



POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC
DU BAS-SAINT-LAURENT
2022-2023

Publication réalisée par :

Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent
287, rue Pierre-Saindon, bureau 103
Rimouski (Québec) G5L 9A7

Adopté par :

Le 20 avril 2022 par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Collaborations

Équipe de la direction régionale
Directrices et directeurs des bureaux de Services Québec
Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Ce document est disponible sur le site Internet d'Emploi-Québec à l'adresse suivante :
emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : 978-2-550-92277-3 (PDF)

Note : Selon que le contexte l'exige, tout mot écrit au genre masculin entend également le genre féminin, et cela, sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Table des matières

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	1
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent	3
3. Évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec	7
Démographie	7
Marché du travail	8
Défis et enjeux	12
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs	18
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	19
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	20
Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi	20
Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation	24
5. Annexes	25
Annexe 1 - Budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)	25
Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés	25
Annexe 2 - Indicateurs de résultats et cibles	26
Annexe 3 - Organigramme de la Direction régionale de Services Québec	27
Annexe 4 - Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	28

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2022-2023 de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent. Ce plan s'inscrit dans un contexte de rareté, voire de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activités économiques de la région, dont certains ont davantage souffert de la pandémie. Malgré la relance amorcée au cours des derniers mois et la reprise presque normale des activités, des actions concertées seront nécessaires afin que la région participe pleinement à la prospérité économique et au développement social du Québec, et que le plus grand nombre de citoyennes et citoyens puissent en bénéficier.

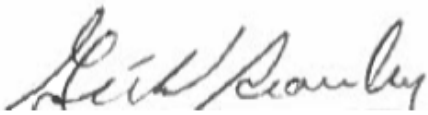
La mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de qui relève Services Québec, est plus que jamais d'actualité. Qu'il s'agisse du soutien au développement et à l'intégration au travail de tous les bassins de main-d'œuvre, des activités favorisant l'adéquation formation-compétence-emploi, de solidarité et d'inclusion sociale, ou encore, de concertation en matière d'action communautaire et bénévole, les interventions de Services Québec contribuent directement à la vitalité régionale et à la qualité de vie de la population. La Direction régionale cherche constamment à mieux faire connaître les services gouvernementaux et à simplifier les démarches au bénéfice des citoyennes et des citoyens ainsi que des entreprises.

Le Plan d'action régional 2022-2023 de Services Québec du Bas-Saint-Laurent s'inscrit dans les orientations de la planification stratégique ministérielle et celles de la Commission des partenaires du marché du travail. Il prend en compte les priorités régionales, particulièrement les enjeux de main-d'œuvre, établies au sein du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT). Cette instance régionale de concertation regroupant des représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, du milieu communautaire en employabilité, du milieu de la formation, du milieu économique, ainsi que des représentants de ministères et d'autres organisations, a participé activement à l'élaboration de ce plan et l'a approuvé.

Dans un contexte où les besoins en main-d'œuvre des employeurs sont grands, la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont choisi de privilégier certaines interventions pour l'année à venir. Des efforts seront donc consentis pour rejoindre les bassins de travailleuses et travailleurs par des modes de diffusion ciblés et adaptés, ainsi que pour offrir un accompagnement personnalisé auprès des

clientèles, notamment celles sous-représentées sur le marché du travail, et auprès des employeurs dans un objectif de préparation, d'intégration et de maintien en emploi. Par ailleurs, l'équipe de Services Québec poursuivra l'accompagnement des employeurs face aux défis d'attraction, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre en entreprises. Enfin, nous agirons en vue de consolider les collaborations et les passerelles avec diverses organisations partenaires de Services Québec.

Conjointement, les membres du CRPMT et l'équipe de gestion de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent remercient les employés et les partenaires, qui s'impliquent quotidiennement afin de relever les défis de l'emploi, au bénéfice de la région et de sa population. Ils saluent tout particulièrement la résilience démontrée au cours des dernières années et la très grande capacité d'adaptation dont ils ont fait preuve.



Gérald Beaudry

Président du Conseil régional des partenaires du
marché du travail du Bas-Saint-Laurent



Mireille Parent

Directrice régionale de Services Québec
du Bas-Saint-Laurent

2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent

Mission

La Direction régionale de Services Québec participe à la réalisation de la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Celle-ci consiste à contribuer au développement social et à la prospérité économique du Québec en :

- ❖ favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- ❖ favorisant l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations de travail harmonieuses;
- ❖ privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- ❖ soutenant l'action communautaire et l'action bénévole;
- ❖ simplifiant l'accès aux services gouvernementaux et aux registres de l'État.

Vision

La Direction régionale de Services Québec partage la vision du Ministère, à savoir « une organisation moderne, misant sur la qualité de ses services, dont la flexibilité des différents modes de prestation permet une adaptation à l'évolution des besoins des diverses clientèles ».

Offre de services élargie

En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent contribue à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à une meilleure adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, de même qu'à la réduction du chômage et des obstacles à la création d'emplois.

Services gouvernementaux

Services Québec a pour mandat de soutenir les citoyens et les entreprises dans leurs démarches administratives avec l'État. En 2020, la transformation de tous les bureaux a été complétée, concrétisant ainsi l'objectif de faire de Services Québec la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire. À travers son réseau de

bureaux de services, la direction régionale de Services Québec procure à la population et aux entreprises un accès simplifié et de qualité aux différents services offerts par les ministères et organismes selon le mode qui leur convient le mieux : en ligne, en personne ou par téléphone.

Par ailleurs, en raison de la pandémie de COVID-19, les services en ligne sont appelés à prendre une place prépondérante dans la prestation de services. En plus des renseignements généraux disponibles en ligne par l'intermédiaire de Québec.ca, la mise en place du site transactionnel « Mon dossier - Aide à l'emploi - Assistance sociale » permet aux citoyennes et citoyens de déposer une demande d'aide à l'emploi ou d'assistance sociale, d'accéder à leur dossier et de communiquer en ligne avec le personnel de Services Québec.

Services publics d'emploi

La Direction régionale a la responsabilité d'offrir des services publics d'emploi sur le territoire bas-laurentien. À cet effet, des services universels d'emploi sont disponibles pour l'ensemble de la population et des entreprises. Selon une approche d'accueil dynamique, des services de placement et d'information sur le marché du travail (IMT) sont offerts en mode libre-service ou en service assisté. L'IMT renseigne la population sur les emplois disponibles, les compétences recherchées, les formations exigées, les caractéristiques des professions et les tendances du marché du travail. Le placement vise à favoriser l'appariement entre l'offre et la demande d'emplois pour un meilleur équilibre du marché du travail.

De plus, des services spécialisés d'emploi sont offerts aux personnes qui, sans une intervention adaptée, risquent de voir leur période de chômage se prolonger ou de ne pas se trouver d'emploi. Ces services s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche pour améliorer leurs compétences professionnelles, intégrer le marché du travail ou se maintenir durablement en emploi, le tout dans un cheminement et avec un accompagnement qui tiennent compte à la fois de leurs besoins et de ceux du marché du travail.

Les entreprises peuvent quant à elles bénéficier de services adaptés en vue d'accroître leur productivité et, ainsi, demeurer concurrentielles. L'offre de services vise, entre autres, à les soutenir dans la mise en place de solutions novatrices pour contrer la rareté de la main-d'œuvre, comme la réorganisation du travail ou la formation du personnel à la suite de l'acquisition de nouveaux

équipements et de l'automatisation des processus. Une aide est également disponible pour leur permettre de faire face aux défis d'attractivité, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

Enfin, la mise en place du portail Zone Entreprise s'inscrit dans la volonté gouvernementale de simplification des démarches administratives. Ce portail permet aux employeurs d'avoir accès à plusieurs services du gouvernement du Québec et de produire toutes leurs déclarations sur le Web au même endroit et de façon sécuritaire.

Services de solidarité sociale

Par son offre de services de solidarité sociale, la Direction régionale de Services Québec contribue à l'inclusion socioéconomique des personnes et des familles démunies. Elle assure l'attribution d'une aide financière et offre des activités d'accompagnement afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle et d'améliorer leur participation à la vie active de la société.

Au Bas-Saint-Laurent, la prestation de services liée à l'aide financière de dernier recours est assurée par le Centre de traitement de l'aide financière de dernier recours (CTAFDR), qui regroupe les fonctions liées au traitement de l'attribution initiale, à la gestion des dossiers actifs, aux contraintes sévères à l'emploi, aux prestations spéciales. Quant aux services liés à la conformité et aux enquêtes, ils sont gérés au niveau régional.

Partenariat

La Direction régionale compte sur l'engagement de partenaires diversifiés, établis localement et régionalement, qui contribuent au succès des interventions. Ainsi, la réalisation des actions se fait en étroite collaboration avec :

- ❖ le CRPMT, notamment pour définir les priorités et les actions à mettre en œuvre en vue d'atténuer les déséquilibres du marché du travail;
- ❖ les instances régionales et locales de développement économique telles que la Conférence administrative régionale, le Collectif régional de développement (CRD), les municipalités régionales de comté (MRC) et autres;

- ❖ les établissements du réseau de l'éducation (centres de services scolaires, cégeps et université), avec lesquels elle met en œuvre, entre autres, des projets régionaux de formation adaptés aux besoins des entreprises, et ce, en cohérence avec les besoins du marché du travail;
- ❖ les organismes externes spécialisés dans le développement de l'employabilité;
- ❖ les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- ❖ les organismes gouvernementaux, dont le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), Investissement Québec, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère de la Sécurité publique (MSP) et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion (MIFI).

Rappelons que l'entente de partenariat conclue en 2018 prévoit l'accueil du personnel du MIFI dans les bureaux de Services Québec, assurant ainsi une complémentarité des interventions et des expertises au bénéfice des clientèles citoyenne et entreprise.

La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent participe activement aux travaux de différentes instances de concertation pour l'emploi, comme le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) en aménagement forestier de même que celui en fabrication métallique industrielle ainsi que la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier.

Structure de gouvernance

La Direction régionale de Services Québec compte sur une équipe d'environ 130 employés répartis sur tout le territoire pour offrir aux personnes et aux entreprises des services publics d'emploi et de solidarité sociale de proximité. Elle se compose des entités suivantes :

- ❖ une direction régionale;
- ❖ une direction du marché du travail et des services spécialisés (DMTSS);
- ❖ une direction des services gouvernementaux intégrés (DSGI);
- ❖ huit bureaux locaux;
- ❖ un centre de traitement de l'aide financière de dernier recours (CTAFDR).

L'organigramme de la Direction régionale de Service Québec est présenté à l'annexe 3.

Ressources financières allouées

Pour l'exercice annuel 2022-2023, la Direction régionale du Bas-Saint-Laurent dispose d'un budget d'intervention préliminaire estimé à 24,6 M\$ pour offrir des services publics d'emploi de qualité aux personnes et aux entreprises. Cette enveloppe est composée de fonds provenant du gouvernement du Québec ainsi que des transferts fédéraux issus du Compte d'assurance-emploi en vertu de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail.

Services Québec compte également sur un budget de transfert pour assurer une aide financière de dernier recours aux personnes démunies et offrir d'autres programmes spécifiques aux services de solidarité sociale. Enfin, la direction régionale dispose de fonds supplémentaires d'environ 2,1 M\$ pour le financement de projets économiques d'envergure et autres projets spécifiques.

Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est réparti entre les huit bureaux de Services Québec et celui de la Direction régionale pour l'administration des services régionalisés, qui profitent à l'ensemble de la région. La répartition locale tient compte de la situation des marchés du travail locaux, de la situation de l'emploi, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles d'éprouver des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre. L'annexe 1 présente la répartition du budget du FDMT pour l'année 2022-2023.

L'importance des ressources mises à la disposition de la Direction régionale conditionne l'ampleur des interventions. Le présent plan d'action en tient compte, notamment dans l'établissement des cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi. La Direction régionale se dote également de stratégies opérationnelles afin d'optimiser les ressources disponibles.

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

Démographie

En juillet 2021, le Bas-Saint-Laurent compte 199 100 habitants, soit 2,31 % de la population du Québec, selon l'Institut de la statistique du Québec; il se classe au 13^e rang parmi les 17 régions administratives.

La population du Bas-Saint-Laurent est vieillissante. En effet, c'est l'une des régions où la part des 65 ans et plus (27,7 %) est la plus élevée, tandis que la part des jeunes de moins de 20 ans (18,3 %) y est parmi les plus faibles du Québec. La région compte plus de personnes âgées que de jeunes. L'âge moyen est de 47,1 ans en 2021, l'un des plus élevés du Québec. Par conséquent, cette situation aura une incidence sur le nombre de personnes disponibles pour intégrer le marché du travail.

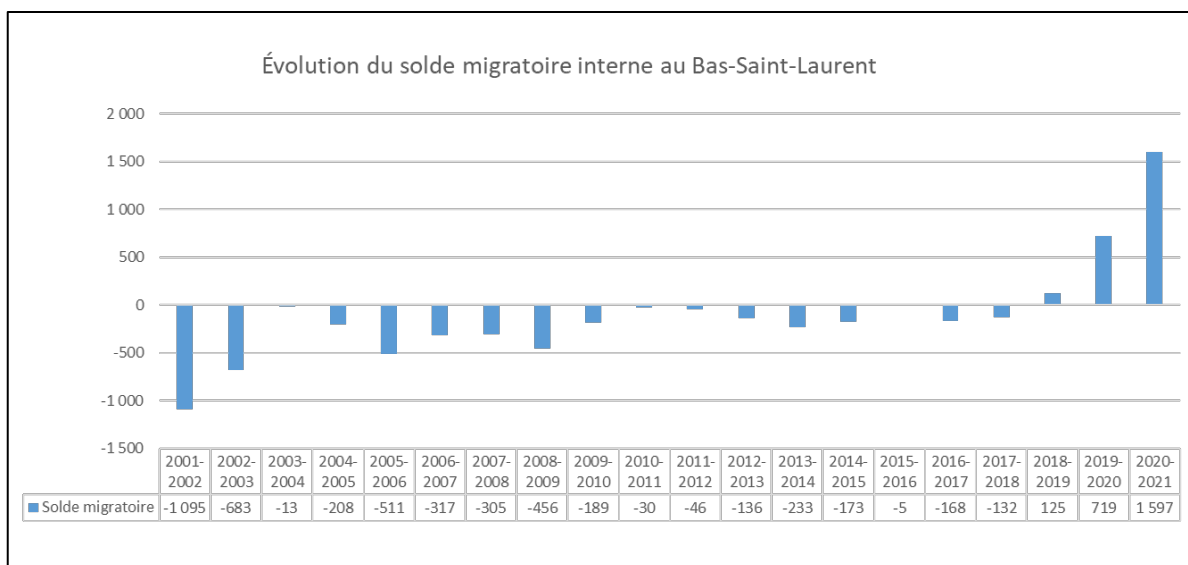
La pandémie de COVID-19 a eu des effets bénéfiques sur la population du Bas-Saint-Laurent avec l'arrivée de personnes venues s'installer dans la région en quête d'une meilleure qualité de vie. Cependant, malgré les hausses historiques enregistrées au cours de trois dernières années, les perspectives démographiques à long terme pointent vers une décroissance de la population. En somme, toujours selon les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, le Bas-Saint-Laurent est l'une des régions du Québec qui compteraient moins d'habitants en 2041 qu'aujourd'hui.

	2021-2026	2026-2031	2031-2036	2036-2041
Bas-Saint-Laurent	-0,2 %	-1,0 %	-1,4 %	-1,6 %
Québec	4,2 %	2,4 %	1,9 %	1,6 %

Source : Institut de la statistique du Québec.

Marché du travail

À la suite d'une année 2020 mouvementée en raison de la pandémie, le marché du travail bas-laurentien s'est stabilisé en 2021 alors que la tendance démographique à la hausse amorcée l'année dernière s'est poursuivie. En effet, la région a connu une croissance de plus de 1 000 personnes dans sa population entre 2020 et 2021, soit l'augmentation la plus importante depuis plus de 15 ans. Cet accroissement est la conséquence directe d'une année record sur le plan migratoire alors que le Bas-Saint-Laurent a enregistré un solde migratoire positif de 1 597 personnes avec les autres régions administratives du Québec en 2020-2021.

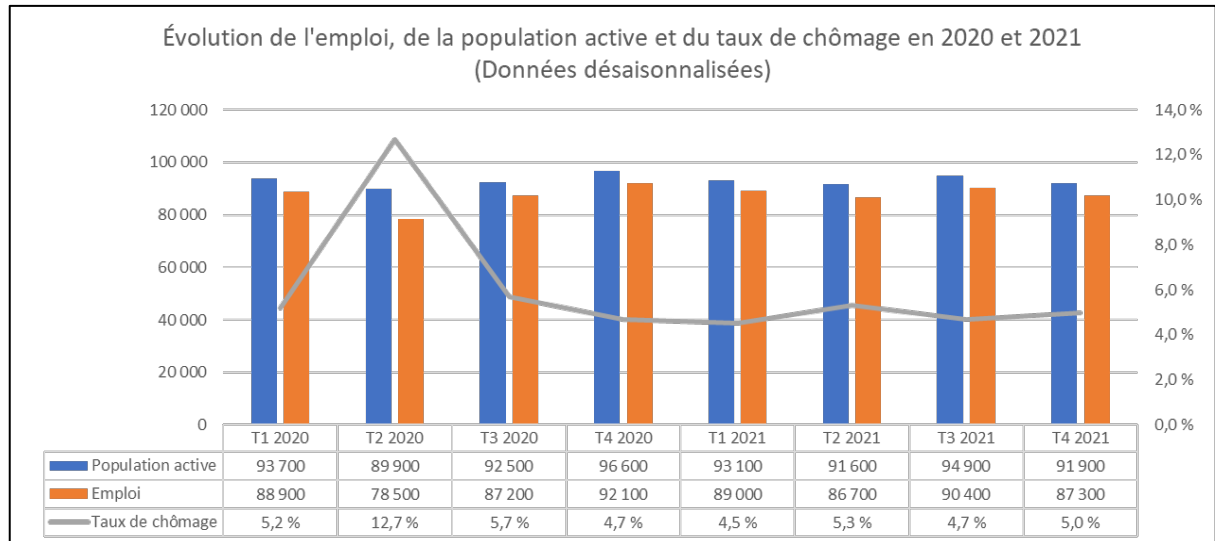


Du côté des indicateurs du marché du travail, malgré une légère décroissance de la population active (400 personnes en moins entre 2020 et 2021), le nombre d'individus en emploi a augmenté de 1 600 (+ 1,8 %) en 2021. Ce total représente néanmoins une diminution de 4 000 personnes en emploi comparativement à 2019. Cette diminution du niveau d'emploi de 2021 par rapport à celui de 2019 pourrait être due à un ensemble de facteurs.

Premièrement, lorsque l'on observe le taux d'emploi 2021 des individus de 15 à 64 ans, indicateur qui représente habituellement très bien la réalité de l'emploi dans la région, celui-ci reste très près du sommet historique atteint en 2019 avec 73,7 %, comparativement à 74,2 %. Cependant, la différence est beaucoup plus importante chez les 55-64 ans alors que le taux d'emploi 2021 était de 52,1 % contre 57,8 % en 2019. Cet écart, qui est également observable pour leur taux d'activité, laisse présager que la pandémie a eu un effet désincitatif sur le marché du travail pour les personnes âgées de 55 à 64 ans étant donné que l'âge reste un facteur de risque pour la COVID-19. À noter que ce constat est également valable chez la population de 65 ans et plus.

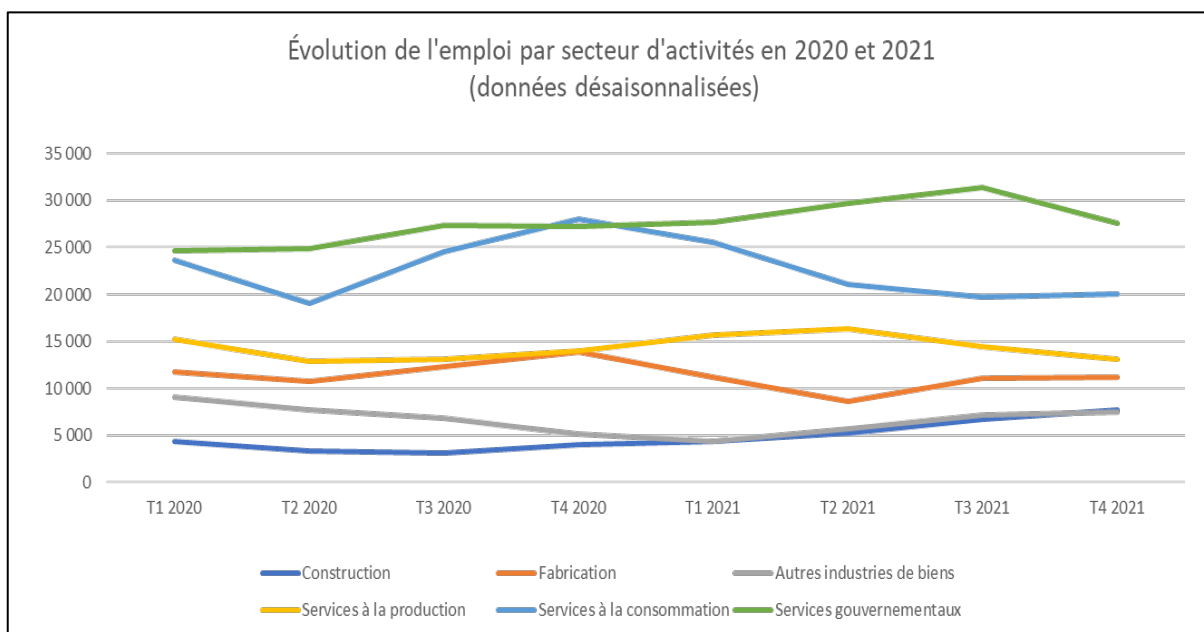
Deuxièmement, la poursuite du vieillissement de la population bas-laurentienne a eu comme conséquence de faire diminuer le bassin de travailleurs potentiels de la région. Effectivement, entre 2019 et 2021, selon les données de l'Enquête sur la population active, la tranche d'âge 15-64 ans a connu un recul de 5 800 personnes, ce qui a un impact direct sur le nombre d'individus disponibles qui souhaitent occuper un emploi.

Troisièmement, en raison du taux de chômage historiquement bas dans la région (5,0 % en 2021, soit une diminution de deux points de pourcentage comparativement à 2020) et des difficultés de recrutement accrues des entreprises, l'emploi est maintenant un indicateur à nuancer pour observer la vitalité du marché du travail. En effet, dans une situation en équilibre où les chercheurs d'emploi sont présents de manière plus importante, le nombre de personnes en emploi représente assez fidèlement la demande de main-d'œuvre des employeurs. Or, il en va autrement dans une situation de déséquilibre, où les postes vacants représentent une proportion importante des postes des entreprises bas-laurentiennes, car même si les entrepreneurs aimeraient recruter davantage, ils ne trouvent pas de travailleurs disponibles pour combler la demande. Par conséquent, afin d'avoir un regard plus juste sur la demande de main-d'œuvre, il faut également tenir compte du nombre de personnes en emploi et du nombre de postes vacants. Les postes vacants représentent une demande de main-d'œuvre non comblée qui se traduirait en emplois réels dans les entreprises bas-laurentiennes en présence de travailleurs disponibles.

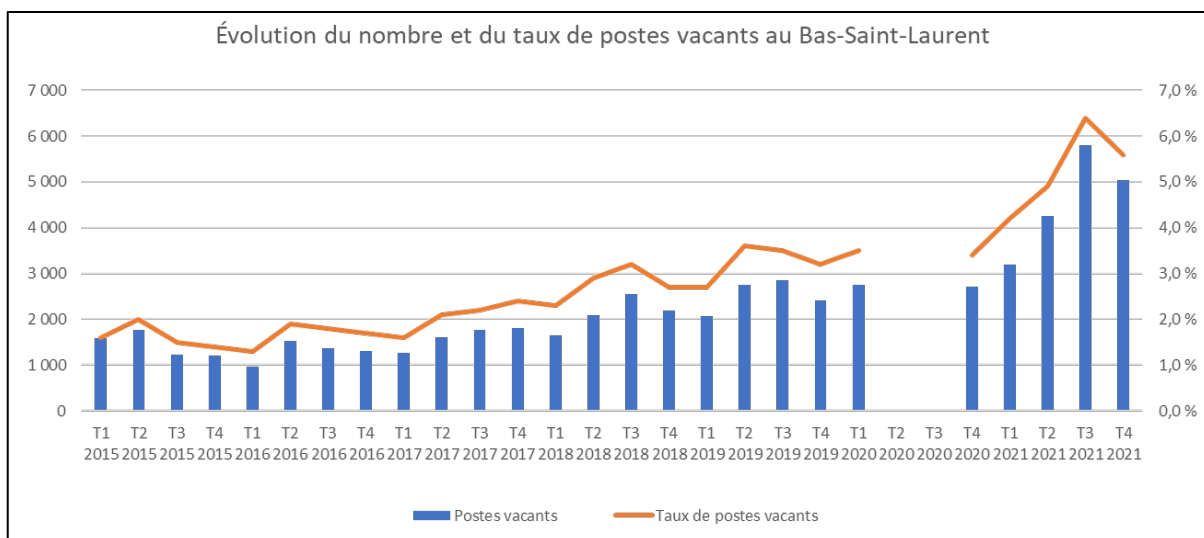


Il est également important de noter que certains secteurs d'activités tels les soins de santé et l'assistance sociale (+ 4 000), la construction (+2 300) ainsi que le transport et l'entreposage (+ 1 900) ont connu des hausses significatives de leur niveau d'emploi malgré ce contexte, alors

que d'autres secteurs comme l'hébergement et la restauration ou le secteur touristique et culturel peinent à recruter de la main-d'œuvre et voient leur niveau d'emploi stagner pour cette raison.



Du côté des postes vacants, tant leur nombre que le pourcentage des emplois qu'ils représentent ont augmenté de manière considérable en 2021 au Bas-Saint-Laurent. Effectivement, la région a enregistré plus de 5 000 postes vacants au 3^e et au 4^e trimestre, soit un sommet historique. Les 5 030 postes vacants enregistrés au 4^e trimestre de 2021 représentent une augmentation de 85 % comparativement à la même période en 2020. De son côté, le taux de postes vacants, soit la proportion que ceux-ci représentent par rapport à l'emploi total, est passé de 4,2 à 5,6 % sur cette même période (le taux d'équilibre se situerait autour de 3 %). Enfin, le ratio de chercheurs d'emploi (chômeurs) sur les postes vacants, qui était autour de 2 en 2019 avant la pandémie, est passé sous la barre de 1 lors des deux derniers trimestres de 2021. Avec un ratio de 0,8 chômeur/poste vacant au 4^e trimestre, cela implique que le nombre de chercheurs d'emploi est inférieur au nombre de postes disponibles, ce qui crée un déficit quantitatif des chômeurs vis-à-vis des postes disponibles.



Note : Au début de la pandémie, avec l'arrêt des activités économiques, l'enquête sur les postes vacants n'a pas pu être réalisée, d'où l'absence de données aux 2^e et 3^e trimestres de 2020.

Défis et enjeux

En 2020-2021, l'économie et le marché du travail du Bas-Saint-Laurent ont connu des bouleversements en raison de la pandémie de la COVID-19 et de la mise en place des mesures sociosanitaires. Les effets de cette crise se feront toujours sentir cette année. De fait, la pandémie a forcé un grand nombre d'entreprises à réorganiser le travail en fonction des contraintes sanitaires. On observe alors une augmentation marquée du télétravail de même qu'une utilisation accrue des services Web – par exemple, le commerce en ligne. Notons aussi que le recours à la prestation en ligne s'est imposé de façon accélérée et que cette tendance se poursuivra au cours des prochaines années.

Dans cet environnement en transformation continue et teinté d'incertitudes, les services publics d'emploi ont dû s'adapter rapidement en mettant en place diverses solutions pour répondre aux besoins des clientèles et du marché de travail. Ainsi, la volonté gouvernementale de diversifier les modes de prestation de services (en ligne, au téléphone et au comptoir) se poursuit avec une attention particulière accordée aux services numériques. L'implantation de nouveaux outils technologiques, par l'intermédiaire de la plateforme Québec.ca, tels que « Mon dossier - Aide à l'emploi - Assistance sociale » et Zone Entreprise, sont devenus des moyens privilégiés pour accéder aux services gouvernementaux en ligne. Cependant, la migration des habitudes d'utilisation de ces services constitue un enjeu non négligeable que Services Québec devra relever. Dans ce contexte,

en plus des moyens à déployer pour valoriser le mode virtuel, la Direction régionale devra s'assurer que le personnel, les clientèles (citoyen et employeur) ainsi que les partenaires détiennent les compétences nécessaires pour opérer et réussir cette transition.

La transformation du marché du travail continuera d'agir sur l'évolution de la clientèle de Services Québec, mais aussi sur la façon d'aller chercher cette clientèle. En période de forte reprise économique, avec un bassin de clientèle en constante diminution, la région doit rejoindre le maximum de travailleurs potentiel afin de participer à la reprise économique. Ainsi, il est important d'innover dans nos façons de faire afin d'atteindre ceux que nous n'avons pas réussi à aller chercher jusqu'à présent, notamment les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) et les nouveaux retraités qui désirent demeurer actifs sur le marché de l'emploi. Services Québec doit s'assurer d'avoir une présence régionale dans les médias sociaux afin de faire connaître ses services auprès de la clientèle et de l'informer des façons d'y accéder.

Par ailleurs, la Direction régionale doit maintenir les efforts afin de rencontrer rapidement tout demandeur de service et de procéder à une bonne évaluation de ses besoins, dans une perspective d'accompagnement vers la démarche qui répondra le mieux à son profil. L'objectif est de travailler à la préparation, l'intégration et au maintien en emploi, le tout en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre, la révision de la Politique du soutien du revenu, qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022 pour une période de trois ans, permettra à la clientèle de se former ou de se requalifier dans des domaines où il y a pénurie de main-d'œuvre. La bonification du programme a comme objectifs :

- ❖ une augmentation de l'incitatif par une aide financière accrue afin d'encourager les personnes sans emploi à participer aux mesures d'emploi pour répondre aux besoins du marché du travail;
- ❖ une aide financière suffisante pour permettre à chacun de persévérer pour atteindre son objectif professionnel.

Les entreprises de la région du Bas-Saint-Laurent, comme partout ailleurs au Québec, sont confrontées à un phénomène de rareté de la main-d'œuvre qui touche, à des degrés variables, la plupart des secteurs d'activités. La disponibilité de la main-d'œuvre, qui constituait déjà un enjeu de taille avant la pandémie, sera encore préoccupante cette année. Dans ce contexte, l'accompagnement des employeurs dans la formation des travailleurs, et ce, avec une perspective d'amélioration continue, préoccupe les services publics d'emploi. De plus, la mise en place de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines, plus précisément en matière d'attraction, de recrutement, d'intégration et de rétention des travailleurs, s'avérera cruciale pour les entreprises afin de relever les défis liés à la main-d'œuvre. Les services publics d'emploi, en collaboration avec les divers partenaires régionaux, devront soutenir financièrement et accompagner les employeurs dans l'adaptation de leurs pratiques aux réalités du marché du travail.

Par ailleurs, avec la relance appréhendée de l'économie et le vieillissement démographique accéléré, les entreprises de la région devront améliorer leur capacité de production pour demeurer compétitives. Il est prouvé que l'accroissement de la productivité est une avenue prometteuse surtout dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, car il permet aux entreprises de produire davantage avec moins de travailleurs. Pour ce faire, plusieurs approches existent, notamment l'utilisation des nouvelles technologies (automatisation des processus, robotisation) et l'amélioration de l'organisation du travail. En ce qui concerne la main-d'œuvre, l'amélioration de la productivité passe inévitablement par le développement et le perfectionnement des compétences des travailleurs. Ainsi, en plus d'accompagner les employeurs qui souhaitent amorcer ou accélérer leur virage numérique, Services Québec travaillera à mettre en place des solutions novatrices pour accroître la productivité des entreprises tout en requalifiant les travailleurs et en rehaussant leurs compétences.

Au cours des consultations menant à l'élaboration du PAR, la situation des très petites entreprises a été une préoccupation soulevée par le CRPMT. Ces dernières sont plus durement touchées par la crise en raison de leur capacité restreinte à s'endetter et des moyens financiers limités dont elles disposent; pour ces motifs, les défis liés à la rareté de la main-d'œuvre sont plus difficiles à relever. Par ailleurs, étant donné leur taille, les petites entreprises n'ont généralement pas accès à un service de gestion des ressources humaines.

Mentionnons à titre de rappel qu'en 2021, sur les 7 830 établissements présents dans la région, 52,6 % comptaient moins de cinq employés, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec.

Ainsi, Services Québec portera une attention particulière à rejoindre et appuyer ces employeurs pour lesquels les interventions des services publics d'emploi feront une différence, notamment pour l'adaptation de leurs pratiques aux nouvelles réalités du marché du travail et l'amélioration de la gestion des ressources humaines.

La pandémie de COVID-19 semble avoir eu un effet marginal sur le nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale. Dans les faits, la tendance à la baisse de la clientèle de l'assistance sociale, observée depuis déjà plusieurs années, s'est poursuivie durant la majeure partie de l'année 2021. Les programmes d'aide gouvernementaux (PCU/PCRE) pourraient expliquer le fait que cette décroissance du nombre des prestataires se soit maintenue durant la pandémie. Toutefois, la fin de ces programmes semble avoir inversé la tendance. En effet, depuis le mois d'octobre 2021, on observe une légère augmentation du nombre de ménages soutenus par les programmes de l'assistance sociale. Néanmoins, considérant la diminution attendue des différents bassins de clientèle, on peut s'attendre à un retour à la baisse au courant de l'année 2022-2023.

Sachant que les prestataires des programmes d'assistance sociale constituent un bassin de main-d'œuvre potentielle qui mérite d'être mis à contribution, les services publics d'emploi, en collaboration avec les partenaires sociaux et les employeurs, devront mettre en place des stratégies pour rejoindre cette clientèle en vue d'une prise en charge adéquate. En ce sens, Services Québec devra continuer à prioriser des interventions d'accompagnement pour les clientèles sous-représentées sur le marché du travail, notamment celle de l'assistance sociale, afin que toutes les personnes qui sont en mesure d'occuper un emploi et qui le désirent puissent contribuer à la relance économique de la région et améliorer leur qualité de vie.

Par ailleurs, dans une perspective de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale, l'instauration du nouveau Programme de revenu de base (PRB), le 1^{er} janvier 2023, améliorera le revenu disponible des prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Rappelons qu'en 2021, le CRPMT avait mené une consultation auprès de ses membres en vue de mieux cerner leurs préoccupations. Les enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi présentés ci-dessous sont ceux sur lesquels la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent doit intervenir, au cours des trois prochaines années, pour soutenir les différents acteurs du marché du travail dans la relance postpandémie :

- ❖ la rétention des travailleuses et des travailleurs dans la région;
- ❖ l'attractivité du territoire en vue d'augmenter le bassin de main-d'œuvre;
- ❖ le développement des compétences numériques des personnes;
- ❖ le rehaussement des compétences des personnes;
- ❖ la transition numérique des entreprises;
- ❖ la requalification des travailleuses et des travailleurs pour leur permettre de s'orienter notamment vers des professions ou des métiers d'avenir;
- ❖ le recrutement dans certains secteurs d'activités affectés par la crise actuelle;
- ❖ l'accompagnement des petites entreprises dans la gestion des ressources humaines.

Opération main-d'œuvre

En novembre dernier, le gouvernement a lancé l'Opération main-d'œuvre pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qui frappe plusieurs secteurs de l'économie dans le contexte actuel du vieillissement accéléré de la population. Cette opération de grande envergure s'inscrit dans la vision économique du gouvernement comme l'un des cinq grands chantiers ciblés pour insuffler un nouvel élan économique en faisant émerger de nouveaux fleurons qui créeront de la richesse et des emplois bien rémunérés dans l'ensemble des régions du Québec.

Pour ce faire, le gouvernement, de pair avec les entreprises, se fixe pour objectif de combler les besoins actuels et futurs du marché du travail en augmentant le nombre et la qualification des travailleurs :

- ❖ dans les domaines économiques stratégiques tels que les technologies de l'information, le génie ou la construction;
- ❖ dans les secteurs qui rendent des services essentiels à la population comme la santé et les services sociaux, l'éducation, les services de garde éducatifs à l'enfance.

Ainsi, grâce à la collaboration des ministères et organismes impliqués, la réalisation des actions de cette vaste opération se fera de façon concertée en s'appuyant sur les leviers d'action privilégiés, soit :

- ❖ miser sur la formation, en soutenant la diplomation et la persévérance des étudiants ainsi qu'en favorisant l'adaptation des compétences et la requalification des travailleurs;
- ❖ investir dans l'intégration en emploi des personnes sans emploi;
- ❖ agir pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs;
- ❖ faire appel à l'immigration, en consacrant de nouveaux efforts pour favoriser l'arrivée d'immigrants répondant aux besoins du Québec et pour assurer leur intégration au marché du travail là où se trouvent les emplois.

Lignes de communication de l'Opération main-d'œuvre – 2022-02-14

Le MTESS est appelé à contribuer à cette opération d'envergure en mettant en œuvre dix mesures qui visent notamment à soutenir les personnes dans leur parcours de formation en favorisant l'adaptation des compétences et la requalification des travailleurs, l'intégration des personnes sans emploi et le maintien en emploi des travailleurs. Le plan d'action régional 2022-2023 de Services Québec prend en compte de façon transversale ces préoccupations.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent et qui découlent de la planification stratégique 2019-2023 du MTESS sont les suivantes :

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

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

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

Les priorités régionales pour l'année 2022-2023 sont demeurées sensiblement les mêmes que celles identifiées l'an dernier à la suite des consultations menées auprès des membres du CRPMT, à savoir :

- ❖ la connaissance et le recours appropriés aux services publics d'emploi par les clientèles et les partenaires;
- ❖ la collaboration aux efforts régionaux visant l'attractivité et la rétention de la main-d'œuvre dans la région ainsi que le recrutement de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée dans les secteurs présentant des besoins (innovation);
- ❖ le rehaussement des compétences, la reconnaissance des acquis ainsi que la requalification des personnes sans emploi et des travailleurs en collaboration avec les établissements d'enseignement;
- ❖ l'accompagnement des entreprises dans l'adoption d'une culture d'innovation et de formation continue;
- ❖ le développement des compétences numériques et l'appui à la transition numérique;
- ❖ le partenariat régional, en réponse aux besoins des entreprises et des personnes.

Le contexte exceptionnel lié à la pandémie de COVID-19 a amené plusieurs ajustements, et la démarche d'élaboration du Plan d'action régional 2022-2023 n'y échappe pas. L'exercice de planification annuelle est tout particulièrement teinté par la volonté de faire évoluer le contenu du PAR. À cet effet, le Secteur des services à la clientèle, par souci de simplifier et d'alléger la rédaction, a invité les directions régionales à indiquer seulement les axes d'intervention et les actions qui constituent des nouveautés ou des innovations.

Toujours dans cet esprit d'allègement, la Direction régionale a choisi d'exclure du PAR toutes les interventions réalisées auprès de son personnel. De fait, les activités visant à s'approprier les nouveautés et changements afin de pouvoir livrer une prestation de services à la hauteur des attentes ministérielles n'apparaissent pas au plan d'action.

En somme, le présent plan d'action de Services Québec ne décrit pas l'intégralité des actions qui seront menées sur l'étendue du territoire bas-laurentien, mais se concentre principalement sur celles considérées comme étant des nouveautés ou qui comportent des changements dans les façons de faire.

4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici l'intervention régionale prévue pour 2022-2023.

Objectif : Poursuivre le développement d'une offre intégrée de services multimodes et de proximité.
Axe d'intervention : L'optimisation de la prestation des services gouvernementaux en réponse aux besoins des clientèles
❖ Adapter les interventions des services gouvernementaux au contexte actuel, promouvoir le mode virtuel et accompagner les clientèles (citoyen et employeur) dans l'utilisation des outils technologiques disponibles (cheminement virtuel de la clientèle, adaptation des sessions de groupes, échange électronique des documents, évaluations d'aide à l'emploi et accompagnement téléphoniques ou par visioconférences et autres).

4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi, et l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

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

Le Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend en compte la Planification stratégique 2019-2023 du MTESS; en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle », et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit :

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

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

- ❖ **Enjeu 1** - La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée;
- ❖ **Enjeu 2** - La connaissance et le recours aux services publics d'emploi par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer;
- ❖ **Enjeu 3** - La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services;
- ❖ **Enjeu 4** - L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les axes d'intervention et les actions retenus par le CRPMT afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi. Selon l'évolution de la situation sanitaire et des besoins des clientèles, d'autres actions pourraient s'ajouter en cours d'année afin d'ajuster l'offre de services aux réalités régionales du marché du travail.

Orientation 1 :

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

Axe d'intervention :

Le recours à des contenus et des modes de diffusion ciblés, adaptés et pertinents aux partenaires, aux clientèles visées

- ❖ Identifier et utiliser de nouveaux moyens, notamment les médias sociaux, pour rejoindre les clientèles.
- ❖ Diffuser une information synthétisée sur le marché du travail et sur les clientèles, notamment auprès des très petites entreprises, de façon à faciliter sa compréhension et son utilisation par les différents acteurs, pour une prise de décision éclairée.
- ❖ Faire connaître les mesures découlant de l'Opération main-d'œuvre.
- ❖ Finaliser la conception de l'outil de recherche informatisé visant à faciliter la consultation des postes existants dans les entreprises de la région (Portrait de la structure professionnelle des entreprises).

Orientation 2 :

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

Axe d'intervention :

Le renforcement des activités visant l'adéquation formation-compétences-emploi

- ❖ Soutenir les initiatives visant le développement des compétences et favoriser l'utilisation des mesures de formation par un plus grand nombre de personnes afin d'assurer leur requalification et le rehaussement de leurs compétences, notamment numériques.
- ❖ Poursuivre les travaux du Comité de travail sur la productivité dans l'optique de trouver des solutions permettant aux entreprises de former les travailleurs tout en maintenant le rythme de production.
- ❖ Dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre, mettre en place les changements apportés à la Politique de soutien du revenu visant à encourager et à soutenir la participation aux mesures d'emploi (ex. : hausse du montant d'allocation d'aide, peu importe le statut de l'individu).
- ❖ Afin de faciliter l'accès aux travailleurs à des formations et de les encourager à en suivre, explorer de nouveaux modes de diffusion dans le cadre des projets régionaux initiés par le Comité régional d'adéquation formation-compétences-emploi (CRAFCE) (ex. : tenue de formations le soir et la fin de semaine).
- ❖ Soutenir la mise en œuvre du nouveau processus du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Orientation 3 :

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

Axe d'intervention :

Le soutien et l'accompagnement personnalisé auprès des clientèles, notamment celles sous-représentées sur le marché du travail, et auprès des employeurs dans un objectif de préparation, d'intégration et de maintien en emploi

- ❖ En réponse à la baisse persistante des bassins de clientèles, optimiser le recours à des pratiques porteuses visant le maintien en emploi en :
 - Diffusant le coffre à outils élaboré dans le cadre du Chantier sur le maintien en emploi, auprès des différents acteurs concernés;
 - Explorant et priorisant, en collaboration avec les employeurs, de nouvelles actions visant à favoriser le maintien en emploi des individus, notamment des clientèles diversifiées et sous-représentées sur le marché du travail, y compris celle de l'assistance sociale;
 - Raffinant la qualité de l'analyse du profil et des besoins de l'individu ainsi que la qualité de l'accompagnement en vue d'accroître la persévérance aux mesures d'emploi ou le maintien en emploi.
 - Opérationnalisant le nouveau cadre normatif sur l'accompagnement dans une perspective de maintien en emploi et en mettant en place des nouveaux groupes de services dans les ententes.

- ❖ Main-d'œuvre féminine : favoriser l'intégration des femmes au marché du travail, en soutenant particulièrement celles qui considèrent un choix de formation ou une profession à prédominance masculine, en leur offrant un accompagnement pour valider leur choix.

- ❖ Collaborer étroitement à la mise en œuvre de l'entente convenue avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), entourant l'entrée en poste d'un agent ou d'une agente de liaison autochtone.

Orientation 4 :

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

Axe d'intervention :

La référence en accompagnement en matière de gestion des ressources humaines, notamment face aux défis d'attraction, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les entreprises

- ❖ Soutenir les entreprises des secteurs d'activités particulièrement confrontés à des enjeux majeurs d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.
- ❖ Dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre, soutenir financièrement les entreprises du secteur des technologies de l'information, du génie et de la construction dans la gestion de leurs ressources humaines et le recrutement à l'extérieur du Québec.
- ❖ Dans le cadre de l'événement « Le Bas-Saint-Laurent : en action pour l'emploi », mettre en place des initiatives novatrices visant l'appariement entre les chercheurs d'emploi et les employeurs ayant des postes à pourvoir, notamment en :
 - incitant les chercheurs d'emploi à s'informer sur les postes disponibles et sur les entreprises;
 - valorisant l'image de marque du marché du travail de la région;
 - faisant rayonner les bonnes pratiques des entreprises en gestion des ressources humaines.

Axe d'intervention :

La collaboration aux stratégies gouvernementales et sectorielles de développement économique

- ❖ Intervenir de façon proactive dans les secteurs en émergence, les entreprises innovantes, les entreprises des créneaux d'excellence, notamment dans les petites PME et les très petites entreprises (TPE).

Orientation 5 :

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

Axe d'intervention :

Un engagement auprès des différentes instances afin de consolider, de bonifier et d'officialiser les collaborations et les passerelles établies entre diverses organisations partenaires et Services Québec

- ❖ Apporter un soutien et collaborer à la mise en œuvre du plan d'action de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier.
- ❖ Développer une approche concertée des services aux entreprises en arrimage avec les différents partenaires (sur le modèle du Réseau express).
- ❖ Contribuer aux travaux des différents comités sur l'attractivité au Bas-Saint-Laurent.

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2, qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues en 2022-2023.

Objectif :

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

Axe d'intervention :

La diffusion d'information et le soutien auprès des partenaires, notamment ceux du réseau de la santé et des services sociaux, pour un meilleur accompagnement des clientèles de l'assistance sociale

- ❖ Poursuivre le développement de nouveaux partenariats et assurer auprès des partenaires la diffusion d'information sur les démarches pouvant aider la clientèle à mieux répondre aux besoins autres que l'employabilité, notamment ceux liés aux prestations spéciales couvrant certains besoins de santé.

Axe d'intervention :

L'intervention auprès des clientèles de l'assistance sociale visant à favoriser leur autonomie financière, sociale et professionnelle

- ❖ Conformément à la volonté ministérielle, mettre en œuvre et faire connaître le nouveau Programme de revenu de base (PRB), un levier financier pour contribuer à la participation sociale des individus.

5. Annexes

Budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

Répartition du budget préliminaire estimé dans les bureaux de Services Québec		
Bureaux	K\$	%
Amqui	2,2	9 %
La Pocatière	1,7	7 %
Matane	2,4	10 %
Mont-Joli	2,0	9 %
Rimouski	5,6	22 %
Rivière-du-Loup	2,8	11 %
Témiscouata-sur-le-Lac	2,1	9 %
Trois-Pistoles	0,9	4 %
Sous-total bureaux Services Québec	19,7	81 %
Services régionalisés	4,9	19 %
Total – Bas-Saint-Laurent	24,6	100,00

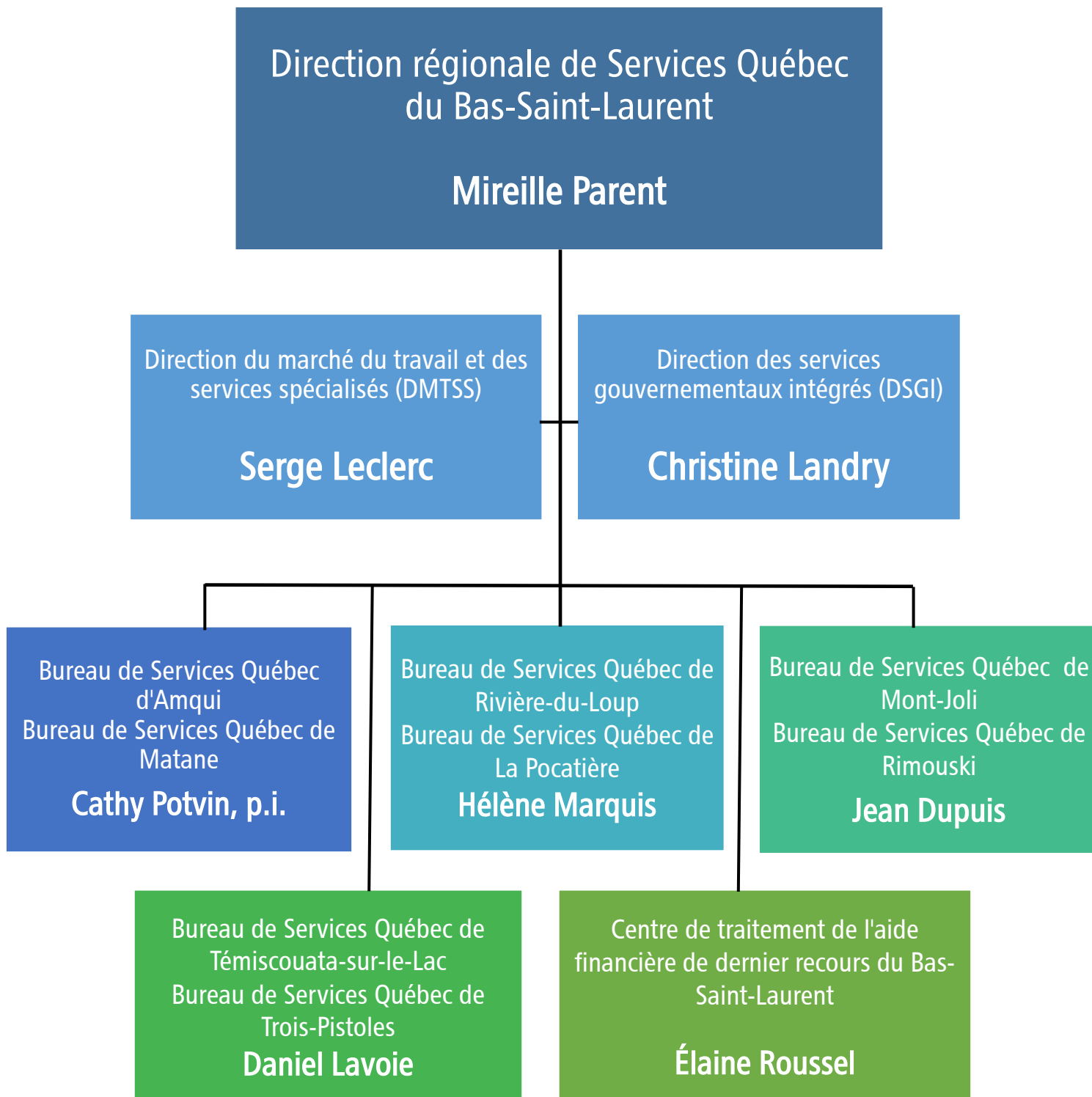
Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés

Certains facteurs externes peuvent influencer sur l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible en début d'année financière. Elles pourraient être ajustées en cours d'année en fonction des ressources humaines et financières disponibles, des prévisions économiques révisées et de l'évolution des bassins de clientèles potentielles. Par conséquent, le contexte actuel de pandémie qui génère beaucoup d'incertitudes peut avoir une influence sur l'atteinte des résultats.

Indicateurs de résultats et cibles

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2021-2022	Résultats 31 mars 2022	Cibles 2022-2023
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	3 585	2 153	2 820
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	56,3 %	62,8 %	57,2 %
3. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	620	388	402
4. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	42,8 %	48,9 %	44,7 %
5. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CRDCMO) – volet PAMT	143	142	173
6. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	517	566	541

Organigramme de la Direction régionale de Services Québec

Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET LE MILIEU DE LA FORMATION	MEMBRES REPRÉSENTANT LES MINISTÈRES ET AUTRES (SANS DROIT DE VOTE)
Madame Pauline Bélanger Secrétaire-trésorière Confédération des syndicats nationaux (CSN) – Bas-Saint-Laurent	Monsieur Jeannot Beaulieu Propriétaire Domaine de Beaufor	Monsieur Gérald Beaudry <u>PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL</u> Représentant du développement local et régional	Madame Pauline Dupuis Conseillère en formation Commission de la construction du Québec
Monsieur Yves-Aimé Boulay Conseiller régional Conseil régional FTQ Bas-Saint- Laurent — Gaspésie — Îles-de- la-Madeleine	Madame Nancy Bérubé Responsable des ressources humaines Bois d'œuvre Cédrico inc.	Monsieur Pierre-Luc Michaud <u>VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL</u> Directeur général Entreprise d'entraînement Mitis-Neigette	Madame Maryse Malenfant Directrice régionale Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
POSTE VACANT	Monsieur André Côté Directeur des Ressources humaines et qualité Produits métalliques PMI	Monsieur Christian Plouznikoff <u>VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL</u> Directeur d'EXTRA Formation et du développement international Cégep de La Pocatière	Madame Mélodie Mondor Directrice générale Collectif régional de développement du Bas- Saint-Laurent
Monsieur Martin Dugas Représentant national Unifor-Québec	Madame Nancy Dubé Directrice générale Chambre de commerce Kamouraska-L'Islet	Monsieur Gino Albert Directeur général Univers Emploi	Madame Nancy Robichaud Directrice régionale Ministère de l'Économie et de l'Innovation
Madame Lisa Fournier Enseignante en éducation aux adultes Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	Monsieur Pierre Lévesque Directeur Tourisme Bas-Saint-Laurent	Monsieur Antoine Déry Directeur général Centre de services scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup	Monsieur Frédéric Roy Conseiller régional en enseignement supérieur Ministère de l'Enseignement supérieur
POSTE VACANT	Madame Julie Quimper Directrice générale École de musique du Bas-Saint-Laurent	Monsieur Julien Lambrey de Souza Directeur du Service de la formation continue Université du Québec à Rimouski (UQAR)	Monsieur Pierre-Luc Turgeon Directeur régional du Bas- Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la- Madeleine - MIFI
		Madame Geneviève Morin Directrice générale Centre matapédien d'études collégiales	
<p style="text-align: center;">Madame Mireille Parent <u>SECRETAIRE DU CONSEIL REGIONAL</u> Directrice régionale Services Québec Bas-Saint-Laurent</p>			

