



# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2018-2019

Direction régionale de Services Québec

Région de la Côte-Nord

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



**Direction**

Richard Leclerc, directeur régional

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

Équipe du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail

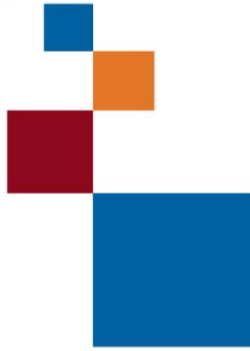
Équipe du soutien aux opérations

Conseil régional des partenaires du marché du travail

© Gouvernement du Québec

Note : Le présent plan d'action régional 2018-2019 sera le dernier du cycle pluriannuel 2014-2019 du ministère, alors que la planification stratégique 2014-2018 a été prolongée jusqu'en 2019.

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.



## AVIS AU LECTEUR

Le 22 mai 2018, le premier ministre et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dévoilaient la première Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale\\_mo.PDF](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF), laquelle prévoit des investissements de plus de 1,3 G\$. Des consultations régionales tenues en 2016 et en 2017 dans toutes les régions du Québec ont permis de jeter les bases de cette Stratégie nationale qui se veut adaptée aux réalités régionales.

Nonobstant le plan d'action régional qui suit et qui a été élaboré avant le dévoilement de la Stratégie nationale, la Direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord s'engage à mettre en œuvre la Stratégie par les actions et les mesures, nouvelles ou bonifiées, qui permettront de faire face aux nouvelles réalités du marché du travail.

Le directeur régional de Services Québec de de la Côte-Nord

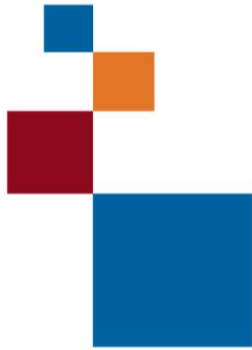


Richard Leclerc



## 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>5</b>
<b>2. Mission de la direction régionale de Services Québec</b>	<b>7</b>
<b>3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec</b>	<b>9</b>
<b>4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux enjeux</b>	<b>17</b>
<b>4.1 L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent</b>	<b>18</b>
<b>4.2 L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes</b>	<b>28</b>
<b>4.3 Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles</b>	<b>30</b>
<b>4.4 Conclusion</b>	<b>32</b>
<b>5. Les annexes</b>	<b>33</b>
Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail	33
Facteurs de contingence	33
Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2018-2019	34
Organigramme de la direction régionale de Services Québec	35
Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	36



## 1. MOT DU DIRECTEUR RÉGIONAL DE SERVICES QUÉBEC ET DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2018-2019 de Services Québec de la Côte-Nord. Ce plan, pour lequel le Conseil régional des partenaires du marché du travail a adopté les stratégies qui interpellent les services publics d'emploi le 29 mars 2018, définit nos engagements en matière de services gouvernementaux, d'emploi, de solidarité sociale et de priorités gouvernementales. Cinquième et dernier du cycle de planification stratégique 2014-2018 prolongé jusqu'en 2019, il s'inscrit dans la continuité des dernières années et en cohérence avec l'exercice de planification du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui contribue à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec.

Sa mission est de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations du travail harmonieuses, de privilégier l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables, soutenir l'action communautaire et bénévole et 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.

Le plan d'action régional vient préciser, pour 2018-2019, la situation du marché du travail nord-côtier ainsi que les principales orientations, les stratégies d'intervention et les enjeux considérés prioritaires pour notre région. Les priorités régionales de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires interpellant la mission du ministère sont prises en compte pour y répondre concrètement. Le plan présente également les budgets accordés à la région et les cibles de résultats attendues pour la prochaine année.

Certains signes d'amélioration du marché du travail constatés en 2016 se sont poursuivis en 2017, notamment l'augmentation du taux d'emploi et du taux d'activité. Le nombre de chercheurs d'emplois a quant à lui diminué presque du tiers, qualifiant la diminution d'importante. Selon les prévisions de Services Québec, la croissance de l'emploi subira une légère hausse d'ici 2021 alors que, selon les plus récentes perspectives démographiques, la population nord-côtière poursuivra son déclin dans les années à venir. Combinée aux nombreux départs à la retraite et à une croissance de la population en âge de travailler inférieure à celle de l'emploi, la rareté de main-d'œuvre s'accroîtra.

Les difficultés de recrutement de main-d'œuvre constituent une préoccupation pour les entreprises; il y a donc lieu de prioriser les actions visant l'amélioration des compétences et la formation de la main-d'œuvre, tant celle en emploi que celle sans emploi, en adéquation avec les besoins du marché du travail. Les efforts pour accroître la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail doivent se poursuivre, tant auprès des personnes qui sont prêtes à intégrer rapidement le marché du travail que de celles qui y sont sous-représentées en raison des obstacles à l'emploi qu'elles rencontrent. D'ailleurs,

Services Québec contribue à des politiques, des stratégies et des plans d'action gouvernementaux afin de mobiliser, former, accompagner et intégrer au marché du travail toutes ces personnes qui représentent une réponse aux difficultés de recrutement des employeurs.

Au cours de l'année 2018-2019, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale poursuivra le déploiement des bureaux de Services Québec visant à offrir aux citoyens et aux entreprises des modes de prestation de services diversifiés, accessibles et simplifiés.

L'établissement du plan d'action régional est l'une des principales responsabilités du Conseil régional. Le plan constitue un moyen privilégié de mobiliser la région sur le plan de l'emploi et la collaboration de chacun de nos partenaires afin d'optimiser nos interventions et ainsi de répondre aux besoins du marché du travail.

En terminant, nous souhaitons remercier nos partenaires ainsi que l'ensemble du personnel de Services Québec de la Côte-Nord pour leur engagement dans la mise en œuvre de ce plan d'action et, par conséquent, à la réussite de ce dernier.



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. MISSION DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord a pour mandat de s'assurer que soient offerts, dans son réseau de 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 de 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, 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, dont le Registre foncier du Québec et le Registre des entreprises du Québec.

La direction régionale s'assure également que sont offerts 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 l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

Finalement, elle planifie et assure l'offre de service aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, en plus d'assurer l'offre de service aux entreprises désireuses d'améliorer leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

### 2.1 La structure de gouvernance

Services Québec de la Côte-Nord est présent sur l'ensemble du territoire par l'entremise des bureaux de Services Québec des Escoumins et de Havre-Saint-Pierre, des centres locaux d'emploi de Forestville, Baie-Comeau, Port-Cartier et Sept-Îles, 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.

### 2.2 Le cadre de gestion

Ce plan constitue un moyen de mobiliser les partenaires régionaux 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](#)).

### 2.3 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 aux personnes aptes à entreprendre une démarche.

La direction régionale 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 pour contribuer à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau de vie des Nord-Côtiers ainsi que la réduction de la pauvreté.

### 2.4 Le partenariat

Le partenariat est un moyen privilégié pour optimiser nos interventions en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de la lutte à la pauvreté.

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 problèmes du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration du plan d'action régional en ce qui a trait aux services publics 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.

Également, avec ses partenaires de concertation, Services Québec de la Côte-Nord peut mettre en commun des priorités et des stratégies et ainsi travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis du marché du travail régional. Il y a aussi les partenaires de services, telles les ressources externes en employabilité qui agissent auprès des clientèles plus ou moins prêtes à intégrer le marché du travail et qui offrent des services complémentaires à ceux des bureaux de Services Québec et des centres locaux d'emploi.

Outre les partenaires énoncés plus haut, il existe d'autres partenariats tels que des tables de concertation ou des tables sectorielles, des comités de travail tant sur l'emploi, la formation de la main-d'œuvre, la persévérance et la réussite scolaire, que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.



### 3. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI INTERPELLENT LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

#### 3.1 Le marché du travail nord-côtier s'est encore amélioré en 2017 après une bonne performance en 2016

Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, entre 2016 et 2017, l'emploi a augmenté sur la Côte-Nord de 6,0 % pour atteindre 45 900. Cela représente 2 600 emplois supplémentaires. Plus de 80 % des gains sont des emplois à temps plein. Cette croissance de l'emploi s'est accompagnée d'une hausse de la population active (+1 300 personnes) et d'une baisse du nombre de chercheurs d'emploi (1 300 personnes en moins au chômage).

Le taux de chômage a descendu de près de 3 points de pourcentage pour s'établir à 6,5 %. C'est le taux le plus bas jamais atteint depuis que des données comparables existent (1987). De même, le taux d'emploi s'est accru de 2,4 points de pourcentage pour s'établir à 59,1 %, un taux inégalé depuis 1990. Enfin, la durée moyenne du chômage dans la région qui était estimée à 18,3 semaines en 2016 a été ramenée en 2017 à 11,9 semaines, soit une baisse de 6 semaines par rapport à l'année précédente.

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

	Moyenne annuelle		Variations 2016-2017	
	2016	2017	Volume	%
Population des 15 ans et plus	76 300	77 700	1 400	1,8 %
Population active	47 800	49 100	1 300	2,7 %
Emploi <sup>1</sup>	43 300	45 900	2 600	6,0 %
Temps plein	36 300	38 400	2 100	5,8 %
Temps partiel	7 000	7 400	400	5,7 %
Chômeurs	4 500	3 200	-1 300	-28,9 %
Taux d'activité (%)	62,6	63,2	0,6	s. o.
Taux de chômage (%)	9,4	6,5	-2,9	s. o.
Taux d'emploi (%)	56,7	59,1	2,4	s. o.
Durée moyenne du chômage (nb de semaines)	18,3	11,9	-6,4	s. o.

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

1. Les écarts que l'on peut observer sont attribuables au fait que ces données ont été arrondies.

## **Le secteur de la production de biens a été moteur de la création d'emploi**

Les données statistiques sur l'emploi par secteur d'activité n'étant pas disponibles pour la région Côte-Nord, seule l'évolution de l'emploi par secteur présentée ci-dessous a été réalisée à partir des données communes à la Côte-Nord et au Nord-du-Québec de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Selon ces données, entre 2016 et 2017, il y a eu création nette d'emplois dans le grand secteur de la production de biens (+1 300 emplois). Ces emplois ont été générés surtout par les sous-secteurs de l'extraction minière (+600 emplois) et de la construction (+900 emplois). Dans le sous-secteur des services publics, le niveau d'emploi est resté relativement stable.

Le grand secteur des services s'est distingué par un recul de l'emploi dans plusieurs sous-secteurs, notamment les services d'hébergement et de restauration (-1 000 emplois), l'administration publique (-700 emplois), le commerce de détail (-400 emplois) et les services aux entreprises (-400 emplois). Par contre, des gains d'emplois ont été significatifs dans le sous-secteur de l'assistance sociale (+800 emplois) et ceux des autres services (+700 emplois) et des services d'enseignement (+400 emplois).

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

Les indicateurs donnaient déjà des signes du redressement du marché du travail nord-côtier en 2015. Ces signes se sont confirmés 2016 et 2017. D'ailleurs, la clientèle potentielle de Services Québec sur la Côte-Nord a baissé entre 2016 et 2017. Le nombre moyen de présences au programme d'aide sociale a baissé de 7,4 % et celui de la clientèle de l'assurance emploi de 8,3 %, attestant aussi de la bonne tenue du marché du travail.

En outre, la reprise attendue dans l'industrie minière et le niveau avancé de plusieurs projets d'installation de nouvelles entreprises dans la région sont autant de signes qui laissent présager que l'emploi continuera sa progression dans les années à venir. D'ailleurs, selon une récente étude réalisée par la Table jamésienne de concertation minière, intitulée « Estimation des besoins de main-d'œuvre dans le secteur minier au Québec », le nombre total de travailleurs dans le secteur minier sur la Côte-Nord va s'accroître de 17,5 % entre 2017 et 2021.

Selon des prévisions non encore officielles<sup>2</sup>, la croissance de l'emploi sur la Côte-Nord et au Nord-du-Québec se fera à un rythme moyen de 0,7 % par année entre 2017 et 2021. Dans le même temps, le rythme de croissance de la population en âge de travailler (15 ans et plus) sera plus faible, soit au taux annuel moyen de 0,2 %. Le chômage dans la région connaîtra ainsi une baisse durant la période pour se situer en dessous de 4 500 chercheurs d'emploi en 2021. On estime qu'ils étaient environ 5 200 en quête d'emploi en 2016.

Au niveau démographique, le dernier recensement de Statistique Canada révèle que la population nord-côtière a baissé de 2,4 % entre 2011 et 2016. L'Institut de la statistique du Québec prévoit, quant à lui, la poursuite de cette baisse et le vieillissement de la population au cours d'années à venir. La Côte-Nord perdra donc 2,7 % de sa population entre 2011 et 2036 et, parallèlement, l'âge moyen de la population qui était de 40,7 ans en 2011 atteindra 45,7 ans en 2036.

---

2. Services Québec produit chaque année des prévisions sur l'évolution de l'emploi par secteur et par profession à court et à moyen terme.

Dans ce contexte de baisse démographique et de nombreux départs à la retraite favorisés par le vieillissement de la population et une entrée moins élevée de la main-d'œuvre sur le marché du travail, les difficultés de recrutement de la part des entreprises vont s'accroître dans la région au cours des prochaines années par rapport aux dernières décennies.

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

La relance du Plan Nord, la stratégie maritime, la stratégie québécoise de l'aluminium et la stratégie numérique sont autant de projets gouvernementaux dont le succès et la mise en œuvre devraient donner lieu à d'importants mouvements de main-d'œuvre dans la région. Services Québec devra être attentif à ce phénomène et aux difficultés de recrutement qui commencent déjà à se faire sentir.

#### Le chômage et le sous-emploi persistent chez certains groupes

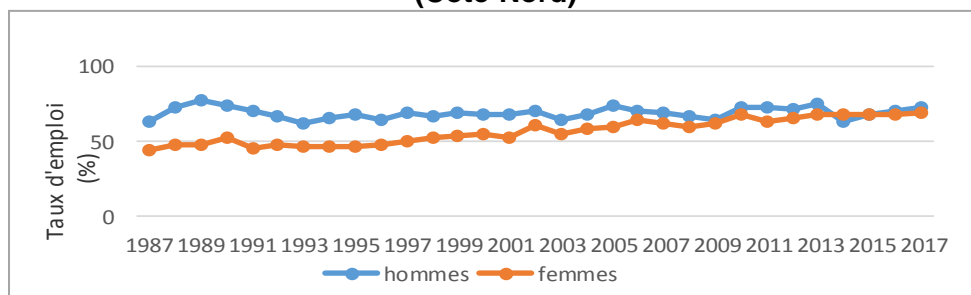
Malgré l'amélioration continue du marché du travail, le chômage et le sous-emploi demeureront une réalité pour plusieurs personnes. Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi ainsi que pour certains groupes, notamment les personnes peu scolarisées, les handicapés, les 55 ans et plus, les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les autochtones, les personnes judiciairisées et les prestataires de l'assistance sociale. Certaines d'entre elles auront besoin d'une aide particulière pour réussir leur intégration en emploi de façon durable.

Les compétences des travailleurs étant déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il faudra encourager le développement de l'employabilité de ceux qui appartiennent aux groupes sous-représentés sur le marché du travail et de ceux qui font face à des obstacles à l'emploi afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail. Dans un contexte où les entreprises sont aux prises avec une rareté croissante de main-d'œuvre, l'amélioration des processus productifs et l'accroissement du taux d'emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail pourraient être des réponses appropriées à ces difficultés.

#### La main-d'œuvre féminine

Sur la Côte-Nord, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes de 15 à 64 ans était de 3,8 points de pourcentage en 2017 (69,9 % contre 73,4 %), alors qu'il atteignait 19,3 points de pourcentage il y a une trentaine d'années. Au Québec, cet écart est passé de 21 points de pourcentage en 1987 à 4,4 points de pourcentage en 2017.

Graphique 1  
Évolution du taux d'emploi des 15 à 64 ans selon le sexe  
(Côte-Nord)



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

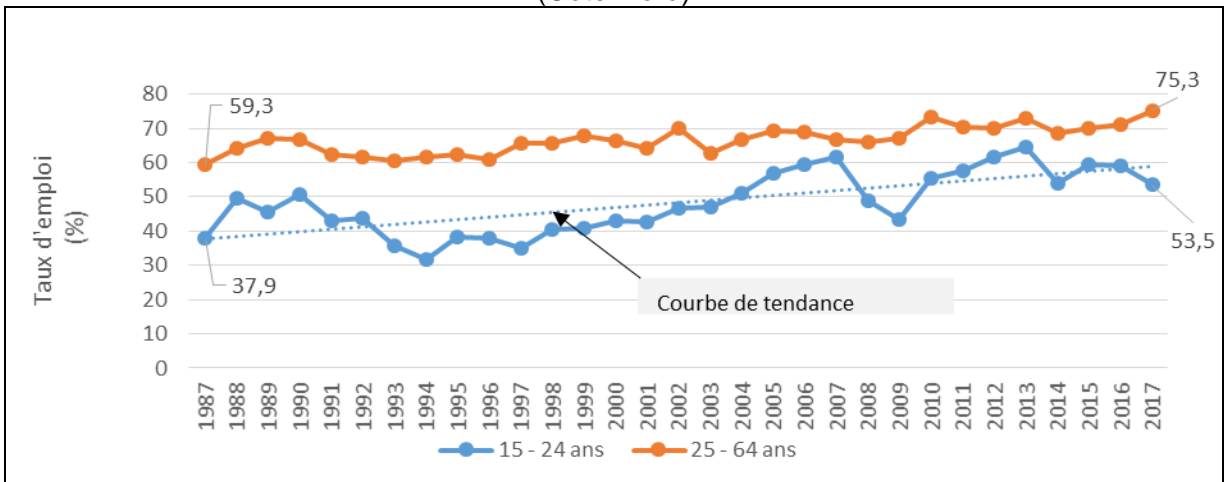
Services Québec a déterminé des enjeux qui subsistent, car, malgré cette évolution positive, la participation des femmes au marché du travail se caractérise généralement par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent :

- ◆ certains groupes de femmes demeurent peu présents en emploi (femmes peu scolarisées, monoparentales, autochtones);
- ◆ les emplois sont concentrés dans certaines industries ou professions pour lesquelles la rémunération et les conditions de travail sont moins avantageuses (ex. : vente et services);
- ◆ une série de défis propres aux femmes dans leur parcours sur le marché du travail (absence en raison de la maternité, conciliation travail-famille, pauvreté, etc.).

## Les jeunes

À l'instar de l'ensemble du Québec, la situation des jeunes Nord-Côtiers de 15 à 24 ans sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée ces trois dernières décennies. Entre 1987 et 2017, le taux d'emploi des jeunes Nord-Côtiers est passé de 37,9 % à 53,5 %. Cependant, il demeure inférieur à celui des 25 à 64 ans, qui a atteint 75,3 % en 2017.

Graphique 2  
Évolution du taux d'emploi selon l'âge  
(Côte-Nord)



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

Malgré cette amélioration, les jeunes demeurent moins intégrés au marché du travail parce qu'ils sont généralement soit aux études, soit en période de transition. Une aide rapide et appropriée aux jeunes qui vivent une période de transition parfois difficile, et qui sont donc plus vulnérables sur le plan de l'exclusion sociale, permettrait d'accroître leur employabilité et faciliterait leur insertion au marché du travail.

## Les travailleurs expérimentés

Les personnes de 55 ans et plus sur la Côte-Nord participent de plus en plus au marché du travail, mais moins que les 25 à 54 ans et moins qu'ailleurs. Leur taux d'activité a progressé de 6,2 points de pourcentage au cours des 10 dernières années, pour se situer à 32,2 % en 2017, mais il demeure plus bas que celui de leurs semblables québécois (34,2 %) ou

canadiens (37,9 %). De même, leur taux d'emploi en 2017 (30,6 %) est inférieur à celui de leurs homologues québécois (32,3 %) ou canadiens (35,7 %).

Le maintien de ces travailleurs expérimentés sur le marché du travail doit être perçu comme une des solutions à la rareté grandissante de main-d'œuvre découlant de la baisse démographique. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir la mise à jour de leur employabilité et de leur compétence afin de favoriser leur maintien plus longtemps sur le marché du travail.

### **Les personnes handicapées**

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi. Aussi, le taux d'emploi de ces personnes est nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité.

Ces personnes ont souvent besoin d'être accompagnées et soutenues dans leur cheminement vers l'emploi. C'est pourquoi Services Québec, par différentes mesures, favorise l'intégration en emploi des personnes handicapées. Le bassin de main-d'œuvre que représentent ces personnes doit être pris en compte, car il constitue une réponse essentielle et intéressante aux besoins grandissants de main-d'œuvre pour la région.

### **Les personnes judiciarisées**

Les personnes judiciarisées sont caractérisées généralement par un faible niveau d'employabilité du fait du casier judiciaire, mais aussi parce qu'elles sont souvent sans diplôme et sans expérience de travail. Cette population doit être perçue comme un bassin de main-d'œuvre qu'il faut aider à intégrer le marché du travail.

### **Les autochtones**

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. La part de ceux qui vivaient dans les communautés autochtones par rapport à la population totale de la Côte-Nord ne cesse de croître. Elle est passée de 9,8 % en 2011 à 10,3 % en 2016. Selon Statistique Canada, il y avait 9 258 personnes vivant dans les communautés autochtones nord-côtières en 2011. Leur nombre est passé à 9 535 en 2016, soit un accroissement de 3,0 %. Dans le même temps, la population totale de la région baissait de 2,4 %.

Leur présence sur le marché du travail demeure cependant plus faible que celle de la population non autochtone. En 2017 au Québec, le taux d'emploi des personnes ayant une identité autochtone vivant hors réserve est de 51,5 %, contre 61,0 % pour les non-autochtones et le taux de chômage des personnes ayant une identité autochtone vivant hors réserve est de 8,7 %, contre 6,0 % pour les non-autochtones.

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 l'employabilité de la main-d'œuvre autochtone. Les membres de ces communautés dont l'âge moyen est relativement jeune constituent un bassin de main-d'œuvre important et nécessaire afin de répondre aux besoins des entreprises et du marché du travail régional.

## Les immigrants

La Côte-Nord n'est pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. En ce sens, ils ne constituent pas un groupe de personnes défavorisées sur le marché du travail régional. Cependant, avec la baisse démographique, le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlera, il est essentiel de mettre en place les conditions qui favorisent l'arrivée et l'installation de nouveaux immigrants dans la région.

## Les prestataires de l'assistance sociale

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord. Entre 2007 et 2016, le recul atteignait 19,4 %. Pour les personnes présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi, la baisse était de 26,6 %. En 2017, on a dénombré 2 909 personnes à l'aide financière de derniers recours dans la région. De ce nombre, 1 026 (soit 35,3 %) sont des adultes prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi :

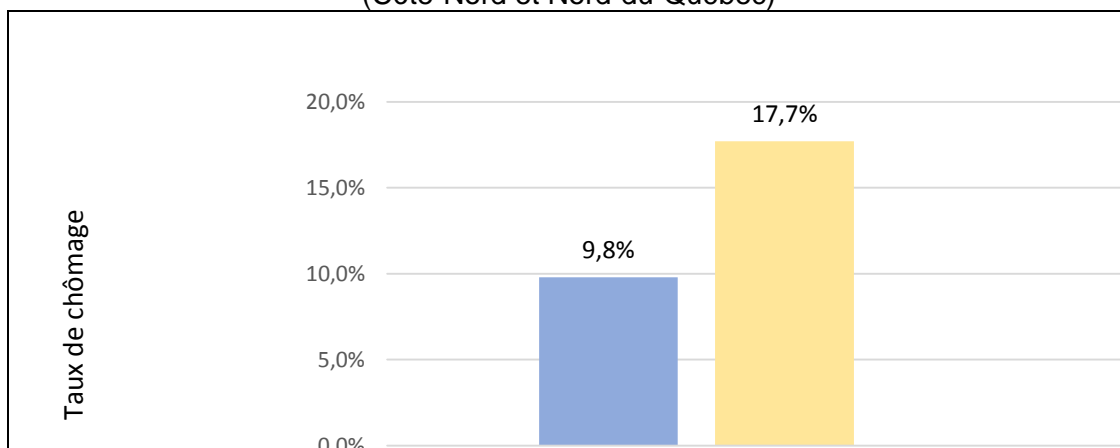
- ◆ 76,7 % ont entre 25 et 54 ans et 13,8 % ont moins de 25 ans;
- ◆ 91,6 % ont au maximum un diplôme de secondaire V et 4,4 % un diplôme collégial.

Dans un contexte de baisse démographique et de vieillissement de la population, caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, avec les défis de taille qu'elle représente pour le développement du Québec et le maintien du niveau de vie de sa population, les prestataires des programmes d'assistance sociale constituent des acteurs importants avec lesquels il faut poursuivre et renforcer nos actions afin de les intégrer au marché du travail et de relever aussi les défis du développement et du maintien du niveau de vie de la population québécoise.

### 3.3 L'adéquation formation-compétence-emploi

Sur la Côte-Nord, le taux de chômage chez les personnes qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires est presque deux fois plus élevé que dans la population en général. Malgré une diminution en 2016, un écart existe toujours entre ces deux groupes.

Graphique 3  
**Taux de chômage**  
(Côte-Nord et Nord-du-Québec)



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

La proportion des Nord-Côtiers n'ayant aucun diplôme a chuté de façon significative entre 1990 et 2017 chez les personnes de 25 à 64 ans, passant de 51,9 % à 17,0 %. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires a bondi de façon importante pendant les mêmes années, passant de 22,0 % à 54,0 %.

Même si la qualification de la main-d'œuvre nord-côtière a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à certaines personnes. Rappelons que les personnes les moins instruites sont les plus exposées au chômage. Étant donné l'immensité du territoire nord-côtier caractérisé par des réalités socioéconomiques différentes d'une MRC à l'autre, il faudra donc s'assurer que :

- ◆ tous les Nord-Côtiers ont accès à une formation de base de qualité, quel que soit leur lieu de résidence;
- ◆ les modes de formation sont bien diversifiés afin de les adapter aux besoins des individus et des entreprises;
- ◆ la formation correspond aux besoins réels du marché du travail dans chaque MRC.

### 3.4 La mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

Malgré la diminution du nombre de prestataires de l'assistance sociale, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou le Golfe-du-Saint-Laurent.

Tableau 2  
Travailleurs de 25 à 64 ans par MRC  
et indice de vitalité économique des MRC

	Le salaire moyen (2015)	Nombre de travailleurs (2015)	Indice de vitalité économique (2014)	Position (sur 104 MRC) (2014)
La Haute-Côte-Nord	37 924 \$	3 959	-10,4446	95 <sup>e</sup>
Manicouagan	48 694 \$	12 045	-0,4555	58 <sup>e</sup>
Sept-Rivières	56 200 \$	14 373	5,8101	26 <sup>e</sup>
Caniapiscau	83 236 \$	1 886	22,1726	2 <sup>e</sup>
Minganie	45 798 \$	2 538	2,4614	42 <sup>e</sup>
Le Golfe-du-Saint-Laurent	35 840 \$	1 627	-13,0694	101 <sup>e</sup>

Source : Institut de la statistique du Québec.

L'indice de vitalité économique des territoires conçu par l'Institut de la statistique du Québec permet de mesurer le rendement économique relatif des territoires dans trois dimensions essentielles : le marché du travail, le niveau de vie et le dynamisme démographique. Les localités qui sont identifiées 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. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

Sur les 1 098 localités du Québec classées selon cet indice, 553 dans l'ensemble du Québec sont considérées comme ayant des rendements inférieurs à la moyenne; 26 parmi celles-ci sont situées sur la Côte-Nord, soit les deux tiers des 39 localités de la région.

Par ailleurs, en vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer aux objectifs de la stratégie afférente et particulièrement aux priorités régionales qu'elle établit. Celles qui interpellent sa mission sont prises en compte par la direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4 ci-après).

En conclusion, les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec sont :

- L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent.
- L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes.
- La prestation de services adaptés aux besoins des clientèles.



#### 4. PRIORITÉS RÉGIONALES ET AXES D'INTERVENTION EN LIEN AVEC LES PRINCIPAUX ENJEUX

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés ci-dessus. Elle prend également appui sur les priorités régionales et les orientations qui se dégagent du processus de planification stratégique du ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail. 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.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, les priorités régionales de la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord sont les suivantes :

- ◆ Contribuer à ce que tous les Nord-Côtiers aient accès à une formation de base de qualité et correspondant aux réalités du marché du travail, considérant l'immensité du territoire nord-côtier caractérisé par des réalités socioéconomiques différentes à l'intérieur des six MRC et la présence de dix communautés autochtones.
- ◆ Développer les bassins de main-d'œuvre à partir de la population déjà présente, dont les groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les autochtones, les femmes et les immigrants, et favoriser l'attraction d'une main-d'œuvre extérieure à la région.
- ◆ Intervenir rapidement afin de favoriser une sortie des programmes de l'assistance sociale, grâce à l'ensemble des actions portées par tous les secteurs du ministère, notamment par la mise en œuvre du nouveau Programme objectif emploi.
- ◆ Mettre en œuvre l'approche d'intervention renouvelée du service aux entreprises pour les aider à faire face à la rareté de main-d'œuvre.
- ◆ Susciter une plus grande participation des intervenants du milieu pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.



## 4.1 L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

L'embellie actuelle du marché du travail, telle qu'elle est mesurée par le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans ainsi que par le taux de chômage, accroît la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs sur l'ensemble du territoire. Les bassins de clientèle auprès desquels Services Québec peut intervenir sont également en diminution.

Afin de jouer son rôle dans l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, Services Québec devra accroître sa performance en matière d'insertion et de maintien en emploi des personnes.

En 2018-2019, Services Québec par ses services d'emploi structurera ses interventions autour de cinq grandes orientations en cohérence avec celles du Plan d'action concerté en adéquation formation-compétence-emploi 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail.

À cet égard, deux enjeux interreliés viennent orienter l'ensemble des stratégies d'action du Plan d'action régional 2018-2019.

### Plan d'action 2018-2019 en matière de main-d'œuvre et d'emploi (Emploi-Québec)

**Enjeu 1 :** L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

**Enjeu 2 :** L'adaptation, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, des services publics d'emploi au contexte de changements démographiques et d'évolution des caractéristiques des clientèles

En lien avec les enjeux et les orientations du plan d'action du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en matière de main-d'œuvre et d'emploi, voici les axes d'intervention retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail pour 2018-2019.

### ORIENTATION 1 APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL TANT QUANTITATIFS QUE QUALITATIFS

Pour faciliter l'adéquation entre la formation et l'emploi, l'information sur le marché du travail et l'information scolaire et professionnelle jouent un rôle de premier plan. Une information fiable, à jour et adaptée aux besoins des utilisateurs éclaire la prise de décision en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Le développement et la diffusion d'outils visant à mieux cibler les déséquilibres du marché du travail par profession, tout en considérant les dimensions sectorielles et régionales, permettront une meilleure planification des interventions de Services Québec afin de répondre aux besoins de la clientèle.

### **AXE D'INTERVENTION 1.1**

**Le développement et la mise en œuvre d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres sur le marché du travail**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Continuer à collaborer aux travaux visant l'amélioration continue de la connaissance de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de certaines professions pour lesquelles il n'y a pas de consensus de diagnostic sur l'état de la profession sur le marché du travail.
- ◆ Relever les particularités de chacun des territoires des MRC, notamment par l'information sur le marché du travail, en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises.

### **AXE D'INTERVENTION 1.2**

**La collaboration à la production d'information pour les partenaires**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Collaborer à la production de l'information sur le marché du travail en produisant des perspectives d'emploi par profession et par secteur qui tiennent compte notamment de l'apport de l'offre projetée de main-d'œuvre issue du réseau scolaire et de l'immigration.
- ◆ Participer à la production d'une liste des professions en déséquilibre (surplus ou déficit de main-d'œuvre) afin de soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans la définition des besoins en développement de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins du marché du travail.
- ◆ Soutenir nos partenaires du réseau de l'éducation dans l'utilisation des données sur le marché du travail pour la gestion de l'offre de formation sur le territoire.
- ◆ Travailler activement à la réalisation d'études spécifiques à certains secteurs d'activité économique pour favoriser une meilleure connaissance des réalités et des enjeux à l'égard des problématiques de main-d'œuvre ciblées.

## **ORIENTATION 2**

**ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL, DONT PAR LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Que ce soit en raison de mises à pied, de changements volontaires d'emploi ou de nouvelles entrées sur le marché du travail, chaque année près d'un million d'épisodes de chômage sont et seront enregistrés et représentent ainsi des coûts économiques et sociaux élevés. Le chômage de courte durée est une composante importante du chômage au Québec. Les personnes qui font face à ce type de chômage sont souvent prêtes à occuper un emploi et l'une des difficultés réside dans l'obtention d'une information pertinente et à jour sur le marché du travail ainsi que sur les emplois disponibles.

### AXE D'INTERVENTION 2.1

#### Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des utilisateurs

##### LES STRATÉGIES

- ◆ Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier, notamment des secteurs d'activité qui sont les plus à risque.
- ◆ Produire un bulletin mensuel et un bulletin semestriel faisant état de l'activité économique et du marché du travail.
- ◆ Recueillir et diffuser une information sur le marché du travail et une information scolaire et professionnelle adaptées pour faciliter et augmenter son utilisation par les acteurs de l'emploi et de la formation.
- ◆ Favoriser et accroître une plus grande utilisation des outils électroniques en matière de services d'aide à la recherche d'emploi.
- ◆ Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et le recrutement, particulièrement avec l'IMT en ligne et le Placement en ligne.

### AXE D'INTERVENTION 2.2

#### L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint

##### LES STRATÉGIES

- ◆ Développer, en collaboration avec les organismes spécialisés, des approches d'aide au placement plus structurantes, en renforçant les liens avec les employeurs pour répondre aux besoins de certains individus, dont les personnes qui terminent leur participation à une mesure active.
- ◆ Renforcer les mécanismes de suivi jusqu'à l'emploi auprès des personnes à la suite de leur participation à une mesure ou une activité des services publics d'emploi.
- ◆ Miser sur le « soutien à la démarche client » en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver un emploi.
- ◆ Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi, notamment les prestataires de l'assurance-emploi qui risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention.
- ◆ Soutenir les personnes par de la formation lorsque celle-ci a été retenue comme étant la solution la plus appropriée à leur intégration et leur maintien en emploi.
- ◆ Soutenir les personnes ayant déjà une formation lorsque celles-ci rencontrent des obstacles face au marché du travail en raison d'un manque de compétences pratiques pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables et stratégiques pour la région.

### AXE D'INTERVENTION 2.3

#### Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

##### LES STRATÉGIES

- ◆ Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre grâce à une information sur le marché du travail à jour et une utilisation accrue du Placement en ligne.
- ◆ Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre, notamment par la reconnaissance des acquis et des compétences, en mettant en valeur la transférabilité des acquis, des compétences et des expériences de travail.

- ◆ Mettre en place des moyens de soutien à la mobilité afin d'aider les personnes à obtenir un emploi, tout en privilégiant d'abord une mobilité intrarégionale.
- ◆ Favoriser la concertation régionale et locale avec les partenaires, dont les MRC, afin d'encourager l'embauche de la main-d'œuvre régionale et saisonnière.

#### **AXE D'INTERVENTION 2.4**

**Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi**

##### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques de l'offre et des modes de formation afin de rejoindre un plus grand nombre de personnes et d'entreprises.
- ◆ Favoriser le démarrage de petites cohortes de formation afin de mieux répondre aux réalités démographiques et géographiques.
- ◆ Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques, notamment pour les professions en déséquilibre, par la diffusion de l'information sur le marché du travail.
- ◆ Soutenir, par la formation et la qualification, la main-d'œuvre sans emploi ainsi que celle qui occupe des emplois de type saisonnier, durant leur basse saison.
- ◆ Favoriser l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences.
- ◆ Promouvoir les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour l'offre de stages en milieu de travail en région.

#### **AXE D'INTERVENTION 2.5**

**L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises**

##### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Améliorer les liens et les processus de travail entre les services aux individus et les services aux entreprises afin de permettre à nos clientèles, dont celles qui ont terminé une participation à une mesure active, d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible.
- ◆ Poursuivre et évaluer les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.

#### **ORIENTATION 3**

**FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES CLIENTÈLES DE L'ASSISTANCE SOCIALE, DONT PAR LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Même si une grande partie des chômeuses et des chômeurs sont relativement autonomes pour intégrer le marché du travail, bon nombre d'entre eux font face à des obstacles et éprouvent des difficultés à obtenir un emploi.

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un important bassin potentiel de main-d'œuvre, sa participation accrue au marché du travail constitue l'une des réponses au problème de la rareté de main-d'œuvre en région.

Le Programme objectif emploi se veut une réponse, notamment pour les nouveaux demandeurs, en leur fournissant une aide financière majorée et un soutien nécessaire par une approche et un accompagnement plus intensifs et personnalisés, ce qui favorisera l'intégration en emploi du plus grand nombre possible d'entre eux.

### AXE D'INTERVENTION 3.1

#### La mobilisation, la préparation et l'accompagnement jusqu'à l'emploi des clientèles présentant des obstacles face au marché du travail

##### LES STRATÉGIES

- ◆ Renforcer la mise en œuvre d'approches proactives à l'intention des individus faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, incluant les personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale.
- ◆ Soutenir le développement des compétences des clientèles éloignées du marché du travail ou sous-représentées sur le plan de l'emploi, notamment par la participation à des activités de formation.
- ◆ Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles par la mise en œuvre des actions qui concernent Services Québec dans la Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- ◆ Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi par la mise en œuvre des engagements du ministère dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021 et par la réalisation des actions inscrites dans le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction.
- ◆ Favoriser la diversification des choix professionnels des femmes afin qu'elles choisissent des professions offrant de meilleures conditions de travail, notamment :
  - ✓ sensibiliser le personnel des bureaux locaux, des ressources externes et de l'éducation afin de faire connaître la problématique de la main-d'œuvre féminine;
  - ✓ poursuivre la diffusion de la liste des professions à prédominance masculine présentant de bonnes perspectives d'emploi à tous les intervenants internes et externes afin de la présenter à la clientèle féminine;
  - ✓ innover pour recruter les femmes sans soutien public du revenu;
  - ✓ favoriser l'utilisation de la subvention salariale pour la clientèle féminine;
  - ✓ diriger en formation professionnelle ou technique les femmes ayant confirmé leur choix professionnel, plus spécifiquement celles qui n'ont pas de formation qualifiante;
  - ✓ diriger en formation les femmes ayant validé par une démarche d'orientation le choix d'une profession traditionnellement masculine;
  - ✓ offrir des mesures d'accompagnement en complémentarité aux autres mesures d'employabilité;
  - ✓ faire le bilan et analyser, en collaboration avec la Commission de la construction du Québec et le Secrétariat à la condition féminine, le projet pilote Femmes en construction.
- ◆ Mettre en œuvre la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- ◆ Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie d'action jeunesse 2016-2021, notamment en soutenant et en accompagnant les jeunes, en tant que clientèle sous-représentée sur le marché du travail, dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail.
- ◆ Soutenir les personnes présentant des obstacles à l'emploi, notamment la clientèle judiciaire, en mettant en œuvre des actions visant le développement de leur employabilité et la préparation à intégrer le marché du travail.

- ◆ Collaborer à la mise en œuvre de la phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, incluant les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, mais désireuses de travailler.
- ◆ Soutenir les travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur intégration et leur maintien en emploi.
- ◆ Offrir, en collaboration avec les organismes œuvrant en employabilité, des mesures et un accompagnement soutenu en vue de l'insertion et du maintien en emploi des clientèles qui terminent leur participation à une mesure active.
- ◆ Participer aux objectifs du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale en contribuant au développement des compétences numériques des personnes appartenant aux groupes sous-représentés sur le marché du travail.

### AXE D'INTERVENTION 3.2

#### Mise en œuvre du Programme objectif emploi pour les personnes qui auraient droit de bénéficier pour la première fois de prestations du Programme d'aide sociale

##### LES STRATÉGIES

- ◆ Mettre en œuvre le nouveau Programme objectif emploi, notamment en collaborant avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité qui ont conclu des ententes de service avec Services Québec.
- ◆ Intervenir de façon soutenue par la recherche intensive d'un emploi, le développement des compétences ou le développement des habiletés sociales des participants.

### AXE D'INTERVENTION 3.3

#### L'intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours et des prestataires actifs, le soutien et l'accompagnement dans une perspective de mise en mouvement rapide et d'insertion en emploi

##### LES STRATÉGIES

- ◆ Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin d'aider les personnes à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi.
- ◆ Offrir un accompagnement soutenu et individualisé afin de faciliter leur intégration en emploi et ainsi diminuer la durée de leur présence à l'aide.
- ◆ Intervenir de façon continue auprès des personnes déjà prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'insertion en emploi.

### ORIENTATION 4

#### CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES ET À FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EMPLOI

La rareté de main-d'œuvre crée une pression sur les entreprises de la région. Pour y répondre, Services Québec de la Côte-Nord interviendra de façon plus marquée auprès de celles-ci. Dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins des entreprises, les services aux entreprises aideront ces dernières à s'adapter à la situation, à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines, à s'ouvrir à l'insertion d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi qu'à gérer cette diversité par le recrutement, le développement des compétences de la main-d'œuvre déjà en emploi et la fidélisation de leurs employés.

#### AXE D'INTERVENTION 4.1

### Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

#### LES STRATÉGIES

- ◆ Poursuivre nos interventions visant à recentrer la prestation de services aux entreprises sur le rôle-conseil en gestion des ressources humaines.
- ◆ Accroître le nombre d'interventions auprès des petites et moyennes entreprises qui comptent entre 6 et 99 employés.
- ◆ Améliorer le partage d'informations sur le marché du travail entre le personnel dédié aux services aux entreprises, les partenaires et les entreprises dans une perspective d'une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins de ces entreprises.
- ◆ Accompagner les entreprises pour qu'elles adaptent et améliorent leurs pratiques de gestion des ressources humaines et réalisent une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.
- ◆ Développer des approches proactives pour rejoindre et accompagner les entreprises pour lesquelles les interventions des services publics d'emploi font une réelle différence, notamment :
  - ✓ en étant proactif dans le repérage d'entreprises à aider;
  - ✓ pour les petites et moyennes entreprises ayant des besoins en gestion des ressources humaines;
  - ✓ pour les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi;
  - ✓ en axant cette aide sur le rôle-conseil à la fonction recrutement, développement et fidélisation du personnel et à la gestion de la diversité;
  - ✓ en matière de formation et de développement des compétences, pour intervenir auprès des entreprises dont les travailleurs risquent de perdre leur emploi ou qui sont faiblement qualifiés.
- ◆ Soutenir les entreprises du secteur de l'économie sociale dans l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.
- ◆ Soutenir les employeurs des industries à prédominance masculine dans le recrutement de la main-d'œuvre féminine en favorisant la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée.
- ◆ Optimiser l'utilisation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et le Fonds de développement du marché du travail dans une perspective de complémentarité.
- ◆ Accompagner les entreprises pour le développement de la relève entrepreneuriale dans une optique de transfert de direction pour assurer la pérennité de ces entreprises.
- ◆ Assurer le suivi des demandes d'information en provenance du portail Entreprises Québec portant sur le recrutement ou la gestion des ressources humaines.

#### AXE D'INTERVENTION 4.2

### Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

#### LES STRATÉGIES

- ◆ Soutenir financièrement les efforts de formation et de qualification de la main-d'œuvre en emploi, ainsi qu'auprès des travailleuses et des travailleurs à risque de perdre leur emploi, incluant la formation de base pour la main-d'œuvre faiblement qualifiée.
- ◆ Promouvoir et accroître l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- ◆ Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.
- ◆ Susciter l'engagement des entreprises pour la formation continue des travailleurs.

- ◆ Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification obligatoire pour l'exercice des métiers réglementés afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.

#### **AXE D'INTERVENTION 4.3**

##### **L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Accroître, par des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- ◆ S'assurer d'une intégration structurée en milieu de travail des groupes de personnes sous-représentés ou plus éloignés présentant des obstacles sur le plan de l'emploi, favorisant ainsi leur rétention.
- ◆ Intervenir en entreprise par des activités de formation et d'accompagnement afin de les aider à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes (trousse Diversité+, programme PRIIME<sup>3</sup> et programme IPOP<sup>4</sup>).

#### **ORIENTATION 5**

##### **ADAPTER L'OFFRE DE SERVICES, EN COLLABORATION AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES, À L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE D'INTERVENTION ET AUX BESOINS DES INDIVIDUS ET DES ENTREPRISES AFIN D'ACCROÎTRE L'INSERTION EN EMPLOI**

Le marché du travail se transforme progressivement, tout comme les besoins des clientèles individus et entreprises. Soucieux d'assurer un service de qualité à ses clientèles et consciente de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Services Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle.

Un grand objectif des services publics d'emploi est l'intégration et le maintien en emploi des individus qui participent à des mesures. L'accompagnement de la clientèle pour favoriser la persévérance aux mesures est déterminant puisque le fait de terminer une activité augmente de façon exponentielle les chances d'intégrer le marché du travail.

#### **AXE D'INTERVENTION 5.1**

##### **L'amélioration de la performance des services publics d'emploi pour l'insertion et le maintien en emploi**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi.
- ◆ Augmenter le recours aux services en approche globale dans les ententes de services convenues avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité pour une intervention qui tient compte de la multitude d'obstacles rencontrés par les individus à aider.
- ◆ Accentuer le recours au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.

3. PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.

4. IPOP : Intégration en emploi des personnes formées à l'étranger et référées par un ordre professionnel.

- ◆ Poursuivre l'expérimentation pour encourager l'émission de lettres d'admissibilité pour la mesure de Subvention salariale par les ressources externes ciblées.
- ◆ Renforcer les liens avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, notamment dans la mise en œuvre du Programme objectif emploi.
- ◆ Collaborer à la mise en œuvre des engagements du ministère qui seront pris en vertu de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre et qui concerneront la région de la Côte-Nord.

## **AXE D'INTERVENTION 5.2**

### **Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Faire le bilan concernant la persévérance et la réussite des participants aux mesures d'emploi et optimiser la concertation avec les organismes œuvrant en employabilité afin que leur offre de service s'adapte à l'évolution du marché du travail, aux besoins et à la persévérance de la clientèle.
- ◆ Travailler de concert avec le réseau du milieu de l'éducation, incluant le Conseil scolaire des Premières Nations, à mieux définir les besoins de formation pour toutes les clientèles et le marché du travail nord-côtier.
- ◆ Collaborer avec les communautés des Premières Nations afin de mieux concerter nos interventions visant la préparation et l'intégration au marché du travail des personnes autochtones.
- ◆ Poursuivre notre partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, afin d'améliorer et d'intensifier les liens entre les communautés autochtones de la Côte-Nord et le réseau de Services Québec, notamment par l'embauche d'agents de liaison autochtones (Plan Nord).
- ◆ Collaborer avec nos partenaires et les organismes du milieu afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- ◆ Miser sur la concertation avec l'ensemble des partenaires régionaux afin de renforcer la cohérence des interventions pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail, dans le respect des mandats de chacun.

## **AXE D'INTERVENTION 5.3**

### **La collaboration aux stratégies gouvernementales**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte au chômage et à la pauvreté.
- ◆ Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue.
- ◆ Collaborer à la réalisation des plans d'action des secteurs d'activité économique des créneaux « ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques » et « ressources, science et technologie marine ».
- ◆ Collaborer au développement du Plan Nord, à la stratégie maritime, à la stratégie québécoise de développement de l'aluminium et à la stratégie numérique en intervenant, selon notre mission, dans la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'en aidant les entreprises en matière de gestion des ressources humaines.
- ◆ Participer aux initiatives de diversification économique de la Côte-Nord, notamment par un soutien au développement de la main-d'œuvre dans les nouveaux secteurs ciblés.

- ◆ Participer activement aux travaux de la Conférence administrative régionale de la Côte-Nord et des sous-comités qui concernent notre mission.

#### **AXE D'INTERVENTION 5.4**

##### **La collaboration avec les partenaires au développement de la région**

###### **LES STRATÉGIES**

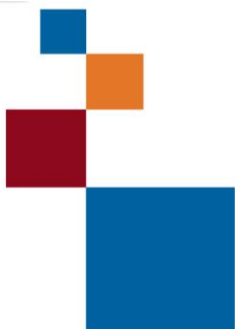
- ◆ Privilégier la concertation régionale et locale avec ses partenaires, dont les MRC, afin de contribuer au développement social et à la prospérité économique de la région.
- ◆ Favoriser le développement de l'entrepreneuriat, notamment par la promotion de la mesure de Soutien au travail autonome auprès des jeunes, des femmes, des autochtones et des personnes immigrantes.
- ◆ Collaborer, en concertation avec nos partenaires, aux initiatives pour favoriser l'attraction de la main-d'œuvre qualifiée.
- ◆ Maintenir la participation à la table de concertation avec les partenaires régionaux lors de la campagne « Trouvez votre espace ».
- ◆ S'assurer de la représentativité des territoires de la Côte-Nord dans ses lieux de concertation, notamment au Conseil régional des partenaires du marché du travail.

#### **AXE D'INTERVENTION 5.5**

##### **La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise pour l'inclusion économique et la participation sociale**

###### **LES STRATÉGIES**

- ◆ Participer par nos mesures et nos services aux activités partenariales pour la mise sur pied de projets sociaux et économiques en lien avec notre mission.
- ◆ Participer, en concertation avec nos partenaires, notamment par l'intermédiaire du Comité RAP (Réussite – Accomplissement - Persévérance scolaire), à des initiatives visant à faciliter les déplacements des clientèles du ministère pour un meilleur accès à la formation générale et professionnelle.



## 4.2 L'AUTONOMIE FINANCIÈRE ET L'INCLUSION SOCIALE DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE PERSONNES

### ENJEU

#### L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes

La mission Solidarité sociale consiste à proposer de grandes orientations et des politiques d'assistance sociale, de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale afin d'appuyer les efforts du gouvernement en la matière. Par conséquent, la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles prévoit la mise en œuvre de mesures, de programmes et de services afin de favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et des familles.

L'accueil de la clientèle, le traitement rapide des demandes d'aide financière et l'application équitable de la Loi et du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles contribuent à l'atteinte des cibles ministérielles.

En lien avec cet enjeu du plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales retenues pour 2018-2019.

### ORIENTATION 1 FAVORISER L'INCLUSION SOCIOÉCONOMIQUE DES PERSONNES DÉMUNIES

#### AXE D'INTERVENTION 1.1

**La diminution de la présence aux programmes d'assistance sociale, particulièrement celle des jeunes.**

#### LES STRATÉGIES

- ◆ Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de réduire les délais d'admissibilité.
- ◆ Poursuivre nos efforts pour nous assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations d'aide de dernier recours ainsi que des prestations spéciales.
- ◆ Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi.

#### AXE D'INTERVENTION 1.2

**La participation accrue des prestataires au marché du travail**

#### LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer à la mise en œuvre du Programme objectif emploi.

- ◆ Intervenir rapidement afin de favoriser une sortie des programmes de l'assistance sociale, grâce à l'ensemble des actions portées par tous les secteurs du ministère.

## **ORIENTATION 2**

### **SOUTENIR LES INITIATIVES FAVORISANT LA SOLIDARITÉ**

#### **AXE D'INTERVENTION 2.1**

##### **La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

#### **LES STRATÉGIES**

- ◆ 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, notamment en matière de sécurité alimentaire et de lutte contre les préjugés.
- ◆ Participer, en complémentarité avec divers partenaires, aux comités régionaux et locaux, dont ceux qui sont issus de la Conférence administrative régionale, visant à concerter les actions gouvernementales et intervenir de façon cohérente pour l'amélioration du niveau de vie des Nord-Côtiers.
- ◆ Collaborer à la réalisation du Plan d'action ministériel à l'égard des personnes handicapées 2017-2020.



## 4.3 UNE PRESTATION DE SERVICES ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES

### ENJEU

#### Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles

Le plan d'affaires de Services Québec 2016-2019 vise à moderniser la prestation de services gouvernementale afin que Services Québec devienne « la porte d'entrée aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire du Québec ».

En lien avec cet enjeu du plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales retenues pour 2018-2019.

### ORIENTATION 1 SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SERVICES

#### AXE D'INTERVENTION 1.1

##### Maintien de la qualité des services offerts

#### LES STRATÉGIES

- ◆ S'assurer du respect des engagements inscrits dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Ministère en matière de délai de service, de qualité de service et de qualité des communications.
- ◆ S'assurer du respect des ententes de partenariat prises avec les ministères et organismes.
- ◆ 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.

#### AXE D'INTERVENTION 1.2

##### La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation, la modernisation et la simplification de la prestation de services gouvernementaux

#### LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer à la mise en œuvre du plan de déploiement de Services Québec afin de mieux répondre aux besoins des citoyens et des entreprises, tout en optimisant la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire nord-côtier.
- ◆ Collaborer à l'établissement et à la mise en œuvre des ententes de partenariat.
- ◆ Favoriser l'autonomie du client par un accompagnement qui facilite la migration des habitudes d'utilisation des services gouvernementaux vers les divers modes de prestation.

### AXE D'INTERVENTION 1.3

#### Une présence et une intervention régionale concertée

#### LES STRATÉGIES

- ◆ Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022. Plus spécifiquement :
  - ✓ Reconnaître la Côte-Nord et ses spécificités comme une région atypique :  
Services Québec de la Côte-Nord privilégie une gestion décentralisée de son offre en maintenant ses services dans chacun de ses six bureaux locaux. Ainsi, nos interventions sont adaptées aux réalités socioéconomiques de chacune des MRC. Cela permet, également, une participation représentative de tous les intervenants nord-côtiers.
  - ✓ Soutenir le développement et la diversification de l'économie de la Côte-Nord :  
Services Québec de la Côte-Nord collabore de près avec les ministères et organismes afin de concerter les efforts de diversification économique en région, notamment en matière d'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et de compétences pour les emplois actuels et à venir.
  - ✓ Développer l'entrepreneuriat sous toutes ses formes et renforcer la capacité d'agir des entrepreneurs :  
Services Québec de la Côte-Nord, dans une perspective de développement économique, collabore au plan d'action gouvernementale en économie sociale (2015-2020), appuie l'émergence de nouvelles entreprises et accompagne les entreprises existantes dans le processus de relève afin d'en assurer la pérennité.
  - ✓ Rendre la Côte-Nord attractive pour ses emplois, son mode de vie, sa culture et son environnement :  
Services Québec de la Côte-Nord favorise l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de la Côte-Nord en collaborant aux initiatives de promotion de la région dans son ensemble.
  - ✓ Renforcer la capacité d'agir des Nord-Côtiers et Nord-Côtières ainsi que de leurs communautés :  
Services Québec de la Côte-Nord entend maintenir des services de proximité, notamment pour l'accès aux emplois, par le développement des compétences des individus et des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
  - ✓ Favoriser l'accès à l'éducation, à la formation et au savoir :  
Services Québec de la Côte-Nord, avec les intervenants concernés par l'accès à l'éducation et à la formation, contribue aux initiatives et aux efforts visant à dynamiser et accroître l'offre de formation en région.
  - ✓ Agir en synergie :  
Services Québec de la Côte-Nord privilégie la concertation régionale et locale avec les intervenants du milieu pour une meilleure planification des actions et des résultats significatifs. L'axe d'intervention 1.2 de la section 4.3 contribue aussi à l'atteinte de cette priorité.
- ◆ Prendre en compte les priorités de développement de ses partenaires dans ses planifications régionales et locales, ainsi que dans ses stratégies d'action et d'intervention.
- ◆ Tenir compte des diverses stratégies gouvernementales et ententes ministérielles impliquant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

## **4.4 CONCLUSION**

Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider efficacement les interventions du réseau de Services Québec de la Côte-Nord pour la prochaine année. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2018-2019, dont ce document est l'aboutissement.

## 5. LES ANNEXES

### Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2018-2019 sont répartis dans les bureaux locaux de la région en tenant compte des principales clientèles que Services Québec doit desservir, notamment :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

#### Répartition du budget du FDMT 2018-2019 par centre local d'emploi et bureau de Services Québec

Unité administrative	Fonds du Québec \$	Compte de l'assurance-emploi \$	Total 2018-2019 \$	Total 2017-2018 \$
Direction régionale	203 300	1 176 200	1 379 500	1 555 840
Les Escoumins	46 441	488 655	535 096	533 460
Forestville	56 494	594 436	650 930	695 652
Baie-Comeau	210 375	2 213 586	2 423 961	2 220 396
Port-Cartier	46 669	491 054	537 723	510 132
Sept-Îles	207 168	2 179 846	2 387 014	2 228 328
Havre-Saint-Pierre	95 553	1 005 423	1 100 976 <sup>5</sup>	1 183 203
<b>Total</b>	<b>866 000</b>	<b>8 149 200</b>	<b>9 015 200</b>	<b>8 927 010</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 2018-2019 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 effectivement en 2018-2019. Aussi, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir une influence sur le choix des priorités d'action régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

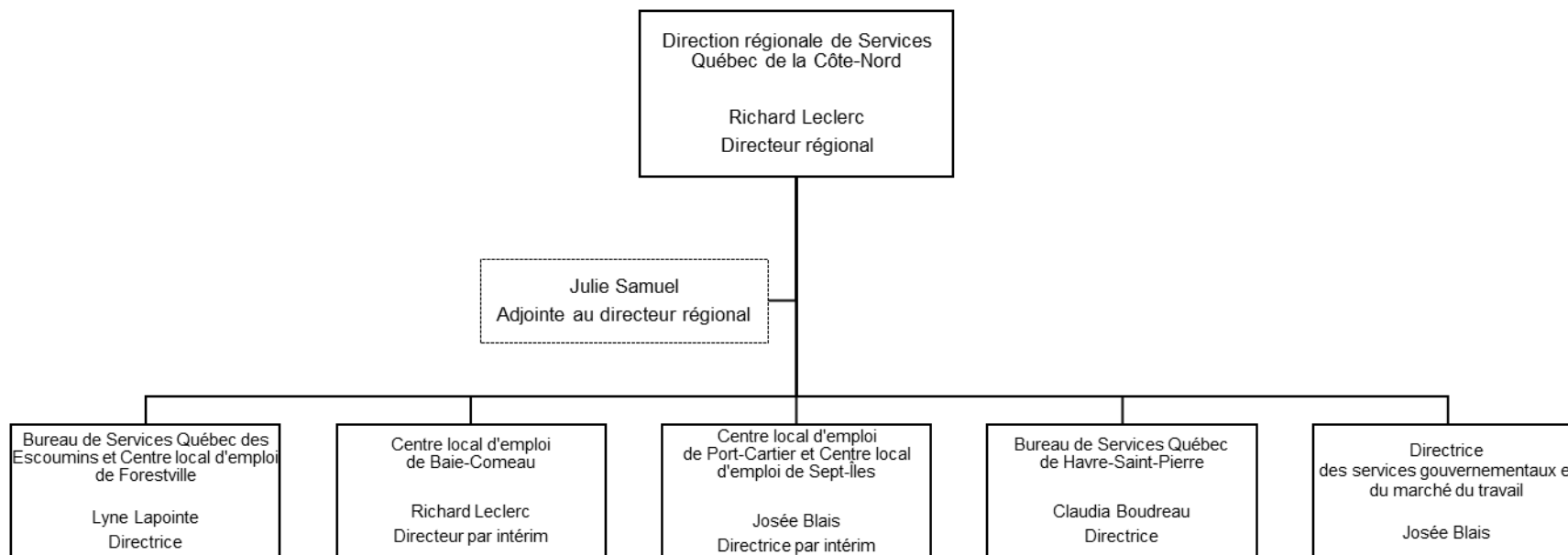
5. Pour expliquer la différence du budget total alloué en 2018-2019 et le budget total alloué en 2017-2018 à Havre-Saint-Pierre, un budget supplémentaire de 86 502 \$ a été inclus dans la répartition initiale de 2017-2018, alors qu'il faudra ajouter un montant de 89 785 \$ qui ne fait pas partie de la répartition de 2018-2019 présentée.

## Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2018-2019

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultats pour le présent plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2017-2018 et les résultats atteints pour les 11 premiers mois de l'exercice financier.

Indicateurs de résultat	Cibles 2017-2018	Résultats 2017-2018	Cibles 2018-2019
1. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2545	3058	2586
2. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50,6 %	58,7 %	51,6 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1038	1755	1023
4. Taux d'emploi des participants de l'assurance-emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	s. o.	s. o.	57 %
5. Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	510	494	437
6. Taux d'emploi de la clientèle des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	44,1 %	50,3 %	41,8 %
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	32	17	36
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	321	301	350
9. Proportion des demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85 %	98,3 %	85 %

## Organigramme de la direction régionale de Services Québec



## Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Président

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

Vice-Président

**Alain Ouellet**, Commission scolaire de l'Estuaire

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

**Karen Vespier**, Émersion, service-conseil en emploi

Membres représentant le milieu de la formation

**Christophe Bonnal**, cégep de Sept-Îles

**Éric-Stéphane Kouassi**, Corp. des services universitaires du secteur Ouest de la Côte-Nord

**Alain Ouellet**, Commission scolaire de l'Estuaire

Membres représentant les entreprises

**Marcel Cadoret**, Groupe Cadoret, arpenteurs-géomètres inc.

**Réjean Kaltush**, Déboisement Messu

**Gilles Lamarre**, Boisaco inc.

**Paul Lavoie**, Chambre de commerce de Sept-Îles

**Mario Leblanc**, Tourisme Côte-Nord – Manicouagan

**Josée Parisée**, Chambre de commerce de Manicouagan

Membres représentant la main-d'œuvre

**Joanie Fortin**, Conseil régional FTQ Haute-Côte-Nord, Manicouagan

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

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

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

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

Membres sans droit de vote

**Jacques Chiasson**, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

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

**Philippe Gagnon**, Commission de la construction du Québec

Membre invité sans droit de vote

**Marilyn Émond**, ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

Membre observateur sans droit de vote

**Luc Noël**, Assemblée des MRC de la Côte-Nord