



PAR COURRIEL

Québec, le 21 septembre 2026

[Redacted address block]

N/Réf. : 91869

Objet : Votre demande d'accès aux documents

[Redacted subject line]

Nous donnons suite à votre demande d'accès du 2 septembre 2026 laquelle est ainsi libellée :

« je souhaite obtenir :

1. Tout tableau ou fichier de suivi détenu par le Secrétariat du Conseil du trésor indiquant le nombre d'emplois comptabilisés dans le cadre du Plan gouvernemental de régionalisation dans la MRC des Appalaches, pour la période de 2022 à aujourd'hui.
2. Lorsque ces données sont disponibles dans le document ou fichier existant, je souhaite également obtenir la ventilation de ces emplois par municipalité, notamment pour Thetford Mines.
3. Tout document expliquant la méthode utilisée pour déterminer la localisation d'un emploi régionalisé dans une MRC ou une municipalité, notamment lorsque l'employé ne disposait pas encore d'un bureau gouvernemental partagé dans cette municipalité. »

Après vérification, vous trouverez ci-joint le document détenu par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) concernant votre demande.

...2

De plus, nous vous informons que les données visées par votre demande font déjà l'objet d'une diffusion sur notre site Internet. Ainsi, conformément à l'article 13 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1), ci-après « Loi sur l'accès », nous vous invitons à les consulter aux adresses suivantes :

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/SSPFPRGI/tableau_plan-regionalisation-Nov2024.pdf

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/SSPFPRGI/tableau_plan-regionalisation_ParMRC_Nov.2024.pdf

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/SSPFPRGI/plan_regionalisation.pdf

Nous vous indiquons que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Vous trouverez en pièces jointes une note explicative concernant l'exercice de ce recours ainsi que le libellé de l'article précité.

Veuillez agréer, [REDACTED] nos salutations distinguées.

[REDACTED]
Mélanie Drainville
Responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels

p. j.

Plan gouvernemental de régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique

Document de questions et de réponses

Secrétariat du Conseil du trésor
Version du 12 mars 2026

Table des matières

Document de questions et de réponses 1

1. Engagements en matière de régionalisation 4

1.1 Considérant que la cible de 5 000 emplois de l’administration publique a été atteinte au 30 septembre 2024, quels sont les impacts sur les engagements en matière de régionalisation? 4

1.2 Quelle est la définition d’un emploi régionalisé pour les fins de comptabilisation des progrès pour la période du 1^{er} février 2021 jusqu’au 1^{er} octobre 2028? 4

1.3 Est-ce qu’il y a un type d’emploi particulier qui est visé par la régionalisation? 4

1.4 Quels territoires sont considérés « en région » dans le cadre du plan gouvernemental de régionalisation de 5 000 emplois de l’administration publique? 5

1.4 Quelle période la cible de régionalisation couvre-t-elle? 5

2. Suivi de la cible de régionalisation et reddition de comptes.....5

2.1 Quelles sont les modalités de calcul de la cible de régionalisation? 5

2.2 À quelle fréquence la reddition de comptes pour le suivi de la cible se fera-t-elle? 6

2.3 Est-ce que des outils informatiques (systèmes, modèles de rapports) seront disponibles pour faciliter la reddition de comptes? 6

3. Déploiement des bureaux gouvernementaux partagés.....6

3.1 Quels sont les objectifs des bureaux gouvernementaux partagés (BGP)? 6

3.2 Combien de bureaux gouvernementaux partagés (BGP) seront disponibles et à quel endroit ? ... 6

3.3 Comment régionaliser des emplois sans recourir aux bureaux gouvernementaux partagés (BGP)? 7

4. Implications pour les processus de dotation 8

4.1 Quels éléments devraient être intégrés dans l’affichage d’emplois selon les critères du Plan gouvernemental de régionalisation?..... 8

4.2 Est-ce que les organisations de l’administration publique (OAP) pourront obliger les employés à habiter dans une région particulière? 9

4.3 Est-ce possible d’exiger qu’un employé ait une adresse principale de résidence au Québec? 9

4.4 Est-ce que le lieu de résidence peut être considéré comme un critère de sélection pour privilégier certaines candidatures afin d’atteindre sa cible?..... 9

4.5 Quelles seront les répercussions de la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d’autres dispositions (2021, chapitre 11)? 10

5. Implications pour les conditions de travail 10

5.1 Dans quelles circonstances une présence minimale au bureau est-elle requise pour les employés en région ayant des tâches pouvant se faire en télétravail?..... 10

5.2 Est-ce qu’un employé régionalisé peut refuser de travailler en présentiel au BGP qui lui a été assigné en raison de la distance qu’il doit parcourir entre son lieu de résidence et son port d’attache? 11

5.3 Quel est le port d’attache d’un employé en région? 11

5.3.1. Comité de santé-sécurité (CSS) 11

5.4 Est-ce qu’un employé qui souhaite déménager en région est admissible au remboursement des frais de déménagement?..... 12

5.5 Est-ce qu’un employé qui habite dans un secteur du Québec où une allocation d’isolement ou encore de rétention s’applique pourra en bénéficier s’il pose sa candidature et obtient un emploi pouvant être effectué n’importe où au Québec? 12

5.6 Est-ce que l’employé en région est admissible au remboursement des frais de déplacement? .. 12

5.7 Est-ce que les ministères et organismes doivent rembourser des frais encourus par l’employé en télétravail pour l’aménagement d’un bureau à domicile? 13

5.8 Un employé occupant un emploi qui est muté en région est-il obligé de déménager?..... 13

ANNEXE 1: Cas de figure pour la comptabilisation des emplois régionalisés 14

ANNEXE 2 : Liste des municipalités considérées en « zone urbaine » dans le cadre du Plan gouvernemental de régionalisation 15

ANNEXE 3: MRC prioritaires pour la régionalisation des emplois 17

1. Engagements en matière de régionalisation

1.1 Considérant que la cible de 5 000 emplois de l'administration publique a été atteinte au 30 septembre 2024, quels sont les impacts sur les engagements en matière de régionalisation?

L'atteinte de la cible de régionalisation met fin aux cibles individuelles fixées aux organisations de l'administration publique (OAP). Afin d'assurer le maintien des objectifs de régionalisation jusqu'en 2028, les OAP doivent tout de même poursuivre la reddition de compte des emplois régionalisés de leur organisation au 30 septembre de chaque année.

Dans le but de soutenir l'objectif de régionalisation fixé par le gouvernement, le Plan gouvernemental de régionalisation (PGR) de 5 000 emplois de l'administration publique spécifiait que les futures demandes d'ajout d'effectifs devaient comporter une obligation de doter un minimum de 50 % des ajouts autorisés en région. Considérant l'atteinte de la cible, cette obligation est retirée.

1.2 Quelle est la définition d'un emploi régionalisé pour les fins de comptabilisation des progrès pour la période du 1^{er} février 2021 jusqu'au 1^{er} octobre 2028?

Pour la période du 1^{er} février 2021¹ jusqu'au 1^{er} octobre 2028, les OAP pourront considérer qu'un emploi est régionalisé au sein de leur organisation dans les situations suivantes :

- ☐ La dotation, en région, d'emplois devenus vacants dans les zones urbaines;
- ☐ La création de nouveaux emplois en région;
- ☐ Le déplacement d'un emploi en zone urbaine vers une région à la suite du déménagement volontaire d'un membre du personnel.

Pour consulter quelques cas de figure de régionalisation d'emplois et de leur comptabilisation dans le cadre du PGR, consultez l'Annexe 1.

Notons que pour la fonction publique, les emplois permanents et occasionnels², incluant les titulaires d'emplois supérieurs, pourront être comptabilisés.

Ne pourront pas être comptabilisés les emplois visés par les situations suivantes :

- ☐ Les employés étudiants et stagiaires;
- ☐ Le personnel de cabinet;
- ☐ Les emplois futurs que les organisations souhaitent créer, mais pour lesquels les heures rémunérées ne sont pas officiellement octroyées.

Les efforts de régionalisation des emplois du 1^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2021, dont la liste a déjà été soumise au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) au printemps 2021, ont été ajoutés au bilan des OAP (voir la question 2.1). Le SCT a révisé le nombre d'emplois régionalisés en fonction du périmètre des municipalités exclues du PGR.

1.3 Est-ce qu'il y a un type d'emploi particulier qui est visé par la régionalisation?

Dans le cadre du PGR, il demeure pertinent pour les OAP de considérer d'abord la possibilité de créer ou de transférer des emplois qui requièrent une présence physique sur le territoire pour répondre aux besoins précis de certaines régions. Le service de proximité et la connaissance du terrain sont des aspects indéniables d'un service de qualité aux citoyens au gouvernement du Québec. Ainsi, les OAP sont appelées à se référer, lorsqu'elles planifient la régionalisation de leurs emplois, aux besoins identifiés dans la [Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2025-2029](#).

Il est également possible de régionaliser tout autre emploi qui n'est pas en service direct à la population.

¹ Le 1^{er} février 2021 constitue la base de référence commune. C'est à cette date que chaque OAP a produit son portrait des effectifs (une photo au temps zéro) et dont le SCT a reçu copie. Il s'agit d'un portrait qui sert de base pour évaluer les progrès de l'atteinte de la cible des 5 000 emplois régionalisés, jusqu'au 1^{er} octobre 2028.

² Dans le cadre du PGR, la durée d'un emploi occasionnel n'a pas d'incidence sur la comptabilisation. Ainsi, un emploi occasionnel de moins d'un an peut aussi être comptabilisé comme étant un emploi régionalisé.

1.4 Quels territoires sont considérés « en région » dans le cadre du plan gouvernemental de régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique?

Pour les fins du PGR, les territoires qui sont considérés « en région » ont été définis en fonction d'un périmètre de distance de 75 km de route à partir des centres-villes de Québec et de Montréal³. Les municipalités qui se situent en totalité ou en grande majorité à l'intérieur de ce périmètre sont donc considérées en zone urbaine. La liste non exhaustive des municipalités en zone urbaine est identifiée à l'Annexe 2.

Les territoires jugés prioritaires pour localiser les emplois de l'administration publique ont été ciblés en fonction de l'indice de vitalité économique (IVE) des municipalités régionales de comté (MRC). L'IVE est un indice conçu à partir des indicateurs suivants : le marché du travail, le niveau de vie et le dynamisme démographique. Plus la valeur de l'indice de vitalité économique d'une MRC est négative, plus celle-ci accuse un retard par rapport à la majorité des MRC québécoises⁴.

Ainsi, les organisations de l'administration publique seront appelées à prioriser la régionalisation de leurs emplois dans les MRC où l'IVE se situe dans les quintiles 3 à 5.

- o La priorisation des emplois à régionaliser devra se faire selon la séquence suivante pour les ministères et organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique :
 - 1- Régionaliser des emplois dans les MRC de quintile 3 à 5 dans les bureaux des OAP;
 - 2- Régionaliser des emplois dans les MRC où se situent les bureaux gouvernementaux partagés (BGP);
 - 3- Régionaliser des emplois dans les MRC de quintile 1 et 2 dans les bureaux des OAP.
- o Pour les organismes hors fonction publique (OHFP) telles les sociétés d'État, la priorisation suivante s'appliquera :
 - 1- Régionaliser des emplois dans les MRC de quintile 3 à 5 dans les bureaux des OHFP;
 - 2- Régionaliser des emplois dans les MRC de quintile 1 et 2 dans les bureaux des OHFP.

Les MRC prioritaires pour la régionalisation sont présentées à l'Annexe 3.

1.4 Quelle période la cible de régionalisation couvre-t-elle?

La cible globale de régionalisation doit être maintenue au 1^{er} octobre 2028. Celle-ci tient compte des emplois déjà régionalisés depuis le 1^{er} octobre 2018.

2. Suivi de la cible de régionalisation et reddition de comptes

2.1 Quelles sont les modalités de calcul de la cible de régionalisation?

À partir du 1^{er} avril 2022, et ce, jusqu'en 2028, la municipalité du port d'attache⁵ de l'employé est la référence pour la comptabilisation des emplois régionalisés. La résidence principale de l'employé n'est donc plus utilisée comme référence pour la reddition de compte.

Les résultats du 1^{er} février 2021 au 1^{er} octobre 2028 seront ventilés par région, par municipalité, par catégorie d'emplois (ex. : encadrement, professionnel, technique, soutien, agent de la paix, ouvrier, etc.) ainsi que par statut d'emploi.

Ce portrait doit indiquer la variation de l'effectif et le total net d'emplois régionalisés, selon les emplois qui ont été ajoutés en région par rapport à ceux qui auront été supprimés ou mutés en zone urbaine au moment du portrait. Les postes régionalisés qui sont devenus vacants depuis la dernière période de référence peuvent être comptabilisés seulement s'ils sont en processus de comblement.

³ Le périmètre des 75 km est calculé à partir de la colline Parlementaire pour Québec et du Complexe Desjardins pour Montréal.

⁴ Pour consulter les données sur l'IVE, consultez le site de [l'Institut de la statistique du Québec](https://www.institut-statistique-quebec.ca/).

⁵ En aucun temps les OAP n'auront à fournir des données nominales sur l'adresse de domicile des employés. Il s'agit de renseignements personnels qui doivent demeurer confidentiels.

Quoique le nombre d’employés régionalisés puisse varier d’une année à l’autre, il est souhaité qu’au 1^{er} octobre 2028, le portrait de l’effectif des organisations de l’administration publique (OAP) visées par le PGR présente un bilan positif d’au moins 5 000 employés régionalisés depuis le 1^{er} octobre 2018. Les emplois régionalisés par les OAP entre le 1^{er} octobre 2018 et le 31 janvier 2021, dont la liste a été soumise au SCT, ont été pris en compte pour l’atteinte de leur cible.

Les OAP sont imputables de la fiabilité de leurs données. Considérant que les cibles individuelles sont retirées, elles n’ont plus l’obligation de diffuser les résultats quant à l’atteinte de leur cible de régionalisation dans leur rapport annuel de gestion, et ce, à partir de l’exercice 2025-2026.

2.2 À quelle fréquence la reddition de comptes pour le suivi de la cible se fera-t-elle?

Il est attendu que les OAP visées par le PGR poursuivent leurs mécanismes de suivi, en continu, du nombre d’emplois qu’elles régionalisent.

Un exercice de reddition de comptes sur les progrès réalisés se fera dorénavant une fois par année, au 30 septembre, jusqu’en 2028.

2.3 Est-ce que des outils informatiques (systèmes, modèles de rapports) seront disponibles pour faciliter la reddition de comptes?

Le SCT en collaboration avec le ministère de la Cybersécurité et du Numérique (MCN) a rendu disponible, depuis le 18 mai 2022, aux ministères et organismes de la fonction publique (MO), un rapport préformaté qui permet l’extraction des informations requises pour la reddition de comptes via SAGIR et qui facilite la comptabilisation des emplois régionalisés de façon uniforme.

Les MO qui le souhaitent peuvent donc recourir au rapport préformaté par le MCN et valider leurs données avant de transmettre leurs résultats au SCT. Ce rapport préformaté est un outil d’aide à la tâche et n’agit pas à titre de données officielles.

Pour les organismes hors fonction publique ayant leurs propres systèmes, il relève de leur responsabilité d’extraire et de valider l’information avant de la transmettre au SCT.

Dans les deux cas, un gabarit Excel a été fourni par le SCT pour permettre la comptabilisation des résultats de l’ensemble des organisations de l’administration publique. Ce gabarit est structuré de la même façon que le rapport préformaté produit par le MCN.

3. Déploiement des bureaux gouvernementaux partagés

3.1 Quels sont les objectifs des bureaux gouvernementaux partagés (BGP)?

Les BGP ont pour principal objectif d’offrir aux employés des ministères et organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique (LFP), un lieu pour bénéficier de bureaux et d’aires d’échanges avec leurs collègues ou d’autres membres du personnel de la fonction publique. Seront disponibles des lieux de collaboration, des salles de rencontres et des salles de conférences Web. Les BGP offrent des locaux non assignés pour les employés qui doivent s’y présenter, conformément à la Politique-cadre en matière de télétravail⁶ pour le personnel de la fonction publique.

3.2 Combien de bureaux gouvernementaux partagés (BGP) seront disponibles et à quel endroit ?

Le PGR prévoyait la mise sur pied de quinze (15) BGP. L’emplacement des BGP a été déterminé de façon à privilégier les municipalités dont l’IVE se situe entre le 3^e et le 5^e quintile, tout en considérant d’autres facteurs tels que la population, le taux de travailleurs, la disponibilité de services à la population, ainsi que la présence gouvernementale. Voici les municipalités dans lesquelles les BGP seront érigés :

⁶ [Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/politique-cadre-en-matiere-de-teletravail-pour-le-personnel-de-la-fonction-publique)

Régions administratives	MRC	Municipalités	Ouverture
01 - Bas-Saint-Laurent	MRC de La Matanie	Matane	
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	MRC de Lac-Saint-Jean-Est	Alma	28 septembre 2026
03 – Capitale-Nationale	MRC Charlevoix-Est	La Malbaie	
04 – Mauricie	MRC Shawinigan	Shawinigan	8 septembre 2025
05 - Estrie	MRC Le Granit	Lac-Mégantic	30 septembre 2024
07 - Outaouais	MRC La Vallée-de-la-Gatineau	Maniwaki	
08 - Abitibi-Témiscamingue	MCR Abitibi-Ouest	La Sarre	
09 - Côte-Nord	MRC Manicouagan	Baie-Comeau	
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	MRC La Côte-de-Gaspé	Gaspé	
	MRC Bonaventure	New Richmond	15 janvier 2024
12 - Chaudière-Appalaches	MRC des Appalaches	Thetford Mines	
14 - Lanaudière	MRC Matawinie	Rawdon	
15 - Laurentides	MRC Antoine-Labelle	Rivière Rouge	
16 - Montérégie	MRC Pierre-de-Saurel	Sorel-Tracy	
17 - Centre-du-Québec	MRC Arthabaska	Victoriaville	1 ^{er} décembre 2025

3.3 Comment régionaliser des emplois sans recourir aux bureaux gouvernementaux partagés (BGP)?

Les organisations pourront procéder selon l’ordre suivant :

1. Pour les organisations assujetties à la LFP : Utiliser leurs propres espaces de travail existants en région afin d’y accueillir leur personnel de façon ponctuelle ou permanente. Il est également souhaité pour un organisme gouvernemental (OAP) que celui-ci évalue la possibilité de conclure une entente⁷ avec un édifice d’une autre OAP en région concernant d’éventuels bureaux vacants et de convenir des modalités d’occupation de ses espaces et de l’utilisation de ses services.
2. Pour un emploi qui requiert une prestation de services à la clientèle uniquement (service de première ligne, en présence physique), communiquer avec Services Québec⁸ afin de vérifier la possibilité d’y loger l’employé et de convenir d’une entente, le tout dans une optique de regroupement de services.
3. Pour les organisations assujetties à la LFP pour lesquelles les options précédentes ne sont pas possibles ni applicables et qui n’ont pas de bureaux en région, ils peuvent prévoir l’utilisation des BGP. Dans ces cas, les adresses ci-dessous peuvent être utilisées comme port d’attache de l’emploi.

⁷ Un modèle d’entente est disponible sur demande afin de pouvoir s’en inspirer (regionalisation@sct.gouv.qc.ca).

⁸ Pour communiquer avec Services Québec afin de vérifier la possibilité d’hébergement d’une ressource devant offrir un service de première ligne dans une municipalité quelconque en région, veuillez s.v.p. procéder par message courriel et utiliser l’adresse suivante : partenariat@servicesquebec.gouv.qc.ca.

Région administrative	MRC	Adresses à utiliser comme port d'attache
01-Bas Saint-Laurent	MRC de La Matanie	750 du Phare Ouest Matane G4W 3W8
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	*MRC de Lac-Saint-Jean-Est	100, rue St-Joseph Alma G8B 7A6
03 - Capitale-Nationale	MRC Charlevoix-Est	21, rue Patrick-Morgan La Malbaie G5A 1T1
04 - Mauricie	*MRC Shawinigan	855, Broadway Shawinigan G9N 8B8
05 - Estrie	*MRC le Granit	150-5550, rue Frontenac Lac-Mégantic G6B 0B9
07 - Outaouais	MRC la Vallée-de-Gatineau	100, rue Principale Sud Maniwaki J9E 3L4
08 - Abitibi-Témiscamingue	MCR Abitibi Ouest	655, 2 ^e Rue La Sarre J9Z 2Y9
09 - Côte-Nord	MRC Manicouagan	625, boulevard Laflèche Baie-Comeau G5C 1C5
11 - Gaspésie-Île-de-la-Madeleine	MRC La côte de Gaspé	96, Montée de Sandy Beach Gaspé G4X 2W4
	*MRC Bonaventure	122, Boul. Perron O New Richmond G0C 2B0
12- Chaudière-Appalaches	MRC des Appalaches	693 Saint-Alphonse Nord Thetford Mines G6G 3X3
14- Lanaudière	MRC Matawinie	3486, rue Queen Rawdon J0K 1S0
15 - Laurentides	MRC Antoine-Labelle	1355, rue L'Annonciation Sud Rivière Rouge J0T 1T0
16 - Montérégie	MRC Pierre de Saurel	375, boulevard Fiset Sorel Tracy J3P 7Z4
17 - Centre-du-Québec	*MRC Arthabaska	62, rue Saint-Jean-Baptiste Victoriaville G6P 4E3

**Bureau ouvert.*

Dans les cas des OHFP, vous êtes invités à contacter votre conseiller attribué au SCT à la direction adjointe de la coordination et des organismes (DACO) si vous avez des questions, ou si un accompagnement est souhaité pour ces éléments.

4. Implications pour les processus de dotation

4.1 Quels éléments devraient être intégrés dans l’affichage d’emplois selon les critères du Plan gouvernemental de régionalisation?

Pour les MO, tous les affichages doivent respecter les règles applicables au mode de dotation utilisé (affectation, mutation, promotion, recrutement) qui découlent de la LFP ainsi que des directives et règlements afférents.

L’affichage doit préciser la municipalité du port d’attache auquel l’employé devra se rendre, en cohérence avec les exigences de la Politique-cadre en matière de télétravail du gouvernement du Québec. Le port d’attache identifié peut être un bureau existant en région du ministère concerné ou l’adresse d’un bureau gouvernemental partagé (BGP)⁹.

Il est possible d’inscrire dans l’affichage une proposition de plusieurs ports d’attache. Le port d’attache du candidat sera déterminé par le sous-ministre ou le dirigeant d’organisme, en fonction de la proximité de son lieu de résidence.

Puisque l’employé aura à se présenter à un bureau régional ou un BGP qui sera disponible ultérieurement, le recours au télétravail à temps plein est une mesure transitoire permise jusqu’à la disponibilité des espaces de travail, qui pourra être discuté avec le candidat lors de son entrevue. L’offre d’emploi peut donc faire état du fait que l’emploi permettra de faire du télétravail en mode hybride.

⁹ À noter que tant que l’adresse du BGP n’étant pas encore disponible officiellement, il est proposé d’utiliser comme adresse de port d’attache celles indiquées à la question 3.

- o Cependant, toute modalité différente (ex. : télétravail à temps plein) relevant de circonstances particulières ne devrait pas apparaître dans l’offre d’emploi. L’employé autorisé à effectuer du télétravail aura la responsabilité de prendre les mesures ou les moyens requis afin que ses conditions d’exercice à son lieu de résidence lui permettent d’offrir une prestation de travail satisfaisante, notamment au moyen d’un environnement de travail adapté et sécuritaire et d’une connexion Internet suffisamment puissante.
- o L’entrevue en ligne, sur la plateforme Teams, Zoom ou autre, constitue un excellent moyen pour l’employeur de vérifier la qualité de la connexion Internet du candidat. Si jamais un doute persiste à ce sujet pour une candidature qui retient l’attention du recruteur, ou encore si l’emploi est de nature à nécessiter une bande passante puissante, la DRH peut alors faire appel à sa Direction des ressources informationnelles (DRI) afin qu’un test¹⁰ soit effectué. Ainsi, chaque MO devra faire les vérifications en fonction du besoin lié au travail, en ce qui concerne la puissance et les difficultés technologiques déjà connues dans la région.

L’employé doit être en mesure de se présenter physiquement, à la demande de l’employeur, dans l’un des bureaux gouvernementaux au Québec identifié par l’employeur.

L’affichage ne remplace pas l’obligation d’expliquer aux candidats et candidates les modalités de réalisation de leur emploi en télétravail, notamment les déplacements attendus pour participer à certaines activités d’équipe ou de l’organisation.

Les employés doivent se déplacer dans leur espace de travail, soit dans un bureau régional de leur organisation, un espace de travail au sein d’une autre organisation, ou un BGP, en cohérence avec les exigences de la Politique-cadre en matière de télétravail du gouvernement du Québec.

4.2 Est-ce que les organisations de l’administration publique (OAP) pourront obliger les employés à habiter dans une région particulière?

Non. En vertu de l’Accord de libre-échange canadien (ALEC) relatif à la mobilité de la main-d’œuvre, il n’est pas possible de spécifier dans l’affichage d’un emploi en recrutement que le lieu de résidence de la personne doit être dans une région en particulier. Ainsi, pour un emploi réalisé en tout ou en partie en télétravail, les OAP ne peuvent pas limiter le bassin de candidatures à des personnes habitant dans des régions spécifiques¹¹.

Pour les MO de la fonction publique, il est toutefois requis d’indiquer dans l’affichage d’un emploi le ou les ports d’attache identifiés où l’employé sera appelé à se rendre, conformément à la Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du trésor fournit un gabarit d’offre d’emploi au recrutement et à la promotion sur [Carrefour RH](#).

4.3 Est-ce possible d’exiger qu’un employé ait une adresse principale de résidence au Québec?

En vertu de l’Accord de libre-échange canadien (ALEC) relatif à la mobilité de la main-d’œuvre, il n’est pas possible d’exiger qu’un employé ait son adresse de résidence principale au Québec. L’employeur exige toutefois que l’employé se présente, conformément à la Politique-cadre en matière de télétravail¹², dans l’un des bureaux de l’organisation situés au Québec. Cette exigence devrait apparaître dans l’affichage des emplois.

4.4 Est-ce que le lieu de résidence peut être considéré comme un critère de sélection pour privilégier certaines candidatures afin d’atteindre sa cible?

Non. Le lieu de résidence ne peut pas être un critère de sélection qui sert à privilégier certaines

¹⁰ Plusieurs tests en ligne sont disponibles, gratuits, efficaces et faciles d’utilisation. En voici un à titre d’exemple : <https://www.speedtest.net/>.

¹¹ Pour les MO de la fonction publique et conformément à la LFP, seulement pour les emplois en promotion, il est possible de limiter l’admission aux personnes ayant leur résidence ou leur port d’attache dans une région en particulier, et ce, si le ministère ou l’organisme estime avoir un bassin suffisant pour pourvoir son ou ses emplois situés dans cette région. Cette situation peut s’appliquer, notamment, pour les emplois requérant une présence physique dans un lieu de travail.

¹² [Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique \(quebec.ca\)](#)

candidatures plus que d'autres.

Les organisations de l'administration publique devront continuer d'appliquer les meilleures pratiques en dotation des emplois axées sur les compétences recherchées. Ainsi, elles pourraient publier, par exemple, un emploi pouvant se réaliser dans plusieurs bureaux localisés à Québec, à Montréal, en Estrie et en Gaspésie. Si la personne habitant à Montréal est celle correspondant le mieux au profil recherché pour l'emploi, elle devrait être embauchée, même si l'emploi ne pourra pas être comptabilisé comme étant « régionalisé ».

4.5 Quelles seront les répercussions de la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions (2021, chapitre 11)?

Pour les MO assujettis à la LFP, ce sont des emplois précis à combler qui seront publiés. Ainsi, un candidat intéressé par une carrière dans la fonction publique aura l'occasion de faire valoir sa candidature en fonction de ses intérêts et de ses compétences tout en connaissant l'endroit où la prestation de travail est attendue, comme le ministère et la région, par exemple.

Dans le cadre du Plan gouvernemental de régionalisation (PGR), les MO pourront publier un emploi précis pouvant s'effectuer dans plusieurs bureaux gouvernementaux potentiels, et ainsi recevoir des candidatures dans les régions visées. Dans ce cas, il est important d'assurer la possibilité de réaliser des moyens de sélection dans toutes les régions ciblées, notamment par le recours accru aux examens numériques à défaut d'avoir des représentants des ressources humaines ou des gestionnaires sur place.

5. Implications pour les conditions de travail

Pour toute précision découlant de la présente section intitulée « Implications pour les conditions de travail », vous pouvez contacter votre conseiller attitré au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) œuvrant dans l'une ou l'autre des directions suivantes :

Pour les ministères et organismes de la fonction publique :

- Direction principale de la rémunération et des conditions de travail (DPRCT) : au sujet des directives sur les frais de déplacement et de déménagement;
- Direction des relations professionnelles et de la négociation (DRPN) : au sujet des allocations d'isolement et de rétention ainsi que toute autre condition de travail ainsi qu'au sujet du télétravail.

Pour les organismes hors fonction publique :

- Direction adjointe de la coordination et des organismes (DACO) : effectuera elle-même le lien avec les autres directions concernées du SCT afin de vous revenir avec l'information.

5.1 Dans quelles circonstances une présence minimale au bureau est-elle requise pour les employés en région ayant des tâches pouvant se faire en télétravail?

Les MO de la fonction publique doivent appliquer la Politique-cadre en matière de télétravail, notamment en accueillant l'employé dans un bureau régional ou un BGP lorsque son emploi est régionalisé. Le recours au télétravail à temps plein constitue un scénario de dernier recours qui est autorisé seulement pendant une période transitoire en attente de la disponibilité d'un espace de travail dans un bureau régional ou un BGP.

Dans l'éventualité où seuls les BGP sont disponibles pour les employés d'une organisation n'ayant pas de bureau régional, les employés devront s'y présenter, conformément à la Politique-cadre en matière de télétravail du personnel de la fonction publique, **lorsque ceux-ci seront disponibles.**

5.2 Est-ce qu'un employé régionalisé peut refuser de travailler en présentiel au BGP qui lui a été assigné en raison de la distance qu'il doit parcourir entre son lieu de résidence et son port d'attache?

Non, la Politique-cadre s'applique aux MO dont le personnel est nommé suivant la LFP. Par conséquent, les employés concernés doivent respecter l'obligation de se présenter au BGP qui leur est assigné, lorsque celui-ci est ouvert.

Comme mentionné à la question 2.1, l'adresse de BGP ou du bureau du ministère en région est le port d'attache pour l'ensemble des employés régionalisés. Conséquemment, lors du processus de sélection ou de mutation, le candidat applique sur un emploi en connaissant son port d'attache. Il est recommandé lors de l'entrevue de préciser à nouveau que le candidat devra s'y présenter selon les exigences de la Politique-cadre en matière de télétravail.

Par ailleurs, si des enjeux particuliers sont rencontrés avec des employés régionalisés, il est important d'en informer votre conseiller attribué à la DRPN ou d'écrire à l'adresse suivante : drpn@sct.gouv.qc.ca.

5.3 Quel est le port d'attache d'un employé en région?

Le cadre normatif actuellement en vigueur demeure. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit attribuer un port d'attache à tous les employés.

Il relève de la responsabilité des organisations de l'administration publique (OAP) de tenter, dans un premier temps, d'offrir un espace de travail pour l'employé dans l'un de ses bureaux en région qui peut être considéré comme le port d'attache de l'employé.

À défaut d'avoir des espaces de travail disponibles dans les édifices sous leur responsabilité, les MO peuvent également convenir d'ententes avec d'autres organisations gouvernementales pouvant accueillir leurs employés. Dans ces circonstances, l'adresse de l'édifice gouvernemental devra être considérée comme le port d'attache de l'employé.

Lorsque l'employé bénéficie d'un BGP, c'est ce dernier qui constitue son port d'attache. Les MO doivent alors également faire une demande auprès de la CNESST afin d'ouvrir un numéro d'établissement dans leur dossier employeur respectif.

Pour l'employé en attente d'un BGP, et qui exerce temporairement ses attributions exclusivement à partir de son domicile, le port d'attache doit être considéré situé dans la municipalité visée par la mise en place du BGP¹³.

Veuillez noter que l'adresse du domicile ne doit pas être indiquée comme étant le port d'attache de l'employé, notamment pour des raisons liées à la santé et la sécurité, ainsi que de protection de la vie privée.

Inscriptions du port d'attache dans SAGIR pour les MO de la fonction publique :

Dans le cas des OHFP, considérant qu'ils ne sont pas assujettis à la LFP, la notion de port d'attache est appliquée en fonction des conditions de travail en vigueur.

Pour toute question, ou pour un accompagnement, vous pouvez contacter votre conseiller attribué au SCT, à la DACO.

5.3.1. Comité de santé-sécurité (CSS)

La création d'un numéro d'établissement par les MO qui ont des employés dans les BGP ne signifie pas qu'automatiquement ces derniers ont l'obligation de mettre en place un comité de santé et sécurité (CSS). Le MO (individuellement) doit avoir au moins 20 employés qui travaillent dans l'établissement pour être obligé de mettre en place un CSS. Si le BGP a 20 employés et plus, mais que ces personnes proviennent de différentes organisations, il n'y a pas d'obligation pour aucune des organisations de créer un CSS, à moins qu'une organisation ait 20 employés et plus.

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) prévoit cependant que, lorsqu'un employeur a moins de 20 employés dans son établissement, il a l'obligation d'avoir un agent de liaison. Considérant que dans les BGP plusieurs organisations ont moins de 20 employés,

¹³ Dans ce cas, l'adresse d'un bureau régional indiqué à la section 3 devra être considérée comme le port d'attache dans l'attente de la disponibilité du BGP

il se pourrait qu'il y ait plusieurs agents de liaison. Ceux-ci devront se rapporter à leur employeur respectif.

La LMRST prévoit aussi qu'un employeur puisse mettre en place des CSS multiétablissements. Si cela est le cas, la LMRST précise que le CSS multiétablissement doit englober les établissements de moins de 20 employés, ce qui aurait pour effet d'inclure l'établissement visé par le BGP pour cet employeur. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de désigner un agent de liaison considérant que le CSS multiétablissement tient lieu de mécanisme de participation des travailleurs pour cet établissement.

Pour toute question à ce sujet, le coordonnateur SST des MO peut s'adresser à l'équipe de la gestion de la SST du SCT, à la Direction principale de la santé des personnes et de l'éthique (DPSPÉ).

5.4 Est-ce qu'un employé qui souhaite déménager en région est admissible au remboursement des frais de déménagement?

Le cadre normatif actuellement en vigueur demeure. Ainsi, les modalités prévues à la Directive sur les déménagements des fonctionnaires s'appliquent. Pour être admissible à un déménagement, un employé doit donc répondre à l'ensemble des critères prévus à cette directive.

À noter qu'à l'heure actuelle, les candidats au recrutement issus de minorités visibles et ethniques (MVE) peuvent bénéficier du remboursement de certains frais de déménagement lorsqu'ils décident de s'installer dans une région située à l'extérieur des agglomérations de Montréal, de Longueuil et de la ville de Laval pour occuper un emploi.

5.5 Est-ce qu'un employé qui habite dans un secteur du Québec où une allocation d'isolement ou encore de rétention s'applique pourra en bénéficier s'il pose sa candidature et obtient un emploi pouvant être effectué n'importe où au Québec?

Allocations d'isolement :

Spécifiquement pour la fonction publique, comme les conventions collectives prévoient que les allocations d'isolement sont payables à l'employé qui exerce ses attributions dans un secteur isolé, si un employé reçoit actuellement une telle allocation, celle-ci pourra continuer d'être payée à l'employé s'il est nommé à un emploi pour lequel le port d'attache est en construction et que, ce faisant, le télétravail lui est temporairement autorisé à temps complet, et ce, tant qu'il demeure sur le territoire isolé. Comme pour tout autre employé, ces allocations devront toutefois cesser d'être versées si l'employé quitte le territoire pour une période de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours fériés, de congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé lié à une adoption et d'un accident du travail, la coupure étant applicable la 1^{re} journée suivant ces 30 jours.

Si l'employé qui reçoit une telle allocation est nommé à un emploi pour lequel le port d'attache est déjà existant est situé dans un secteur non isolé, ce qui, partant, exige qu'il s'y présente conformément à la Politique-cadre, l'allocation d'isolement devra cesser de lui être versée dès qu'il y sera affecté ou muté.

Allocations de rétention :

Concernant les allocations de rétention, celles-ci sont applicables uniquement pour les employés ayant un port d'attache à Sept-Îles, Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte. L'adresse du port d'attache peut être déterminée selon les modalités précisées à la question 5.2.

Les notions d'allocation d'isolement et de rétention que l'on retrouve dans la convention collective des professionnelles et professionnels aux articles 7-6.02 et 7-6.17 ne concernent que les MO assujettis à la LFP.

5.6 Est-ce que l'employé en région est admissible au remboursement des frais de déplacement?

Le cadre normatif actuellement en vigueur demeure. Ainsi, les modalités prévues à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents s'appliquent.

Pour toute question, vous pouvez adresser votre demande à l'adresse courriel suivante : cadre-reglementaire@sct.gouv.qc.ca ou communiquer directement avec votre conseiller à la direction principale de la rémunération et des conditions de travail.

5.7 Est-ce que les ministères et organismes doivent rembourser des frais encourus par l'employé en télétravail pour l'aménagement d'un bureau à domicile?

Un montant forfaitaire et imposable de 400 \$ est octroyé à l'employé devant aménager un bureau pour y effectuer du télétravail et qui n'a pas déjà bénéficié de cette allocation.

5.8 Un employé occupant un emploi qui est muté en région est-il obligé de déménager?

Tout déménagement s'effectuera sur une base volontaire. Si la mutation d'emplois en région peut se qualifier à titre d'évènement déclencheur donnant une ouverture à la sécurité d'emploi, les règles afférentes à la sécurité d'emploi s'appliqueront aux employés qui refusent de déménager.

Si la mutation d'emplois ne se qualifie pas à titre d'évènement déclencheur, l'évaluation des options possibles pour les employés qui veulent demeurer en zone urbaine devra se faire au cas par cas. En aucun cas, ces employés ne seront forcés de déménager.

ANNEXE 1: Cas de figure pour la comptabilisation des emplois régionalisés

Cas de figure 1 – Déménagement en région d’un employé actuel de la fonction publique, dont le domicile était en zone urbaine, pour exercer le même emploi.

Un employé occupe un emploi à Québec, mais il souhaiterait déménager en région et conserver son emploi. Il en fait part à son employeur qui évalue la situation.

Finale­ment, l’employé obtient l’autorisation de son employeur de poursuivre la réalisation de son emploi après son déménagement : soit dans un bureau régional, soit dans un bureau gouvernemental partagé ou encore, pour une période transitoire jusqu’à ce qu’un espace de bureau soit disponible, en télétravail à temps plein à partir de son nouveau domicile en région.

- L’emploi est comptabilisé comme étant régionalisé et il contribue à l’atteinte de la cible.

Cas de figure 2 – Mobilité interne d’un employé actuel de l’administration publique, dont le domicile est déjà en région, pour un emploi nouvellement créé ou encore existant, mais qui, autrefois, était réalisé en zone urbaine.

Un employé habite à Sherbrooke et travaille dans le bureau régional d’une organisation de l’administration publique (OAP) « X » en Estrie. L’OAP « Y » affiche un emploi (autrefois rattaché à Québec) qui peut maintenant être réalisé en région en présentiel ou encore en télétravail, lorsque les conditions s’appliquent. L’employé à Sherbrooke accepte le nouvel emploi dans l’OAP « Y » et quitte l’organisation « X ».

- Dans le bilan de l’effectif de l’OAP « Y », on pourrait donc constater un emploi supplémentaire (+1) « en région ».
- Pour l’OAP « X » qui dotera l’emploi après le départ de sa ressource, son bilan net d’emplois régionalisés est 0 (maintien du statu quo) même si le poste est vacant.
- Si l’OAP « X » décide toutefois de ne pas pourvoir l’emploi (ex. : le rapatrier dans une équipe localisée en zone urbaine), un bilan négatif (-1) serait constaté à son prochain portrait de l’effectif régionalisé puisque finalement, la conséquence sera un emploi de moins en région.

Cas de figure 3 – Processus de dotation en région d’un emploi nouvellement créé ou encore déplacé (autrefois réalisé en zone urbaine) et offert en télétravail dans les régions du Québec.

L’organisation de l’administration publique (OAP) souhaite pourvoir, en région, un emploi vacant auparavant rattaché à une direction de Montréal. L’emploi est affiché comme pouvant être effectué dans plusieurs bureaux gouvernementaux (actuels ou un bureau gouvernemental partagé éventuel). Au terme du processus de sélection, deux résultats sont possibles :

- Le candidat retenu pour l’emploi habite en Gaspésie. L’OAP peut donc comptabiliser un emploi régionalisé supplémentaire dans l’atteinte de sa cible.
- Le candidat habite à Québec. L’OAP confirme l’embauche puisqu’il s’agit du meilleur candidat. L’emploi ne sera pas comptabilisé comme étant un emploi régionalisé, puisque le port d’attache est à Québec. L’OAP devra tenter d’atteindre sa cible avec d’autres emplois.

ANNEXE 2 : Liste des municipalités considérées en « zone urbaine » dans le cadre du Plan gouvernemental de régionalisation

Le périmètre défini exclut les municipalités qui se situent en totalité ou en grande majorité à l'intérieur d'un périmètre de 75 km de distance de route du centre-ville de Québec (colline parlementaire) et de Montréal (complexe Desjardins). Les régions administratives de Montréal et de Laval sont entièrement exclues.

Municipalités considérées en « zone urbaine » selon le PGR, par région administrative					
Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Estrie	Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches
Charlemagne	Blainville	Ange-Gardien	Farnham	Beaupré	Saint-Isidore
Crabtree	Boisbriand	Beauharnois	Notre-Dame-de-Stanbridge	Boischatel	Lévis
Joliette	Bois-des-Filion	Beloeil	Saint-Alphonse-de-Granby	Château-Richer	Beaumont
Lanoraie	Deux-Montagnes	Boucherville	Sainte-Sabine	Fossambault-sur-le-Lac	Berthier-sur-Mer
L'Assomption	Lorraine	Brossard		Lac-Beauport	Dosquet
Lavaltrie	Mirabel	Calixa-Lavallée		Lac-Delage	Honfleur
L'Épiphanie	Oka	Candiac		Lac-Saint-Joseph	La Durantaye
Mascouche	Pointe-Calumet	Carignan		L'Ancienne-Lorette	Laurier-Station
Repentigny	Prévost	Chambly		L'Ange-Gardien	Notre-Dame-du-Sacré-Cœur-d'Issoudun
Saint-Alexis	Rosemère	Châteauguay		Québec	Saint-Agapit
Sainte-Julienne	Saint-Colomban	Contrecoeur		Sainte-Anne-de-Beaupré	Saint-Anselme
Sainte-Marie-Salomé	Sainte-Anne-des-Plaines	Coteau-du-Lac		Saint-Augustin-de-Desmaures	Saint-Antoine-de-Tilly
Saint-Esprit	Sainte-Marthe-sur-le-Lac	Delson		Sainte-Brigitte-de-Laval	Saint-Apollinaire
Saint-Jacques	Sainte-Sophie	Havelock		Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier	Saint-Bernard
Saint-Lin-Laurentides	Sainte-Thérèse	Hemmingford		Sainte-Famille-de-l'Île-d'Orléans	Saint-Charles-de-Bellechasse
Saint-Paul	Saint-Eustache	Henryville		Sainte-Pétronille	Sainte-Claire
Saint-Pierre	Saint-Jérôme	Howick		Saint-Ferréol-les-Neiges	Sainte-Croix
Saint-Roch-de-l'Achigan	Saint-Joseph-du-Lac	Hudson		Saint-François-de-l'Île-d'Orléans	Saint-Édouard-de-Lotbinière
Saint-Roch-Ouest		La Prairie		Saint-Gabriel-de-Valcartier	Sainte-Hénédine
Saint-Sulpice		La Présentation		Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans	Saint-Elzéar
Saint-Thomas		Lacolle		Saint-Joachim	Sainte-Marguerite
Terrebonne		Léry		Saint-Laurent-de-l'Île-d'Orléans	Sainte-Marie
		Les Cèdres		Saint-Louis-de-Gonzague du Cap-Tourmente	Saint-Flavien
		Les Coteaux		Saint-Pierre-de-l'Île-d'Orléans	Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud
		L'Île-Cadieux		Saint-Tite-des-Caps	Saint-Gervais
		L'Île-Perrot		Shannon	Saint-Gilles
		Longueuil		Stoneham-et-Tewkesbury	Saint-Henri
		Marieville		Cap-Santé	Saint-Janvier-de-Joly
		McMasterville		Donnacona	Saint-Lambert-de-Lauzon
		Mercier		Lac-Sergent	Saint-Lazare-de-Bellechasse

Municipalités considérées en « zone urbaine » selon le PGR, par région administrative					
Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Estrie	Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches
		Mont-Saint-Grégoire		Neuveville	Saint-Michel-de-Bellechasse
		Mont-Saint-Hilaire		Pont-Rouge	Saint-Narcisse-de-Beaurivage
		Napierville		Portneuf	Saint-Patrice-de-Beaurivage
		Notre-Dame-de-l'Île-Perrot		Saint-Basile	Saint-Raphaël
		Ormstown		Saint-Raymond	Saints-Anges
		Otterburn Park			Saint-Vallier
		Pincourt			Scott
		Pointe-des-Cascades			Val-Alain
		Richelieu			Vallée-Jonction
		Rougemont			
		Saint-Alexandre			
		Saint-Amable			
		Saint-Antoine-sur-Richelieu			
		Saint-Basile-le-Grand			
		Saint-Bernard-de-Lacolle			
		Saint-Blaise-sur-Richelieu			
		Saint-Bruno-de-Montarville			
Montérégie (suite)					
Saint-Césaire	Saint-Cyprien-de-Napierville	Sainte-Catherine	Saint-Étienne-de-Beauharnois	Saint-Lambert	Saint-Mathieu-de-Beloeil
Saint-Charles-sur-Richelieu	Saint-Damase	Saint-Édouard	Sainte-Hyacinthe	Saint-Lazare	Saint-Michel
Saint-Chrysostome	Saint-Denis-sur-Richelieu	Sainte-Julie	Saint-Isidore	Saint-Louis-de-Gonzague	Saint-Patrice-de-Sherrington
Saint-Clet	Sainte-Angèle-de-Monnoir	Sainte-Madeleine	Saint-Jacques-le-Mineur	Saint-Marc-sur-Richelieu	Saint-Paul-de-l'Île-aux-Noix
Saint-Clotilde	Sainte-Anne-de-Sabrevois	Sainte-Marie-Madeleine	Saint-Jean-Baptiste	Saint-Mathias-sur-Richelieu	Saint-Philippe
Saint-Constant	Sainte-Brigide-d'Iberville	Sainte-Martine	Saint-Jean-sur-Richelieu	Saint-Mathieu	Saint-Pie
Saint-Rémi	Saint-Roch-de-Richelieu	Saint-Sébastien	Saint-Stanislas-de-Kostka	Saint-Urbain-Premier	Saint-Valentin
Salaberry-de-Valleyfield	Terrasse-Vaudreuil	Très-Saint-Sacrement	Varennes	Vaudreuil-Dorion	Vaudreuil-sur-le-Lac
Verchères					

ANNEXE 3: MRC prioritaires pour la régionalisation des emplois

Indice de vitalité économique de 2018, par rang quintile 3-4-5, par MRC, par taux de travailleurs 25-64 (2019) ainsi que pour la population estimée de 2021. Taux de chômage mensuel en janvier 2022 par région administrative.

Région administrative (RA)	Rang quintile	Nom de la MRC	Indice de vitalité économique (2018)	Taux de travailleurs de 25-64 ans (2019)	Population estimée par MRC (2021)	Taux de chômage mensuel (janvier 2022) par RA
Abitibi-Témiscamingue	4	Abitibi-Ouest	-3,2625	74,4	20 580	3,7
		Témiscamingue	-3,9244	74,9	15 901	
	Total 4					
Total Abitibi-Témiscamingue						
Bas-Saint-Laurent	5	La Matanie	-10,1273	69,8	20 783	5,5
		La Matapédia	-12,3465	68,7	17 804	
		La Mitis	-9,9813	70,7	18 179	
		Les Basques	-11,563	71	8 716	
		Témiscouata	-11,0349	70,9	19 481	
	Total 5					
	4	Kamouraska	-3,9396	77	20 931	5,5
	Total 4					
	3	Rimouski-Neigette	0,6647	76,2	58 008	5,5
		Rivière-du-Loup	0,4364	79,6	35 195	
	Total 3					
Total Bas-Saint-Laurent						
Capitale-Nationale	5	Charlevoix-Est	-7,4953	71,9	15 550	4,1
	Total 5					
	4	Charlevoix	-3,9812	75,8	13 201	4,1
	Total 4					
Total Capitale-Nationale						
Centre-du-Québec	4	Bécancour	-2,0298	76	21 579	4,2
	Total 4					
	3	Arthabaska	1,8499	79	75 280	4,2
		L'Érable	-1,1076	79,7	24 362	
		Nicolet-Yamaska	0,1285	78	24 220	
	Total 3					
Total Centre-du-Québec						
Chaudière-Appalaches	5	Les Etchemins	-6,9926	74,4	16 843	2,8
	Total 5					
	4	Les Appalaches	-4,6831	75,4	43 449	2,8
		L'Islet	-4,2476	77,6	17 835	
		Montmagny	-2,7479	77,5	22 776	
	Total 4					
	3	Robert-Cliche	0,9876	81,5	19 288	2,8
	Total 3					
Total Chaudière-Appalaches						
Côte-Nord	5	La Haute-Côte-Nord	-12,952	68,9	10 454	4,3
		Le Golfe-du-Saint-Laurent	-11,9477	64	4 633	
	Total 5					
	4	Manicouagan	-3,1991	72,8	30 205	4,3
		Minganie	-4,1531	69,4	6 458	
	Total 4					
	3	Sept-Rivières	1,4128	78,2	34 944	4,3
	Total 3					
Total Côte-Nord						

Estrie	5	Les Sources	-10,267	72,4	14 602	3,4
	Total 5					
	4	Le Granit	-4,71	77,3	21 886	3,4
		Le Haut-Saint-François	-3,0989	76	23 340	
	Total 4					
	3	Coaticook	-0,3917	81,4	19 131	3,4
		Memphrémagog	1,1196	74,8	54 564	
		Sherbrooke	1,861	78,5	172 713	
	Total 3					
Total Estrie						
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	5	Avignon	-13,023	64,6	14 936	14,8
		Bonaventure	-9,8875	66,8	17 989	
		La Haute-Gaspésie	-21,2392	58,1	11 134	
		Le Rocher-Percé	-15,4093	59	17 243	
	Total 5					
	4	Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine	-4,564	67	13 066	14,8
		La Côte-de-Gaspé	-4,6476	69,9	17 704	
	Total 4					
Total Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine						
Lanaudière	4	D'Au-tray	-2,5048	74	45 245	4,8
		Matawinie	-5,482	67,1	55 244	
	Total 4					
	3	Joliette	-0,5621	74,1	71 765	4,8
	Total 3					
Total Lanaudière						
Laurentides	5	Antoine-Labelle	-9,5705	66,6	36 749	3,9
	Total 5					
	4	Argenteuil	-5,2731	70,8	34 907	3,9
	Total 4					
	3	Les Laurentides	-1,4924	73,5	50 284	3,9
		Les Pays-d'en-Haut	1,5943	72,5	47 179	
	Total 3					
Total Laurentides						
Mauricie	5	La Tuque	-7,6301	69,8	15 129	4,3
		Mékinac	-11,7567	68,2	12 676	
		Shawinigan	-10,153	67	50 786	
	Total 5					
	4	Maskinongé	-5,2346	72,7	37 513	4,3
	Total 4					
	3	Les Chenaux	0,5951	74,6	19 863	4,3
		Trois-Rivières	-0,7937	74,8	141 417	
	Total 3					
Total Mauricie						
Montérégie	4	Acton	-2,2316	78	16 273	4,2
		Le Haut-Saint-Laurent	-3,8297	69,5	25 260	
		Pierre-De Saurel	-4,6402	72,4	52 735	
	Total 4					
	3	Beauharnois-Salaberry	0,7509	75,4	69 905	4,2
	Total 3					
Total Montérégie						
Montréal	3	Montréal	1,2731	80	2 025 928	6,5
	Total 3					
Total Montréal						
Outaouais	5	La Vallée-de-la-Gatineau	-13,6541	64,4	21 074	4,8
		Pontiac	-11,6045	65,8	14 213	

	Total 5					
	4	Papineau	-6,1785	68,9	24 534	4,8
	Total 4					
Total Outaouais						
Saguenay–Lac-Saint-Jean	4	Lac-Saint-Jean-Est	-2,4067	73,8	53 602	5,4
		Le Domaine-du-Roy	-5,0377	73,2	31 308	
		Maria-Chapdelaine	-6,3041	73,4	24 469	
	Total 4					
	3	Le Fjord-du-Saguenay	1,1525	74,7	23 396	5,4
		Saguenay	-0,5922	75,4	147 174	
	Total 3					
Total Saguenay–Lac-Saint-Jean						

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

(L.R.Q., chapitre A-2.1)

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I

DROIT D'ACCÈS

Modalités de consultation.

13. Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

Moyens pour exercer le droit d'accès.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

- 1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;
- 2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;
- 3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Droit non affecté.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

1982, c. 30, a. 13; 1990, c. 57, a. 5; 2001, c. 32, a. 83; 2006, c. 22, a. 7.

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1.

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art.137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec

525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9

Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873-4196
Télécopieur : 514 844-6170

Téléphone sans frais pour les deux bureaux : **1-888-528-7741**

Courrier électronique : cai.communications@cai.gouv.qc.ca

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les trente jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de trente jours (art. 135).