

Le Chantier Main-d'oeuvre Haut-Richelieu 2025

*« Combler 2025 postes
d'ici 2025 dans le Haut-Richelieu »*

Plan d'action régional

Rédaction :

**NEX
DEV**

Développement économique
Haut-Richelieu

9 juin 2022

Remerciements

Les élus

Jean Boulet, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Christine Normandin, députée de Saint-Jean, Chambre des Communes du Canada

Louis Lemieux, député de Saint-Jean, Assemblée Nationale du Québec

Claire Isabelle, députée de Huntingdon, Assemblée Nationale du Québec

Réal Ryan, préfet MRC du Haut-Richelieu | Maire de la Municipalité de Noyan

Andrée Bouchard, mairesse de la Ville Saint-Jean-sur-Richelieu (SJSR)

Danielle Charbonneau, mairesse de la Municipalité d'Henryville

Yves Barrette, maire de la Municipalité de Saint-Alexandre

Claire Charbonneau, conseillère municipale de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Jessica Racine-Lehoux, conseillère municipale de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Marianne Lambert, conseillère municipale de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Lyne Poitras, conseillère municipale de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Patrice Deneault, conseiller municipal de la Municipalité de Lacolle

Comité organisateur

François Desrosiers, attaché politique de Louis Lemieux, député du comté de Saint-Jean,

Bruno Magnan, conseiller aux entreprises, NexDev | Développement économique Haut-Richelieu

Steve Trinque, Gestion Steve Trinque inc.

Nathalie Brodeur, coordonnatrice aux activités, Chambre de commerce et de l'industrie du Haut-Richelieu (CCIHR)

Participants

Alain Paradis, président de la CCIHR

Amélie Tanguay, organisatrice communautaire, Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) Montérégie-Centre

Andrée-Ann Ponton-Belzile, directrice adjointe, Connexion emploi

Annabelle Ouellette, directrice générale, Mondor

Annie Couture, directrice des ressources humaines, Industries Rainville

Annie Mathieu, Conseillère en relations internationales, Cégep de SJSR

Annik Tomlinson, Agente aux Entreprises, Centre de Services Scolaires des Hautes-Rivières

Ariane Comtois, conseillère en acquisition de talents, Soleno

Benjamin Robert, spécialiste RH, Solertia

Bruno Paré, directeur, OPEX

Carole Cardinal, directrice générale, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Caroline Paquette, attachée politique, cabinet du ministre du MIFI

Chantal Vallée, coordonnatrice au Service de la formation continue CEGEP SJSR

Christian Bombardier, co-proprétaire, Ameriplas International Inc.

Christian Kaiser, président, Union des producteurs agricoles (UPA)

Christine Larrivée, agente de communication et liaison, SDEM-SEMO Montérégie, Service de formation d'intégration et de maintien à l'emploi pour personnes handicapées

Cynthia Alix, organisatrice communautaire, CISSS

Daniel Dubois, directeur général, Ville de SJSR

Danny Brosseau, gestionnaire de projets, Emballage St-Jean

Dave Turcotte, directeur du bureau de la députée de Saint-Jean

Diane Saint-Germain, directrice générale, Santé mental Québec - Haut-Richelieu

Dominique Roy, directrice générale, Corpo Ressources

Douglas W. Clarke, président, Fondation Santé

Eric Bélanger, cartographe, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Éric Blouin, vice-président opérations, Innoltek

Éric Boivin, directeur général, l'International de Montgolfières de SJSR

Francine Habel, directrice générale, Centre Ressources Familiales Militaires

Francine Nzang Essono, coordonnatrice projet Immigration, Montérégie Économique

Isabelle Brodeur, directrice adjointe, Centre de la petite enfance (CPE) Le petit monde de Calimero (bureau coordonnateur)

Isabelle Charlebois, directrice générale, Tourisme Haut-Richelieu

Isabelle Martineau, coordonnatrice au développement des affaires, Agence MXO

Isabelle Prud'homme, directrice générale, Fondation du CEGEP de Saint-Jean-sur-Richelieu

Jean Thouin, retraité

Jean-Philippe de Choinière, attaché politique, cabinet du ministre du MIFI Jean-Pierre Bernhard, directeur général, Outillage K&K

Jérémie Frazer, directeur de la formation continue, CEGEP de SJSR

Joana Fulvio, conseillère aux entreprises, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Joannie Giroux, agente de liaison, La Relance

Jonathan Beaudoin, conseiller aux entreprises, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Josée Gauthier, organisatrice communautaire, CISSS Montérégie-Centre

Josée Plamondon, directrice générale, Montérégie Économique

Josianne Dufour, conseillère principale RH, Emballage St-Jean

Julie Béland, directrice des finances, Office Municipale Habitation (OMH) Haut-Richelieu

Julie Chagnon, directrice des ressources humaines, Corporation du Fort St-Jean

Julie Coupal, directrice générale, Fondation Santé

Julie Genest, ressource stratégique et associée, Corpo Ressources

Julie Lacoste, conseillère au développement économique, Ville de SJSR

Khadija Aoutil, coordonnatrice, L'ANCRE

Line Ricard, soutien aux conseillers, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Lyne Laplante, directrice générale, Quartier de l'Emploi

Malorie Gagné, coordonnatrice services aux familles, Famille à cœur

Manon Beaudoin, directrice adjointe, Service des Ressources éducatives aux adultes et à la formation professionnelle

Manon Bertrand, présidente, Construction S.R.B. scc

Manon Tremblay, directrice générale, La porte Ouverte

Marc-Antoine Lefebvre, directeur général, Municipalité de St-Alexandre

Marick Tessier, directrice, Autismopolis

Marie-Claude Beaugard, directrice régionale, Services Québec Montérégie

Marie-Ève Bellemare-Tessier, conseillère aux communications, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Marie-Josée Boivin, directrice générale, CPE Joie de vivre (bureau coordonnateur)

Mario Lavigne, directeur général, Ateliers industriel St-Jean

Martin Dea, représentant, CISSS Montérégie Centre

Martin Lefebvre, conseiller aux entreprises, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Martine Groulx, directrice développement, Quartier de l'Emploi

Martine Roy, directrice générale, Carrefour Jeunesse-Emploi (CJE)

Mathieu Jeanneau, président, NexDev | Développement économique Haut-Richelieu

Mélanie Phaneuf, directrice générale adjointe, Boule d'Énergie

Michael Jacques, co-proprétaire, Jack World inc.

Michel Milot, directeur général, CCIHR

Michelle Chabot, chargée de projet en aménagement du territoire, MRC du Haut-Richelieu

Mirette Tiani, directrice générale, Centre d'aide aux entreprises Haute-Montérégie (CAEHR)

Mylène Comeau, éducatrice spécialisée, Autismopolis

Nathalie Beaudoin, directrice générale, Cégep de SJSR

Nathalie Grenier, directrice générale, Corporation de développement communautaire (CDC) Haut-Richelieu-Rouville

Nathalie Lemaire, directrice ressources humaines, Blanchelle

Olfa Latiri, conseillère pédagogique au Service de la formation continue, CEGEP de SJSR

Patrick Barrière, attaché Politique (Andrée Bouchard)

Patrick MBassegué, consultant stratégique, CAEHR

Philippe-Antoine Baillargeon, direction, Groupe Baillargeon

Rémi Taurines, expert – Virage Numérique 4.0, Digifab/DEL Agglo

Sandra Cloutier, agente rurale et économie sociale, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Sebastien L'Heureux, Conseiller aux Entreprises, NexDex | Développement économique Haut-Richelieu

Simon Brassard, directeur comptes majeurs, Banque de Développement du Canada (BDC)

Sophie Latour, Chef de division Développement Économique, Ville SJSR

Sophie Leduc, directrice générale, CPE Univers des petits

Stéphane Lefebvre, chef de Division Transport, Ville de SJSR

Stéphane Pouliot, caméraman, Studio St-Jean

Steve Héту, président-directeur général, Corporation du Fort St-Jean

Véronique Tougas, présidente, Groupe Cambli

Participation financière pour la journée de réflexion et de planification du 29 avril 2022:



POUR INFORMATION :

Bruno Magnan, conseiller aux entreprises

T 450 359-9999, poste 4231

magnanb@nexdev.ca

www.nexdev.ca

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Remerciements..... | 2 |
| Contexte..... | 6 |
| Transport et mobilité | 9 |
| Diversité et Inclusion..... | 10 |
| Logement | 11 |
| Immigration..... | 12 |
| Places en Service de garde..... | 13 |
| Formation et qualification de la main-d'œuvre | 14 |
| Entreprises/Ressources Humaines Rétention, Marque employeur..... | 15 |
| Entreprise Automatisation/ Robotisation | 16 |
| Politique | 17 |
| Rayonnement | 18 |

Contexte

LES ÉLUS DES 4 PALIERS DE GOUVERNEMENT DU HAUT-RICHELIEU UNISSENT LEURS EFFORTS POUR CONTRER LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Fruit d'une collaboration avec monsieur Ryan, préfet de la MRC du Haut-Richelieu et maire de la Municipalité de Noyan, la députée de Saint-Jean à la Chambre des communes, madame Christine Normandin, et la mairesse de la ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, madame Andrée Bouchard, le Chantier lancé par le député de Saint-Jean à l'Assemblée nationale du Québec, monsieur Louis Lemieux, a pour objectif de fédérer et de coordonner les actions de l'ensemble des acteurs et partenaires du Haut-Richelieu en vue de contrer la rareté de main-d'œuvre dans la ville-centre comme le reste de la région.

OBJECTIF GLOBAL DU CHANTIER

Comblent 2025 postes d'ici 2025 dans le Haut-Richelieu.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU CHANTIER DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU HAUT-RICHELIEU

Cette initiative régionale vise à coordonner les actions de l'ensemble des acteurs du territoire du Haut-Richelieu selon trois grands objectifs:

1. Contrer la rareté de la main-d'œuvre dans la région
2. Diminuer les impacts de la rareté de la main-d'œuvre
3. Identifier des solutions pour profiter, plutôt que subir, des effets de la rareté de main-d'œuvre

MÉTHODOLOGIE

Organisé par NexDev | Développement Économique du Haut-Richelieu, la Chambre de Commerce et de l'Industrie du Haut-Richelieu, la Corporation du Fort Saint-Jean, ainsi que Steve Trinqué coach de gestion PCC, le Chantier fut officiellement lancé par Monsieur Louis Lemieux le 29 avril 2022 par une demi-journée de réflexion et de planification à laquelle furent conviés les acteurs des secteurs économiques, institutionnels, sociaux et communautaires de la région.

Lors de cette journée, un groupe de discussion de 1h30, animé par un facilitateur désigné avec des intervenants du milieu, devait identifier **trois recommandations d'actions concrètes, par axe/table** de discussion, afin que les organisateurs du Chantier puissent établir un plan de mesures concrètes qui seront mises en place et réalisées dans la région, d'ici 12 mois, pour atteindre l'objectif 2025.

AXES DU CHANTIER MAIN-D'ŒUVRE HAUT-RICHELIEU 2025

1. Immigration

L'immigration fait partie des solutions phares pour contrer la rareté de main-d'œuvre. En faisant abstraction des autres problématiques identifiées (logement/transport/services de garde), quels seraient selon vous, les moyens pour augmenter le nombre de personnes issues de l'immigration dans nos entreprises, l'attractivité de notre région et favoriser le maintien de ces nouveaux Johannais?

2. Logement

Sujet chaud de l'heure dans la région, la crise du logement affecte plusieurs aspects de la vie de notre population. En matière de rareté de main-d'œuvre, le manque de logement, et le prix de ceux disponibles affectent directement notre capacité d'attirer de nouveaux talents dans la région. Dans une optique de développement à court et à moyen terme, quelles pourraient être, selon vous, les initiatives à considérer pour créer de nouvelles opportunités, de nouveaux espaces ou en faciliter le développement?

3. Diversité et inclusion

Les clientèles sous représentées constituent souvent un bassin de main-d'œuvre largement méconnu des entreprises. Est-ce une question de préjugés défavorables ou par manque de connaissances au sujet de celles-ci? Chose certaine, tous les bassins de main-d'œuvre disponibles devraient être pris en compte pour pourvoir les postes disponibles, sachant qu'un bassin local de ressources existe. Ce bassin peut constituer une partie de la réponse. Parmi vos clientèles, lesquelles ont le plus de difficultés à se trouver un emploi et pourquoi? Quelles stratégies devraient être mises de l'avant pour accompagner autant les clientèles sous-représentées que les entreprises à se rencontrer? Y a-t-il, dans certains cas, des ajustements ou des adaptations du milieu de travail ou du poste que les entreprises devraient considérer pour accueillir ces personnes?

4. *Transport*

Le transport est essentiel pour une population afin de vaquer à ses occupations et de profiter des opportunités de sa communauté. Dans une approche visant à minimiser les effets de la rareté de main-d'œuvre, il est possible de penser que certaines personnes disponibles pour travailler ne le peuvent malheureusement pas pour une question de transport. Existe-t-il des solutions envisageables qui permettraient à un plus grand nombre de personnes de se déplacer pour travailler ? Notre région vit la réalité du navettage depuis des décennies. Ces travailleurs sont une mine de potentiel de recrutement pour nos entreprises et organismes. Est-ce qu'on se donne des outils pour rapatrier nos navetteurs?

5. *Service de garde*

Pilier essentiel pour les familles afin de se rendre au travail, le service de garde occupe une place centrale dans la vie de bien des parents. Il manquerait présentement à Saint-Jean-sur-Richelieu plusieurs centaines de places en service de garde. Chaque place comblée, un parent pourra possiblement retourner sur le marché du travail. Pourtant, la région dispose d'un nombre important de places (plusieurs centaines de places) à attribuer, mais n'a pas de "promoteurs" pour ouvrir de nouveaux services de garde en milieu familial. Comment susciter davantage de personnes à démarrer un service de garde en milieu familial?

6. *Formation*

L'accès d'un plus grand nombre de personnes à des professions qualifiantes est une réponse naturelle à la rareté de main-d'œuvre. Il va de soi que la requalification professionnelle est une opportunité pour les individus d'être recrutés, et aussi, pour les entreprises misant sur l'évolution à l'interne. Les professions spécialisées et semi-spécialisées peuvent être plus difficiles à combler en recrutant à l'externe. Possiblement que des employés faisant partie de classes d'emploi moins en rareté au sein de votre entreprise pourraient être formés à l'interne et évoluer plutôt que recrutés de l'externe (ex. : former un cariste à l'interne à devenir chauffeur classe 1). Ou encore, tel qu'il en existe, des initiatives de formations adaptées en entreprise et offertes à tous les nouveaux recrutés pourraient être multipliées.

7. *Entreprise – Rétention/Marque Employeur | Automatisation/Robotisation*

La rareté de main-d'œuvre est en enjeu critique pour la prospérité des entreprises. Comme présenté à travers ce chantier, plusieurs aspects interreliés seront pris en compte afin d'analyser des pistes de solution de manière transversale. Le phénomène de rareté est en effet externe à votre organisation. Comme à chaque crise, il n'y a jamais meilleur moment que maintenant pour profiter de ce constat pour se renouveler.

Rétention/Marque Employeur

Avant même de penser recruter, un bilan de votre capacité à retenir doit être fait. En effet, votre taux de rétention est la meilleure façon d'évaluer le retour sur investissement vs vos efforts de recrutement. Une fois les solutions identifiées afin de normaliser son roulement de personnel, vous pourrez enfin revoir votre marque employeur et vos stratégies d'attraction.

Automatisation/Robotisation

Avez-vous déjà entendu parler de l'entreprise 4.0? Un diagnostic de votre entreprise pourrait représenter une opportunité afin de réduire au maximum certaines tâches de faible valeur effectuées par des travailleurs par des procédés. Dans certains cas une robotisation afin d'éliminer des postes, dans d'autres cas, une transformation numérique profonde, afin de libérer du temps à vos ressources et devenir plus efficient sera nécessaire.

8. *Politique*

Les élus de tous les niveaux de gouvernement ont le mieux-être de leurs citoyens, de leur communauté au cœur de leur engagement public. Ils et elles ont la conviction que leur engagement personnel peut faire une différence dans la vie des citoyens qu'ils représentent. Ils et elles sont aussi porteurs d'engagements politiques propres à la formation politique qu'elles/qu'ils personnifient. Mais ces engagements partisans s'effacent, sans complètement disparaître, une fois élus. Ils et elles deviennent les représentants de tous les citoyens pour l'ordre de gouvernement qu'ils/qu'elles représentent.

Mieux-être collectif, représentation démocratique, conviction de pouvoir changer les choses, valeurs, responsabilités et rêves de collectivité bienveillantes voilà des traits communs qui vous motivent chaque jour, tous les jours.

Au-delà des affres que nous avons vécues en raison de la pandémie, elle nous a offert l'opportunité de découvrir ou redécouvrir les avantages et bénéfices qui sont le propre des personnes de bonne volonté confrontées à des situations hors du commun.

Au début de la pandémie, la région, confinée comme ailleurs au Québec, a utilisé des mécanismes simples et efficaces pour donner du sens « au vivre ensemble en temps de pandémie ».

Un de ces mécanismes était des rencontres régulières des élus de tous les niveaux pour discuter de la situation, échanger sur les derniers développements et trouver un message commun et rassembleur pour les citoyens. Cela donnait de la cohérence, du sens au « vivre ensemble ».

Quels sont les facteurs et les actions politiques, qui sous-tendent la représentativité des citoyens, qui facilitent l'atteinte du mieux-être communautaire?

Politiquement, comment instaurer un climat de succès au sein de la communauté sans égards aux allégeances politiques des élus, mais plutôt grâce à la présence d'élus de tous les paliers?

9. Rayonnement/cohérence

L'implication citoyenne prend différentes formes dans une communauté. Plusieurs organisations sociales rassemblent des individus qui partagent les mêmes intérêts ou qui ont les mêmes préoccupations sur un enjeu donné. Elles sont des porte-paroles crédibles sur des enjeux qui ont des impacts tangibles sur la vie de la grande communauté. Ces acteurs de la société civile sont des piliers de la communauté.

Dans plusieurs cas, ces organisations locales ont des conseils d'administration composés de membres de la communauté interpellés par la mission de l'organisation. Par leur engagement, ces citoyens-bénévoles souhaitent faire progresser la communauté au travers du prisme de l'organisation qu'ils/qu'elles représentent.

Pour ces organisations, la présidence et/ou la direction générale de l'organisation se double d'un engagement de représentation publique de l'organisation au sein des différentes sphères décisionnelles de la communauté. Porte-paroles privilégiés, ils exercent une influence communautaire qui en font des leviers transformationnels uniques.

À titre de représentant, vous êtes porteur d'un champ d'intérêt particulier combiné à une vision macro-régionale. Vous apportez une perspective transversale de vos champs d'intérêt pour en faire bénéficier l'ensemble de la communauté en plus de votre secteur d'activité.

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|-----------------------|--|---|---|--|--|
| Transport et mobilité | Faire un projet pilote de navettage vers les parcs industriels de la MRC | Élaborer un système de navettage fonctionnel et efficace vers les parcs industriels de la MRC à partir des différentes municipalités de la MRC. | Élargir le bassin de main-d'œuvre en offrant du transport dédié aux travailleurs potentiels qui n'ont pas les moyens de transport requis. Avoir un service de transport efficace et direct. | Budget pour réaliser un projet pilote, faire une campagne de publicité et de promotion. Partenariat entreprises et compagnies de transport de SJSR. | L'ensemble des partenaires économiques : Chambre de commerce et de l'industrie du Haut-Richelieu NexDev Développement économique Haut-Richelieu Milieu des affaires MRC du Haut-Richelieu Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu |
| | Utiliser les places disponibles dans les autobus scolaires. | Comblent les autobus scolaires en y asseyant des travailleurs qui se rendent sur leurs lieux de travail. | Maximiser les bénéfices du transport existant. Augmenter le bassin de travailleurs potentiels. | Centre de services scolaire. Entreprises de transport scolaire. NexDev Développement économique Haut-Richelieu | Centre de services scolaire. Entreprises de transport scolaire. NexDev Développement économique Haut-Richelieu |
| | Faire l'étude de déplacements et des besoins des compagnies (déplacement de la MO, déplacements actifs) | Une étude de déplacement permet d'identifier et de quantifier les besoins et de faciliter la mise en place de bonnes solutions. | Améliorer les bonnes solutions pour du transport efficace et un transport plus direct. | Financement pour l'étude Participation des entreprises. Publicité et promotion. | Chambre de commerce et de l'industrie du Haut-Richelieu NexDev Développement économique Haut-Richelieu |
| | Utiliser ce qui existe déjà | Une table Transport existe déjà. Un projet transport régional verra le jour bientôt. | Faire des arrimages entre la table des transports actuelle et le Chantier 2025. | | CDC Haut-Richelieu-Rouville et comité de suivi Chantier 2025 |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|-------------------------------|---|--|--|---|--|
| Diversité et Inclusion | Constituer un groupe-pilote de 10 employeurs pour embaucher des personnes à besoins particuliers. | En partenariat avec les organismes d'employabilité, déterminer les bonnes pratiques d'intégration à mettre en place pour les entreprises. Faire bénéficier les 10 entreprises d'un accompagnement personnalisé de ces organismes. | Augmenter le nombre d'employés potentiels en élargissant le bassin de travailleurs potentiels aux clientèles souvent en situation de sous-emploi. Fidéliser les travailleurs pour favoriser le maintien en emploi et leur progression dans l'entreprise. | 10 entreprises. Les organismes en employabilité. Les élus des 4 paliers demandent des améliorations (plus de flexibilité) aux paliers gouvernementaux supérieurs dans les programmes d'intégration existants. | Un COMMANDO des organismes en employabilité et NexDev Développement économique Haut-Richelieu. |
| | Lancer une campagne de recrutement auprès des employés expérimentés de la région | Rejoindre les travailleurs expérimentés. Souligner et diffuser les bénéfices à réintégrer le marché du travail. Pouvoir y accéder selon leurs critères et choix (temps partiel, moins de responsabilités). | Élargir le bassin d'employés potentiels. Faciliter le retour des travailleurs expérimentés dans les entreprises. | Partenaires du milieu (entreprises, organismes d'employabilité) Ville de St-Jean-sur-Richelieu Les différents groupes de loisirs. | Quartier de l'emploi. Connexion emploi. |
| | Développer une approche pour faire du recrutement par voisinage auprès des travailleurs expérimentés. | Lancer un appel aux citoyens pour qu'ils accompagnent des personnes de leur entourage à des visites ou rencontre d'entreprise. « Accompagne ton voisin. La rareté de main-d'œuvre, c'est l'affaire de tous! » | Élargir le bassin de travailleurs potentiels en rejoignant des gens qui ne se mettent pas en action. Amener des gens sur le marché du travail qui n'y sont pas encore. | Budget pour faire de la publicité auprès des citoyens « accompagnateurs » et des personnes moins à l'aise de rencontrer des employeurs. Accompagner les entreprises pour faciliter cette intégration. | À définir (1 seul point de chute) |
| Autres Recommandations | Donner un avantage pour un retour au travail en améliorant la fiscalité les petits salaires (diminuer les prélèvements d'impôts et des charges sociales). Journée portes ouvertes des employeurs qui offrent des emplois | | | | |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|-------------------------------|--|---|--|--|---|
| Logement | Inciter, faciliter la conversion d'espaces excédentaires dans les résidences privées pour en faire des logements disponibles. | Permettre et faciliter la conversion d'espaces excédentaires dans les résidences privées pour en faire des logements disponibles. Adapter la réglementation de zonage et les services d'inspection pour faciliter la conversion. | Augmenter l'offre de logements à court terme sans avoir à bâtir des immeubles pour location. | Incitatifs financiers-fiscalité. Inventaire du potentiel de conversion en logement. Liste d'entrepreneurs spécialisés et dédiés à la conversion en logement. | Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, service d'urbanisme. |
| | Créer un guichet unique de logements | Centraliser toute l'information sur la disponibilité de logement à un seul endroit. | Faciliter la recherche de logements. | Site WEB + Campagne de promotions pour publiciser ce guichet unique là. | CCIHR ou municipalités |
| | Convertir des espaces commerciaux en logements et utiliser des logements disponibles dans les RPA | Plusieurs RPA seront bâties prochainement. Il existe peut-être un potentiel de louer temporairement les logements non loués à des travailleurs venus s'installer dans la région et qui sont en attente de trouver un logement permanent. Même chose pour des espaces commerciaux. | Créer une offre de logements à court terme pour les travailleurs. | Avoir un inventaire des espaces commerciaux disponibles. Faire une campagne de promotion auprès des propriétaires privés de RPA. | Les 14 municipalités de la MRC du Haut-Richelieu |
| Autres recommandations | Revoir la réglementation en vue de faciliter les procédures, accélérer l'obtention de permis. Revoir les réseaux d'égouts pour permettre la densification. Avoir un plan global. Élargir la consultation et la concertation dans l'élaboration des plans d'urbanisme, intérêts individuels vs collectifs. Création d'un OSBL dont le mandat est de constituer un inventaire de logements abordables et /ou social | | | | |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|-------------|---|---|---|---|--|
| Immigration | <p>Simplifier les processus d'embauche pour les travailleurs étrangers temporaires (TET).</p> <p>Offrir des ressources dans les processus de demandes et d'embauches des TET.</p> | <p>Le temps de traitement des dossiers rend inefficace son utilisation par les entreprises. Il faut alléger les mesures.</p> <p>Le programme a besoin de plus de flexibilité pour s'adapter aux conditions changeantes de l'économie et du marché du travail.</p> | <p>Accélérer l'arrivée des travailleurs temporaires pour pourvoir les postes offerts. Aider les entreprises à venir à bout des démarches administratives.</p> <p>Réduire les délais de traitement.</p> <p>Maintenir le dynamisme économique régional.</p> | <p>Avoir une ressource commune spécialisée pour faciliter les demandes d'embauches. Avoir des banques d'interprètes pour aider les PME. Modifier les paramètres du programme. Utiliser ARRIMA</p> | <p>Les députés provinciaux et fédéraux</p> <p>MRC du Haut-Richelieu</p> <p>Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu.</p> |
| | <p>Mandater et subventionner un organisme local existant à : Aider les compagnies à embaucher des personnes issues de l'immigration et aider ceux-ci à obtenir la résidence permanente</p> | <p>Faciliter l'accès à l'information aux compagnies et les accompagner dans les démarches administratives pour embaucher des personnes issues de l'immigration.</p> <p>Aider ces personnes à obtenir la résidence permanente</p> | <p>Faciliter le processus et l'arrivée des travailleurs étrangers.</p> <p>Encourager les entreprises à utiliser la main-d'œuvre immigrante.</p> <p>Faire la promotion de l'organisme pour augmenter sa visibilité.</p> | <p>Avoir un expert en immigration (consultant ou conseiller en immigration certifié.</p> <p>Embaucher un agent de communication pour promouvoir l'embauche des personnes immigrantes.</p> | <p>L'ANCRE</p> <p>NexDev Développement économique Haut-Richelieu</p> |
| | <p>Promouvoir la région pour recruter des personnes issues de l'immigration lors de Salons ou autres</p> | <p>Participer, en tant que région (du type délégation régionale = organismes et compagnie de la région), à des activités de promotion pour le recrutement de personnes immigrantes</p> | <p>Attirer plus de personnes immigrantes dans la région.</p> <p>Augmenter le bassin d'employés potentiels.</p> <p>Décupler l'impact et le pouvoir d'attraction de la région.</p> <p>Consolider l'image de cohésion régionale.</p> | <p>Avoir un spécialiste en communication et marketing.</p> <p>Ajouter des incitatifs pour valoriser la région.</p> | <p>L'ANCRE</p> <p>NexDev Développement économique Haut-Richelieu</p> <p>Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu</p> <p>MRC du Haut-Richelieu</p> |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|-------------------------------|--|--|--|---|---|
| Places en Service de garde | Faire la promotion de la profession de responsable des services de garde en milieu familial | <p>Développer une stratégie et appliquer un plan d'action pour recruter des RSG installées en communauté ou en milieu familial.</p> <p>Les garderies en milieu familial non reconnues doivent obtenir un permis pour opérer sinon elles risquent de fermer</p> | <p>Créer des emplois et de nouvelles places en service de garde durables et à long terme.</p> <p>Offrir la possibilité aux parents rendus disponibles de retourner sur le marché du travail.</p> <p>Élargir le bassin d'employés potentiels.</p> <p>Atténuer le choc des fermetures possibles des garderies non reconnues.</p> | Table de travail avec les employeurs (entreprises), les municipalités, le milieu scolaire et le milieu communautaire pour développer un partenariat avec les bureaux coordonnateurs. | <p>Centre de service scolaire</p> <p>CAE Haute-Montérégie</p> <p>CEGEP</p> <p>Carrefour Jeunesse Emploi</p> |
| | Faire des séances d'information sur ce que c'est une RSG et créer un bottin de ressources d'accompagnement pour les gestionnaires de RSG | <p>Faire connaître les avantages et les défis d'un gestionnaire de RSG.</p> <p>Illustrer le soutien disponible pour les personnes intéressées à démarrer une RSG.</p> | <p>Développer des entreprises durables avec des boîtes à outils bien organisées afin de permettre aux parents d'aller travailler et de contribuer à l'essor économique du Haut-Richelieu</p> | <p>CEGEP</p> <p>Services-Québec</p> <p>CAE</p> <p>Bureaux coordonnateurs</p> | <p>Bureau coordonnateur en partenariat avec les municipalités</p> <p>MRC du Haut-Richelieu</p> <p>Députés</p> |
| | Offrir de stage « découverte » dans les milieux de garde éducatifs aux nouveaux arrivants | <p>Jumeler un nouvel arrivant à un milieu éducatif afin de s'adapter.</p> <p>Faciliter la découverte de la « réalité québécoise » par l'intégration dans un milieu de garde comme stagiaire.</p> | <p>Créer son propre emploi</p> <p>S'intégrer rapidement dans la communauté.</p> <p>Offrir la possibilité aux parents devenus disponibles d'aller travailler.</p> <p>Élargir le bassin d'employés potentiels.</p> <p>Favoriser l'enracinement local et québécois.</p> | <p>Obtenir du financement pour offrir des stages rémunérés.</p> <p>Coordonner les actions des organismes impliqués : bureaux coordonnateurs, L'ANCRE, La Porte ouverte, CAE, milieu communautaire et instances gouvernementales</p> | <p>Bureaux coordonnateurs</p> <p>L'ANCRE</p> |
| Autres recommandations | <p>Intégrer les personnes affichant une déficience intellectuelle pour pourvoir des postes exigeant peu de qualification.</p> <p>Une campagne du type « Transforme ton sous-sol pour accueillir ton futur comptable, responsable de service de garde, voisin »</p> <p>Faire une campagne numérique pour inciter les Ukrainiens à s'installer dans la région.</p> | | | | |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|---|--|---|--|---|--|
| Formation et qualification de la main-d'œuvre | <p>Développer base de données régionale pour récupérer les besoins des entreprises et faire l'adéquation des compétences requises vs les tâches à accomplir.</p> | <p>À terme, l'outil permettra de générer des plans de formations adaptés.</p> <p>Utiliser une approche interordres (formation collégiale et formation professionnelle)</p> | <p>Développer la main-d'œuvre à partir des employés des entreprises. Former à l'interne (génère de la reconnaissance et de la loyauté). Trouver les besoins de formation transversaux.</p> | <p>\$75K pour embaucher un chargé de projet</p> <p>Constituer un comité consultatif de spécialistes.</p> | <p>NexDev Développement économique Haut-Richelieu</p> |
| | <p>Développer une passerelle « Allez-Retour » entre le Centre de services scolaire Hautes-Rivières et le CEGEP pour permettre aux étudiants d'explorer des formations et de trouver leur « X ».</p> | <p>Développer une approche holistique de l'accompagnement de l'étudiant pour un parcours scolaire optimal. Utilisation d'entrevue, d'évaluation des formations pour identifier le niveau d'apprentissage et déterminer, au besoin, des mécanismes de mise à niveau si nécessaire.</p> | <p>Réduire les risques de décrochage en leur offrant une expérience unique.</p> <p>Assurer la qualification de la main-d'œuvre dans la région.</p> | <p>Service d'orientation du CÉGEP et CSSHR.</p> <p>Une ressource spécialisée pour des suivis personnalisés avec les étudiants (un point de chute connu et identifié comme tel.</p> <p>Organisations de visites du CEGEP</p> | <p>CEGEP</p> <p>Centre de service scolaire des Hautes-Rivières</p> |
| | <p>Campagne de communication unifiée sur les bénéfices de la formation qualifiante</p> | <p>Pour créer une culture du perfectionnement, de la valorisation de l'amélioration des compétences, il est nécessaire de sensibiliser la population au sujet des bénéfices que nous pouvons tous en retirer.</p> | <p>Améliorer la productivité des employés et des entreprises. Avoir des emplois plus payants. Attirer des entreprises intéressées au bassin d'employés qualifiés</p> | <p>Budget : environ \$100K</p> <p>Embaucher un expert en communication dans le milieu de l'éducation. Mise en place 3 à 6 mois</p> | <p>CÉGEP et agence publicitaire</p> <p>Canada Français</p> <p>La ville de Saint-Jean-sur-Richelieu</p> |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|--|---|--|---|---|---|
| Entreprises/Ressources Humaines Rétention, Marque employeur | Développer un projet global, élargi, avec un groupe d'employeurs pour réaliser des actions collectives bénéfiques aux employés (mutualisation des ressources) | Former un regroupement d'entreprises pour faire une mise en commun de certaines ressources. Réaliser des projets collectifs améliorant la qualité de vie des employés en les libérant de préoccupations liées à leurs quotidiens. Ex : garderies, transport en commun desservant les lieux de travail. | Améliorer la rétention d'employés. Augmenter la productivité par une meilleure concentration durant leurs quarts de travail. Faciliter la conciliation famille – travail. Devenir des entreprises recherchées par les employés. | NexDev Développement économique Haut-Richelieu Regroupement d'entreprises. Subventions (si disponibles). Plate-forme numérique pour encadrer la mobilité de la main-d'œuvre. | NexDev Développement économique Haut-Richelieu |
| | Intégrer, former et proposer un développement des compétences adapté au profil de l'employé selon les besoins propres de chaque compagnie | Offrir un environnement de travail qui permet à chaque employé de s'épanouir comme personne et employé au sein de chaque entreprise | Favoriser la rétention Retrouver le bonheur au travail. Augmenter le sentiment d'appartenance. | Subventions existantes pour la formation. Soutien de NexDev Développement économique Haut-Richelieu L'ANCRE Expertise RH | NexDev Développement économique Haut-Richelieu en collaboration avec le Centre de services scolaire, le CÉGEP et chaque entreprise. |
| | S'adapter aux besoins de toute la clientèle | L'entreprise doit pouvoir répondre aux différents de différents types de travailleurs : travailleurs d'expérience, les jeunes, les immigrants, les baby-boomers, etc.. | Devenir et demeurer un employeur apprécié, attrayant et recherché. Incarner et diffuser les bonnes valeurs de la Cie. Il faut que les bottines suivent les babines. | Ressources internes et externes des entreprises en collaboration avec NexDev Développement économique Haut-Richelieu | Les entreprises elles-mêmes. Tous les organismes (ANCRE, Chambre de commerce NexDev Développement économique Haut-Richelieu |
| Autres recommandations | Demandez aux employés des références de personnel en place. -Rareté par rapport à la formation de certains postes. -Lorsque nous aurons la zone d'innovation sur laquelle NexDev Développement économique Haut-Richelieu travaille, la Ville de Saint-Jean et MRC du Haut-Richelieu pourrait devenir une région très attractive. - Développer une MARQUE EMPLOYEUR GLOBALE UNIQUE à la région du Haut-Richelieu qui lui permettra de se démarquer à l'échelle québécoise. La réalisation des actions et des objectifs que le Groupe 2 propose permettra aux entreprises de travailler ensemble (et non pas à se faire la compétition pour le recrutement des talents). | | | | |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|--|--|--|--|--|--|
| Entreprise Automatisation/ Robotisation | Démocratiser l'innovation. Faire une réflexion sur l'innovation, lancer une sensibilisation auprès de toutes les PME et PPME | Utiliser un exemple concret de sensibilisation sectorielle (à petite échelle) pour illustrer les bénéfices de l'innovation. Cela devrait entraîner des réflexions sur les processus d'affaires | Rejoindre 50% de ces entreprises pour réaliser un projet livrable avec 20% des Compagnies. Sensibiliser les Compagnies sur le retour de l'investissement. | Conseiller en innovation. Banque du développement du Canada sur les processus d'affaires. | NexDev Développement économique Haut-Richelieu Banque du développement du Canada Investissement Québec |
| | Créer et développer une « Communauté de bonnes pratiques » en utilisant un guichet unique pour créer un écosystème « innovant » | La « communauté » / « guichet unique » sera composée d'experts recrutés dans différentes sphères de l'automatisation pour offrir l'éventail le plus large possible de solutions aux entreprises. | Aider les entrepreneurs à obtenir un diagnostic, une évaluation, une mise en place de procédés d'automatisation. Accompagner les entreprises pour le financement et les subventions. | Investissement Québec Banque du développement du Canada NexDev Développement économique Haut-Richelieu Ville Saint-Jean-sur-Richelieu Consultants privés | NexDev Développement économique Haut-Richelieu en collaboration avec Investissement Québec et la Banque du développement du Canada |
| | Intégrer, en l'adaptant aux réalités locales, l'automatisation dans les processus d'affaires des Cies de la région | L'implantation de nouvelles technologies requiert souvent de la formation particulière et adaptée en débutant avec les employés de la Cie. L'utilisation de l'automatisation peut aussi servir d'attraction auprès de futurs employés, des 15 000 navetteurs et de travailleurs de l'extérieur de la région. | Utiliser optimalement ce qui a été automatisé en formant les employés et futurs employés (CÉGEP et CCSSHR) Élargir le bassin de travailleur potentiel aux navetteurs et travailleur de l'extérieur de la région. Augmenter la productivité. Augmenter les gains pour les entreprises, les employés et la région. | Instaurer une approche de suivis. Utiliser un tableau de bord et des indicateurs de performance. Faire connaître les gains de l'automatisation, utiliser ce 20% avec une réussite, pour avoir une autre cohorte et aller jusqu'à 2000 entreprises. | |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|--|--|---|---|---|---|
| Politique « Pour avoir de la cohésion, cela requiert de la collaboration. » | Rencontre mensuelle de travail et d'échange d'informations | Tenir un déjeuner mensuel programmé et préparé autour des thèmes du Chantier et autres sujets d'intérêts pour la communauté régionale. Partage d'information, des meilleures pratiques et distributions des actions de suivis. Se concerter pour faire et soutenir la demande d'un centre de formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins de la main-d'œuvre. Échanger sur les bonnes pratiques. | Améliorer la coordination et la cohésion des actions politiques. Augmenter l'efficacité des actions « politiques ». Se doter d'un levier politique commun. Coordonner les déclarations politiques pour le mieux-être de la collectivité | Élus de chaque palier et attachés politiques ou directeurs généraux et porte-parole thématique au besoin. | Les élus des 4 paliers de gouvernement (présents sur le territoire du Haut-Richelieu ?) |
| | Harmoniser les actions et les interventions politiques | S'engager à accompagner et à faciliter les projets en émergence. Mieux diriger le citoyen selon les responsabilités propres à chaque palier. Allier les compétences de chaque palier pour mieux servir. | Améliorer la compréhension mutuelle des autres paliers politiques pour mieux répondre aux citoyens. | | Les élus des 4 paliers de gouvernement (présents sur le territoire du Haut-Richelieu) |
| | Créer un cabinet régional de consultation et de collaboration | Composé des élus des 4 paliers, d'un représentant des axes thématiques du Chantier, de NexDev Développement économique Haut-Richelieu, de la CCIHR et d'invités ad hoc selon les sujets de discussion. 4 rencontres par année (2 rencontres virtuelles et 2 rencontres en personnes). | Faire le suivi des recommandations et du plan d'action du Chantier 2025. Intervenir sur d'autres sujets si requis. | Financement des coûts liés à l'organisation des rencontres en personnes. | Les élus des 4 paliers de gouvernement (présents sur le territoire du Haut-Richelieu) |
| | Promouvoir la région de façon cohérente avec un ou des porte-voix | Meilleure utilisation des tribunes de communications des 4 paliers pour une diffusion plus cohérente. Promouvoir et diffuser les bons coups, les bonnes pratiques. | Utiliser un porte-voix commun. Développer et promouvoir une image positive de la région. Unifier le message. | Plateformes existantes de diffusion (Facebook, communiqué de presse, publicité). | Les élus des 4 paliers de gouvernement (présents sur le territoire du Haut-Richelieu) |

| Axe | Actions | Descriptions | Objectifs | Ressources | Porteurs |
|-------------|---|--|--|---|---|
| Rayonnement | Réaliser une offensive de rayonnement et d'attractivité | <p>Lancer une offensive majeure (et bilingue) pour augmenter la notoriété de la région par un déploiement d'une campagne promotionnelle sur le terrain (ex: sur les axes routiers) et dans les médias traditionnels et numériques. Rehausser la présence numérique de la région.</p> <p>Une coordination avec le milieu garantira la réalisation des actions proposées. Utiliser l'ancien château d'eau comme signe distinctif (ex : le peinturer)</p> | <p>Faire connaître la région et ses avantages : L'offre de services, les loisirs, la qualité de vie, etc, pour y attirer : des travailleurs, des familles des entreprises et des touristes.</p> <p>Développer un plan de promotion numérique et utiliser les différents réseaux sociaux dans la stratégie de diffusion.</p> | <p>Créer une Agence d'attractivité pour coordonner les actions. Dédier un budget important et pérenne pour assurer le fonctionnement de l'Agence incluant les budgets requis pour la réalisation des objectifs. \$500K pour le branding et marketing.</p> | <p>MRC du Haut-Richelieu Ville Saint-Jean-sur-Richelieu NexDev Développement économique Haut-Richelieu Tourisme Haut-Richelieu Destination Saint-Jean (proposé que cela devrait s'appeler Destination Haut-Richelieu)</p> |
| | Développer un vrai guichet unique pour un accueil intégré dans la région | <p>Avoir un « guichet unique d'accueil » permet de diriger toutes les recherches et demandes d'informations, découlant de la campagne promotionnelle majeure au même endroit.</p> | <p>Canaliser vers un seul endroit. Capter l'intérêt créé par la campagne de rayonnement. Transformer l'intérêt soulevé en visites et retombées concrètes pour la région en facilitant le repérage de l'information pour les gens intéressés à y venir.</p> | <p>\$50K Embauche ou prêt de ressources intégrées au guichet unique.</p> | <p>Ville Saint-Jean-sur-Richelieu MRC du Haut-Richelieu Chambre de commerce Tourisme Haut-Richelieu L'ANCRE et NexDev Développement économique Haut-Richelieu</p> |
| | Cohérence événementielle | <p>Créer une table de concertation régionale dans l'événementiel</p> | <p>Coordonner les dates événementielles pour mieux répartir les efforts et les retombées. Maximiser la couverture média. Prolonger la durée des événements. Partager les ressources humaines entre les saisons et les industries (événementiel, tourisme, mais aussi les autres industries qui ont des besoins saisonnier en RH.</p> | <p>Les ressources existent déjà. C'est simplement une question de coordination.</p> | <p>Ville Saint-Jean-sur-Richelieu Corporation du Fort Saint-Jean Tourisme Haut-Richelieu</p> |