



Appel de projets

Conseil régional des partenaires  
du marché du travail (CRPMT)  
Région de la Côte-Nord

Programme Évolution-Compétences

Septembre 2024

## Table des matières

Programme Évolution-Compétences.....	3
Description du programme.....	3
Contexte de l'appel de projets.....	3
Objectif .....	5
Critères d'admissibilité .....	9
Organismes admissibles.....	9
Organismes non admissibles .....	9
Durée du projet .....	10
Critères de sélection .....	10
Dépenses admissibles .....	11
Montant de la subvention .....	12
Dépôt de la demande.....	12
Personne-ressource.....	12

## Programme Évolution-Compétences

### Description du programme

Le programme Évolution-Compétences volet Innovation et connaissance soutient l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences. Il permet de tester de nouvelles façons de faire. Il finance des projets novateurs et des recherches appliquées.

### Contexte de l'appel de projets

#### **Une décroissance accélérée de la population de la région**

Sur la Côte-Nord, la baisse démographique et le vieillissement de la population affectent grandement la population en âge de travailler, soit celle âgée de 15 ans et plus. En effet, la région perdait quelque 14 664 habitants entre 1996 et 2023, soit une diminution de la population de 14 %, tandis que la population du Québec enregistrait une croissance de 20 % durant cette même période.

D'ici 2041, les plus récentes projections de l'Institut de la statistique du Québec laissent entrevoir une diminution de 9 417 personnes, soit une diminution de 10,4 % de la population de la région. Cette baisse importante place la région parmi celles dont la décroissance projetée est la plus forte. Cette problématique propre à la région de la Côte-Nord est l'une des principales causes de la pénurie de main-d'œuvre régionale et de la dévitalisation des communautés. Dans un tel contexte, œuvrer à l'attraction et à la rétention des personnes s'avère essentiel à la vitalité et à la croissance de la région.

#### **Une population sous-scolarisée et moins qualifiée**

La Fondation pour l'alphabétisation a produit, en 2022, un rapport présentant une projection de l'indice de littératie par MRC. En jumelant les données des recensements aux résultats de 2012 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes de l'Organisation de coopération et de développement économiques, la Fondation arrive à estimer une répartition géographique de ces résultats. Les niveaux de littératie s'échelonnent graduellement de 1 à 5 niveaux de compétences, du moins élevé au plus élevé.

Selon Emploi et Développement social Canada, le niveau 3 sur 5 est minimalement requis pour bien fonctionner sur le marché du travail, puisque presque toutes les fonctions de travail créées depuis l'an 2000 exigent des compétences de niveau 3 et plus en littératie et en numératie.

Le rapport de la Fondation permet de constater que la situation de la littératie demeure difficile sur la Côte-Nord, alors que 58,7 % de la population âgée de 15 ans et plus n'atteint pas le niveau 3, comparativement à 51,6 % pour le Québec.

C'est donc dire que 3 personnes sur 5 dans la région n'ont pas le niveau de compétences requis pour bien fonctionner sur le marché du travail, tandis que des compétences plus

élevées en littératie et en numératie augmentent la probabilité d'obtenir un emploi et de s'y maintenir. Le niveau des compétences de base de la population de la région de la Côte-Nord demeure préoccupant et peut devenir un frein au développement et à l'amélioration de la productivité.

À ceci s'ajoute aussi le fait que, selon le recensement de 2021, près de 28 % des personnes de la région, en âge de travailler, soit 19 945 sur 72 050 ne détiennent aucun diplôme. Selon le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes, 9 personnes sur 10 qui ne possèdent aucun diplôme ont souvent un niveau de littératie qui est inférieur au niveau 2.

### **La pénurie de main-d'œuvre qui se poursuit**

Le nombre de postes vacants cumulés pour les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, après être demeuré autour des 4 000, a amorcé une trajectoire descendante au cours des deux derniers trimestres de 2023, mais demeure encore élevé. En effet, les deux régions comptent 3 000 postes vacants au 4<sup>e</sup> trimestre de 2023, soit près de deux postes vacants pour un chômeur.

La pénurie de main-d'œuvre qui sévit au Québec est encore plus marquée sur la Côte-Nord. Le nombre élevé des postes non pourvus est une des conséquences directes de la diminution de la population, principalement celle en âge de travailler.

### **La proportion des travailleurs non-résidents (navettage) en augmentation**

De plus en plus de prestations de travail sont assurées par des travailleurs en provenance de l'extérieur de la région. Selon les données du recensement de 2021, il y a au total 37 375 emplois localisés sur le territoire de la Côte-Nord. Ces emplois sont occupés à 93,1 % (soit 34 800 emplois) par des résidents de la Côte-Nord et à 6,9 % (soit 2 575 emplois) par des travailleurs résidant hors de la région. La plupart de ces derniers proviennent habituellement des régions administratives limitrophes à celle de la Côte-Nord, soit celles du Bas-Saint-Laurent, de la Capitale-Nationale et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Cette réalité, initialement observée dans le secteur des mines, s'est désormais propagée aux secteurs des services à la population, en santé et en éducation. Les secteurs dans lesquels la part des travailleurs provenant de l'extérieur est relativement élevée sont : l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz (31,1 %); l'agriculture, la foresterie, la pêche et chasse (11 %); les services administratifs, les services de soutien, les services de gestion des déchets et les services d'assainissement (10,5 %). La problématique des travailleurs en provenance de l'extérieur de la région a des répercussions négatives importantes sur l'économie locale, le logement, les services à la population ainsi que sur le développement des communautés.

### **La dévitalisation économique et la défavorisation matérielle et sociale**

Selon l'indice de vitalité économique de l'Institut de la statistique du Québec, sur les six MRC que compte la Côte-Nord, quatre MRC sont considérées comme dévitalisées, soit

ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne des 104 MRC du Québec. Plus généralement, sur un total de 45 localités de la Côte-Nord composées de villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés, 34 parmi elles, soit 75,6 %, sont considérées comme ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne des 1 161 localités du Québec qui ont été prises en compte. D'ailleurs, 21 de ces localités, soit près de la moitié (46,7 %), font partie du dernier quintile (Q5), c'est-à-dire celui des localités les plus dévitalisées du Québec. Cette dévitalisation s'est aussi accrue au cours des dernières années.

Selon l'Indice de défavorisation matérielle et sociale du Ministère, près d'une localité sur deux de la Côte-Nord (47 %) a un indice de défavorisation matérielle supérieur à la moyenne québécoise, soit 25 des 53 localités, incluant les villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés. Trois localités parmi celles-ci ont un indice de défavorisation matérielle et sociale supérieur à la moyenne québécoise.

### **Les travaux du Conseil régional des partenaires du marché du travail**

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord a ainsi réalisé, à l'automne 2023, des travaux de réflexion stratégiques entourant ces défis et ces enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ces travaux ont mené à la mise en place de quatre grands chantiers régionaux qui orienteront les axes d'intervention et les stratégies d'action des services publics d'emploi pour les prochaines années. Ces grands chantiers, qui constitueront des espaces d'échange, de partage et de réflexions sur des enjeux communs, visant à apporter des solutions structurantes, sont les suivants :

- chantier sur la formation et la qualification des personnes;
- chantier sur le développement de la main-d'œuvre;
- chantier sur la transition des entreprises;
- chantier sur les grands défis de la région.

Dans le cadre du présent appel de projets, le Conseil régional sollicite donc ses partenaires pour obtenir des propositions de projets novateurs qui permettront d'offrir une réponse adaptée aux besoins de formation actuels et futurs qui découleront de l'évolution du marché du travail.

### **Objectif**

Les projets déposés doivent correspondre à au moins l'un des trois objectifs établis dans le programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance, soit :

- **augmenter les connaissances** liées au développement des compétences et aux besoins de compétences sur le marché du travail;
- **identifier, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire** en matière de formation;

- **valoriser la culture de la formation** et la connaissance des besoins à cet égard.

Voici des exemples d'activités admissibles :

- élaboration de diagnostics, d'analyses ou d'études visant l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences (par exemple, une revue de littérature sur les meilleures façons de former la main-d'œuvre aux aptitudes humaines et comportementales);
- développement de formations novatrices, diffusion de ces formations à des groupes pilotes et évaluation des formations (par exemple, mettre en place un projet pilote permettant d'évaluer les solutions les plus prometteuses d'une revue de littérature);
- organisation d'une activité de concertation liée au développement des connaissances ou à la valorisation de professions (par exemple, plusieurs partenaires du marché du travail pourraient sensibiliser ensemble les futures personnes en emploi aux professions ayant un besoin de main-d'œuvre).

Le Conseil régional souhaite inciter et soutenir la réalisation de projets novateurs permettant de s'attaquer aux enjeux et de relever les défis qui concernent la main-d'œuvre et l'emploi.

## **1. La connaissance du marché du travail et des enjeux régionaux**

Les projets sélectionnés seront ceux qui permettent

- de parfaire la connaissance des enjeux et défis (démographie, immigration, navettage, etc.) auxquels les entreprises, ainsi que les travailleuses et travailleurs de la région font face :
  - dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, en région nordique, tenant compte des populations autochtones en croissance et de la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail, soit les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes judiciarisées, les membres des Premières Nations et les Inuit, ainsi que les travailleurs expérimentés;
  - dans une perspective de développement des compétences et d'amélioration de l'adéquation entre les besoins en matière de main-d'œuvre et le niveau de qualification des travailleuses et travailleurs;
  - et incluant des perspectives, des scénarios, des analyses d'expériences et de démarches comparables, des pistes de solutions structurantes ainsi que des estimations et des moyens de mise en œuvre.

## 2. La formation et la qualification

Les projets sélectionnés seront ceux qui permettent

- de parfaire la connaissance liée au développement des compétences des personnes et aux besoins de compétences du marché du travail, dont l'état de situation de la diplomation, des niveaux de qualification, ainsi que des niveaux de littératie et de numératie et de la littératie numérique des personnes :
  - comme précédemment, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, en région nordique et de décroissance démographique, en tenant compte de la situation des populations autochtones en croissance;
  - ainsi que dans une perspective de développement des compétences et de bonification de l'offre de formations, des modes et des lieux de formation, adaptés aux réalités régionales, dont les réalités autochtones;
- d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer de nouvelles façons de faire en formation, notamment :
  - pour les professions en devenir, les emplois du futur ou les compétences du futur de la CPMT; consultez le [Référentiel québécois des compétences du futur \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca);
  - pour les personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi (groupes sous-représentés sur le marché du travail);
- d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer des pistes d'action de conciliation travail-études;
- de favoriser, en collaboration avec les partenaires et les entreprises, le recrutement de personnes hors de la région pour venir se former en région (stages en entreprise, garanties d'emploi, etc.);
- de valoriser la culture de formation et la connaissance des besoins en formation.

## 3. La gestion des ressources humaines et la productivité des entreprises

Les projets sélectionnés seront ceux qui permettent d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer des initiatives visant à

- accompagner les entreprises dans le développement des compétences des travailleuses et travailleurs, notamment au regard de la littératie, de la numératie et de la littératie numérique, de la transition environnementale, de la transition technologique et de l'intelligence artificielle;

- soutenir les entreprises dans le développement des compétences des travailleuses et travailleurs relatives à l'automatisation ou à l'introduction de nouvelles technologies;
- sensibiliser les entreprises à devenir des « employeurs de choix » en matière de recrutement et de fidélisation du personnel;
- développer de meilleures pratiques pour le recrutement et le maintien en emploi des personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi ou des clientèles sous-représentées sur le marché du travail (les jeunes, les femmes, les immigrants, les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés);
- expérimenter des initiatives pour l'inclusion et la diversité en milieu de travail, visant l'inclusion de personnes appartenant à ces groupes sous-représentés;
- augmenter les compétences des travailleurs expérimentés pour les maintenir en emploi ou assurer leur remplacement dans un nouvel emploi;
- développer de meilleures pratiques pour le recrutement, le développement et le maintien en emploi des clientèles autochtones;
- expérimenter, par le développement ou le rehaussement des compétences des travailleuses et des travailleurs, des initiatives de maillages interentreprises pour le partage de main-d'œuvre, dans les secteurs d'activités saisonniers;
- amener les étudiants originaires de la région à demeurer et à travailler ici, ainsi qu'à favoriser le retour de ceux qui étudient à l'extérieur de la région.

Le dossier lié à un projet doit présenter les indicateurs permettant d'obtenir des données quantitatives et qualitatives qui ont été définies, les retombées escomptées, l'effet structurant pour la région et les particularités locales, s'il y en a.

L'implication de comités sectoriels de main-d'œuvre, de partenaires et d'entreprises est souhaitée pour la réalisation des projets.

Dans l'objectif d'assurer la présence de personnel qualifié et compétent dans les professions pour lesquelles le besoin de main-d'œuvre est le plus criant, une attention particulière sera portée aux projets dont les actions visent l'amélioration des conditions du marché du travail pour des professions qui présentent des signes de déficit de main-d'œuvre.



## Critères d'admissibilité

### Organismes admissibles

Les organisations suivantes sont admissibles :

- les organisations qui sont membres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), dont
  - les associations d'employeurs,
  - les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées,
  - les comités paritaires constitués à la suite d'un décret,
  - les comités sectoriels de main-d'œuvre,
  - les donneurs d'ordres disposant d'un service de formation agréé,
  - les franchiseurs exploitant une entreprise sous leur bannière,
  - les mutuelles de formation reconnues par la CPMT,
  - les organismes autochtones spécialisés en employabilité et en développement des compétences,
  - les organismes du milieu communautaire qui siègent à la CPMT;
- les organismes du milieu de l'enseignement qui siègent à la CPMT;
- les organismes privés ou publics démontrant qu'ils disposent des ressources et de l'expertise permettant la réalisation d'un projet;
- les établissements d'enseignement reconnus par le ministère de l'Éducation ou par le ministère de l'Enseignement supérieur (centre de services scolaire, établissement d'enseignement privé, cégep, université).

### Organismes non admissibles

Les organisations suivantes ne sont pas admissibles :

- les municipalités;
- les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Québec;
- les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada;
- les entreprises ou organismes financés à plus de 50 % par des fonds publics, à l'exception de celles et ceux qui font partie du secteur relevant du Comité sectoriel de

main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, du Conseil québécois des ressources humaines en culture, des centres d'hébergement et de soins de longue durée privés non conventionnés ainsi que des entreprises et organismes autochtones;

- les partis ou les associations politiques;
- les entreprises et organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement auprès du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sauf celles et ceux qui respectent une entente écrite de remboursement conclue avec le Ministère;
- les entreprises et organismes qui se livrent à des activités portant à controverse et auxquelles ou auxquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ou de la CPMT;
- les entreprises et organismes dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou lockout);
- les entreprises et organismes assujettis à la Charte de la langue française et n'ayant pas obtenu leur certificat de francisation.

## Durée du projet

La durée de réalisation d'un projet ne peut excéder deux ans (24 mois). Aucun projet ne pourra débiter avant la signature de l'entente.

## Critères de sélection

Les projets doivent présenter et démontrer :

- une portée locale ou régionale;
- un caractère innovant et justifier leur pertinence; ils doivent par conséquent se distinguer des stratégies et des actions gouvernementales ou régionales existantes;
- le respect des critères et des modalités liés au programme [Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance](#);
- une concertation et une implication des partenaires et des intervenants du marché du travail;
- l'atteinte des objectifs du projet par l'utilisation d'indicateurs permettant d'obtenir des données quantitatives et qualitatives;
- l'effet structurant pour la région ou les localités visées, les retombées escomptées pour les entreprises, les personnes, les communautés et les partenaires; ainsi que le potentiel de transférabilité à d'autres entreprises, secteurs d'activité ou clientèles;

- la capacité de l'organisme admissible à concrétiser le projet.

Les projets déposés, si admissibles, seront analysés par un sous-comité du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord. L'évaluation se fera en fonction des éléments et des critères de sélection mentionnés. Les projets recommandés devront être approuvés par le Conseil régional. Une réponse sera transmise aux demandeurs.

## Dépenses admissibles

Les dépenses admissibles sont évaluées selon la nature du projet et la justification de sa réalisation. Le taux de remboursement peut atteindre 100 % des dépenses admissibles. La subvention s'applique aux dépenses admissibles qui ne font pas l'objet d'une autre aide gouvernementale. Elle tient compte également de la participation financière de tout autre partenaire au projet.

Barèmes	Limites
Salaire de la ressource interne attitrée à la réalisation du projet, incluant les charges sociales	Maximum de 90 000 \$ annuellement/par personne
Salaire du personnel des organisations qui collabore à la réalisation du projet, incluant les charges sociales	Maximum de 90 000 \$ annuellement/par personne
Salaire des professionnels et assistants de recherche qui collaborent directement au projet	Maximum de 90 000 \$ annuellement/par personne
Honoraires professionnels de consultation, de chercheuses, chercheurs ou de formatrice ou de formateur	Maximum de 150 \$/h
Frais liés à l'acquisition des intrants jugés essentiels au projet (bases de données, logiciels, licences informatiques, plateforme, outils techniques spécialisés, etc.)	Coût réel
Location de salle et d'équipement	Coût réel
Salaire des travailleurs qui participent au projet (taux horaire du travailleur)	Maximum de 25 \$/h
Frais de déplacement, de repas et d'hébergement <sup>1</sup>	Barèmes du Conseil du Trésor
Frais liés à l'embauche d'un ou d'une interprète ou à l'adaptation ou à du matériel pédagogique pour des travailleurs et des travailleuses ayant des limitations	Coût réel
Matériel pédagogique	Coût réel
Matériel promotionnel	Coût réel
Frais liés au soutien administratif, au secrétariat, à la révision linguistique du rapport de recherche	Coût réel
Remboursement des taxes, lorsqu'applicables	50 %
Frais de gestion du projet	Maximum 10 % du montant de la subvention

<sup>1</sup> Les barèmes du Conseil du trésor peuvent être substitués à ceux de leur convention collective.

## Montant de la subvention

Le montant maximal de la subvention peut atteindre jusqu'à :

- 100 000 \$ pour un projet visant le développement des connaissances (étude, diagnostic, etc.);
- 100 000 \$ pour un projet visant la promotion et la concertation;
- 250 000 \$ pour un projet d'expérimentation.

## Dépôt de la demande

Les projets déposés seront traités en continu, jusqu'à l'utilisation complète des fonds alloués ou jusqu'à la date limite de réception des projets.

Le document de présentation du projet devra inclure les éléments suivants :

- la description générale du promoteur et de ses partenaires (au besoin);
- la description sommaire du projet;
- la problématique;
- les objectifs qualitatifs et quantitatifs du projet;
- les résultats attendus, les retombées anticipées et les indicateurs de mesure;
- le plan de réalisation détaillé;
- la description détaillée des coûts.

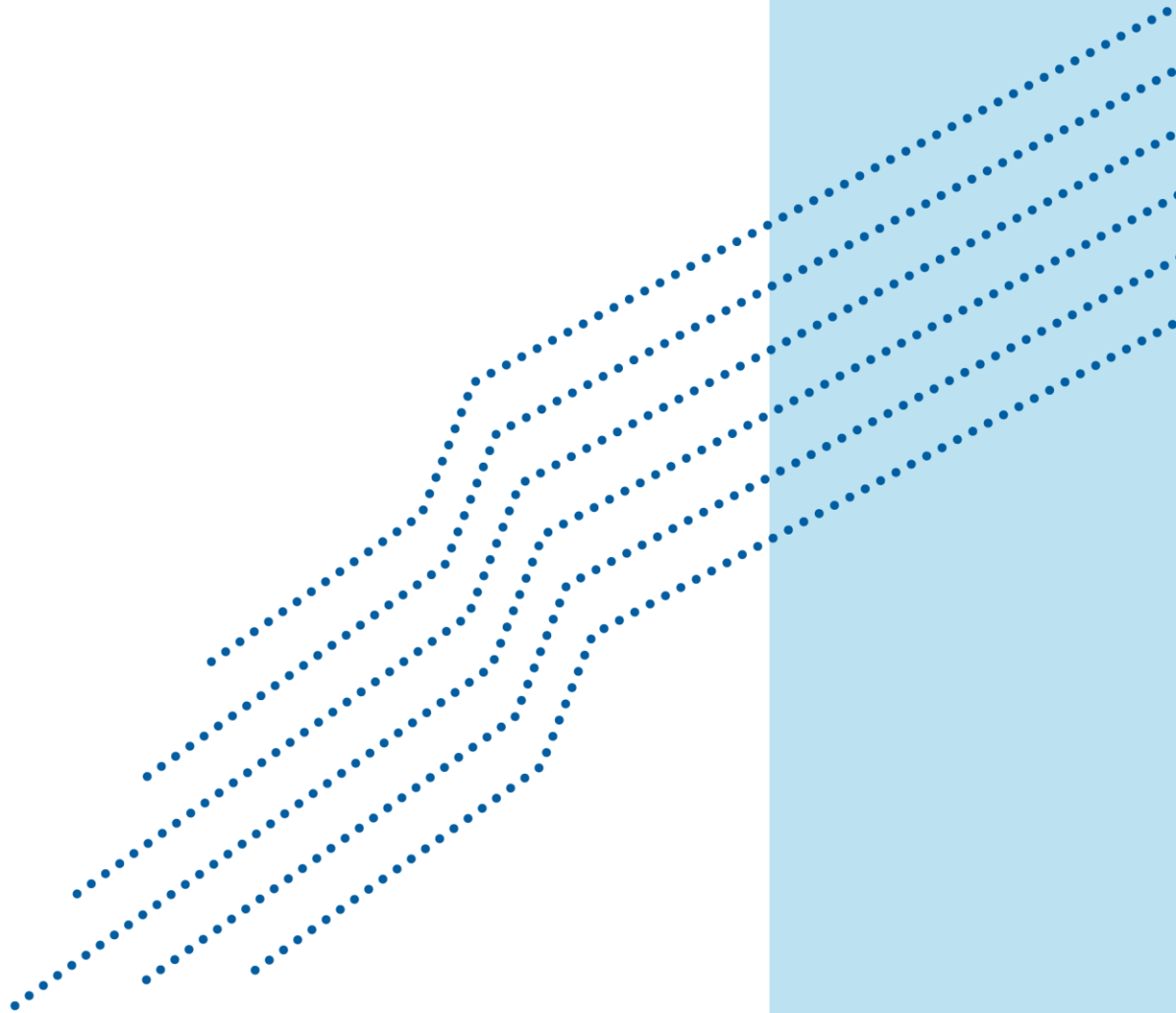
Les demandes peuvent être déposées en tout temps. Elles seront analysées jusqu'à l'épuisement du budget alloué.

Les projets doivent être transmis à l'attention de madame Marie-Eve Morissette, directrice des services gouvernementaux et du marché du travail, Direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord, à l'adresse courriel suivante : [Marie-Eve.Morissette@servicesquebec.gouv.qc.ca](mailto:Marie-Eve.Morissette@servicesquebec.gouv.qc.ca)

## Personne-ressource

Pour obtenir de l'information additionnelle, veuillez contacter monsieur Stéphane Boudreault, coordonnateur, partenariat, planification stratégique et amélioration continue, Direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord, par courriel à : [Stephane.Boudreault@servicesquebec.gouv.qc.ca](mailto:Stephane.Boudreault@servicesquebec.gouv.qc.ca)

Pour obtenir de l'information additionnelle, vous pouvez également vous rendre à l'adresse suivante : [www.cpmt.gouv.qc.ca/promoteurs-de-projets-de-formation/programmes-daide-financiere/evolution-competences/innovation-et-connaissance/](http://www.cpmt.gouv.qc.ca/promoteurs-de-projets-de-formation/programmes-daide-financiere/evolution-competences/innovation-et-connaissance/)



*Commission  
des partenaires  
du marché du travail*

Québec 