



POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

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

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 30 mars 2022.

Cette publication a été réalisée par la
Direction du marché du travail et des services spécialisés
Direction régionale de Services Québec de la Montérégie
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
135-H, boulevard de Mortagne
Boucherville (Québec) J4B 6G4

ISBN 978-2-550-92459-3 (version électronique)
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Table des matières

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	2
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie	5
3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec	8
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations	18
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	20
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	20
4.3 Autre enjeu régional.....	24
5. Annexes	25
5.1 Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail	25
5.2 Indicateurs de résultats et cibles.....	26
5.3 Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie	27
5.4 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 dans un contexte favorable de reprise économique postpandémie en Montérégie que nous vous présentons les priorités régionales retenues par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, en collaboration avec les gestionnaires de Services Québec Montérégie, en matière de main-d'œuvre et d'emploi, de solidarité sociale et d'accès aux services gouvernementaux.

Pour l'année 2022-2023, le Plan d'action régional vise notamment à faire connaître et à satisfaire les besoins régionaux et locaux de main-d'œuvre en donnant la priorité aux professions qui présentent d'importants déficits dans les entreprises montérégiennes et à dynamiser notre économie régionale en agissant prioritairement dans les secteurs d'activités économiques porteurs dans la région.

L'accent sera également mis sur les projets novateurs distinctifs de la Montérégie, soit un projet d'accompagnement et de maintien en emploi, *Viser juste!* et une équipe régionalisée de Jumelage, Arrimage et Démarchage en Emploi (*JADE*). Deux projets qui visent à 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. Face au manque de main-d'œuvre, la rétention et le maintien en emploi des travailleurs le plus longtemps possible seront au cœur de nos interventions, notamment par le soutien apporté aux employeurs dans la mise en place de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et de développement des compétences de leurs travailleurs au sein des entreprises.

D'ailleurs, connaissant leur souci d'offrir un service à la clientèle de qualité, leur engagement et leur volonté de demeurer en action afin d'accompagner les citoyens et les entreprises dans leurs besoins et leurs défis, nous avons encouragé le personnel de Services Québec et les partenaires à innover dans la recherche de solutions permettant de trouver un équilibre entre les priorités gouvernementales, les besoins régionaux et locaux du marché du travail, et les caractéristiques et besoins des bassins de main-d'œuvre disponibles.

Nous sommes persuadés qu'avec la collaboration de tous les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de tous les partenaires ministériels, socioéconomiques, communautaires et scolaires ainsi que de tout le personnel de Services Québec Montérégie, nous allons répondre aux enjeux qui nous attendent en matière de main-d'œuvre et d'emploi, d'inclusion sociale et de services gouvernementaux, et ainsi contribuer au développement économique et social de la Montérégie.

Dannie Mailloux
Directrice régionale
Direction régionale de Services Québec
de la Montérégie

Jean-Claude Lecompte
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Montérégie

2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie est une unité qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle soutient le Ministère dans sa mission, qui consiste à contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec en :

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

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

Organisation administrative

Les bureaux de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie¹ regroupent une direction responsable de l'administration et du soutien à la gestion ainsi que deux directions qui soutiennent les unités territoriales et locales, soit la Direction du marché du travail et des services spécialisés et la Direction des services gouvernementaux intégrés.

Dans un objectif de mieux répondre aux besoins du marché du travail et de la clientèle, la structure organisationnelle de la Direction régionale de la Montérégie comprend trois centres territoriaux : le centre territorial de l'Est, le centre territorial de l'Ouest, et le centre territorial de l'agglomération de Longueuil et des centres administratifs de l'aide financière de dernier recours. Cette structure lui donne un accès plus direct et en continu aux réalités locales et territoriales.

Un centre territorial a pour mandat de coordonner la planification et la gestion des activités, des ressources et des budgets alloués pour l'ensemble du territoire. Il offre aussi l'encadrement et l'expertise nécessaires aux gestionnaires des unités locales pour réaliser leur mandat.

1. L'annexe 5.3 présente l'organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie.

Deux des centres territoriaux ont sous leur responsabilité des unités locales responsables d'offrir les services à la population et aux entreprises en matière de services publics d'emploi et de services gouvernementaux, alors que pour le troisième centre territorial, on ajoute l'offre de services de la solidarité sociale.

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie offre ses services de façon décentralisée sur l'ensemble du territoire par l'entremise de ses 13 bureaux de Services Québec et de ses 4 centres administratifs répartis dans 12 municipalités régionales de comté et une agglomération urbaine.

Offre de services

▪ Services publics d'emploi

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

Des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises en mode libre-service ou assisté. Des services spécialisés sont aussi offerts aux personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi.

Les services aux entreprises ont pour objectif d'aider celles-ci dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, notamment sur le plan du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre.

Les services publics d'emploi sont accessibles dans les bureaux de Services Québec et sont offerts avec la collaboration de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité.

▪ Services de solidarité sociale

L'offre de services de solidarité sociale consiste en l'attribution d'une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins. Elle prévoit également l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'un programme d'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

Les programmes d'aide financière de dernier recours visent à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale.

Dans la région, les services de solidarité sociale sont assurés par l'un des quatre centres administratifs où sont regroupées les activités liées au traitement de

l'attribution initiale, à la gestion des dossiers actifs, aux contraintes sévères à l'emploi, aux prestations spéciales, à la conformité et aux enquêtes.

- **Services gouvernementaux**

Services Québec constitue, sur tout le territoire, la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyennes et citoyens ainsi que pour les entreprises en leur offrant un accompagnement dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement.

Un guichet multiservice permet un accès simplifié, selon le mode privilégié (comptoir, téléphone, Web) par la population et les entreprises, à des renseignements généraux sur les programmes et services gouvernementaux, à de l'information gouvernementale en situation d'urgence, aux services en ligne offerts par les ministères et organismes gouvernementaux par l'intermédiaire de [Québec.ca](http://Quebec.ca), au Service québécois de changement d'adresse, aux services de commissaire à l'assermentation, à l'information gouvernementale en situation d'urgence ainsi qu'aux services liés au Directeur de l'état civil du Québec, au registre des entreprises et à d'autres registres de l'État.

Partenariat

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie réalise sa mission en collaboration avec ses partenaires gouvernementaux et de nombreuses instances régionales :

- le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur ainsi que les établissements d'enseignement qui offrent des programmes de niveaux professionnel, collégial et universitaire;
- le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration;
- le ministère de l'Économie et de l'Innovation et Investissement Québec;
- le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et les municipalités régionales de comté;
- le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec;
- le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Elle s'appuie également sur l'expertise d'un vaste réseau d'organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité pour la réalisation de sa mission sur l'ensemble du territoire.

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

La présentation du portrait du marché du travail de la Montérégie permet de bien définir les priorités régionales et d'associer les axes régionaux d'intervention aux orientations du plan stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Résumé de l'état du marché du travail en Montérégie :

- Reprise tendant vers le nombre d'emplois pré-pandémie;
- Baisse du nombre de chômeurs et du taux de chômage;
- Baisse du nombre de prestataires d'assistance sociale (tendance des dernières années);
- Certains secteurs d'activité affichent toujours un manque à gagner : services d'hébergement et de restauration, commerce de détail, transport et entreposage, etc.;
- D'autres secteurs d'activité performant très bien : soins de santé, construction, services professionnels, scientifiques et techniques (dont les TIC), finance, etc.;
- Mobilité de main-d'œuvre entre les secteurs d'activité;
- Les différents bassins de main-d'œuvre ont retrouvé ou sont en voie de retrouver leur nombre d'emplois pré-pandémie;
- Besoins importants de main-d'œuvre dans les professions de niveau de compétence élémentaire et secondaire;
- Besoins importants de main-d'œuvre dans les secteurs prioritaires : construction, santé, services de garde, technologies de l'information et génie;
- Recours au bassin des clientèles sous-représentées sur le marché du travail pour combler les postes vacants;
- Accompagnement de la main-d'œuvre dans le développement des compétences liées à la transformation du marché du travail;
- Importance de la requalification et de la formation des travailleurs.

Population et territoire

Selon les données du recensement de 2021, la population de la Montérégie a augmenté de 5,4 % de 2016 à 2021. Cette croissance est supérieure à celle observée pour la période allant de 2011 à 2016, qui était de 4,5 %. Elle est également supérieure à celle observée pour l'ensemble du Québec, qui était de 4,1 % pour la période allant de 2016 à 2021.

En ce qui concerne les municipalités régionales de comté (MRC) et territoires équivalents de la région, c'est l'agglomération de Longueuil qui comptait le plus grand nombre d'habitants. On y trouvait un peu plus de 30 % de la population régionale. Les MRC de Vaudreuil-Soulanges, des Jardins-de-Napierville et de Roussillon présentaient les taux de croissance les plus élevés pour la période allant de 2016 à 2021 en ce qui concerne leur population, alors que certaines MRC, comme celles d'Acton et de Pierre-De Saurel, présentaient une variation relativement faible de leur population. Il y a eu décroissance dans seulement une d'entre elles, soit celle du Haut-Saint-Laurent.

En juillet 2021, la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation a procédé au transfert des MRC de Brome-Missisquoi et de La Haute-Yamaska vers la région de l'Estrie. Les données de population de la Montérégie reflètent cette situation et ces deux MRC ont été retirées des données. Il est cependant à noter que l'ensemble des autres données régionales portant sur le marché du travail contiennent les MRC de Brome-Missisquoi et de La Haute-Yamaska. Depuis le 1^{er} avril 2022, les activités de Services Québec Montérégie ne comprennent plus les activités des bureaux de Services Québec rattachés à ces deux MRC.

Démographie

Depuis 2006, la proportion de la population de 25 à 54 ans décroît de façon marquée en Montérégie, alors que celle de 55 ans ou plus croît rapidement. La proportion de la population de 65 ans ou plus connaît également une augmentation importante, alors que la proportion de la population de 15 à 24 ans connaît une décroissance. La situation concernant la population est le résultat de l'évolution démographique découlant du baby-boom. Ce phénomène de l'après-guerre a actuellement un effet direct sur le marché du travail dans la région.

La situation devrait perdurer au cours des 10 prochaines années dans la région, alors que la croissance de la population généralement considérée comme étant celle en âge de travailler, soit celle de 15 à 64 ans, ralentira jusqu'en 2030 et recommencera à croître plus rapidement à compter de 2031. Toutefois, et contrairement à l'ensemble de la province, la population de 15 à 64 ans ne présentera pas de diminution annuelle lors de cette période.

Scolarité

Selon les données du recensement de 2016, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble de la population

du Québec. La proportion de personnes titulaires d'un diplôme universitaire est de 18,3 % en Montérégie et de 20,5 % dans la province.

Les MRC de la Montérégie présentent de grandes disparités quant au niveau de scolarité de la population active de 25 à 64 ans. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges, de Marguerite-D'Youville, de Roussillon et de l'agglomération de Longueuil présentent un niveau de scolarité supérieur à celui de l'ensemble de la Montérégie. Cependant, les MRC d'Acton, des Jardins-de-Napierville et du Haut-Saint-Laurent comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à l'ensemble de la région. De plus, 33,6 % de la population active de 25 à 64 ans de la Montérégie a au plus un diplôme d'études secondaires.

Selon les prévisions établies pour 2021-2025, 80 400 nouveaux emplois seraient créés en Montérégie, dont plus de 62 % seraient associés à des professions exigeant un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Le niveau de littératie varie également entre les MRC de la région. Les MRC d'Acton et des Jardins-de-Napierville affichent un niveau de littératie particulièrement faible.

Indicateurs du marché du travail

En 2021, la Montérégie présentait une augmentation de l'emploi de 3,4 % comparativement à l'année précédente (une diminution de 3,5 % avait été observée de 2019 à 2020). Avec 810 800 personnes en emploi, la région représentait 19,0 % des personnes occupées au Québec. L'emploi total dans la province a par ailleurs augmenté de 4,1 % par rapport à 2020 (+169 400).

Les personnes occupant un emploi à temps plein dans la région représentaient 82,2 % de l'emploi en 2021, comparativement à 17,8 % pour les personnes occupant un emploi à temps partiel. Le nombre de personnes occupant un emploi à temps plein a connu une augmentation de 3,1 % par rapport à 2020, alors que le nombre de personnes occupant un emploi à temps partiel a augmenté de 4,9 %.

La population active a augmenté en Montérégie (+0,3 %; +2 200 personnes) ainsi que dans l'ensemble du Québec (+1,1 %; +49 700 personnes). Le taux d'activité demeurait plus élevé dans la région (65,2 %) que dans l'ensemble de la province (64,1 %).

La Montérégie comptait 24 700 chômeurs de moins qu'en 2020 et le taux de chômage y a diminué de 2,9 points de pourcentage pour s'établir à 5,5 % en 2021. Le taux de chômage dans la province s'est établi à 6,1 %, en baisse de 2,8 points

de pourcentage par rapport à 2020. Soulignons que la Montérégie présentait donc un taux de chômage inférieur à celui observé dans la province.

À la fin de l'année 2021 (décembre), la région présentait 40 100 emplois occupés de plus que l'année précédente (+5,1 %). Le nombre d'emplois en décembre 2021 était toutefois inférieur de 1,2 % comparativement à décembre 2019, soit avant la pandémie de COVID-19. En décembre 2021, le nombre d'emplois à temps plein était de 0,2 % inférieur à celui de décembre 2019 alors que le nombre d'emplois à temps partiel se situait 5,5 % en dessous de celui de décembre 2019.

Les prestataires d'un soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté (+90,1 %) en 2021 par rapport à celui enregistré l'année précédente. Le nombre de prestataires a également augmenté (+90,2 %) dans l'ensemble du Québec. La fin des programmes spéciaux mis en place par le gouvernement fédéral en 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19 explique probablement la recrudescence des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi en 2021.

Nombre de prestataires de l'aide sociale et de prestataires de l'assurance-emploi (prestataires réguliers)

Clientèle	Montérégie			Québec		
	2021	2020	Variation	2021	2020	Variation
Prestataires de l'aide sociale	17 234	19 771	-12,8	122 509	146 585	-16,4
Prestataires de l'assurance-emploi	47 243	24 854	90,1	293 387	154 248	90,2

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, moyennes annuelles.

Le nombre de prestataires de l'aide sociale était de 17 234 en 2021, ce qui représente une baisse de 12,8 % comparativement à 2020. Dans l'ensemble du Québec, la baisse était de l'ordre de 16,4 %. Cependant, la proportion des prestataires d'aide sociale sans contraintes à l'emploi (SAN) depuis plus de 4 ans et depuis plus de 2 ans par rapport à l'ensemble des SAN demeure plus élevée en Montérégie que dans l'ensemble de la province. En effet, en 2021, la proportion des SAN de plus de 4 ans était de 47,9 % en Montérégie, comparativement à 46,8 % dans la province, alors que la proportion des SAN de plus de 2 ans était de 68,2 % en Montérégie, comparativement à 66,9 % dans la province.

Cet alourdissement des caractéristiques de la clientèle en Montérégie est une tendance constatée depuis les dernières années. La proportion de SAN de plus de 4 ans est particulièrement élevée dans les MRC du Haut-Saint-Laurent et de Roussillon. Lorsqu'on considère les SAN de plus de 2 ans, les MRC qui affichent la proportion la plus importante sont celles de Rouville, de Pierre-De Saurel et du Haut-Saint-Laurent.

La situation de certains groupes sur le marché du travail

Les femmes

En 2021, en Montérégie, le nombre d'emplois occupés par des femmes a augmenté de 11 900 (+3,2 %) et le nombre d'emplois occupés par des hommes a diminué de 15 000 (+3,6 %) comparativement à 2020. Le nombre d'emplois occupés par des femmes demeure inférieur à celui de 2019 de 3,1 % alors que le nombre d'emplois occupés par des hommes est 2,6 % supérieur à celui de 2019. La proportion des emplois occupés par des femmes a diminué de 0,1 point de pourcentage comparativement à l'année précédente, passant de 47,0 % en 2020 à 46,9 % en 2021.

Les jeunes

Le nombre de personnes en emploi chez les 15 à 24 ans a augmenté de 4 100 en Montérégie. Le taux de chômage chez ce groupe a diminué de 7,6 points de pourcentage pour se situer à 7,6 %. Quant au taux d'activité, il a diminué de 3,7 points de pourcentage pour s'établir à 68,5 %. En ce qui concerne le taux d'emploi, il a augmenté de 2,0 points de pourcentage pour atteindre 63,3 %. Par ailleurs, le taux d'emploi chez les 15 à 24 ans dans l'ensemble du Québec s'établissait à 61,9 %, ce qui représente une hausse de 4,9 points de pourcentage comparativement à 2020.

Dans l'ensemble de la province, l'emploi chez les jeunes a augmenté de 7,8 % en décembre 2021 par rapport à décembre 2020, mais il demeurerait 3,5 % moins élevé qu'en décembre 2019, soit avant la récession découlant de la pandémie de COVID-19.

La proportion de personnes occupant un emploi à temps partiel chez les 15 à 24 ans en Montérégie, qui était de 56,6 % en 2020, a baissé de 1,6 point de pourcentage en 2021 pour s'établir à 55,0 %.

La main-d'œuvre expérimentée de 55 ans et plus

Le nombre de personnes en emploi âgées de 55 ans ou plus a augmenté dans la région. En 2021, on comptait 10 900 personnes en emploi de plus qu'en 2020, ce

qui correspond à une hausse de 6,1 %. La population dans cette catégorie d'âge a augmenté de 10 300 personnes, tandis que la population active a augmenté de 6 700 individus (+3,5 %). Le taux d'emploi a augmenté à 34,8 % alors que le taux de chômage a diminué, passant de 8,0 % en 2020 à 5,6 % en 2021. Quant à la proportion de travailleurs occupant un emploi à temps partiel dans cette catégorie d'âge, elle a augmenté de 1,2 point de pourcentage. Cette proportion était de 20,5 % en 2021.

Dans l'ensemble de la province, l'augmentation de l'emploi chez les 55 ans ou plus a été de 1,0 % de décembre 2020 à décembre 2021. Comparativement à décembre 2019, soit avant la pandémie de COVID-19, l'emploi chez les 55 ans et plus demeure 1,4 % inférieur.

Lorsqu'on examine les données de façon plus détaillée, on constate que les personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient, en 2021, 19,5 % des emplois en Montérégie. Elles représentaient par ailleurs 18,4 % de la population de 15 ans ou plus. En ce qui concerne la proportion d'emplois occupés par des individus de cette catégorie d'âge, il y a une tendance marquée à la hausse depuis 2006. Cela est conforme à la tendance démographique présentée précédemment. La proportion de la population que représentent les personnes dans cette catégorie d'âge s'est accrue.

La compétitivité des entreprises sera tributaire des habiletés et des compétences de la main-d'œuvre à comprendre et à faire fonctionner des machines et des équipements technologiquement avancés. Ce sont donc les personnes ayant au plus un diplôme d'études secondaires qui risquent d'être les plus touchées par l'automatisation des tâches, particulièrement les jeunes qui entreront sur le marché du travail en période de transition vers l'automatisation et la main-d'œuvre expérimentée qui n'aura pas mis à jour ses connaissances de façon continue.

Les personnes immigrantes

Une grande portion de la Montérégie fait partie de la RMR de Montréal et la région accueille un certain nombre d'immigrants qui s'établissent largement dans la RMR de Montréal. L'agglomération de Longueuil compte en effet la majorité des personnes immigrantes de la Montérégie. La Montérégie est par conséquent la deuxième région comptant le plus de personnes immigrantes au Québec, après Montréal.

En 2016, en Montérégie, les personnes immigrantes de 15 à 64 ans comptaient pour 11,2 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidentes et résidents non permanents, les étudiantes et étudiants étrangers, les personnes revendiquant le statut de réfugié, etc.). De ces 109 250 personnes immigrantes de 15 à 64 ans, 16,1 % (17 635 personnes) étaient entrées au pays entre 2011 et 2016.

La population issue de l'immigration constitue un bassin de main-d'œuvre non négligeable dans un contexte de vieillissement de la population et de diminution du bassin de main-d'œuvre en Montérégie. Diverses stratégies ont été mises en œuvre en collaboration avec les ministères et organismes afin de répondre aux besoins particuliers des personnes appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les membres des Premières Nations et Inuits. Ces personnes devront recevoir une aide accrue de la part des services publics d'emploi. De plus, la prise en compte des besoins spécifiques de ces clientèles et de l'évolution du marché du travail implique l'amélioration continue de l'offre de services publics d'emploi.

Des actions spécifiques devront aussi être dirigées vers les entreprises afin que celles-ci soient mieux soutenues lors de l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée, dont les personnes issues de l'immigration.

L'évolution de l'emploi selon le secteur d'activité des entreprises

En 2020, on dénombrait 45 630 établissements en Montérégie. Près de 86 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés, soit 39 153 entreprises. Le secteur des services est celui où l'on trouve le plus grand nombre d'établissements, soit 73,0 % des entreprises de la région. Les établissements du secteur de la fabrication représentent 5,5 % des entreprises de la région et fournissent 12,3 % de l'emploi. Néanmoins, 18,4 % des établissements du secteur de la fabrication du Québec se situent en Montérégie.

Répartition des entreprises (établissements) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employées et d'employés) en 2020

	Montérégie						Total
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et +	
Total	33 291	5 862	4 211	1 388	557	320	45 630
Primaire	2 282	202	137	42	17	9	2 689
Construction	6 013	635	326	99	34	16	7 124
Fabrication	1 272	404	429	202	116	84	2 507
Services	23 724	4 621	3 319	1 045	390	211	33 310

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2020.

La Montérégie compte plusieurs petites et moyennes entreprises qui ont besoin de soutien en matière de gestion des ressources humaines. Le recours à la méthode d'intervention et aux nouveaux outils permettra aux entreprises d'adapter leurs pratiques aux nouvelles réalités du marché du travail et d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines. Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre demeurent des enjeux pour les entreprises, de même que la bonification des compétences de cette main-d'œuvre, dans un contexte où la compétitivité passe par l'innovation, l'automatisation et la numérisation.

Le secteur de la production de biens (+6 700) présentait une augmentation de 3,6 % en ce qui concerne le nombre d'emplois occupés comparativement à 2020. Cette croissance est attribuable au secteur de la construction (+ 14 100) ainsi qu'à celui des autres industries de biens (+1 100). La hausse constatée dans le secteur de la construction correspond à 26,4 %. Le secteur de la fabrication affichait quant à lui une diminution du nombre d'emplois (-8 500). Quant au secteur des services, il présentait une croissance de 20 200 emplois occupés, ce qui correspond à une hausse de 3,4 %. Le secteur des services gouvernementaux (+17 300) et celui des services à la production (+4 800) présentaient une augmentation des emplois occupés. Le secteur des services à la consommation affichait de son côté une baisse de 1 900 emplois.

La Montérégie représentait 20,6 % des emplois occupés dans le secteur de la fabrication dans la province. Cette proportion était plus importante que la proportion de la région dans le nombre total d'emplois occupés au Québec, qui était de 19,0 %. Cela s'explique par la forte présence de ce secteur dans la région. En effet, 12,4 % de l'ensemble des emplois occupés en Montérégie sont associés au secteur de la fabrication comparativement à 11,3 % pour l'ensemble de la province.

Au quatrième trimestre de 2021, la Montérégie comptait 37 835 postes vacants. Cela représente un taux de postes vacants de 6,3 %, supérieur à celui de l'ensemble du Québec de 6,0 %. Huit (8) des dix (10) professions présentant le plus de postes vacants en Montérégie exigent des compétences de niveau élémentaire (aucune formation) ou de niveau secondaire.

Selon les dernières prévisions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, il devrait y avoir 190 200 emplois à pourvoir en Montérégie de 2021 à 2025. En effet, 80 400 emplois devraient être créés en raison de la croissance de l'économie régionale, alors que 109 800 postes devraient être créés en raison de nombreux départs à la retraite (58 % des emplois à pourvoir de 2021 à 2025). Une partie des emplois créés au cours de cette période proviendraient de

la reprise de l'activité économique et du marché du travail à la suite de la pandémie de COVID-19.

Un retour au plein emploi n'est pas exclu au Québec et en Montérégie en raison du vieillissement de la population. La capacité des entreprises et du personnel à s'adapter aux changements structurels occasionnés ou accélérés par la pandémie de la COVID-19, notamment des changements technologiques et le virage numérique, constituera un enjeu pour la région. Certains de ces changements sont susceptibles d'avoir un effet significatif et occasionneront une réorganisation du travail, entre autres en raison de l'augmentation du télétravail, de l'intensification du commerce en ligne et de la multiplication des plateformes de contenu numérique, etc.

La Montérégie bénéficie d'atouts qui permettront une reprise rapide et durable des activités économiques et de la croissance du marché du travail, dont la diversification de son économie (présence d'entreprises de nombreux secteurs d'activité) de même que le positionnement géographique et stratégique de ses chaînes logistiques (dynamisme de ses secteurs du commerce de gros et de détail, du transport et de l'entreposage et des services informatiques).

Le succès des entreprises de la Montérégie reposera en partie sur l'augmentation de la productivité, que ce soit par l'organisation du travail, par les investissements en innovation et en recherche ou par l'automatisation. La main-d'œuvre devra faire l'objet d'un soutien et d'un accompagnement afin d'être en mesure de contribuer à ce développement par ses connaissances et ses compétences. Les interventions de soutien en matière de gestion des ressources humaines auprès des entreprises actives dans des secteurs qui contribuent à la croissance économique seront dès lors essentielles.

Certaines professions sont à risque élevé d'automatisation et à faible mobilité vers une autre profession. La faible mobilité signifie que plus de six mois de formation sont nécessaires afin de changer de profession. Pour les emplois dans le secteur de la restauration, les risques ou défis sont reliés aux applications, à l'auto-service et à la gestion des données. En ce qui concerne le commerce de détail, les risques ou défis proviennent des chaînes automatisées, des médias sociaux, du paiement numérique (refus d'argent comptant, monnaies numériques), etc.

On peut également souligner l'apport qu'auront les zones industrialo-portuaires situées à Contrecoeur-Varennnes, à Sainte-Catherine, à Salaberry-de-Valleyfield et à Sorel-Tracy. Celles-ci devraient favoriser, au cours des prochaines années, le développement de l'industrie manufacturière ainsi que celui d'autres industries connexes dans la région. Ces zones facilitent l'accès aux infrastructures de transport (maritime, routier ou ferroviaire), à l'approvisionnement énergétique, à

des terrains ainsi qu'à un environnement d'affaires favorable au développement des industries concernées.

Les orientations

L'analyse du portrait régional du marché du travail de la Montérégie met en lumière des enjeux propres à la région, mais auxquels sont également confrontées d'autres régions du Québec. Elle permet en outre de cerner les forces et les occasions sur lesquelles la Direction régionale de Services Québec peut miser pour relever les défis qui se posent à la région et contribuer à la réalisation des orientations ministérielles.

En conclusion, les principales orientations du Plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui interpellent la direction régionale de Services Québec sont :

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

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations

La planification régionale découle du contexte du marché du travail régional et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur le [Plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#) et sur le [Plan stratégique 2020-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail](#), ainsi que sur l'exercice de planification annuel 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.

La planification régionale s'appuie aussi sur les mesures inscrites dans l'[Opération main-d'œuvre](#) et sur les engagements pris par le MTESS dans les stratégies ministérielles et gouvernementales qui soutiennent les personnes présentant des difficultés d'intégration en emploi, notamment :

- La [Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024](#);
- La [Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits](#);
- La [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021](#), prolongée en 2022-2023, où les priorités d'intervention de la région seront axées sur l'exploration des métiers traditionnellement masculins et l'augmentation de la présence des femmes dans les métiers à prévalence masculine.

Les priorités régionales de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie sont les suivantes :

- Agir prioritairement sur les besoins régionaux et locaux du marché du travail;
- Intervenir dans les secteurs d'activités économiques porteurs pour la région;
- Qualifier les personnes éloignées du marché du travail et retenir en emploi les travailleurs par le développement de leurs compétences;
- Offrir un accompagnement personnalisé jusqu'à une intégration en emploi réussie;

- Assurer un appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour les personnes ayant bénéficié d'un service public d'emploi;
- Soutenir les entreprises dans la mise en place des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines pour qu'elles soient plus attractives et reconnues comme des « employeurs de choix »;
- Recourir à la concertation et au partenariat pour innover dans la recherche de solutions afin de répondre aux besoins régionaux et locaux du marché du travail et adapter nos services aux caractéristiques et besoins des bassins de main-d'œuvre disponibles;
- Collaborer à la mise en place des assouplissements pour certains prestataires de l'aide financière de dernier recours;
- Assumer pleinement notre rôle de représentant de l'État auprès des citoyens et des entreprises.

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'axe d'intervention régionale retenu pour 2022-2023.

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

AXE D'INTERVENTION La simplification de l'accès aux services gouvernementaux

- Partager une vision commune régionale de Services Québec et assumer pleinement notre rôle de représentant de l'État auprès des citoyens et des entreprises en accompagnant la clientèle avec proactivité, dans la recherche d'informations et l'utilisation des outils, dont les différents services transactionnels gouvernementaux.

4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

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

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

Le Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il 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 du bon fonctionnement des services publics d'emploi.

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

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 Les opportunités du marché du travail

- Recourir à diverses tribunes et utiliser différents moyens pour faire connaître les besoins régionaux et locaux de main-d'œuvre qu'on retrouve dans les secteurs prioritaires identifiés dans le cadre de l'[Opération main-d'œuvre](#) dans les [emplois d'avenir](#) et pour promouvoir les [professions en déficit de main-d'œuvre](#) prioritaires en Montérégie.

AXE D'INTERVENTION Les bénéfices des services publics d'emploi

- Innover dans la mise en place de nouveaux moyens pour rejoindre les citoyens ou les entreprises et les informer sur l'offre de services publics d'emploi et ses bénéfices.

Orientation 2	Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs
---------------	--

AXE D'INTERVENTION Le développement des compétences des personnes sans emploi

- Assurer la mise en œuvre de projets permettant le développement des [compétences essentielles et des compétences du futur](#) pour les personnes sans emploi afin qu'elles intègrent efficacement un marché du travail qui connaît des transformations liées aux enjeux démographiques, numériques et environnementaux.
- Offrir des formules ou des modes de diffusion de formation innovants, adaptés aux profils et aux contraintes des personnes éloignées ou sous-représentées afin de leur permettre d'acquérir une qualification les menant au marché du travail.

AXE D'INTERVENTION Le développement des compétences des travailleurs

- Mettre l'accent sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et le [Programme d'apprentissage en milieu de travail](#) (PAMT) auprès des entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement dans les professions en déficit de main-d'œuvre priorisées en Montérégie.
- Soutenir prioritairement les entreprises issues des secteurs d'expertise des [Créneaux et pôles d'excellence ACCORD de la Montérégie](#) et qui prennent le virage technologique par l'accompagnement dans la mise en œuvre de projets de formation visant le développement des compétences de leurs travailleurs.

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 L'accompagnement et le maintien en emploi

- Contribuer à la reconnaissance par le personnel de Services Québec et les partenaires du projet régional *Viser juste!* qui propose une approche adaptée aux besoins des individus par un accompagnement intensif, flexible et personnalisé, pour intégrer un emploi et s'y maintenir dans les entreprises.

AXE D'INTERVENTION L'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

- Unir les forces de notre réseau pour faire du projet régional Jumelage, Arrimage, Démarchage en emploi (*JADE*), un projet phare ayant pour but de favoriser l'arrimage entre les postes à combler dans les entreprises de la Montérégie et les personnes prêtes à occuper un emploi.

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 Le soutien en matière de gestion des ressources humaines

- Accentuer nos interventions auprès des petites et moyennes entreprises (PME), en particulier celles faisant partie des secteurs d'activité économique prioritaires au niveau régional et local, en faisant la promotion de l'offre et de l'accessibilité des services aux entreprises.
- Assurer la mise en œuvre de projets qui visent à sensibiliser et accompagner les employeurs sur quant à l'importance de la mise en place d'une culture d'entreprise favorisant la fidélisation des employés et l'attractivité de futurs travailleurs.

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 La concertation en réponse aux besoins des clientèles

- Organiser des rencontres de réflexion sur la thématique de l'adéquation formation-compétences-emploi avec les établissements d'enseignement et autres partenaires concernés afin d'explorer de nouvelles solutions pour la qualification de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION La concertation en soutien au développement économique

- Accroître nos collaborations avec les comités sectoriels de main-d'œuvre associés aux secteurs d'activité économique porteurs pour la Montérégie dans la mise en œuvre de projets concertés.
- Saisir les opportunités offertes par l'*Entente sectorielle de développement pour l'économie et la main-d'œuvre* de la Montérégie pour mettre en œuvre des initiatives ou projets novateurs qui permettent de rejoindre les entreprises de toutes les MRC de la Montérégie.

Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

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

Objectif

Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires

AXE D'INTERVENTION La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- Mobiliser le personnel et les partenaires dans la mise en œuvre du Programme de revenu de base.

4.3 Autre enjeu régional

Dans le contexte de changement de l'organisation du travail et du transfert de deux bureaux de Services Québec vers la région de l'Estrie, la Direction régionale de Services Québec veut contribuer à l'orientation 4 « Se démarquer comme un employeur de choix » du plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'échelle régionale. À ce titre, voici l'axe d'intervention régionale retenu pour 2022-2023.

Objectif	Offrir un milieu de travail inspirant, stimulant et innovant
----------	--

AXE D'INTERVENTION La mobilisation des employés

- Amorcer la transformation organisationnelle, afin de permettre toute l'agilité requise et qu'elle suscite l'engagement et favorise le développement professionnel des employés au bénéfice des citoyens et des entreprises.

5. Annexes

5.1 Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour amorcer l'année 2022-2023, d'un budget qui s'élève à plus de 144,6 millions de dollars.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué en début d'année aux régions et redistribué aux unités locales, tient compte de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi, ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

Comparaison de la situation budgétaire initiale 2022-2023 et 2021-2022				
	2022-2023 ⁽¹⁾	2021-2022 ⁽¹⁾	Variation (\$)	Variation (%)
Budget d'intervention	144 584 981 \$	131 901 679 \$	12 683 302 \$	9,6 %
Reports en provenance de l'année précédente	79 134 600 \$	57 068 600 \$	22 066 000 \$	38,7 %
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	65 450 381 \$	74 833 079 \$	(9 382 698 \$)	-12,5 %

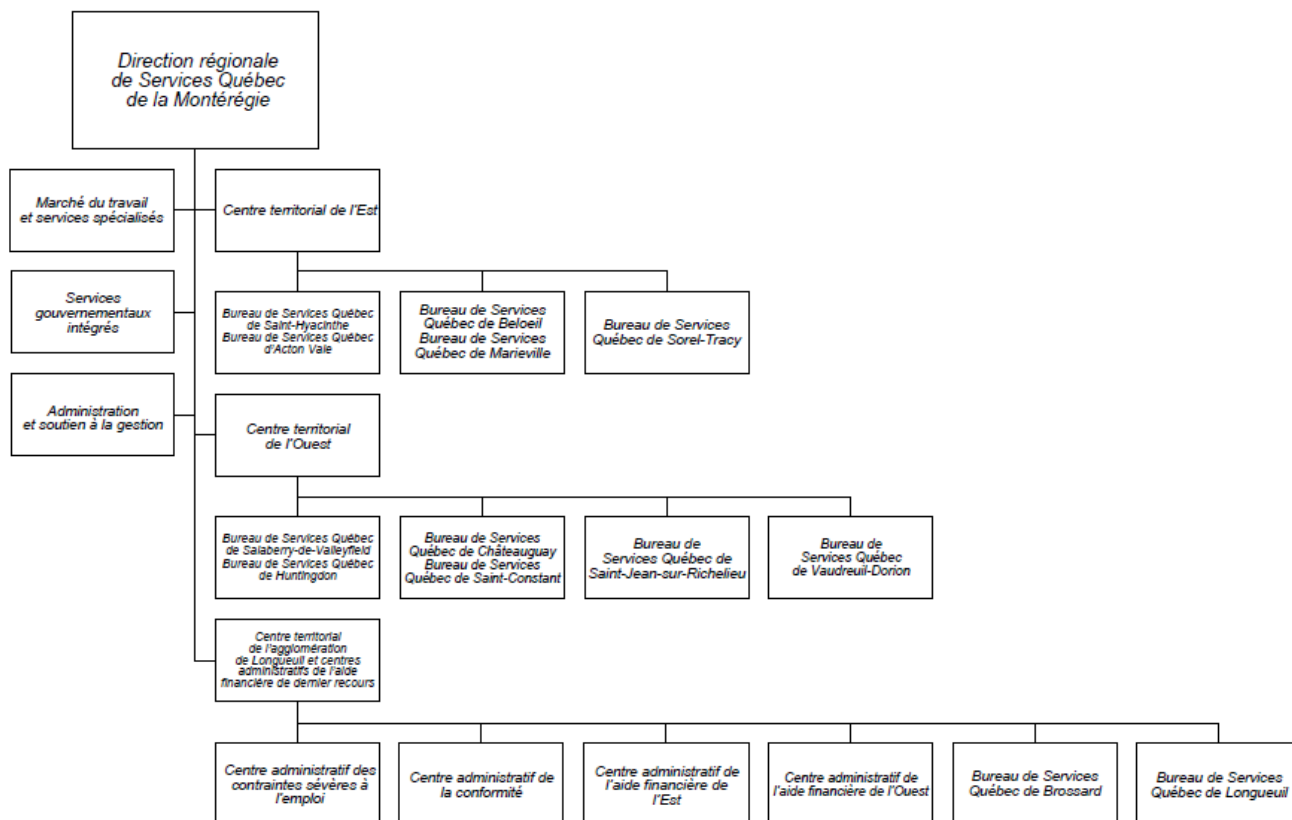
⁽¹⁾ Depuis le 1^{er} avril 2022, les bureaux de Services Québec de Granby et de Cowansville font partie de la région administrative de l'Estrie. Par conséquent, nous avons ajusté les données budgétaires de 2021-2022 afin d'exclure les informations budgétaires de ces deux BSQ afin d'avoir une base comparable entre les deux années financières.

5.2 Indicateurs de résultats et cibles

La performance des interventions déployées est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles liées à des indicateurs de résultats. En 2022-2023, la Montérégie devra atteindre les cibles suivantes :

Indicateurs de résultat	Cibles 2022-2023
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	13 650
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	57,1 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	S.O.
4. Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	S.O.
5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 837
6. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	42,8 %
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	561
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	2 417
9. Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	97 %
10. Proportion des demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85 %

5.3 Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie



5.4 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail²

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre (6)	Représentantes et représentants des entreprises (6)	Représentantes et représentants des organismes communautaires (2) et des milieux de formation (4)
GAUDETTE, Guy Coordonnateur régional Syndicat des métallos Bureau régional de Brossard 9955, rue de Châteauneuf, bureau 225 Brossard J4Z 3V5	BERGERON, David Directeur général Chambre de commerce et d'industrie du Grand Roussillon 100-15, boulevard Maple Châteauguay J6J 3P7	CÔTÉ, Odette Directrice générale Champlain Regional College 900, rue Riverside Saint-Lambert J4P 3P2
HERBEUVAL, Annette Présidente Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boulevard Taschereau Ouest Brossard J4X 1C2	BRODEUR, Stéphanie Directrice générale Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud 893, boulevard Guimond Longueuil J4G 2M7	GROULX, Martine Directrice générale Droit à l'emploi 49, rue Saint-Jacques Saint-Jean-sur-Richelieu J3B 2J8
DELL'ANIELLO, Jean-Philippe 3 ^e vice-président Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boulevard Taschereau Ouest Brossard J4X 1C2	CAOUCETTE, Serge Président GLM Conseil 221, rue Saint-Jean Longueuil J4H 2X4	LAFLAMME, Isabelle Directrice générale adjointe Centre de services scolaire des Patriotes 1740, rue Roberval Saint-Bruno-de-Montarville J3V 3R3
PHANEUF, Patrick Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 11, rue Chapleau Granby G2G 6K1	DOYLE, Olivier Directeur général Pôle d'économie sociale Vallée-du-Haut- Saint-Laurent 649, chemin Larocque Salaberry-de-Valleyfield J6T 4E1	VIOLLETTI, Élise Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi Marguerite- d'Youville 95, boulevard de Mortagne, bureau D Boucherville J4B 6G4
BEAUREGARD, Éric Président Syndicat de l'UPA de la Rivière Noire 3800, boul. Casavant Ouest Saint-Hyacinthe J2S 8E3	VINCELETTE, René Vice-président aux ressources humaines Groupe Lacasse inc. 99, rue Saint-Pierre Saint-Pie J0H 1W0	LECOMPTE, Jean-Claude Membre du conseil d'administration du cégep de Valleyfield 14, rue Cholette Salaberry-de-Valleyfield J6T 5M6
VACANT	NEAULT, Kathleen Présidente Réfri-Ozone inc. 810, boulevard Industriel Granby J2J 1A4	INFANTE, Mark Conseiller en relations de travail Syndicat de Champlain 7500, chemin de Chambly Saint-Hubert J3Y 3S6
Membre désignée représentant le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Membre désigné représentant le ministère de l'Économie et de l'Innovation	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
BEAUREGARD, Manon Directrice régionale de la Montérégie 515, boulevard Sir-Wilfrid-Laurier Bureau 201 Belœil J3G 6R7	VACANT	COULOMBE, Jean-François Directeur de l'intervention régionale 1035, rue De La Chevrotière Québec G1R 5A5
Membre désigné représentant la Commission de la construction du Québec	Membre désigné représentant le développement local	Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
KELLY, Francis Chef de section - Développement des compétences Direction de la formation professionnelle 8485, rue Christophe-Colomb Montréal H2M 0A7	PLAMONDON, Josée Directrice générale Montérégie économique 280, boulevard Harwood Vaudreuil-Dorion J7V 1Y5	GIGNAC, Yannick Directeur régional 201, place Charles-Le Moyne, Longueuil G8P 1N3

² En date du 1^{er} avril 2022.

