

DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC
DE LA MONTÉRÉGIE
2023-2024

Rédaction

Direction du marché du travail et des services spécialisés
Direction générale de Services Québec de la Montérégie
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
135-H, boulevard de Mortagne
Boucherville (Québec) J4B 6G4

Édition

Direction générale des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse :

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications>

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 23 mars 2023.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-95394-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Les priorités régionales qui ont été retenues cette année par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, en collaboration avec les gestionnaires de Services Québec de la Montérégie, tiennent compte de plusieurs préoccupations nommées par nos partenaires dans le cadre d'une consultation sur nos principaux enjeux et moyens d'action possibles.

Les idées de nos partenaires nous ont permis de jeter un regard neuf sur les défis posés par la pénurie de main-d'œuvre, les transformations du marché du travail, l'adéquation entre la formation et l'emploi, les pratiques de gestion des ressources humaines, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, etc.

Notre *Plan d'action régional 2023-2024* se veut un outil de priorisation de nos interventions et un guide pour l'ensemble des partenaires qui collaborent à sa mise en œuvre.

Dans un contexte de plein emploi, les personnes qui auront besoin de recourir aux services publics d'emploi ont des profils qui évoluent alors que les attentes des employeurs sur la qualification de la main-d'œuvre demeurent importantes. Une sensibilisation aux bénéfices de la formation continue, autant pour l'employeur que pour le travailleur, viendra appuyer le déploiement de nos stratégies de développement des compétences des personnes sans emploi et des travailleurs en emploi.

Face au manque de main-d'œuvre, les stratégies qui permettront de soutenir les employeurs dans la mise en place de pratiques innovantes d'attraction de bassins potentiels de main-d'œuvre et de fidélisation de leurs employés seront mises de l'avant. Nous serons également présents pour accompagner les individus dans une intégration et un maintien en emploi durable. Deux projets phares propres à notre région, *Viser juste!* et *Jumelage, Arrimage et Démarchage en Emploi (JADE)* s'y attardent plus particulièrement.

L'accompagnement personnalisé des prestataires d'aide financière de dernier recours qui sont plus éloignés du marché du travail sera renforcé pour les diriger vers des ressources et des mesures appropriées à leur situation.

C'est dans une volonté de complémentarité de services et de ressources avec l'ensemble de partenaires ministériels, socioéconomiques, communautaires et scolaires que le Conseil régional des partenaires du marché du travail et le personnel de Services Québec s'allient pour offrir des services de qualité, accessibles et adaptés à notre réalité régionale, contribuant ainsi au développement économique et social de la Montérégie.

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

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

Table des matières

Mot de la directrice générale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	II
Table des matières	III
1. Présentation de la Direction générale de Services Québec	1
Organisation administrative.....	1
Offre de services.....	1
Services de solidarité sociale.....	2
Services gouvernementaux	2
Partenariat	2
2. Évolution de l’environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec	4
Résumé de l’état du marché du travail en Montérégie	4
Population et territoire	5
Dynamique démographique	5
Scolarité	6
Indicateurs du marché du travail	6
La situation de certains groupes sur le marché du travail	7
Les femmes.....	7
Les jeunes.....	7
La main-d’œuvre expérimentée	8
Les personnes immigrantes.....	8
Les prestataires d’un soutien public du revenu	9
Nombre de prestataires de l’aide sociale et de prestataires de l’assurance-emploi	9
L’évolution de l’emploi selon le secteur d’activité des entreprises	10
Répartition des entreprises (établissements) de la Montérégie selon le secteur d’activité et la taille (nombre d’employées et d’employés) en 2020	10
3. Priorités régionales et axes d’intervention en lien avec les principaux objectifs	14
3.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique.....	15
3.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel	18
3.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	18
4. Annexes	20
4.1 Budget d’intervention du Fonds de développement du marché du travail	20

Comparaison de la situation budgétaire initiale 2023-2024 et 2022-2023	20
4.2 Indicateurs de résultats ciblés et cibles	21
4.3 Organigramme de la Direction générale de Services Québec	23
4.4 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	24

1. Présentation de la Direction générale de Services Québec

La Direction générale de Services Québec de la Montérégie est une unité qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle soutient le Ministère dans sa mission, qui consiste à soutenir la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. En plus d'accompagner ses clientèles et de favoriser leur autonomie, elle offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Les services du Ministère sont offerts sur l'ensemble du territoire québécois grâce aux centres d'appels, aux services en ligne et aux bureaux répartis dans les 17 régions administratives.

Les bureaux de la Direction générale 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 dans leur prestation de services, 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 générale de la Montérégie comprend trois directions territoriales : la Direction territoriale de l'Est, la Direction territoriale de l'Ouest et la Direction territoriale du Centre. Cette structure lui donne un accès plus direct et en continu aux réalités locales et territoriales de la région.

Une direction territoriale a pour mandat de coordonner la planification et la gestion des activités, des ressources et des budgets alloués pour l'ensemble de son territoire. Elle offre aussi l'encadrement et l'expertise nécessaires aux gestionnaires des unités locales pour réaliser leur mandat.

Les trois directions territoriales ont sous leur responsabilité des unités locales, c'est-à-dire les bureaux de Services Québec, qui sont répartis dans 11 municipalités régionales de comté et l'agglomération de Longueuil. Ces bureaux sont responsables d'offrir les services aux citoyens et aux entreprises en matière de services publics d'emploi et de services gouvernementaux. À la Direction territoriale du Centre s'ajoute l'offre de services de solidarité sociale par l'entremise du centre administratif de l'aide financière et du centre administratif de la conformité.

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 avec assistance. Des services

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

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 dans 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 spécialisés en 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 les centres administratifs où sont regroupées les activités liées au traitement de l'attribution initiale, à la gestion des dossiers actifs, au programme de revenu de base, 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 les citoyens ainsi que pour les entreprises en leur offrant un accompagnement dans leurs démarches administratives selon le mode privilégié (comptoir, téléphone, Web).

Ce guichet multiservice permet un accès simplifié :

- à des renseignements généraux sur les programmes et les services gouvernementaux;
- à de l'information gouvernementale en situation d'urgence;
- aux services en ligne offerts par les ministères et les 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;
- 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 générale de Services Québec de la Montérégie interagit avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour assurer le développement économique et social de la région. Parmi eux, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régional.

Pour assurer la réalisation de sa mission, elle peut compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir des services répondant aux attentes de la population.

La Direction s'associe également à de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres, afin de simplifier l'accès aux services, d'en assurer la continuité et d'en améliorer l'efficacité.

2. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec

La présentation de l'état du marché du travail de la Montérégie permet d'expliquer les choix de stratégies régionales retenues en lien avec les principaux enjeux du Ministère.

RÉSUMÉ DE L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MONTÉRÉGIE

- Récupération complète des emplois perdus pendant la pandémie;
- Taux de chômage le plus faible enregistré depuis la compilation des données régionales en 2006;
- Forte participation des femmes au marché de travail;
- Légère baisse du nombre de postes vacants;
- Baisse du nombre de prestataires d'assistance sociale en accord avec la tendance des dernières années;
- Certains secteurs d'activité affichent des postes vacants de longue durée comme les services d'hébergement et de restauration, le commerce de détail, le transport et l'entreposage, etc.;
- D'autres secteurs d'activité performant très bien, notamment les soins de santé, la construction, les services professionnels scientifiques et techniques (dont les technologies de l'information et des communications), la finance, etc.;
- Mobilité professionnelle fluide entre les différents secteurs d'activité;
- Besoins importants de main-d'œuvre dans les professions de niveau de compétence élémentaire, intermédiaire et technique qui requièrent moins de qualification;
- Un 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;
- Importance du développement des compétences du futur comme celles liées au virage numérique et à la transition verte chez les 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 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 territoire équivalent de la région, c'est l'agglomération de Longueuil qui comptait le plus grand nombre d'habitants. On y trouvait un peu plus de 30,0 % de la population régionale, suivie par la MRC de Roussillon avec une part de 12,9 %.

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, ont connu une variation relativement faible de leur population. Seule la MRC du Haut-Saint-Laurent a affiché une diminution de sa population.

L'effet du transfert des MRC de Brome-Missisquoi et de La Haute-Yamaska vers la région de l'Estrie se fait ressentir dans le taux de croissance de la population dans la région (-0,2 point de pourcentage) ainsi que dans le poids démographique de la Montérégie dans l'ensemble du Québec (-2,0 points de pourcentage).

La hausse démographique enregistrée à l'échelle régionale est due en partie à la croissance du nombre d'immigrants. En effet, la Montérégie a accueilli 39 230 immigrants de plus entre 2016 et 2021, ce qui se traduit par une hausse de 28,0 %, un taux largement supérieur de la moyenne québécoise qui était de 10,9 %. Notons qu'en 2021, la part de personnes immigrantes dans la population totale était de 12,6 % dans la région, soit une proportion légèrement inférieure à celle de la province, à savoir 14,6 %.

DYNAMIQUE DÉMOGRAPHIQUE

Au cours de la dernière décennie, la part de la population de 15 à 24 ans décroît de façon marquée en Montérégie, alors que celle de 55 à 64 ans 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 25 à 54 ans connaît une décroissance. La situation concernant la population est le résultat de l'évolution démographique engendrée par le baby-boom. Le constat est similaire pour l'ensemble de la province. Si les dynamiques démographiques actuelles se poursuivent, elles auront un effet négatif sur le bassin de la main-d'œuvre disponible.

Selon les projections démographiques de l'Institut de la Statistique du Québec, la situation devrait perdurer au cours des 8 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 jusqu'à 2038.

SCOLARITÉ

Selon les données du recensement de 2021, 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 ou d'un certificat universitaire est de 26 % en Montérégie et de 27 % dans la province.

De plus, 23 % de la population active de 25 à 64 ans de la Montérégie n'a obtenu qu'un diplôme d'études post-secondaires inférieur à un baccalauréat, une part légèrement inférieure à la moyenne québécoise de 24 %.

Les MRC de la Montérégie présentent de grandes disparités quant au niveau de scolarité et de littératie de leur population. 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. Elles affichent également un niveau de littératie plus faible comparativement à l'ensemble de la région.

Notons qu'en Montérégie, les femmes enregistrent un niveau de scolarité plus élevé que les hommes, plus particulièrement pour le niveau de scolarité de baccalauréat ou de grade supérieur.

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 de hautes qualifications d'où l'importance d'avoir un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2022, la population active a connu une croissance en Montérégie légèrement supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble de la province (+1,4 %; +11 800 personnes au niveau régional, contre +1,1 %; +49 600 personnes au niveau provincial). Le taux d'activité demeurerait plus élevé dans la région (65,4 %) que dans l'ensemble de la province (64,3 %).

La région présentait également une augmentation de l'emploi de 3,1 % comparativement à l'année 2021. Toutefois, cette hausse est légèrement plus faible que celle enregistrée entre 2020 et 2021 qui était de 3,4 %. Avec 838 400 personnes en emploi, la région représentait 19,0 % des personnes occupées au Québec. Par ailleurs, l'emploi total dans la province a augmenté de 3,0 % par rapport à 2021 (+129 700).

Les personnes occupant un emploi à temps plein dans la région représentaient 83 % de l'emploi en 2022, comparativement à 17 % pour les personnes occupant un emploi à temps partiel. Le nombre de personnes occupant un emploi à temps plein a connu une augmentation de 4,1 % par rapport à 2021, alors que le nombre de personnes occupant un emploi à temps partiel a baissé de 1,5 %.

La Montérégie comptait 13 700 chômeurs de moins qu'en 2021 et le taux de chômage a diminué de 1,7 point de pourcentage pour s'établir à 3,8 % en 2022.

Le taux de chômage dans la province s'est établi à 4,3 %, soit une baisse de 1,8 point de pourcentage par rapport à 2021. Soulignons que la Montérégie présentait un des taux de chômage les plus faibles dans la province.

La forte reprise économique a bien évidemment stimulé la création des emplois sur le territoire. Toutefois, la pénurie de main-d'œuvre s'observe clairement dans le nombre de postes vacants affichés au niveau régional, dont une grande partie concerne les secteurs qui ont été le plus touchés par les répercussions de la crise sanitaire.

LA SITUATION DE CERTAINS GROUPES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

LES FEMMES

En 2022, le nombre d'emplois occupés par les femmes en Montérégie a connu une forte augmentation de 22 200 (+5,8 %) qui est bien plus importante que celle enregistrée chez les hommes, à savoir une hausse de 3 300 postes (+0,8 %) comparativement à 2021. Le nombre d'emplois occupés par les femmes est légèrement inférieur à son niveau prépandémique, soit -0,1 %, alors que le nombre d'emplois occupés par les hommes est supérieur de 0,1 % par rapport à celui enregistré en 2019. Toutefois, la part des emplois occupés par des femmes a augmenté de 1,2 point de pourcentage comparativement à l'année précédente, passant de 47,0 % en 2021 à 48,3 % en 2022.

LES JEUNES

Le nombre de personnes en emploi chez les 15 à 24 ans a chuté de 12 500 en Montérégie et une grande partie des emplois perdus étaient des postes à temps partiel. Le taux de chômage chez ce groupe a augmenté de 0,7 point de pourcentage pour se situer à 7,8 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne québécoise de 7,6 %. Quant au taux d'activité, il a connu une baisse non significative de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 68,8 %, tant au niveau régional que provincial.

En ce qui concerne le taux d'emploi, il a baissé de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 63,5 %. Par ailleurs, le taux d'emploi chez les 15 à 24 ans dans l'ensemble du Québec s'établissait à 63,6 %, ce qui représente une hausse de 1,3 point de pourcentage par rapport à 2021.

La proportion des personnes occupant un emploi à temps partiel chez les 15 à 24 ans en Montérégie a baissé de 2,2 points de pourcentage en 2022 pour s'établir à 52,3 % alors que la part des emplois à temps plein a connu une hausse de 2,3 points de pourcentage pour se stabiliser à 47,7 %.

La participation des jeunes au marché du travail est importante pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Cependant, ceux-ci peuvent rencontrer des obstacles pour intégrer le marché de l'emploi; il est donc crucial de leur fournir des opportunités de formation pour acquérir et pour développer les compétences nécessaires pour réussir sur le marché de travail.

LA MAIN-D'ŒUVRE EXPÉRIMENTÉE

Le nombre de personnes en emploi âgées de 55 ans et plus a augmenté dans la région. En 2022, on comptait 9 800 personnes en emploi de plus qu'en 2021, ce qui correspond à une hausse de 5,2 %, soit une augmentation plus prononcée qu'au niveau provincial (+4 %). La population active dans cette catégorie d'âge a augmenté de 22 700 personnes, tandis que la population active a augmenté de 5 200 individus (+2,6 %). Le taux d'emploi se stabilisait à 35,1 % alors que le taux de chômage a diminué de 2,4 points de pourcentage pour s'établir à 3,4 % en 2022.

Quant à la proportion de travailleurs occupant un emploi à temps partiel dans cette catégorie d'âge, elle a augmenté de 3,9 points de pourcentage. Cette proportion était de 24,3 % en 2022.

En 2022, les personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient 18,9 % des emplois en Montérégie. Elles représentaient également 18,2 % de la population de 15 ans ou plus. La proportion des emplois à temps partiel chez les femmes était plus importante que chez les hommes, avec un écart de 13 points de pourcentage.

La mise en place de programmes gouvernementaux pour inciter les travailleurs expérimentés à demeurer ou à retourner sur le marché du travail permet non seulement de pallier la pénurie de main-d'œuvre, mais également de transférer les expertises ainsi que d'améliorer la productivité des entreprises.

La productivité et la compétitivité de ces dernières ne dépendent pas uniquement de l'intensité des investissements en capital matériel comme la machinerie et la numérisation, mais également en capital humain tel que les habiletés et les compétences détenues par la main-d'œuvre, d'où la nécessité d'un développement continu des compétences techniques chez les personnes expérimentées ainsi que chez les jeunes.

LES PERSONNES IMMIGRANTES

La Montérégie est la deuxième région comptant le plus de personnes immigrantes au Québec, après Montréal. Elle accueille un certain nombre d'immigrants qui s'établissent largement dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal dont une grande portion de la Montérégie fait partie. C'est l'agglomération de Longueuil qui compte la majorité des personnes immigrantes de la Montérégie. En 2016, 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. Leurs compétences et leurs expériences peuvent enrichir le marché de l'emploi régional, mais leur intégration peut représenter un défi en raison des barrières linguistiques et culturelles ainsi que la reconnaissance de leurs qualifications.

L'exploitation des compétences de ces groupes peut améliorer la productivité et la compétitivité de l'économie régionale tout en favorisant l'inclusion et la diversité.

Diverses stratégies ont été mises en œuvre en collaboration avec les ministères et les 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 les Inuits. Pour maximiser les avantages de la diversité, des actions spécifiques devront être dirigées vers les entreprises afin que celles-ci soient mieux soutenues lors de l'embauche et l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée, dont les personnes issues de l'immigration.

LES PRESTATAIRES D'UN SOUTIEN PUBLIC DU REVENU

En Montérégie, le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi a baissé (-59,8 %) en moyenne en 2022 par rapport à 2021. Le nombre de prestataires a également baissé (-32,3 %) dans l'ensemble du Québec.

Le nombre de prestataires de l'aide sociale était de 16 737 en 2022, ce qui représente une baisse de 7,5 % comparativement à 2021. Cependant, le volume de cette clientèle a connu une hausse de 9,9 % dans l'ensemble du Québec pour s'établir à 134 642 en 2022. Ainsi, la proportion des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi a connu une baisse de 4,9 % en Montérégie alors qu'elle a augmenté de 16,6 % dans l'ensemble de la province.

Nombre de prestataires de l'aide sociale et de prestataires de l'assurance-emploi

Clientèle	Montérégie			Québec		
	2022	2021	Variation en %	2022	2021	Variation en %
Prestataires de l'aide sociale	16 737	18 084	-7,5 %	134 642	122 509	9,9 %
Prestataires de l'assurance-emploi	19 106	47 567	-59,8 %	122 179	295 737	-32,3 %

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, moyennes annuelles.

Soulignons qu'en 2022, la proportion des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi depuis 4 ans et plus était de 42,1 % en Montérégie, comparativement à 38,8 % dans la province, alors que la proportion de ceux qui le sont depuis 2 ans et plus était de 55,4 % en Montérégie, comparativement à 50,9 % dans la province.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette tendance à la baisse du nombre de prestataires d'assistance sociale, notamment le contexte économique favorable et la rareté de main-d'œuvre, qui offrent des opportunités d'emploi à certains prestataires, ainsi que la dynamique démographique de vieillissement qui amène les personnes âgées de 65 ans et plus vers le régime de pension.

Finalement, le transfert des MRC de Brome-Missisquoi et de La Haute-Yamaska vers la région de l'Estrie en avril 2022 a eu un effet sur le dénombrement des prestataires d'assistance sociale en Montérégie.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

En 2020, on dénombrait 45 630 établissements en Montérégie, dont près de 86 % comptent moins de 20 employés, soit 39 153. Le secteur des services est celui où l'on trouve le plus grand nombre d'établissements, soit 73,0 %. 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

	Taille de l'entreprise						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.

L'économie régionale se base sur la grande présence de petites et moyennes entreprises qui ont besoin de soutien en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'elles adaptent leurs pratiques aux nouvelles réalités du marché du travail et améliorent la gestion de leur capital humain. L'attraction et la fidélisation 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.

En 2022, le secteur de la production de biens (+7 000) présentait une augmentation de 3,6 % en ce qui concerne le nombre d'emplois occupés comparativement à 2021. Cette croissance est attribuable au secteur de la fabrication (+16 800) ainsi qu'à celui des autres industries de biens (+1 400). Toutefois, le secteur de la construction a connu une baisse de 16,7 %, ce qui a entraîné la suppression de 11 200 emplois en 2022. Quant au secteur des services, il présentait une croissance de 18 500 emplois occupés, soit une hausse de 3,0 %.

La Montérégie représentait 23,4 % des emplois occupés dans le secteur de la fabrication dans la province, ce qui constitue une hausse de 2,8 points de pourcentage par rapport à 2021. 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, 14,0 % (+1,6 point de pourcentage par rapport à 2021) de l'ensemble des emplois occupés en Montérégie sont associés au secteur de la fabrication comparativement à 11,4 % pour l'ensemble de la province.

Au quatrième trimestre de 2022, la Montérégie comptait 36 250 postes vacants. Cela représente un taux de postes vacants de 6,0 %, soit un taux supérieur à celui de l'ensemble du Québec (5,4 %). La région se classe ainsi au 3^e rang au niveau national en termes de taux de postes vacants le plus élevé.

La moitié des professions présentant le plus de postes vacants de longue durée en Montérégie exigent des compétences de niveau élémentaire (aucune formation), intermédiaire (secondaire) ou technique 2 (niveau postsecondaire, c'est-à-dire professionnel ou collégial de 2 ans).

Selon les dernières prévisions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, il devrait y avoir 176 800 emplois à pourvoir en Montérégie de 2022 à 2026. En effet, 66 500 emplois devraient être créés grâce à la croissance de l'économie régionale, alors que 110 300 postes devraient être créés en raison de nombreux départs à la retraite (62 % des emplois à pourvoir de 2022 à 2026).

La reprise économique en Montérégie a été soutenue par plusieurs facteurs, y compris la grande diversité de son activité économique de même que le positionnement géographique stratégique de ses chaînes logistiques (situées entre Montréal et les États-Unis), ce qui entraîne un grand dynamisme dans ses principaux secteurs, notamment le commerce de gros et de détail, le transport, l'entreposage et les services informatiques.

On peut également souligner l'apport qu'auront les zones industrialo-portuaires situées à Contrecoeur-Varenes, Sainte-Catherine, Salaberry-de-Valleyfield et Sorel-Tracy. Celles-ci devraient favoriser, au cours des prochaines années, le développement de l'industrie manufacturière et 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.

L'épanouissement économique de la Montérégie reposera sur l'augmentation de la productivité, que ce soit par l'organisation du travail, par l'investissement en innovation, en recherche et développement, en automatisation, mais également par le rehaussement des qualifications du capital humain.

La main-d'œuvre devra être soutenue et accompagnée afin qu'elle puisse 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.

Les avancées technologiques ont créé de nouvelles professions qui nécessitent de très hautes qualifications. En revanche, certaines professions qui exigent peu ou aucune qualification sont à risque élevé de disparition en raison de l'automatisation, de la numérisation et même de l'intelligence artificielle, d'où la nécessité accrue de l'adaptation des employés aux nouvelles technologies ainsi que le rehaussement de leurs qualifications au fur et à mesure pour suivre les changements structurels que le marché de travail subit.

Dans une économie aussi ouverte qu'aujourd'hui, la formation continue est primordiale pour assurer la compétitivité des entreprises sur la scène régionale, nationale et internationale.

Les enjeux régionaux qui découlent de l'état du marché du travail découlent des enjeux nationaux portés par le ministère :

1. La participation de tous au développement social et économique;
2. Une expérience employée inspirante;
3. Des services de qualité, simples, intégrés et accessibles.

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

La planification régionale découle de l'état du marché du travail régional et des enjeux nationaux. Elle s'appuie également sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2023-2027 du Ministère et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que sur l'exercice annuel de planification du secteur de l'emploi. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie ainsi que des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités.

Pour 2023-2024, les priorités de la Direction générale de Services Québec de la Montérégie sont les suivantes :

- Améliorer les connaissances sur les besoins régionaux de main-d'œuvre et les impacts des transformations du marché du travail.
- Renforcer la culture de formation continue et maximiser les activités de développement des compétences des personnes sans emploi et des travailleurs.
- Sensibiliser et soutenir les employeurs dans la mise en valeur de leurs pratiques de gestion ou la mise en place de pratiques de gestion qui favorisent l'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre.
- Rejoindre et connaître tous les bassins de main-d'œuvre disponibles et adapter notre approche d'intervention et notre offre de services en fonction de leurs besoins.
- Assurer un appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour les personnes ayant bénéficié d'un service public d'emploi et accompagner les personnes pour assurer leur maintien en emploi.
- Optimiser la complémentarité de services avec nos partenaires pour une réponse concertée aux enjeux de développement social et économique.
- Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet de l'intégration socioprofessionnelle que pour le volet de l'inclusion sociale.
- Développer les talents et mettre à contribution l'expertise des employés pour le bénéfice de nos clientèles.
- Améliorer la qualité des services offerts et mesurer la satisfaction de la clientèle.

3.1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui interpellent les directions générales de Services Québec.

En réponse à l'objectif 1.1 de la planification stratégique 2023-2027 visant à améliorer la situation économique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues.

Objectif 1.1

Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale

AXE D'INTERVENTION L'accompagnement de la clientèle

- Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet de l'intégration socioprofessionnelle que pour celui de l'inclusion sociale.

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

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend compte de la Planification stratégique 2023-2027 du Ministère; en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 1 de la planification stratégique, soit « Accroître la participation de tous au développement social et économique » et il contribue à la réalisation de trois objectifs de cette orientation, soit :

- Objectif 1.2 Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi;
- Objectif 1.3 Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi;
- Objectif 1.5 Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Voici les enjeux du Plan d'action 2023-2024 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 - Des services publics d'emploi évolutifs et innovants pour une réponse adaptée à un marché du travail en transformation;
- Enjeu 3 - La connaissance et le recours aux services publics d'emploi pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent et répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- Enjeu 4 - L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les axes d'interventions retenues 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 du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

Orientation 1	Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte
----------------------	---

AXE D'INTERVENTION Les besoins actuels et futurs du marché du travail

- Améliorer la connaissance des déséquilibres du marché du travail en offrant de l'information sur les professions en déficit de main-d'œuvre dans les secteurs d'activités prioritaires en Montérégie afin de trouver les meilleures solutions aux besoins actuels et futurs de main-d'œuvre.
- Améliorer la connaissance des impacts sur le marché du travail de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte afin d'adapter nos interventions auprès des travailleurs et employeurs.

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

AXE D'INTERVENTION Le développement des compétences

- Maximiser le recours aux activités qui visent l'identification, l'acquisition et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi ainsi que des travailleuses et travailleurs en emploi.
- Sensibiliser les employeurs à la mise en place d'une culture de formation continue au sein de leur entreprise et leur proposer les mesures appropriées pour assurer le développement des compétences requises par leur main-d'œuvre.

Orientation 3	Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre
----------------------	--

AXE D'INTERVENTION L'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre

- Sensibiliser les employeurs à l'importance d'une culture d'entreprise forte et les outiller pour mettre en valeur leurs pratiques de gestion éthiques, sociales et environnementales.
- Soutenir les employeurs dans la mise en place de nouveaux modes d'organisation du travail qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle ainsi que la santé et le bien-être au travail.

- Outiller les employeurs dans la mise en place de pratiques de gestion des ressources humaines inclusives qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre aux profils atypiques et diversifiés.

Orientation 4

Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers

AXE D'INTERVENTION Les bassins de main-d'œuvre disponibles

- Assurer l'adéquation de l'offre de services, en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité et les établissements d'enseignement, avec les besoins spécifiques des clientèles et les besoins du marché du travail.
- Optimiser notre approche d'intervention auprès des nouvelles et nouveaux demandeurs et des personnes réitérantes² à l'aide financière de dernier recours, par une meilleure connaissance de leurs besoins et profils, afin qu'ils puissent réintégrer rapidement le marché du travail.
- Recourir à divers moyens pour rejoindre les personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi afin de leur offrir des services adaptés à leurs besoins.

Orientation 5

Prioriser les interventions dont la portée est durable

AXE D'INTERVENTION Le placement et le maintien en emploi

- Confirmer la valeur ajoutée du projet *Viser juste!* pour un maintien durable en emploi en recrutant davantage de participants, en optimisant le processus de collaboration et en sensibilisant les employeurs à ce service d'accompagnement intensif, flexible et personnalisé.
- Consolider le service *Jumelage, arrimage et démarchage en emploi (JADE)* en aidant davantage d'individus à obtenir un emploi qui répond à leur profil et en offrant aux employeurs un jumelage avec une personne prête à occuper un emploi.

2. Demandeurs pour qui il ne s'agit pas d'une première demande et dont la durée cumulative à l'aide est inférieure à 48 mois.

Orientation 6

Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation

AXE D'INTERVENTION La complémentarité de services

- Optimiser la complémentarité de services, par le partage d'informations sur les programmes, mesures et services et le référencement des clientèles, avec les différents partenaires³ engagés dans le développement économique et social en Montérégie.

3.2 PARTAGER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN, STIMULANT ET FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale « Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel » vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisante. À ce titre, voici les interventions régionales retenues.

Objectif 2.1

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisante

AXE D'INTERVENTION La mobilisation des employés

- Accentuer la mise en place des mesures qui favorisent la reconnaissance et le bien-être au travail et qui contribuent au sentiment d'appartenance à l'organisation.

Objectif 2.2

Cultiver notre expertise et notre potentiel

AXE D'INTERVENTION La gestion des talents

- Développer et mettre à contribution les compétences et l'expertise du personnel pour faire évoluer notre organisation au bénéfice des citoyens et des entreprises.

3.3 FAIRE ÉVOLUER NOS SERVICES EN COHÉRENCE AVEC LES ATTENTES DE NOTRE CLIENTÈLE

L'orientation 3 « Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle » du plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024.

3. Partenaires : ministères et organismes gouvernementaux, Comités sectoriels de main-d'œuvre, centres locaux de développement, organismes spécialisés en employabilité, pôles d'économie sociale, corporations de développement communautaire, organismes communautaires, Créneaux et pôle d'expertise Accord, municipalités régionales de comté, etc.

Objectif 3.1**Améliorer les services selon les attentes des clients****AXE D'INTERVENTION** La satisfaction de la clientèle

- Expérimenter, dans certains bureaux de Services Québec de la Montérégie, un nouveau mode d'évaluation de la satisfaction de la clientèle afin d'améliorer l'expérience vécue par les citoyens lors de leurs démarches avec l'État.

Objectif 3.2**Faciliter l'accès aux services gouvernementaux****AXE D'INTERVENTION** La qualité des services offerts

- Outiller l'ensemble du personnel de Services Québec pour qu'ils puissent assumer pleinement notre rôle de représentant de l'État auprès des citoyens et des entreprises en accompagnant la clientèle avec proactivité, dans le cadre de leurs démarches avec l'État.

4. Annexes

4.1 BUDGET D'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 2023-2024, d'un budget qui s'élève à plus de 138,2 millions de dollars.

En 2022-2023, le budget initial de la Montérégie était de plus de 144,5 millions de dollars pour des investissements finaux de 158,7 millions de dollars.

Ce budget régional est ensuite réparti aux unités locales pour accompagner les personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail, favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre et soutenir la gestion des ressources humaines des employeurs présents sur ces territoires.

Comparaison de la situation budgétaire initiale 2023-2024 et 2022-2023

	2023-2024 ¹	2022-2023	Variation (\$)	Variation (%)
Budget d'intervention	138 262 130 \$	144 584 981 \$	(6 322 851) \$	-4,4 %
Reports en provenance de l'année précédente	59 155 700 \$	79 134 600 \$	(19 978 900) \$	-25,2 %
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	79 106 430 \$	65 450 381 \$	13 656 049 \$ ²	+20,9 %

¹ Ce montant n'inclut pas les sommes allouées aux projets spécifiques contrairement à l'année 2022-2023.

² Cette augmentation est comparable au déficit budgétaire de 14,1 M\$ réalisé en 2022-2023.

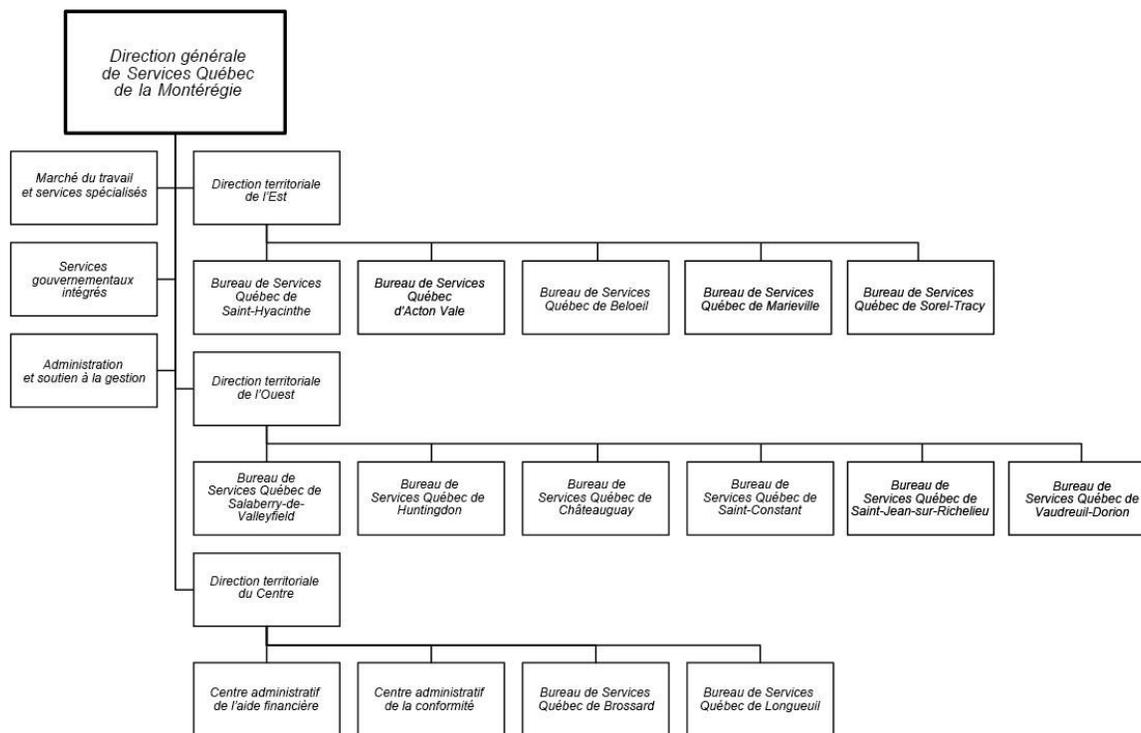
4.2 INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS ET CIBLES

La performance des interventions déployées est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles liées à des indicateurs de résultats ciblés. En 2023-2024, la Montérégie devra atteindre les cibles suivantes :

Indicateurs	Cibles 2023-2024
Ensemble des participants aux interventions des services publics d'emploi	
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	58,9 %
Clientèle de l'assistance sociale	
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)	2 145
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)	43,2 %
Proportion de participants aux interventions des services publics d'emploi s'étant maintenus en emploi pour une période d'au moins six mois (clientèle de l'assistance sociale)	75 % cible nationale
Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)	
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)	7 664
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)	67,3 %
Groupes sous-représentés sur le marché du travail	
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (groupes sous-représentés en emploi)	Non ciblé
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle) (groupes sous-représentés en emploi)	Non ciblé
Entreprises	
Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorités	35 % cible nationale
Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des services publics d'emploi	80 % cible nationale
Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des services publics d'emploi	85 % cible nationale

Indicateurs	Cibles 2023-2024
Qualification de la main-d'œuvre	
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	510
Conformité	
Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	97 %
Déclaration de services aux citoyens	
Proportion des demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85 %

4.3 ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC



4.4 COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL⁴

Membres représentant de la main-d'œuvre

- M. Stéphane Brin, Conseil régional FTQ Montérégie
- M. Jean-Philippe Dell'Aniello, Conseil central de la Montérégie – CSN
- M. Guy Gaudette, Syndicat des Métallos
- M. Mark Infante, Syndicat de Champlain
- Mme Julie Tremblay, Fédération de l'UPA de la Montérégie
- M. Cédric Vallerand, Centrale des syndicats démocratiques

Membres représentant des entreprises

- M. David Bergeron, Chambre de commerce et d'industries du Grand Roussillon
- Mme Stéphanie Brodeur, Chambre de commerce et d'industries de la Rive-Sud
- M. Serge Caouette, GLM Conseil
- M. Benoît Champigny, GSC Technologies
- M. Olivier Doyle, Pôle d'économie sociale de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent
- M. René Vincelette, Groupe Lacasse Inc.

Membres représentant des organismes communautaires

- Mme Lyne Laplante, Quartier de l'emploi
- Mme Élise Violletti, Carrefour jeunesse-emploi Marguerite-D'Youville

Membres représentant des milieux de formation

- Mme Isabelle Laflamme, Centre de services scolaire des Patriotes
- M. Jean-Claude Lecompte, président, Cégep de Valleyfield

Membre désigné représentant le développement local

- Mme Josée Plamondon, Montérégie Économique

Membres observateurs des ministères et organismes gouvernementaux

- Mme Lysanne Brunet, Commission de la construction du Québec
- M. Yannick Gignac, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Mme Louise Lafontaine, ministère de l'Éducation
- M. Jonathan Lahaie-Massie, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- M. Nicolas Martin, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

⁴ En date du 1^{er} avril 2023

