

**LE MARCHÉ DU TRAVAIL
EN CHAUDIÈRE-APPALACHES :**

**DES PERSONNES À REJOINDRE,
UNE DIVERSITÉ DE SECTEURS
D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**

FÉVRIER 2004

DOCUMENT PRÉPARÉ

Par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice

RÉDACTION

Lucie Paré
Suzanne Lefebvre
Romain Martineau
Éric Dubois

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

TABLEAUX

Gaétan Eeckhoudt

NOTE

Dans le présent document, le masculin est parfois utilisé dans le seul but d'alléger le texte et, lorsque le contexte s'y prête, il désigne aussi bien les femmes que les hommes

Table des matières

1. L'ÉCONOMIE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	5
1.1. Le marché du travail régional.....	5
1.2. Le marché du travail : au-delà de la région administrative.....	6
2. DES PERSONNES À REJOINDRE	7
2.1. La population et l'offre de main-d'œuvre	7
2.2. Les personnes en emploi.....	11
2.3. Le revenu d'emploi.....	12
2.4. Les prestataires de l'assurance-emploi.....	14
2.5. Les prestataires de l'assistance-emploi.....	14
2.6. Les personnes sans soutien public du revenu	15
2.7. Les personnes handicapées.....	16
2.8. La clientèle judiciarisée adulte	17
2.9. La clientèle immigrante	18
2.10. Les difficultés d'accès à l'emploi de la main-d'œuvre disponible	18
3. LES ENTREPRISES ET LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	21
3.1. La structure industrielle	21
3.2. Le portrait de quelques secteurs d'activité économique.....	21
ANNEXES	
1. Principaux indicateurs du marché du travail, Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec	35
2. Secteurs d'activité économique de la région de la Chaudière-Appalaches.....	36

1. L'ÉCONOMIE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1 Le marché du travail de la région de la Chaudière-Appalaches¹

Au plan de l'emploi, l'année 2002 demeurera comme une année florissante influencée par des dépenses de consommation marquées, un marché de la construction en plein essor et des investissements privés et publics. À preuve, en 2002, la région de la Chaudière-Appalaches terminait l'année avec une moyenne annuelle de 200 900 emplois, ce qui représente une augmentation de 8 100 emplois comparativement à 2001. L'ensemble du Québec profitait aussi de cette manne et voyait, pour cette même période, se créer 118 000 nouveaux emplois.

En 2003, l'élan de 2002 est toujours présent mais la situation se présente tout de même différemment. L'incertitude économique du côté américain a donné lieu à une valse hésitation sur plusieurs paramètres tels que les taux directeurs de la Réserve fédérale américaine, les taux d'intérêt, etc., ce qui a eu des répercussions sur la production manufacturière, la devise ou monnaie et les échanges commerciaux. L'ensemble du Québec n'a pas échappé à cette situation, ni d'ailleurs la région de la Chaudière-Appalaches.

Compte tenu d'échanges commerciaux plus incertains avec les États-Unis en raison de projets reportés, de commandes moins assurées, certaines entreprises de la région, à l'instar de celles de l'ensemble du Québec, ne rencontrent pas nécessairement les prévisions qu'elles avaient faites précédemment. C'est le cas du secteur de la fabrication de produits en plastique, de celui de la fabrication de produits métalliques, etc. Par ailleurs, dans le secteur de la transformation du bois, les sanctions tarifaires provenant des États-Unis, la remontée du dollar et de faibles prix de vente ont été parmi les problématiques affectant le secteur depuis 2002. Le litige entourant les sanctions tarifaires peut toujours être considéré comme une « affaire à suivre », malgré les décisions rendues de la part des divers tribunaux tels que l'OMC (Organisation mondiale du commerce), l'ALENA (Accord de libre échange nord-américain), etc.

Au point de vue du marché intérieur, le secteur de la construction continue de performer en 2003 dans la mesure où les taux d'intérêt et la disponibilité des logements demeurent faibles. Les industries liées à celle de la construction telles que la fabrication des portes et fenêtres, des planchers, du meuble, des produits électriques, des produits minéraux non métalliques et le commerce de détail profitent donc toujours de la situation, notamment dans la région de la Chaudière-Appalaches.

La région de la Chaudière-Appalaches termine donc l'année 2003 avec une moyenne annuelle d'emplois de 205 300, ce qui constitue un gain de 4 400 par rapport à l'année 2002. Plus de 90 % de ces nouveaux emplois (4 000) sont à temps plein. La croissance du nombre de personnes en emploi permet au taux d'emploi d'atteindre un nouveau sommet en 2003, alors qu'il s'établit à 64,1 %, dépassant de 1,2 point de pourcentage le niveau record de 2002 (62,9 %). La région de la Chaudière-Appalaches termine l'année 2003 en affichant le taux d'emploi le plus élevé de l'ensemble du Québec, *ex aequo* avec la région de la Montérégie.

Dans ce contexte d'augmentation de l'emploi, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi recule et la région de la Chaudière-Appalaches voit ainsi passer son taux de chômage de 6,5 % à 6,1 % pour l'ensemble de l'année 2003. Selon la tradition, la région détenait en 2003 le plus faible taux de chômage de l'ensemble du Québec.

¹ Enquête sur la population active, Statistique Canada, moyennes annuelles 2002, 2003. Données non désaisonnalisées. Voir annexe 1 : Principaux indicateurs du marché du travail, Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec.

Parmi les facteurs positifs qui contribuent à l'augmentation de l'emploi global (+4 400) dans la région, mentionnons l'élan attribuable au secteur de la construction et aux industries qui y sont reliées ainsi que la création d'emplois dans l'industrie des services (services personnels, transport et entreposage, services professionnels, scientifiques et techniques, soins de santé et assistance sociale) qui viennent pallier aux pertes sporadiques vécues par certaines entreprises manufacturières exportatrices.

Les signes de vitalité de l'économie américaine ne pourraient qu'être de bon augure pour l'économie régionale. Les prévisions d'Emploi-Québec jusqu'en 2007 tablent sur une croissance de 16 100 nouveaux emplois, l'emploi passant de 200 700 en 2002 à 216 800 en 2007. Ceci représente une croissance annuelle moyenne de l'emploi de 1,6 % comparativement à 1,5 % pour l'ensemble du Québec. Les principaux secteurs visés par la croissance seront la fabrication d'aliments, de produits en plastique, de meubles, de produits en bois, la métallurgie, le transport et l'entreposage, les soins de santé et assistance sociale et les services professionnels, scientifiques et techniques.

La localisation géographique de la région de la Chaudière-Appalaches et l'influence de celle-ci au plan de l'emploi nous amène à la prochaine section à traiter du navettage et de la mobilité de la main-d'œuvre entre la région de la Chaudière-Appalaches et sa voisine, la Capitale-Nationale.

1.2 Le marché du travail : au-delà de la région administrative

Le marché du travail d'une région dépasse évidemment ses frontières administratives. La région de la Capitale-Nationale constitue pour la Chaudière-Appalaches un marché du travail que l'on peut qualifier de « naturel » pour une partie importante de sa population. La ville de Lévis est particulièrement touchée par cette réalité. En 1996, près de 27 000 personnes de la Chaudière-Appalaches occupaient un emploi dans la région de la Capitale-Nationale. Évidemment, la mobilité existe dans l'autre sens alors que plus de 8 300 personnes de la Capitale-Nationale participaient au marché du travail de la Chaudière-Appalaches². Cette proximité interrégionale profite avant tout aux populations qui ont un accès direct à la région voisine.

Les résidents et résidentes de la Capitale-Nationale qui travaillaient en Chaudière-Appalaches se dirigeaient majoritairement vers la ville de Lévis³ (plus de 6 600), pour occuper des emplois principalement dans les secteurs du manufacturier, du commerce de gros et de détail, de la finance, des assurances et des affaires immobilières et de l'enseignement.

Ceux de la Chaudière-Appalaches se dirigeaient surtout vers les arrondissements de Québec (12 385) et de Sainte-Foy (9 480), pour occuper des emplois principalement dans les secteurs des services gouvernementaux, de la santé et des services sociaux, du commerce de gros et de détail, du manufacturier et de l'enseignement⁴.

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec devient donc un incontournable pour une forte proportion de chercheurs et de chercheuses d'emploi. Avec une population active de 385 000 en 2003, ce territoire procure de l'emploi à 358 600 personnes, un nombre d'emplois identique à ce que la RMR a connu en 2002. Selon les données de l'Enquête sur la population active, la RMR de Québec ne s'est pas démarquée par sa création d'emplois en 2003, faisant en sorte que le taux de chômage qui était de 6,3 % en 2002 a grimpé à 6,8 % en 2003.

² Recensement 1996, Statistique Canada.

³ Anciennement les MRC de Desjardins et des Chutes-de-la-Chaudière.

⁴ Recensement 1996, Statistique Canada.

2. DES PERSONNES À REJOINDRE

2.1 La population et l'offre de main-d'œuvre

❏ LA POPULATION

Selon le recensement effectué par Statistique Canada, en 2001, la région de la Chaudière-Appalaches comptait 383 376 personnes, soit 5,3 % de l'ensemble de la population du Québec qui est estimée à 7 237 479 personnes. Devancée par les régions de Montréal, de la Montérégie, de la Capitale-Nationale, des Laurentides et de Lanaudière, la région de la Chaudière-Appalaches se classait sixième parmi les 17 régions administratives du Québec.

Tableau 1

Population, MRC, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 2001 et variation 1996-2001

Municipalité régionale de comté	Population 2001 (n.)	Variation 1996-2001 (%)
L'Islet	19 385	-2,2
Montmagny	23 425	-1,6
Bellechasse	33 375	-0,6
Ville de Lévis	122 015	3,1
Arrondissement Desjardins	48 065	1,5
Arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest	73 950	4,1
Lotbinière	26 840	-0,3
La Nouvelle-Beauce	30 725	3,6
Robert-Cliche	18 760	0,3
Les Etchemins	17 755	-3,3
Beauce-Sartigan	47 885	3,4
L'Amiante	43 250	-3,9
Région de la Chaudière-Appalaches	383 376	0,8
Ensemble du Québec	7 237 480	1,4

Note : Ces données tiennent compte des reconfigurations municipales ayant eu cours en 2002.

Source : Statistique Canada, Recensements 1996 et 2001.

Compilation : Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches

Tel qu'il est illustré au tableau précédent, la Chaudière-Appalaches a connu une croissance démographique de l'ordre de 0,8 % entre les années 1996 et 2001, soit une croissance inférieure à celle de l'ensemble du Québec (1,4 %). La croissance de la population se poursuit dans la Chaudière-Appalaches, toutefois elle s'effectue à un rythme moins rapide entre les années 1996 et 2001 qu'entre les années 1991 et 1996 et 1986 et 1991 où l'on pouvait observer des croissances respectives de 3,4 % et 3 %.

Seules la ville de Lévis et les municipalités régionales de comté (MRC) de Beauce-Sartigan et de La Nouvelle-Beauce affichent des taux de croissance supérieurs à la moyenne régionale qui est de 0,8 %, soit respectivement 3,1 %, 3,4 % et 3,6 %. La plus grande augmentation à 4,1 % est attribuable aux arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest de la ville de Lévis.

La MRC de Robert-Cliche présente un taux d'accroissement (0,3 %) inférieur à la moyenne régionale (0,8 %), tandis que les six MRC suivantes font face à des diminutions de population, soit, par ordre d'importance de la décroissance, L'Amiante (-3,9 %), Les Etchemins (-3,3 %), L'Islet (-2,2 %), Montmagny (-1,6 %) et Lotbinière (-0,3 %).

D'ici à 2011, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)⁵ prévoit un accroissement démographique de l'ordre de 2,2 % dans la région de la Chaudière-Appalaches. Trois MRC seront touchées par l'augmentation de leur population respective, soit les MRC des Chutes-de-la-Chaudière (maintenant les arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Ouest et Est de la ville de Lévis), de La Nouvelle-Beauce et de Beauce-Sartigan, tandis que d'autres MRC de la région, plus particulièrement L'Amiante, Montmagny et L'Islet, verraient leur population décroître.

Par ailleurs, toujours en ce qui touche la démographie, la région de la Chaudière-Appalaches rassemblait 108 895 familles en 2001. Parmi celles-ci, on comptait 39 635 familles sans enfant et 69 245 familles avec enfant(s). Parmi les 69 245 familles avec enfant(s), 14 320 étaient des familles monoparentales, ce qui représentait 20,7 % du total, comparativement à 26,5 % pour l'ensemble du Québec. La plus forte proportion de familles monoparentales est attribuable à l'arrondissement Desjardins (26,1 %) de la ville de Lévis et la plus faible proportion de familles monoparentales, à la MRC de Lotbinière (16,7 %).

❑ LA POPULATION D'ÂGE ACTIF : QU'EN EST-IL ?

On constate pour la région un rythme de vieillissement rapide. Tel qu'illustré au tableau 2, comparativement à 1996, la proportion de la population des moins de 15 ans s'amoindrit tandis que celle des 55 ans et plus se renforce en 2001.

Comparativement à 1996, les 45 à 54 ans qui correspond au groupe d'âge actif plus âgé tend à augmenter tandis que les 25 à 44 ans qui correspond au groupe d'âge actif plus jeune tend à diminuer.

Tableau 2

**Répartition de la population selon l'âge
Région de la Chaudière-Appalaches, 1996 et 2001**

	Moins de 15 ans (%)	15 à 24 ans (%)	25 à 44 ans (%)	45 à 54 ans (%)	55 ans et plus (%)
1996	20,4	14,1	31,2	13,8	20,4
2001	18,1	14,0	28,4	15,9	23,5

Source : Statistique Canada, Recensements 1996 et 2001.

Compilation : Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches.

Note : Ces données tiennent compte des reconfigurations municipales.

Selon le scénario de prévisions d'Emploi-Québec⁶, dans la région, le taux de croissance annuel moyen de la population en âge de travailler s'établira à 0,6 % entre les années 2003 et 2007. Par contre, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi sera de 1,6 % pour la même période. L'emploi augmentera donc 2,5 fois plus vite que la population en âge de travailler. On peut présumer que les opportunités d'emploi dans la région seront vraisemblablement bonnes au cours des prochaines années.

⁵ Il s'agit du scénario de référence A, mis à jour en 2000.

⁶ Perspectives sectorielles 2003-2007, Emploi-Québec, 2003.

On sait d'ores et déjà que dans une période où l'activité économique est bonne, les jeunes de la région sont tentés par le travail à un âge relativement jeune, rétrécissant ainsi leur fréquentation scolaire. Une période de bonne activité économique et d'emploi favorise donc, d'une certaine façon, les travailleurs les moins qualifiés.

Il semble évident que les acteurs socio-économiques de la région devront prendre en compte la réalité du vieillissement de la population afin de prévoir les moyens d'ajustement requis, dont sans doute l'incitation à poursuivre des études, la formation continue, des politiques de recrutement efficaces et cohérentes. Également, la mise en œuvre de moyens pour favoriser le retour dans la région des jeunes ayant migré ne doit pas être exclue.

Selon le Groupe de recherche sur la migration des jeunes⁷, la principale raison pour laquelle les jeunes ayant migré à l'extérieur de la région de la Chaudière-Appalaches reviennent dans leur milieu d'origine est celle du travail. Après le travail, le rapprochement des parents et des familles constitue le deuxième motif expliquant les retours. En fait, dans l'ensemble, les jeunes migrants n'ont pas une représentation vraiment négative de leur milieu d'origine, mais il faut toutefois certaines conditions pour qu'ils y retournent, dont la possibilité d'avancement en emploi, des activités culturelles plus diversifiées, etc.

❑ LES 45 ANS ET PLUS : DES PERSONNES EXPÉRIMENTÉES

Au cours des dernières décennies, l'environnement de travail et la culture entourant le travail ont favorisé l'exclusion des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. En effet, plusieurs mesures incitatives à la retraite ont été adoptées au Québec pour faire face aux conséquences des deux dernières récessions et à l'augmentation du taux de chômage des jeunes.

En contrepartie, pour les années à venir, le vieillissement de la main-d'œuvre et la diminution de la population d'âge actif sont un enjeu majeur pour les acteurs du marché du travail. Entre autres, un retrait hâtif du marché du travail des personnes de 45 ans et plus risque de nuire au développement social et économique de plusieurs régions du Québec. Comment ce phénomène se répercutera-t-il dans la région de la Chaudière-Appalaches qui vieillit rapidement ?

Il est à retenir que la population des 45 à 64 ans n'est pas un groupe homogène. Agir pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre exige de considérer les différences entre les travailleuses et travailleurs de 45 à 54 ans et ceux de 55 à 64 ans. Actuellement, il s'agirait de deux univers distincts où les caractéristiques des premiers se rapprochent de celles de la main-d'œuvre plus jeune, alors que les 55 à 64 ans sont notamment défavorisés en ce qui concerne le marché du travail⁸.

Afin d'intervenir plus efficacement auprès des individus concernés par cette situation, voici un bref aperçu de l'activité sur le marché du travail des personnes de 45 ans et plus en Chaudière-Appalaches.

Selon le recensement 2001, les personnes en emploi de 45 ans et plus étaient au nombre de 67 360, ce qui représentait 35,4 % de l'ensemble des personnes en emploi de 15 ans et plus de la région de la Chaudière-Appalaches. Seulement 30 % de ces 67 360 travailleuses et travailleurs étaient âgés de plus de 55 ans.

La région compte un grand nombre de personnes inactives (73 185) âgées de 45 ans et plus, dont 15 % sont âgées de 45 à 54 ans et 28 % de 55 à 64 ans. Les femmes de 45 ans et plus sont

⁷ La migration des jeunes au Québec, Résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec, Gauthier, M., Molgat, M. et Côté, S., Groupe de recherche sur la migration des jeunes, INRS-Urbanisation, Culture et Société, mai 2001.

⁸ Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, 2003.

beaucoup plus nombreuses que les hommes à choisir ou subir le retrait du marché du travail. En fait, 61 % d'entre elles sont inactives.

Quant au taux de chômage (6,1 %) des personnes de 45 ans et plus, il est comparable à celui de la population active de 15 ans et plus. Cependant, une disparité existe entre les femmes et les hommes de 45 ans et plus (4,0 % et 6,9 %). De plus malgré que les femmes soient de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, il faut se rappeler que dans cette strate d'âge, plusieurs d'entre elles n'ont pas choisi ou encore n'ont pas eu la chance de choisir le travail comme activité première.

Afin de mieux comprendre la situation de l'emploi des 45 ans et plus et d'estimer certaines de leurs difficultés, il est important de considérer le taux d'emploi de ces travailleuses et travailleurs qui se situe à 46,5 %, donc très en dessous du taux d'emploi des 15 ans et plus de la région (61,9 %). Avec l'âge, le taux d'emploi fléchit de façon percutante; pour les 45-54 ans, il est de 78,9 % et passe à 44,1 % chez les 55 à 64 ans. Également, la disparité entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est frappante; en effet entre 45 et 54 ans, le taux d'emploi est de 71 % chez les femmes et de 85 % chez les hommes; entre 55 et 64 ans il est de 32 % pour les femmes et de 56 % pour les hommes.

Quant à la scolarité, on observe que les personnes de plus de 55 ans possèdent en grand nombre une scolarité de niveau inférieur à la neuvième année. Plus de la moitié des personnes de 45 à 54 ans possèdent un diplôme d'études secondaires. Quant aux études de niveau collégial et universitaire, près du tiers des 45 ans et plus détiennent ce type de diplôme et une forte proportion est âgée entre 45 et 54 ans. Chez les 45 ans et plus, 60 % des personnes détenant au moins un diplôme d'études secondaires sont des femmes. À l'inverse, 60 % des personnes de 45 ans et plus qui possèdent un diplôme d'études universitaires sont des hommes.

Ces constats rappellent la nécessité pour Emploi-Québec d'intervenir de manière adaptée auprès de ceux et celles qui désirent se maintenir en emploi ou encore réintégrer le marché du travail et ce, jusqu'à l'âge de la retraite. Par sa stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, Emploi-Québec veillera, entre autres, à améliorer la connaissance de la situation et ainsi sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail. De plus, Emploi-Québec prévoit s'engager, en partenariat, dans la gestion prévisionnelle des ressources humaines ainsi que dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences. Il en va de l'épanouissement de chaque travailleuse et travailleur et de la prospérité de l'ensemble des régions du Québec, dont la Chaudière-Appalaches.

❑ LA SCOLARITÉ⁹

En 2001, la région de la Chaudière-Appalaches occupait le dixième rang (sur dix-sept) quant au taux de diplomation¹⁰. Ainsi, la proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 2001, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 64,6 %, comparativement à 68,3 % pour l'ensemble du Québec. Ces proportions varient entre 74,5 % pour la région de la Capitale-Nationale à 49,6 % pour celle du Nord-du-Québec.

Globalement, pour l'ensemble de la région, les femmes affichaient un taux de diplomation de 65,9 % et les hommes, un taux de diplomation de 63,4 %. L'examen des taux de diplomation selon le sexe et l'âge des personnes fait ressortir des écarts importants. Ainsi, les jeunes femmes de 15 à 24 ans présentaient un taux de diplomation de 73 %, comparativement à 63,3 % chez les jeunes hommes, c'est-à-dire un écart de 10 points.

⁹ Recensement 2001, Statistique Canada.

¹⁰ Le taux de diplomation est la proportion de la population âgée de 15 ans et plus ayant au moins un diplôme de 5^e secondaire (formation générale ou professionnelle) par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

Ajoutons qu'il existe d'importantes disparités d'une MRC à l'autre, le taux de diplomation se situant à 79,4 % dans les arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest de la ville de Lévis, et à 49,5 % dans la MRC des Etchemins. Par rapport à 1996, les plus grandes augmentations du taux de diplomation ont eu lieu dans les MRC de La Nouvelle-Beauce (+8,5 points), de L'Islet (+6,1 points) et de Bellechasse (+5,8 points).

La faible scolarité de la main-d'œuvre en emploi réduit ses capacités d'adaptation aux enjeux du marché du travail, c'est-à-dire aux changements technologiques et organisationnels, et menace son maintien en emploi. Cette problématique milite en faveur du développement de stratégies de qualification de la main-d'œuvre en cours d'emploi.

La faible scolarité de la main-d'œuvre sans emploi accentue son risque de chômage prolongé et d'exclusion du marché du travail. L'insertion en emploi de ces personnes sera grandement facilitée par un repérage précoce et par l'offre de mesures souples et adaptées (mesure de formation, préparation à l'emploi), en collaboration avec les ressources externes spécialisées.

Rappelons que les secteurs d'activité économique à plus haute intensité technologique et les entreprises à plus forte valeur ajoutée requièrent une main-d'œuvre plus scolarisée possédant une formation professionnelle ou technique.

Emploi-Québec travaille avec les personnes constituant un bassin de main-d'œuvre disponible. Ce bassin comprend des personnes en emploi et sans emploi à rejoindre avec les services publics d'emploi.

2.2 Les personnes en emploi

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, pour l'année 2003, 205 300 personnes étaient en emploi dans la région de la Chaudière-Appalaches, dont 56,1 % d'hommes et 43,9 % de femmes. Ces dernières occupaient 70,2 % des emplois à temps partiel, alors que les hommes en occupaient 29,8 %. Quant aux emplois à temps plein, les hommes occupaient 61,8 % de ceux-ci, et les femmes, 38,2 %. Le travail à temps partiel, comme nous le constatons, est surtout le lot des femmes.

Selon le Conseil du statut de la femme¹¹, une idée largement répandue veut que le travail à temps partiel convienne particulièrement aux mères de jeunes enfants. Au Québec, la proportion de femmes qui invoquent les obligations familiales et personnelles pour travailler à temps partiel serait passée, en 20 ans, de 20,9 % à 7 %.

En fait, le travail à temps partiel involontaire peut toucher plusieurs personnes qui préféreraient le travail à temps plein. L'une des conséquences du travail à temps partiel se traduit par la croissance du nombre de personnes qui occupent simultanément plus d'un emploi. Parfois, une rémunération moindre et des avantages sociaux inférieurs sont le lot des travailleuses et travailleurs à temps partiel.

L'institut de la Statistique du Québec dans son *Portrait social du Québec*, édition 2001, indique que 31 % des 178 000 travailleuses et travailleurs de 15 à 64 ans qui occupent un emploi à temps partiel (51 800) aimeraient bien occuper un emploi à temps plein. Le nombre de personnes qui

¹¹ Travail atypique cherche normes équitables, brochure tirée de : Travailler autrement pour le meilleur ou pour le pire ? Les femmes et le travail atypique, Desrochers, Lucie, Conseil du statut de la femme, 2000.

travaillent à temps partiel et occupent deux emplois a triplé, la proportion passant de 2,6 % à 7,8 % entre 1976 et 2000¹².

À l'heure de la mondialisation, force est de constater que des changements profonds s'opèrent aux plans économique et social, et que ces transformations ont des effets directs sur l'emploi et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Le travail à temps partiel comme le travail autonome, temporaire et à domicile font partie de ce qu'on appelle le travail atypique. Ce type d'emploi offre à l'employeur une plus grande flexibilité pour adapter les besoins de main-d'œuvre aux changements de la demande ou aux impératifs de la concurrence. Sous l'angle de la main-d'œuvre, ces emplois peuvent offrir des perspectives intéressantes mais ils ont plus souvent comme conséquence d'amener au sous-emploi ou encore à des situations de précarité en emploi.

Une définition du sous-emploi et de la précarité retenue par Emploi-Québec permet de mieux saisir les nuances entre ces concepts mais aussi les effets possibles sur les travailleuses et travailleurs.

« Le sous-emploi signifie que des personnes seraient prêtes à occuper un emploi à temps plein pour une durée indéterminée, mais occupent un emploi d'une durée moindre qu'à temps plein ou d'une durée limitée dans le temps.

La précarité se retrouve dans des emplois qui engendrent un risque de discontinuité ou de rupture de l'emploi et du revenu, ce qui cause de la vulnérabilité ou de l'insécurité économique. Les personnes qui se retrouvent en situation de précarité, occupent plus souvent des emplois qui exigent peu de qualification et offrent une faible rémunération. Comme la main-d'œuvre est souvent abondante et facile à remplacer, les travailleurs et travailleuses sont ainsi plus vulnérables. Les jeunes, les femmes et les personnes peu scolarisées sont plus susceptibles de se retrouver avec des emplois précaires »¹³.

Afin de déterminer la précarité face à l'emploi des travailleuses et des travailleurs, il est très important de connaître si les personnes qui occupent un emploi atypique le font par choix ou en attendant un travail à temps plein ou un emploi offrant la sécurité, les avantages sociaux et la possibilité de cumuler de l'ancienneté, etc.

2.3 Le revenu d'emploi

Entre les années 1995 et 2000, le revenu d'emploi moyen a augmenté de 6 148 \$ (+23,9 %) dans l'ensemble du Québec, passant de 25 677 \$ en 1995 à 31 825 \$ en 2000.

Pour la région de la Chaudière-Appalaches, le revenu d'emploi moyen a augmenté, quant à lui, de 4 567 \$ (+20,2 %), passant de 22 610 \$ en 1995 à 27 177 \$ en 2000.

Parmi les 17 régions administratives du Québec, la région de la Chaudière-Appalaches occupait le 14^e rang quant au revenu d'emploi moyen, soit un rang identique à celui qu'elle occupait en 1996. Les revenus d'emploi moyens variaient de 34 561 \$ pour la région de la Côte-Nord à 26 255 \$ pour la région du Centre-du-Québec.

Dans la région de la Chaudière-Appalaches, les hommes disposaient, en 2000, d'un revenu d'emploi moyen de 31 696 \$ et les femmes, de 21 570 \$.

¹² Double emploi, en attendant, Le Soleil, mardi 11 décembre 2001.

¹³ Double emploi, en attendant, Emplois typiques, atypiques et précarité de l'emploi, Levert, André, Emploi-Québec, DGAPDE/DPIMT, mars 2001.

Seuls les arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest de la ville de Lévis¹⁴ (32 439 \$) et l'arrondissement Desjardins de la ville de Lévis¹⁵ (29 242 \$) détenaient des revenus d'emploi moyens supérieurs à celui de l'ensemble de la région (27 177 \$). Soulignons que 53,7 % des personnes en emploi et résidant sur le territoire des arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest occupaient un emploi dans la Communauté urbaine de Québec.

Selon une étude de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Chaudière-Appalaches (RRSSS)¹⁶, la région n'est pas épargnée par la pauvreté, malgré qu'en 1996, on y retrouvait une proportion de personnes pauvres inférieure à la moyenne québécoise. En effet, en 1996, 61 770 personnes subsistaient avec un revenu inférieur au seuil de faible revenu¹⁷, ce qui représentait une proportion de 16,6 % de la population comparativement à 23,4 % pour l'ensemble du Québec.

Mais la pauvreté augmente dans la région; en effet, la proportion de personnes vivant sous le seuil de faible revenu est passée de 14,6 % en 1991 à 16,6 % en 1996. Cette augmentation s'est surtout fait sentir dans les MRC des Chutes-de-la-Chaudière, de Desjardins, de Lotbinière, de Bellechasse et de L'Amiante. De plus, 35,4 % des personnes vivant sous le seuil de faible revenu étaient des personnes en emploi (17 025 personnes, dont 7 865 femmes), comparativement à 30,9 % pour l'ensemble du Québec.

Comme nous le rappelle si bien l'auteur de l'étude, ces chiffres ne doivent pas masquer l'essentiel : les êtres humains qu'ils représentent, puisque les personnes en situation de pauvreté sont souvent marquées par l'humiliation, les préjugés, la discrimination et le mépris. Il est également connu que la pauvreté est une source de stress et d'anxiété; elle isole et elle affecte trop souvent la santé physique et mentale des personnes. Enfin, la pauvreté représente l'une des premières barrières pour se sortir de la pauvreté.

Emploi-Québec, de par ses interventions, se questionne quant aux effets de la pauvreté non seulement sur les personnes sans emploi qui représentent une grande partie de sa clientèle, mais également sur les personnes en emploi recevant une faible rémunération.

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la population qui cherche à intégrer le marché du travail ou à s'y maintenir.

Les Centres des ressources humaines Canada (prestataires de l'assurance-emploi) et la Sécurité du revenu (prestataires de l'assistance-emploi) réfèrent à Emploi-Québec un nombre important de personnes afin de déterminer leurs besoins face à l'emploi.

Voici quelques caractéristiques concernant ces clientèles.

¹⁴ La municipalité de Saint-Lambert est incluse dans la donnée.

¹⁵ La municipalité de Saint-Henri est incluse dans la donnée.

¹⁶ La pauvreté en Chaudière-Appalaches : des chiffres mais surtout des visages, Tremblay, Simon, Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Chaudière-Appalaches, 2001.

¹⁷ Le seuil de faible revenu de Statistique Canada a été utilisé par la RRSSS et désigne « les niveaux de revenu brut à partir desquels les dépenses de nourriture, de logement et de vêtement représentent une part démesurée des dépenses de ménage ». En 1992, on estimait que cette part ne devait pas excéder 54,7 %.

2.4 Les prestataires de l'assurance-emploi

La région rassemblait, en mars 2003, 9 650 prestataires de l'assurance-emploi¹⁸ n'ayant déclaré aucun revenu. Par rapport à la même période de 2002, il s'agit d'une diminution de 1 150 personnes.

De 1997 à 2002, concernant le nombre de prestataires de l'assurance-emploi, des variations constantes sont observables; les fluctuations semblent attribuables à la conjoncture économique, à des événements particuliers comme la fermeture ou l'ouverture d'entreprises, à la saisonnalité des emplois, etc.

Toutefois, comme elles sont souvent plus près du marché du travail, ces personnes se positionnent en général beaucoup plus rapidement et démontrent une bonne motivation pour la recherche d'un nouvel emploi.

2.5 Les prestataires de l'assistance-emploi

En mars 2003¹⁹, la région de la Chaudière-Appalaches rassemblait 13 792 prestataires adultes à l'assistance-emploi, dont 43 % présentaient des contraintes sévères à l'emploi, 24 % des contraintes temporaires et 32 % étaient sans contraintes à l'emploi, comparativement à 43 % pour l'ensemble du Québec.

Au cours des cinq dernières années, on peut observer une diminution constante du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi; en mars 1999, on en comptait 6 317 et en mars 2003, 4 445.

Le profil des 4 445 personnes prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, comprenant 46 % de femmes et 54 % d'hommes, est présenté de façon un peu plus détaillée. Parmi l'ensemble des prestataires de l'assistance-emploi, ces personnes sont les plus susceptibles de se présenter dans un Centre local d'emploi afin d'obtenir des services visant leur retour en emploi.

Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches doit entre autres considérer que 75 % (3 299) des prestataires sans contraintes à l'emploi cumulent 4 ans et plus à l'assistance-emploi. Cette situation représente un retrait significatif du marché du travail et peut entraîner des obstacles plus ou moins majeurs concernant le retour en emploi de ces personnes.

2.5.1 Les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi

Parmi l'ensemble des prestataires sans contraintes à l'emploi, en mars 2003, on dénombrait 2 035 femmes dont 28 % étaient âgées de moins de trente-cinq ans, 31 % avaient entre 35 et 44 ans et 41 %, 45 ans et plus. Chez les hommes, on en retrouvait 2 410 dont 35 % étaient âgés de moins de trente-cinq ans, 30 % avaient entre 35 et 44 ans et 35 %, 45 ans et plus.

Un peu plus de la moitié des femmes et des hommes âgés de 45 ans et plus cumulaient au moins 10 ans à l'assistance-emploi. En parallèle, à peu près les trois quarts des jeunes de moins de 35 ans (468) cumulaient moins de deux ans à l'assistance emploi.

¹⁸ Données sur les bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi, premier trimestre 2003, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, compilation de la Direction de la planification et du partenariat, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches.

¹⁹ Statistiques officielles sur les prestataires de l'aide sociale, période de mars 2003, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

En ce qui concerne la scolarité, les femmes comme les hommes, tous âges confondus, possédaient plus souvent un niveau d'études secondaires. Ces personnes avaient donc complété un certain nombre d'années d'études secondaires sans nécessairement avoir obtenu un diplôme.

Dans la région, on comptait, toujours en mars 2003, 540 adultes responsables de famille monoparentale, prestataires de la sécurité du revenu sans contraintes à l'emploi. Une grande majorité de ces familles monoparentales étaient tenues par des femmes, soit environ 90 % d'entre elles.

L'analyse de la situation familiale démontre qu'un plus grand nombre d'hommes que de femmes sont des personnes seules.

2.5.2 Les prestataires avec contraintes temporaires pour raison de grossesse ou ayant des enfants à charge de moins de 5 ans²⁰

Un nombre important de femmes prestataires avec contraintes temporaires à l'emploi le sont en raison d'une grossesse ou parce qu'elles ont des enfants à charge de moins de 5 ans. Force est de constater également que la majorité de ces femmes sont responsables de famille monoparentale (582). La préoccupation face à ces personnes et leurs enfants vise la prévention des obstacles qu'entraîne le cumul des années à l'assistance-emploi.

En 1995, les résultats d'une étude effectuée par le ministère de la Sécurité du revenu mentionnaient que les responsables de famille monoparentale présentent des risques plus importants de demeurer à l'assistance-emploi pour un certain temps, par suite d'une séparation ou d'une grossesse précoce²¹.

D'autres études traitent des valeurs et aspirations lorsque les femmes ont de jeunes enfants et qu'elles se retrouvent à l'assistance-emploi. Si elles sont des mères seules, le bien-être de la cellule familiale domine dans leurs décisions. Elles souhaitent réintégrer le marché du travail de façon progressive et elles ont besoin d'activités de transition, puisque très souvent elles possèdent peu d'expériences de travail. Elles recherchent des formations qualifiantes menant à une certaine polyvalence, soit dans un milieu de travail ou en alternance entre l'école et le milieu de travail. Elles manifestent un certain pessimisme quant à la possibilité de gagner un revenu assurant à leur famille un niveau de vie décent; également la conciliation famille-travail est souvent vue comme très difficile. Ces études affirment que la participation à une mesure ou un programme est utile en autant que la personne soit motivée personnellement²².

La main-d'œuvre potentiellement disponible comprend également d'autres personnes qui peuvent être parfois vulnérables devant le marché du travail.

2.6 Les personnes sans soutien public du revenu

Les personnes sans soutien public du revenu peuvent être, entre autres, des femmes qui se cherchent un emploi ou qui veulent entreprendre un retour aux études ou encore des femmes qui doivent quitter l'assistance-emploi après douze mois de vie maritale. Très souvent, ces personnes vivent avec des conjoints qui retirent un faible revenu d'emploi.

²⁰ Règlement et loi sur le soutien du revenu, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 1999.

²¹ Profil des familles monoparentales aptes au travail à l'aide de dernier recours, ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juin 1995.

²² La pertinence et les effets des interventions en développement de l'employabilité auprès des familles prestataires ayant des enfants de moins de 6 ans, ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 1996.

De plus, mentionnons qu'un chômeur qui fait partie de la population active et qui, par définition, cherche un emploi peut ne recevoir aucun soutien public du revenu.

Un certain nombre de personnes handicapées sont également sans soutien public du revenu puisqu'elles ne sont pas toujours admissibles aux prestations de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi.

Les travailleurs autonomes ainsi que les jeunes de moins de trente ans, dont les finissants du milieu scolaire, peuvent aussi être des personnes sans soutien public du revenu. Cependant, ces personnes possèdent pour la plupart une formation professionnelle ou technique, ce qui facilite l'intervention ainsi que l'utilisation des services visant le retour en emploi tels que l'information sur le marché du travail, le placement en ligne, etc.

2.7 Les personnes handicapées

En 2003, l'Office des personnes handicapées du Québec estime que la région de la Chaudière-Appalaches comptabilisait 29 475 personnes âgées de 15 à 64 ans qui présentaient une incapacité, dont 12 675 femmes et 16 800 hommes.

L'Office estime également que dans la population des 15 ans et plus, les incapacités les plus prévalentes sont celles liées à l'agilité, la mobilité, l'audition et aux activités intellectuelles et mentales. Ces personnes souffrent plus souvent d'incapacité légère que modérée ou grave²³.

Dans la région, les personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité sont aussi scolarisées que celles de l'ensemble du Québec. Cependant, une nette différence sépare la scolarité des personnes ayant une incapacité de celles sans incapacité. Voici quelques exemples : 23 % des personnes ayant une incapacité ont moins de 9 ans de scolarité contre 11 % des personnes sans incapacité; 35 % ont complété des études de niveau secondaire contre 44 % des personnes sans incapacité.

Pour les 15 ans et plus, le revenu total moyen des hommes avec incapacité est de 16 681 \$ et celui des femmes est de 11 509 \$; on observe un écart de 62 % et 72 % avec les revenus des hommes et des femmes sans incapacité. Comme pour l'ensemble du Québec, 57 % des revenus des personnes avec incapacité proviennent de transferts gouvernementaux. Il est observé qu'un plus grand nombre de personnes ayant une incapacité vivent sous le seuil de faible revenu comparativement à celles sans incapacité (32 % contre 15 %). Également, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre cette situation (36 % contre 28 %).

Concernant la participation au marché du travail, on note que 53 % des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité sont inactives sur le marché du travail, 42 % sont en emploi et 5 % sont en chômage ce qui est comparable à la situation observée dans l'ensemble du Québec. Par contre, 72 % des personnes inactives se considèrent totalement incapables d'occuper un emploi comparativement à 54 % dans l'ensemble du Québec.

Un grand nombre de personnes handicapées ne connaissent pas les exigences du marché du travail. Lorsqu'elles ont des limitations fonctionnelles, elles éprouvent souvent des difficultés à répondre aux standards de productivité qu'exigent les employeurs.

Les obstacles rencontrés par les personnes souffrant d'un handicap sont souvent similaires, qu'elles soient femmes, jeunes, prestataires de l'assistance ou de l'assurance-emploi ou encore sans soutien public du revenu.

²³ Source : Portrait statistique de la population avec incapacité, région de la Chaudière-Appalaches, Office des personnes handicapées du Québec, 2003.

Pour un grand nombre de personnes handicapées, les démarches d'intégration demandent du support, de l'encadrement et dans certains cas une adaptation des outils et des postes de travail dans le milieu de travail. Des conditions particulières doivent être négociées, comme des absences périodiques pour maladie, hospitalisation ou encore un horaire de travail adapté, plus particulièrement pour les personnes souffrant d'un problème de santé mentale.

2.8 La clientèle judiciarisée adulte

En septembre 2002, dans la région de la Chaudière-Appalaches, le nombre approximatif des personnes qui ont fait l'objet d'une demande de services en milieu ouvert était de 513, soit 64 femmes et 449 hommes. Le milieu ouvert se définit comme suit : les mesures probatoires avec surveillance, les travaux communautaires, l'ordonnance de sursis, la libération conditionnelle, etc.²⁴. Ce sont les personnes qui ont fait l'objet de sentence en milieu ouvert qui sont les plus susceptibles de faire une demande de services à Emploi-Québec.

Les personnes judiciarisées adultes sont plus souvent de sexe masculin et âgées de moins de 40 ans. Elles sont peu scolarisées et pour la majorité, sans diplôme d'études secondaires. Plusieurs ont décroché de l'école, généralement entre 15 et 18 ans. Selon la période d'incarcération, elles ont vécu un retrait plus ou moins prolongé du marché du travail²⁵.

Une étude provinciale sur la clientèle correctionnelle du Québec, effectuée en 2001, révèle que la toxicomanie et l'alcoolisme sont des problèmes vécus par un très grand nombre de personnes judiciarisées. Une analyse des besoins de la clientèle et des ressources mises à leur disposition en Chaudière-Appalaches²⁶ révèle « qu'il s'agit d'une problématique importante chez les deux sexes ». L'analyse révèle également qu'en ordre d'importance, les problèmes psychologiques suivraient et ils affectent la clientèle féminine trois fois plus que les hommes judiciarisés.

Concernant les femmes incarcérées au Québec, une étude récente²⁷ présente quelques caractéristiques importantes à considérer pour leur insertion et maintien en emploi. Depuis les vingt dernières années, la proportion des femmes incarcérées dans les établissements provinciaux et territoriaux est passée de 5 % à 9 %. Plusieurs femmes incarcérées au Québec ont des enfants et assument seules les responsabilités familiales. Lorsqu'elles sont libérées, ces femmes doivent se trouver un logement, réinvestir leur rôle de mère et se chercher un emploi, ce qui s'avère très souvent difficile. Elles sont souvent issues de milieux socialement défavorisés et elles sont marquées par un passé empreint d'abus physiques et sexuels. Tout comme les hommes, elles sont peu scolarisées et elles ont vécu de brèves expériences de travail. Elles seraient moins familières que les hommes avec le marché du travail; cependant elles auraient de nombreux atouts comme la minutie, le courage et la persévérance. Également, elles seraient ouvertes aux conseils et elles feraient preuve d'une grande détermination.

Pour intégrer un emploi, les femmes et les hommes judiciarisés doivent surmonter des lacunes personnelles et affronter la discrimination et l'exclusion. Ces personnes sont non seulement défavorisées mais aussi impopulaires.

De plus, les personnes judiciarisées adultes présentent souvent des difficultés au plan de l'estime de soi et leur rapport avec le marché du travail est généralement négatif, d'où le besoin d'une

²⁴ Portrait régional sur l'appréciation des besoins de la clientèle et des ressources mises à contribution, Direction régionale de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches, Direction générale des services correctionnels, septembre 2002.

²⁵ Comité aviseur, clientèles judiciarisées adultes : statistiques du ministère de la Sécurité publique, 2000.

²⁶ Portrait de la clientèle correctionnelle du Québec 2001, ministère de la Sécurité publique.

²⁷ Insertion et maintien en emploi des femmes judiciarisées du Québec, Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte, novembre 2003.

approche spécialisée permettant un suivi progressif afin d'effectuer une démarche soutenue et structurée d'insertion en emploi.

2.9 La clientèle immigrante²⁸

Au recensement de 2001, la région comptait 3 865 personnes nées à l'étranger dont 1 290 ayant immigré entre 1991 et 2001. En ce qui concerne les cohortes plus récentes, la population immigrée est plus jeune et plus scolarisée que la population d'accueil.

Comment l'immigration peut-elle contribuer à la prospérité économique et à la vitalité de la région ?

Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration²⁹, par suite d'une tournée régionale en mai 2002, a constaté qu'un certain intérêt pour le développement de l'immigration se dégageait dans trois pôles de la région : Thetford Mines, Lévis et Saint-Georges de Beauce. Le Ministère soutiendra des projets de développement de l'immigration en tenant compte des conditions favorables et des obstacles évalués par un ensemble de partenaires des milieux concernés.

Emploi-Québec s'impliquera en déterminant les besoins de main-d'œuvre avec l'information sur le marché du travail local et régional, en sensibilisant les employeurs au potentiel et aux réalités de la main-d'œuvre immigrante et par la mise en place de services d'accompagnement à l'emploi adaptés à cette clientèle.

Parmi la main-d'œuvre disponible, les difficultés d'accès à l'emploi sont différentes selon la situation des personnes.

2.10 Les difficultés d'accès à l'emploi de la main-d'œuvre disponible

Pour les personnes plus près du marché du travail :

- Dans le contexte actuel du marché du travail, les personnes qui possèdent les compétences requises se positionnent en général rapidement et démontrent une bonne motivation pour la recherche d'un nouvel emploi. Cependant, il apparaît que ces personnes sont moins nombreuses à demander des services d'emploi.

Dans le contexte des difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs, comment rapprocher des entreprises les bassins de futurs travailleuses et travailleurs ? Malgré les effets très positifs des services de placement en ligne et de l'information sur le marché du travail, d'autres formules pourraient être expérimentées, comme par exemple des visites d'entreprises ou l'alternance travail-études.

- Malgré que certaines personnes soient jugées plus près du marché du travail, il semble que plusieurs d'entre elles aient besoin de support concernant les aptitudes reliées au rendement au travail, à la productivité ainsi qu'à la gestion du stress devant les exigences des employeurs. Il est également observé qu'actuellement, les employeurs recherchent plus souvent des personnes possédant des compétences reliées au savoir-être. Il y a quelques années, ces derniers recherchaient avant tout des personnes possédant des compétences en lien avec le savoir-faire. Il est reconnu également qu'une majorité de personnes en recherche d'emploi ont des compétences à offrir; les difficultés rencontrées se situent au plan du transfert de ces compétences.

²⁸ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

²⁹ Dossier immigration Chaudière-Appalaches, tournée régionale du 12 au 16 mai, Serge Kaplan, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

- Les personnes qui perdent leur emploi après plusieurs années consécutives dans une même entreprise vivent souvent un choc lorsqu'elles sont confrontées à des conditions de travail et de salaires moindres. Les interventions devraient aider ces personnes à briser l'isolement et à diminuer les craintes lors de la transition entre deux emplois.
- Les personnes âgées de 45 ans et plus victimes de licenciement et faiblement scolarisées représentent un groupe à risque de chômage prolongé, puisqu'elles ne sont pas nécessairement vues comme candidates à l'embauche par les employeurs. En effet, des stéréotypes concernant les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus sont toujours présents. Cependant, une étude documentant les changements démographiques et le vieillissement de la main-d'œuvre³⁰ contredit l'idée que ces personnes sont « moins productives, moins motivées ou moins prêtes à acquérir de nouvelles compétences, comme elles ne sont pas plus exposées aux accidents de travail et à la maladie, donc plus absentes de leur travail, que les jeunes ». Dans un contexte de difficultés de recrutement, la reconnaissance de l'expertise des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus peut représenter un moyen efficace pour contrer le gaspillage d'expérience et ainsi mettre en œuvre des interventions en faveur des personnes désirant se maintenir en emploi ou encore réintégrer le marché du travail³¹.

Les employeurs manifesteraient peu d'ouverture à embaucher des personnes plus éloignées du marché du travail, car la rentabilité les oblige à privilégier une approche de productivité. Ils n'ont pas les ressources nécessaires pour soutenir ces personnes. Dans le contexte actuel des difficultés de recrutement, est-ce que les entreprises seraient intéressées à tenter des expériences de mentorat, de stages, d'accompagnement, etc. ? Comment améliorer la gestion des ressources humaines ? Comment mieux soutenir les employeurs et les personnes plus éloignées du marché du travail afin de répondre aux besoins d'arrimage des uns avec les autres ?

Pour les personnes plus éloignées du marché du travail :

Chez les femmes

- Lorsqu'elles désirent intégrer le marché du travail, les infrastructures comme les garderies et les transports en commun semblent souvent déficientes. Parallèlement, la conciliation famille-travail demande énormément et ce, de manière plus criante pour les femmes responsables de famille monoparentale. Plusieurs femmes possèdent une faible scolarité, cependant l'accès à une formation leur apparaît souvent difficile. Certaines femmes manifestent des valeurs importantes concernant la vie familiale; leur proposer un regard sur la vie de travail sans les brusquer demande du doigté.
- Les femmes font souvent des choix traditionnels du fait qu'elles connaissent peu les possibilités réelles du marché du travail. Également elles ont de la difficulté à déterminer leur potentiel; il est donc nécessaire de valoriser les compétences transférables. Elles doivent être grandement supportées lorsqu'elles envisagent un retour sur le marché du travail et plus particulièrement si elles optent pour des choix professionnels non traditionnels.
- Lorsqu'elles acquièrent une formation ou un travail dans un métier non traditionnel, elles peuvent se heurter à des problèmes d'intégration dans un milieu majoritairement masculin. Certains employeurs et travailleurs démontrent peu d'intérêt à intégrer les femmes dans leur

³⁰ Stratégie d'intervention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, pour que toutes et tous profitent du plein emploi, Emploi-Québec, 2003.

³¹ La problématique de l'employabilité des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus, Emploi-Québec, Direction régionale de la Chaudière-Appalaches, Lefebvre, Suzanne, mars 2001.

secteur d'activité. Certains employeurs considèrent que les responsabilités familiales des femmes sont un risque quant à leur productivité. Une sensibilisation doit être faite en parallèle avec les efforts consentis pour intéresser et amener les femmes aux métiers non traditionnels.

Chez les hommes

- Lorsque les hommes perdent leur emploi et vivent une réintégration à l'emploi un peu plus longue, pour plusieurs cette situation est vécue comme une défaite. Ils manifestent alors une perte d'estime de soi importante, accompagnée de détresse psychologique qui se traduit parfois par la dépression qui peut être accompagnée de tendances suicidaires. De plus, pour certains d'entre eux, la perte de leur emploi signifie également la séparation du couple.
- Pour beaucoup d'hommes ayant exercé des métiers plus exigeants physiquement, des problèmes de santé apparaissent avec l'âge et diminuent leur capacité à effectuer les tâches physiques exigées dans leur secteur d'activité; ils demeurent aptes au travail mais ils présentent certaines limites.
- Pour certains s'ajoutent des problèmes reliés à la dépendance à l'alcool et à la toxicomanie.

Chez les jeunes âgés de moins de 30 ans

- Certains jeunes démontrent un manque de motivation et de persévérance quant aux efforts à déployer afin de trouver un emploi ou retourner aux études. Plusieurs ont décroché de l'école et ont une vision négative du marché du travail. Malgré leur jeune âge, ils ont vécu suffisamment d'échecs pour croire que les démarches à entreprendre sont complètement inutiles. Lorsqu'ils demandent des services, il apparaît important de les offrir rapidement, sinon ils se démotivent tout aussi rapidement.
- Pour certains, les choix professionnels manquent de réalisme, ce qui peut s'expliquer par une faible connaissance des possibilités du marché du travail. De plus, ils possèdent peu d'information sur les ressources du milieu qui pourraient être une aide à leur avenir personnel et professionnel. Malgré tout, l'intégration en emploi semble plus facile pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes; cependant, l'inverse se présente lorsqu'il s'agit de les y maintenir.
- Certains jeunes manifestent des problèmes concernant les comportements attendus par les employeurs. Ils ont, entre autres, des difficultés avec l'autorité (patron, contremaître) ainsi que des attitudes jugées intolérables dans un milieu de travail, comme le manque de ponctualité. Parfois s'y ajoutent des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie.
- Les jeunes mères responsables de famille monoparentale sont souvent peu scolarisées et leurs choix professionnels sont pour la plupart restreints. Elles font face, tout comme les femmes plus âgées responsables de famille monoparentale, à des problématiques reliées à la pauvreté, au manque de services de garde et de transport, à l'isolement, au manque de soutien moral, à la violence conjugale ainsi qu'au peu d'expériences positives de travail. Ces jeunes mères ont besoin d'encouragement et d'un soutien assidu pour espérer un avenir meilleur. Des activités à long terme devraient leur être offertes en plus grand nombre, accompagnées d'un volet sur la connaissance de soi et le développement de l'estime personnelle. De plus, pour stimuler la diversité dans les choix professionnels, elles ont besoin d'une meilleure connaissance du marché du travail alliée à des stages d'observation dans différents milieux de travail.

3. LES ENTREPRISES ET LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

3.1 La structure industrielle

La région de la Chaudière-Appalaches se distingue, non par la concentration d'industries à savoir élevé, mais par la diversité de sa structure industrielle issue notamment de la ténacité et du dynamisme des personnes qui habitent le territoire, de la proximité de la région de la Capitale-Nationale, d'une part, et des frontières américaines, de l'autre. Au total, la région de la Chaudière-Appalaches rassemble environ 14 000 entreprises, dont 92 % emploient moins de 20 personnes.

La région de la Chaudière-Appalaches s'illustre de façon particulière dans les secteurs primaire (notamment l'agriculture) et manufacturier où elle présente des parts d'emploi régional supérieures à celles de l'ensemble du Québec. Voici quelques chiffres concernant la structure économique.

Activité économique	Région de la Chaudière-Appalaches	Ensemble du Québec
	Emploi (%)	Emploi (%)
Secteur primaire	7,0	3,1
Secteur manufacturier	25,0	17,4
Construction	5,0	4,3
Secteur tertiaire	63,0	75,2

Source : Recensement 2001, Statistique Canada.

3.2 Le portrait de quelques secteurs d'activité économique³²

La connaissance sectorielle constitue la base d'une intervention planifiée et structurée auprès des entreprises. Les portraits de certains secteurs d'activité proposés dans cette section devraient faciliter la mise en place et le développement d'une vision intégrée des services aux entreprises. Le recensement 2001 de Statistique Canada constitue notre principale source de référence pour l'emploi et ses caractéristiques.

❑ AGRICULTURE

La région de la Chaudière-Appalaches constitue la deuxième région agricole du Québec. On y retrouve une grande diversité de production : laitière, porcine, bovine, acéricole, horticole, avicole, ovine, etc. L'ensemble de ces productions génère des revenus directs à la ferme de 860 millions de dollars avec une capitalisation de 2,1 milliards de dollars, soit 14 % du capital agricole québécois. À l'image de l'ensemble du Québec, la région voit le nombre d'exploitations agricoles diminuer, mais les revenus se stabiliser ou même croître dans certaines productions. De plus, de nouvelles productions jumelées à une transformation des produits à la ferme sont en émergence.

L'emploi agricole régional mobilise 10 400 personnes. Ce nombre inclut les exploitants et exploitantes et les travailleurs et travailleuses agricoles (salariés en provenance de l'extérieur de l'entreprise). L'emploi est caractérisé par une forte proportion de travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, soit 42,8 % comparativement à 35,4 % pour l'ensemble des secteurs. Le secteur agricole affiche un des taux les plus élevés de main-d'œuvre compris entre 55-64 ans, soit 15,2 % comparativement à 9,2 % pour la région. La main-d'œuvre féminine constitue près de 32 % de la main-d'œuvre de ce secteur.

³² Voir annexe 2 : Secteurs d'activité économique de la région de la Chaudière-Appalaches.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec, Chaudière-Appalaches, prévoient une faible croissance de l'emploi d'ici à 2007. Ce phénomène s'inscrit dans une tendance à long terme débutée depuis plusieurs décennies. Différents facteurs influencent cette faible croissance de l'emploi : l'augmentation de la taille des entreprises et des besoins en capitalisation qui limite l'accès à la relève agricole, l'exode des jeunes dans les milieux moins propices qui a comme conséquence le démantèlement des entreprises, l'évolution technologique et la mécanisation de plus en plus sophistiquée et plus récemment, dans une certaine mesure, le moratoire sur l'augmentation de la production porcine en sont les principaux éléments.

De plus, les problèmes reliés à l'encéphalopathie spongiforme bovine (ESB), communément appelée « maladie de la vache folle », fragilisent certaines entreprises de la région et plus particulièrement celles en production laitière.

D'autre part, le développement technologique demande aux gestionnaires d'entreprise et aux travailleurs et travailleuses agricoles de mettre régulièrement à jour leurs connaissances. Malgré une complexité grandissante des tâches, tant au plan de la production que de la gestion, les emplois sont majoritairement occupés par des personnes n'ayant aucune formation spécialisée. D'ailleurs, 42 % de la main-d'œuvre du secteur n'a aucun diplôme comparativement à 23,5 % pour l'ensemble des secteurs de la région.

L'un des nombreux défis qu'aura à relever le secteur de l'agriculture, au cours des prochaines années, sera de conjuguer croissance d'entreprise et disponibilité de main-d'œuvre spécialisée. Deux maisons d'enseignement offrent des programmes collégiaux et secondaires en agriculture sur le territoire. Une forte majorité des finissants de ces programmes retournent dans l'entreprise familiale à titre de relève agricole, ce qui amoindrit l'effet sur l'offre de main-d'œuvre spécialisée dans la région. Au cours de la prochaine année, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en production agricole, en collaboration avec Emploi-Québec, expérimentera le programme d'apprentissage en milieu de travail en production laitière en Chaudière-Appalaches. Ce moyen favorisera certainement le rehaussement des compétences des travailleurs en emploi et devrait répondre ainsi aux besoins depuis longtemps exprimés par les entreprises.

Compte tenu de la configuration des territoires propre au milieu agricole, la région bénéficie de trois Centres d'emploi agricole. Selon ces sources, l'offre d'emplois dépasse largement la demande et les exigences des employeurs doivent être révisées à la baisse pour combler les postes. Ainsi, les entreprises devront mettre en place des mécanismes qui leur permettront de s'assurer d'avoir une main-d'œuvre disponible et compétente (attraction du secteur), d'offrir des conditions pour être concurrentielles sur le marché de l'emploi et d'assurer une stabilité de leur main-d'œuvre pour contrer l'effet de la saisonnalité du secteur. À cet égard, on peut observer une certaine évolution des conditions d'emploi. L'accès à l'établissement pour la relève agricole, qu'elle soit familiale ou externe à l'entreprise, demeure un grand défi pour le secteur et sa vitalité reste un enjeu important.

❑ EXPLOITATION FORESTIÈRE

Le secteur de l'exploitation forestière regroupe les activités liées à l'aménagement forestier et à la récolte de la matière ligneuse. Ce secteur connaît depuis quelques années des changements importants, particulièrement dans le contexte de la protection de l'environnement et du développement durable.

La région de la Chaudière-Appalaches compte plus de 180 entreprises d'exploitation forestière qui procurent de l'emploi à près de 1 400 personnes. Les petits boisés privés sont présents sur 85 % du territoire, situant la région au premier rang provincial avec 14 % de l'ensemble des petits boisés privés du Québec. La très grande majorité des entreprises, soit 91,6 % d'entre elles, sont de petite taille (moins de 20 employés). D'ailleurs, il y a dans ce secteur une proportion élevée de travailleurs

et travailleuses autonomes, soit 34 % comparativement à 12 % pour la moyenne de l'ensemble des secteurs de la région. À peine 9 % des emplois de ce secteur sont occupés par des femmes.

Il s'agit de l'un des secteurs les plus touchés par le vieillissement de la main-d'œuvre en emploi, avec 47,6 % de celle-ci âgée de plus de 45 ans, ce qui représente plus de 12 points de pourcentage au dessus de la moyenne régionale. La situation quant à la relève demeure préoccupante. L'intérêt face aux emplois qu'offre ce secteur semble diminuer chez les chercheurs et chercheuses d'emploi. La situation géographique des entreprises rend également difficile le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée. De plus, la saisonnalité augmente les problèmes de rétention d'une partie de la main-d'œuvre en emploi; près de 62 % des travailleurs du secteur travaillent moins de 49 semaines par année comparativement à 34,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Le secteur compte une forte majorité d'emplois dans les métiers d'opérateur/opératrice de débroussailluse et de scie mécanique et de reboiseur/reboiseuse pour lesquels les perspectives professionnelles dans la région sont restreintes. Cette restriction est principalement basée sur le fait qu'il y a très peu de croissance de l'emploi dans ce secteur. Par contre, les prises de retraite d'un grand nombre de travailleurs favorisent une intégration à l'emploi surtout pour la main-d'œuvre formée.

Plus de 53 % de la main-d'œuvre en emploi ne possède pas de diplôme d'études secondaires, ce qui rend d'autant plus difficile la mise sur pied d'activités de formation liées à l'utilisation de nouvelles technologies ou techniques de production.

Le dynamisme de la région dans ce secteur repose sur deux agences de mise en valeur des forêts privées, 14 syndicats de producteurs de bois et 16 regroupements forestiers. Un organisme assure la planification des activités de récolte et d'aménagement forestier pour la partie de la forêt publique. Au cours de la dernière année, un portrait exhaustif et unique du milieu forestier en Chaudière-Appalaches a été réalisé par la Table de concertation sur le milieu forestier de la région. Ce portrait permet de constater la vigueur et l'importance de ce secteur pour la région et plus particulièrement pour certaines municipalités dont l'économie repose en grande partie sur l'exploitation forestière. Suite à ce portrait, la Table de concertation a identifié les problèmes liés à la main-d'œuvre comme étant prioritaires.

❑ FABRICATION D'ALIMENTS ET DE BOISSONS

Ce secteur englobe les entreprises vouées à la transformation des aliments et boissons pour la consommation humaine et animale. La région de la Chaudière-Appalaches est la troisième région du Québec pour la part du marché qu'elle occupe dans la transformation alimentaire, soit 12 %, derrière la Montérégie (24 %) et la région montréalaise (plus de 40 %). La région compte sur des entreprises majeures, telles Olymel, Exceldor, Les Salaisons Brochu inc., Agri-Marché, Culinar, Société Hostess Frito Lay, Multi-Markes, Boulangerie Saint-Méthode, etc. En plus de ces entreprises majeures, la région compte sur une multitude de petites et moyennes entreprises offrant des produits souvent très spécialisés, haut de gamme pour un type de consommateur bien précis. Parmi celles-ci, nous devons compter la transformation à la ferme des produits qui affiche dans la région une croissance constante. Pour certaines de ces entreprises le développement reposera sur l'exploitation de la notion de « produit du terroir » qui est présentement en définition au Québec.

Les possibilités de croissance des entreprises de ce secteur correspondront à leur capacité de répondre aux besoins changeants de consommation des marchés intérieurs et extérieurs. La compétition est de plus en plus vive et à l'échelle mondiale. Toutefois, ces éléments apportent également leur part d'opportunités de développement et de croissance. Pour ce faire le secteur doit

améliorer son niveau de productivité tout en travaillant à la création de produits différenciés, à forte valeur ajoutée.

En 2001, le secteur de la fabrication d'aliments rassemblait près de 6 000 emplois ce qui en fait le deuxième secteur en importance dans le regroupement de la fabrication, en terme de volume d'emplois, après la fabrication de produits en bois (7 600 emplois). Ces emplois se répartissent dans 116 entreprises. Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec d'ici à 2007 prévoient une forte croissance de l'emploi pour ce secteur. Les femmes y occupent 30 % des emplois.

La transformation alimentaire est caractérisée par une forte proportion d'emplois de type manœuvre. Aussi, les perspectives d'emploi 2002-2006 sont qualifiées d'acceptables et de très favorables pour un bon nombre de professions spécifiques à ce secteur, telles que manœuvre dans la transformation des aliments, boucher/bouchère industriel et conducteur/conductrice de machines dans la transformation des aliments. Trente-huit pour cent (38 %) des personnes en emploi ont moins d'une cinquième secondaire. Cette situation s'ajoute aux difficultés d'adaptation des entreprises en lien entre autres avec l'application des normes élevées de salubrité (norme HACCP) et la maîtrise des nouvelles technologies reliées à la transformation et à la surtransformation.

La région compte sur une concertation régionale pour développer une partie de ce secteur. La Table agro-alimentaire Chaudière-Appalaches (TACA) vise, entre autres, à supporter et à faciliter le travail des petits transformateurs.

USINES DE TEXTILES ET DE PRODUITS TEXTILES

Les usines de textiles et de produits textiles, particulièrement présentes dans les MRC de Beauce-Sartigan, de La Nouvelle-Beauce et de Montmagny, procuraient du travail, en 2001, à quelque 2 100 personnes dans la région de la Chaudière-Appalaches, ce qui représentait 4,4 % de l'emploi manufacturier régional qui s'établissait à 47 430. La proportion de main-d'œuvre féminine, soit 37,8 %, est supérieure à la moyenne manufacturière régionale (28,8 %). Quelque 30 % des travailleurs sont âgés de plus de 45 ans, comparativement à 27,2 % pour la moyenne manufacturière régionale. La proportion de la main-d'œuvre n'ayant aucun diplôme s'établit à 40,6 % comparativement à 33,4 % pour la moyenne manufacturière régionale.

Le secteur est formé d'une trentaine d'entreprises. Des entreprises comme Lainages Victor et Victor Innovatex de Saint-Victor et Saint-Georges de Beauce, Régitex de Saint-Joseph de Beauce, ADS-Textel de Saint-Elzéar de Beauce ou Consoltex de Montmagny constituent quelques-uns des plus importants employeurs quant au nombre d'emplois. Les créneaux spécifiques des entreprises sont variables. On retrouve des spécialisations dans les filés, les produits d'hygiène et de santé, les géotextiles, les tissus haut de gamme, etc. La majorité d'entre elles utilisent une technologie de pointe moderne qui a pour conséquence d'augmenter fortement la productivité. Dans l'ensemble, les entreprises reconnaissent l'importance de déterminer des créneaux spécifiques de production de qualité supérieure face à la concurrence américaine et d'autres pays. La ville de Montmagny a connu une fermeture en juillet 2003, soit Fils spécialisés Cavalier inc. et une cinquantaine d'employés ont alors perdu leur emploi.

Les usines de textiles évoluent dans un contexte de nouvelles réglementations servant à encadrer et surtout à mettre de l'avant la déréglementation et le libre marché. Ces nouvelles réglementations visent l'élimination des tarifs à l'importation et des quotas, c'est-à-dire que la marchandise provenant d'autres pays pourra dorénavant transiter plus facilement vers notre pays. À cet effet, mentionnons la fin de l'accord multifibre qui entraînera l'élimination des quotas à l'importation pour les pays membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2005, dont la Chine, ainsi que la réglementation canadienne de janvier 2003 visant 48 pays les moins avancés. En même temps, certaines réglementations américaines dont l'USTDA 2000 ont pour objet de conclure des

ententes spécifiques et particulières avec les Caraïbes et l'Afrique, éliminant les quotas à l'importation en échange de l'achat de filés et tissus entièrement produits aux États-Unis.

Compte tenu de ce contexte, les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une stabilité de l'emploi dans le secteur du textile, la création d'emplois dans certaines entreprises compensant pour les pertes appréhendées dans d'autres.

La formation et le recrutement d'une nouvelle main-d'œuvre et la rétention de cette dernière demeurent d'actualité dans les usines de textiles et de produits textiles. Le territoire de la Beauce offre depuis peu un nouveau programme de formation d'opérateur/opératrice en production textile (DEP); toutefois, il s'agit d'un programme pour lequel on éprouve des difficultés de recrutement d'élèves. De plus, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile a mis en œuvre un programme de maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans³³.

❑ FABRICATION DE VÊTEMENTS

Le secteur de la fabrication de vêtements rassemblait quelque 4 900 emplois en 2001, ce qui représentait 10,3 % de l'emploi manufacturier régional qui s'élevait à 47 430. La proportion de main-d'œuvre féminine, soit 84 %, est beaucoup plus importante que la moyenne manufacturière régionale (28,8 %). Plus du tiers des emplois (35,2 %) sont occupés par des personnes de plus de 45 ans, comparativement à 27,2 % pour la moyenne manufacturière régionale. La proportion de la main-d'œuvre n'ayant aucun diplôme s'établit à 51,2 % comparativement à 33,4 % pour la moyenne manufacturière régionale.

Le secteur est formé de quelque 85 entreprises. Des entreprises de la Beauce comme le Groupe RGR, Confections de Beauce, Confection Universelle Blues inc., les Industries Troie de Saint-Pamphile et les Industries Keystone de Thetford Mines constituent quelques-uns des plus importants employeurs quant au nombre d'emplois.

À l'instar du secteur du textile, le secteur de la fabrication de vêtements est touché par la fin de l'accord multifibre qui entraînera l'élimination des quotas à l'importation pour les pays membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2005, dont la Chine, ainsi que par la réglementation canadienne de janvier 2003 visant 48 pays les moins avancés.

La concurrence des pays étrangers, notamment asiatiques, amène certaines entreprises à adapter leur production en favorisant des créneaux particuliers (produits de moyen et haut de gamme). De plus, les conditions de travail du secteur rendent difficile la rétention de la main-d'œuvre tout en augmentant la difficulté à recruter une main-d'œuvre motivée.

Enfin, les exigences reliées aux processus de production (travail à la chaîne, à forfait, etc.) compliquent pour les employeurs l'organisation d'une formation structurée. La faible scolarité des personnes en emploi, dont la moitié n'ont pas de diplôme d'études secondaires, favorise une précarité de l'emploi dans un contexte de changements technologiques et de marché.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une diminution de l'emploi dans le secteur de l'habillement.

❑ PRODUITS EN BOIS

Ce grand secteur regroupe les trois sous-secteurs suivants : le sciage incluant les usines de bardeaux, en deuxième lieu la fabrication de placages, de contre-plaqués et de produits de bois

³³ Plan d'action 2003-2004, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile au Québec.

reconstitué et finalement la fabrication des autres produits en bois. Nous traiterons plus loin deux de ces trois sous-secteurs.

La fabrication de produits en bois compte près de 180 entreprises dont plus de 40 % ont au-delà de 20 employés. Avec ses 7 600 emplois, la fabrication de produits en bois arrive au premier rang du secteur de la fabrication. Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches jusqu'en 2007 prévoient une forte croissance de l'emploi. Cette croissance anticipée de l'emploi reflète bien la vitalité de ce secteur pour la région.

La proportion de la main-d'œuvre de 45 ans et plus est comparable à celle du secteur manufacturier. Quant à la scolarité des travailleurs, 44,8 % de ceux-ci n'ont aucun diplôme ce qui en fait un secteur où la main-d'œuvre est la moins scolarisée après le secteur de la foresterie (53,1 %) et la fabrication de vêtements (51,2 %). La main-d'œuvre féminine est largement sous-représentée avec seulement 14,3 % de l'emploi, comparativement au secteur manufacturier où elle représente 28,8 % de la main-d'œuvre.

Voyons maintenant comment se comportent de façon plus particulière les sous-secteurs du sciage et des autres produits en bois.

Sciage

Le sciage constitue l'un des sous-secteurs moteurs principalement pour les MRC de L'Islet, des Etchemins et de Beauce-Sartigan. La proximité tant pour l'approvisionnement que pour le marché de l'exportation favorise toujours le développement de ce secteur dans la région qui compte sur la présence d'entreprises importantes dont Maibec, Bois Blanchet et Bois Daaquam, pour n'en nommer que quelques-unes. La région rassemble 60 entreprises de sciage pour près de 3 200 emplois; 21 de ces entreprises emploient plus de 20 personnes, dont 5 avec 100 employés et plus. Dans le grand secteur des produits en bois, le sciage est le secteur où la main-d'œuvre est la moins scolarisée avec 51 % de celle-ci qui n'a aucun diplôme. La main-d'œuvre féminine y occupe seulement 8,5 % de l'emploi.

Malgré certaines progressions dans les négociations entourant le conflit canado-américain sur le bois-d'œuvre, l'incertitude quant aux résultats demeure. Jusqu'à maintenant les entreprises de la région n'ont pas été fortement touchées par ce conflit. L'un des principaux facteurs réside dans leurs sources d'approvisionnement qui sont à 70 % américaines. Malgré tout, la situation demeure fragile compte tenu, entre autres, des incertitudes juridiques entourant le conflit, de la valeur croissante du dollar canadien, de la forte concurrence et des pressions environnementales.

Au-delà des considérations d'ordre politique et juridique, le secteur du bois de sciage compte une main-d'œuvre vieillissante et la relève semble de plus en plus rare. De plus, la sous scolarisation de la main-d'œuvre en emploi dans ce sous-secteur doit demeurer une préoccupation majeure. La faible représentativité des femmes permet d'envisager certaines opportunités d'emploi pour cette clientèle et l'utilisation de ce bassin de main-d'œuvre pour les employeurs.

Fabrication d'autres produits en bois

Ce sous-secteur comprend entre autres la fabrication de portes et fenêtres, de planchers de bois franc, la fabrication d'escaliers, de maisons préfabriquées et de palettes de bois. Il y a dans la région des entreprises reconnues à la grandeur du Québec, telles que Laflamme portes et fenêtres inc. à Saint-Apollinaire et les planchers Boa-Franc à Saint-Georges de Beauce. Il s'agit donc d'un sous-secteur significatif pour la région avec plus de 100 entreprises et près de 4 000 emplois. La main-d'œuvre féminine y est légèrement plus représentée que dans l'ensemble du secteur du bois et l'ensemble de la main-d'œuvre y est légèrement plus scolarisée. La vigueur de ce sous-secteur n'est évidemment pas étrangère à celle du secteur de la construction.

❑ IMPRIMERIE

Dans la région de la Chaudière-Appalaches, le secteur de l'imprimerie et de l'édition procure de l'emploi à plus de 1 700 personnes réparties dans près de 70 entreprises. La représentativité féminine est inférieure à ce que l'on retrouve dans l'ensemble des autres secteurs avec 37,5 % de l'emploi occupé par des femmes. Même si le secteur comprend 87 % de petites entreprises employant moins de 20 personnes, il n'en demeure pas moins que la région peut compter sur la présence de leaders dans le domaine comme Interglobe du Groupe Transcontinental à Beauceville et Solisco à Vallée-Jonction.

Le secteur de l'imprimerie a connu des transformations majeures au cours des dernières années, particulièrement du côté des technologies de production, et il est directement concerné par l'avènement du courrier électronique et d'Internet. La complexité croissante des équipements de production, l'arrivée de nouvelles professions comme l'infographie exigent une adaptation autant pour la gestion des ressources humaines des entreprises que pour les programmes de formation s'adressant aux futurs employés. La région compte d'ailleurs sur deux maisons d'enseignement, secondaire et collégiale, pour répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée des entreprises. Pour ces institutions de formation, le recrutement d'étudiants est difficile ce qui ne contribue pas à pallier aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre spécialisée des entreprises.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches jusqu'en 2007 prévoient une croissance moyenne de l'emploi pour le secteur.

Le secteur regroupe une main-d'œuvre relativement jeune avec seulement 22,5 % des travailleurs qui ont 45 ans et plus.

Même si la proportion des personnes en emploi possédant un diplôme d'études secondaires se situe dans la moyenne régionale, l'organisation d'activités de formation demeure difficile, surtout dans les petites et moyennes entreprises. Un effort pour la promotion de la formation des personnes en emploi semble pertinent. De plus, il y a lieu d'explorer le secteur comme potentiel d'intégration à l'emploi pour la clientèle féminine.

❑ FABRICATION DE PRODUITS EN PLASTIQUE

Le secteur de la plasturgie (plastique et matériaux composites) regroupait 3 700 emplois en 2001, ce qui représentait 7,9 % de l'emploi manufacturier régional qui s'élevait à 47 430. La proportion de main-d'œuvre féminine, soit 28,8 %, est dans la moyenne manufacturière régionale. La main d'œuvre est relativement jeune dans la mesure où seulement 19,3 % des emplois sont occupés par des personnes de plus de 45 ans, comparativement à 27,2 % pour la moyenne manufacturière régionale. De plus, la scolarité de la main-d'œuvre paraît plus élevée que celle de l'ensemble du secteur manufacturier. En effet, la proportion de la main-d'œuvre n'ayant aucun diplôme s'établit à 24,8 % comparativement à 33,4 % pour la moyenne manufacturière régionale.

Le secteur de la plasturgie compte une cinquantaine d'entreprises. Ce secteur joue, et ce depuis plusieurs années, un rôle moteur dans le développement économique de la région. Par exemple, les MRC de Bellechasse et de La Nouvelle-Beauce ont vu se développer des entreprises qualifiées de leaders dans leur domaine. Des firmes comme IPL dans la MRC de Bellechasse ou MAAX dans la MRC de La Nouvelle-Beauce illustrent bien cette situation. Elles ont notamment permis le développement d'entreprises « satellites » dans d'autres secteurs d'activité comme la fabrication de moules, la machinerie, etc.

Les deux principaux domaines d'activité de la transformation des matières plastiques, soit l'emballage et les produits pour l'industrie de la construction, sont dynamiques et en croissance. Dans l'avenir, on prévoit une augmentation particulièrement forte de la demande en matière plastique dans les secteurs de l'automobile, du matériel de bureau ainsi que des télécommunications. Les techniques de recyclage du plastique représentent aussi un créneau en croissance. Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une forte augmentation de l'emploi.

Malgré une situation enviable, le secteur de la plasturgie fait face à un certain nombre de défis. On y constate une forte demande de main-d'œuvre et un taux de roulement élevé et préoccupant. De plus, le nombre d'inscriptions à la formation professionnelle (DEP), opérateur/opératrice de machines de traitement des matières plastiques, ainsi qu'à la formation technique (DEC), techniques de la transformation des matières plastiques, est, quant à lui, en chute. Cette situation pourra-t-elle perdurer dans un environnement technologique à la fine pointe utilisant des procédés sophistiqués ? Il apparaît que la problématique doit se travailler sur plusieurs fronts tels que la gestion des ressources humaines, la formation, la promotion du secteur, etc.

❑ MÉTALLURGIE

Le domaine de la métallurgie regroupe des entreprises qui œuvrent dans des activités très diversifiées : fabrication de produits métalliques, fabrication de matériel de transport et fabrication de machines.

En 2001, le secteur de la métallurgie comptait 9 900 emplois, soit 4 000 dans la fabrication des produits métalliques, 3 600 dans la fabrication de matériel de transport et 2 300 dans la fabrication de machines. Le nombre total d'emplois dans le secteur de la métallurgie représentait en 2001 près de 21 % de l'emploi manufacturier régional qui s'élevait à 47 300.

La présence des femmes dans le domaine de la métallurgie, soit 14,8 %, demeure faible comparativement à la moyenne manufacturière régionale (28,8 %). Celles-ci occupent surtout des emplois administratifs. Cette faible représentativité commande des actions particulières, notamment la promotion des métiers et professions auprès des chercheuses d'emploi et une sensibilisation des employeurs face à l'embauche de main-d'œuvre féminine.

La proportion des 45 ans et plus s'établit à 24,8 % comparativement à 27,2 % pour la moyenne manufacturière régionale. La scolarité de la main-d'œuvre paraît un peu plus élevée que celle de l'ensemble des secteurs en raison notamment du volume important de professions et métiers spécialisés tels que les soudeurs, machinistes, opérateurs de machines d'usinage, qui détiennent des diplômes de formation professionnelle, et des techniciens et technologues qui détiennent des diplômes d'études collégiales. Ainsi, la proportion de la main-d'œuvre n'ayant aucun diplôme est de 24,3 % comparativement à 33,4 % pour la moyenne manufacturière régionale.

Le secteur de la métallurgie rassemble sur le territoire de la Chaudière-Appalaches quelque 300 entreprises, soit 162 dans la fabrication des produits métalliques, 31 dans la fabrication du matériel de transport et 87 dans la fabrication de machines.

Le secteur de la métallurgie est un secteur diversifié et très générateur d'emplois pour la région. Plusieurs entreprises réalisent des activités de recherche et développement au point de vue de leurs méthodes de fabrication et de leurs produits et par le fait même, innovent. En même temps, ce secteur est très sensible à la conjoncture économique. Pour les années 2002 et 2003, l'excellente performance que connaît le secteur de la construction pour l'ensemble du Québec a eu des répercussions positives pour le domaine de l'acier de structures, etc. Toutefois, en raison de l'incertitude économique aux États-Unis, le commerce à l'exportation a pu voir des projets reportés

et des commandes moins assurées pour une part de l'industrie, les entreprises de grande taille étant ici principalement touchées.

D'ici à 2007, les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches pour le secteur de la métallurgie prévoient une augmentation de l'emploi.

Enfin, la multiplicité des créneaux dans lesquels interviennent les entreprises de la métallurgie sont autant d'opportunités pour les personnes en recherche d'emploi, que ce soit pour occuper un poste à la production (soudage, machinerie, conception mécanique, dessin, génie, etc.) ou pour des fonctions administratives (gestion, secrétariat, recherche et développement, informatique, etc.).

❑ FABRICATION DE MEUBLES

Une partie de la vigueur de l'économie régionale repose sur ce secteur et quelques MRC en bénéficient davantage, telles les MRC de Lotbinière, Bellechasse, La Nouvelle-Beauce et Montmagny. Ce secteur se subdivise pour la région essentiellement en deux grands sous-secteurs, soit la fabrication de meubles de maison et d'armoires de cuisine avec plus de 4 600 emplois, et la fabrication de meubles de bureau, avec près de 1 100 emplois, soit un grand total de 5 700. Les hommes occupent plus de 75 % des postes du secteur. Plus de 35 % de la main-d'œuvre n'a aucun diplôme. La proportion de la main-d'œuvre de 45 ans et plus est de 25 % ce qui est légèrement inférieur à ce que l'on retrouve dans le secteur manufacturier (27,2 %).

La libéralisation des échanges, particulièrement avec les États-Unis, a grandement favorisé la croissance des entreprises de ce secteur. Parallèlement à ce phénomène, les entreprises ont su prendre un virage technologique en introduisant l'utilisation de machines-outils à commande numérique, la gestion informatisée de la production, la conception assistée par ordinateur, la production à valeur ajoutée sans oublier la gestion des ressources humaines. Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une bonne croissance de l'emploi pour le secteur.

Un diagnostic du comité sectoriel confirme les problèmes d'embauche et de rétention de la main-d'œuvre pour du personnel de production non qualifié et qualifié ainsi que pour du personnel administratif et de vente dans une certaine mesure³⁴. Les causes soulevées sont la croissance soutenue des entreprises, les conditions de travail (rémunération et tâches), les perspectives d'avancement limitées du personnel (faible scolarité), la saisonnalité de la production et les difficultés reliées aux exigences de bilinguisme ou trilinguisme, pour une certaine catégorie d'employés. Les solutions avancées identifient l'amélioration de la gestion des ressources humaines, la formation des travailleurs et travailleuses en emploi, l'amélioration des conditions de travail ainsi que la valorisation du secteur comme éléments pouvant atténuer les difficultés de recrutement pour les industries de ce secteur important pour la région.

❑ COMMERCE DE DÉTAIL

Avec plus de 1 700 entreprises, le secteur du commerce de détail est celui qui procure le plus grand nombre d'emplois dans la région, soit plus de 20 000. Près de 95 % des entreprises emploient moins de 20 personnes. La majorité compte moins de 4 employés. Les hommes y occupent 45 % des emplois et les femmes, 55 %.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une faible croissance de l'emploi pour ce secteur. Compte tenu du nombre d'emplois qu'on y dénombre dans la région, des qualifications recherchées et du phénomène de roulement de main-d'œuvre

³⁴ Diagnostic de la fonction « gestion des ressources humaines », Comité sectoriel des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, septembre 2002.

dans les entreprises, ce secteur demeure important comme porte d'entrée sur le marché du travail pour de nombreux chercheurs et chercheuses d'un premier emploi. Les professions en lien avec le secteur affichent d'ailleurs des perspectives d'emploi acceptables pour la région d'ici à 2006.

Le secteur a connu au cours des dernières années de nombreuses transformations. L'arrivée de grandes chaînes américaines (par exemple Wal-Mart, Home Dépot, etc.) a bouleversé les façons de faire. Le développement du commerce électronique (achats en ligne) amène également son lot de changements. Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre d'expérience sont liées notamment aux conditions de travail particulières (horaires, salaires, etc.). Le personnel de vente, stratégique pour le secteur, demeure particulièrement difficile à recruter. La taille des entreprises du secteur ne favorise pas l'organisation de projets de formation pour le personnel et l'utilisation optimale des mesures et programmes.

Enfin, le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, dans son diagnostic sectoriel, identifie certains éléments de problématique propres au secteur. L'évolution du domaine commercial avec, notamment, l'impact de la mondialisation de la concurrence, les nouvelles technologies et la transformation des comportements des consommateurs, les difficultés de recrutement pour le personnel de vente qualifié, les difficultés de rétention de la main-d'œuvre liées à la motivation et à la formation des employés, apparaissent comme étant autant de défis pour les employeurs et le personnel du secteur³⁵.

❑ ÉCONOMIE SOCIALE³⁶

En 1995, par suite de la marche des femmes « Du pain et des roses » et du Sommet sur l'économie et l'emploi, le Québec place le développement de l'économie sociale parmi ses priorités socioéconomiques. L'expression « économie sociale » est utilisée dans les pays francophones pour désigner un troisième secteur d'activité économique, aux côtés des secteurs privé et public traditionnels.

Des entreprises à visages humains : « les entreprises d'économie sociale gèrent des activités économiques, mais d'abord la poursuite d'une mission sociale. Derrière les gestionnaires, les produits, les services, il y a les gens. Des travailleuses et travailleurs avec des expériences de vie variées, avec des réalités différentes et un objectif commun, le bien-être de la communauté »³⁷.

En janvier 2003, une étude sur l'apport socio-économique des organismes communautaires et des entreprises de la nouvelle économie sociale en Chaudière-Appalaches a été diffusée dans l'ensemble de la région³⁸. Cette étude a été réalisée en partenariat avec l'inter-CDC (corporation de développement communautaire), l'Université Laval, le CRCD et Emploi-Québec. La recherche porte sur 250 organismes qui ont bien voulu partager leur situation financière et organisationnelle entre mars 2000 et mars 2001.

Aux fins de la recherche, l'appartenance à l'économie sociale a été déterminée comme suit : « sont considérés « entreprises d'économie sociale », les organismes dont 50 % des activités (temps et dépenses) sont consacrées au créneau de l'économie sociale ». Cette démarcation permet d'établir que 38,6 % (85) des organismes relèvent de l'économie sociale et leurs activités se concentrent plus spécifiquement dans les centres de la petite enfance, le logement social, le loisir social, les

³⁵ Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail, Comité sectoriel du commerce de détail, décembre 2000.

³⁶ Cadre de référence sur l'économie sociale, CRCD – Table régionale d'économie sociale (TRÈS) de la Chaudière-Appalaches, 1998.

³⁷ L'économie sociale en mouvement, Recto-Verso, no 293, novembre - décembre 2001.

³⁸ Le communautaire, la nouvelle économie sociale et leurs retombées en région, Chaudière-Appalaches, Comeau, Yvan, Terres fauves, Maison d'édition de la Coopérative de services aux écrivains de la Côte-du-Sud, 2003.

services d'aide à domicile, les centres de travail adaptés, les ressourceries ainsi que les entreprises culturelles ou artistiques.

En Chaudière-Appalaches, les entreprises d'économie sociale sont un employeur important puisqu'elles embauchent en moyenne 33,3 personnes. La main-d'œuvre féminine s'y retrouve en grand nombre (76,6 %). Les entreprises versent un salaire horaire moyen de 10,71 \$.

En ce qui concerne les programmes d'employabilité, les entreprises d'économie sociale ont accueilli environ 400 personnes en 2000-2001.

Avec les entreprises d'économie sociale, il est important de retenir que leur apport social et économique ne peut être contesté puisqu'elles offrent des services visant le mieux-être des personnes et des collectivités.

❑ FINANCE ET ASSURANCES

Le secteur finance et assurances rassemblait quelque 8 800 emplois en 2001. La main-d'œuvre féminine occupait 71,2 % des emplois du secteur. Plus du tiers de la main-d'œuvre du secteur (36,5 %) est âgée de 45 ans et plus. Il s'agit d'un secteur des plus scolarisés dans la mesure où près de 97 % de la main-d'œuvre possède un diplôme.

Depuis une quinzaine d'années, le secteur des finances et des assurances a vécu des changements importants. L'informatique et les télécommunications ont considérablement bouleversé les pratiques entraînant de multiples changements organisationnels. Le secteur a vécu tout un mouvement de fusions et de réorganisation, faisant face à une concurrence vive et accrue. Avec de plus en plus de services conseils et de planification financière dans les institutions financières, mais de moins en moins de services dits courants, il s'agit d'un déplacement important de l'emploi.

Les stratégies offensives dans le domaine des assurances suscitent investissements et création d'emplois. Les professions d'expert et experte en sinistres, d'assureur et assureure, de courtier et courtière d'assurance, en plus d'être visées par les certifications découlant de la loi 188, présentent des perspectives d'emploi intéressantes. À ce sujet, mentionnons que le Mouvement Desjardins investit 14 millions de dollars au siège social de Groupe Desjardins assurances générales, à Lévis.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une augmentation de l'emploi dans le secteur finance et assurances.

❑ SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques rassemblait quelque 6 800 emplois en 2001. Ce secteur comprend tous les services aux entreprises tels que les services juridiques, de comptabilité, d'architecture, de conception informatique, de conseils en gestion et de publicité ainsi que les services de recherche et développement scientifiques en biotechnologies, agroalimentaire, oléochimie.

Près de 30 % de la main-d'œuvre du secteur a plus de 45 ans comparativement à 35,4 % pour l'ensemble des secteurs. Il s'agit d'un secteur des plus scolarisés dans la mesure où près de 96 % de la main-d'œuvre possède un diplôme. Les emplois sont assez bien répartis entre les hommes et les femmes, puisqu'on retrouve dans ce secteur près de 46 % de femmes.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une augmentation de l'emploi dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

La croissance du secteur est alimentée notamment par le développement des services en conception informatique. À cet égard, les Carrefours de la nouvelle économie de la région ont permis le développement d'entreprises spécialisées dans la conception de logiciels, la technologie 3D, la photogrammétrie numérique, le commerce électronique, etc. Les professions associées aux technologies de l'information, telles que analyste de systèmes informatiques, programmeur et programmeuse, technicien et technicienne en génie électrique et électronique, sont touchées par le développement de ces activités. De plus, les services aux entreprises en marketing et ressources humaines tendent à s'implanter peu à peu sur le territoire. La bonne performance du secteur de la construction favorise l'emploi dans les services de génie, d'architecture, etc.

Les services de recherche et développement scientifiques rassemblent spécifiquement 570 emplois. Il s'agit d'une main-d'œuvre scolarisée, jeune et constituée à 44,7 % de femmes. La région de la Capitale-Nationale influence le nombre d'emplois dans ce secteur.

Le Centre de développement des biotechnologies de Lévis, l'incubateur d'entreprises Ag-Bio Centre et TransBiotech, tous situés à l'intérieur du cégep de Lévis-Lauzon, favorisent l'expertise et le transfert technologique en biotechnologies. Par ailleurs, le projet de centre de recherche en oléochimie industrielle se concrétise au Collège de la région de l'Amiante par la création, à l'été 2002, d'OLEOTEK, un centre collégial de transfert technologique spécialisé en oléochimie industrielle. Le Service d'information et de transfert technologique pour l'entreprise ainsi que le Centre de robotique industrielle du cégep de Lévis-Lauzon, de même que le Centre de technologie minérale et de plasturgie du Collège de la région de l'Amiante, contribuent également à la vitalité de l'économie.

La mise en place d'une Table régionale de concertation en matière d'innovation permettra notamment l'identification et le renforcement d'activités liées à l'innovation technologique dans les entreprises, favorisant le maintien et la création d'emplois. À cet effet, la Table régionale de concertation en matière d'innovation réalise une étude dans la Chaudière-Appalaches.

❑ SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE

Le secteur des soins de santé et assistance sociale génère un volume important d'emplois, soit 20 000 emplois ou 10,2 % de l'emploi total de la Chaudière-Appalaches. Ce secteur est vaste et comprend les services de soins ambulatoires, les hôpitaux, les établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes ainsi que l'assistance sociale (les services individuels et familiaux, les services communautaires d'alimentation et d'hébergement, les services de réadaptation professionnelle et les services de garderie). En 2001, les soins de santé rassemblaient 15 100 emplois et l'assistance sociale, 4 300 emplois. La région de la Capitale-Nationale influence, en partie, l'emploi de la région de la Chaudière-Appalaches dans le secteur des soins de santé et assistance sociale.

La main-d'œuvre féminine est majoritaire dans ce secteur. Dans le domaine des soins de santé, ce sont quelque 80 % des emplois qui sont occupés par des femmes, tandis que pour le domaine de l'assistance sociale, cette proportion grimpe à 87,8 %.

Presque le tiers de la main-d'œuvre de l'assistance sociale (31,1 %) est âgée de plus de 45 ans. Cette proportion s'élève à 44,4 % dans le domaine des soins de santé, c'est-à-dire que la main-d'œuvre y est particulièrement vieillissante. La proportion de la main-d'œuvre n'ayant aucun diplôme est de 10,2 % pour les soins de santé et de 20 % dans l'assistance sociale.

Après avoir traversé une crise majeure au cours des dernières années, le secteur de la santé reprend de la vigueur. La demande de main-d'œuvre prévue dans le secteur de la santé est supérieure à celle de l'ensemble des professions. Elle est liée, d'une part, au remplacement de la

main-d'œuvre et, d'autre part, à la croissance de l'emploi attribuable à une expansion du secteur due au vieillissement de la population.

La situation est également intéressante dans le domaine de l'assistance sociale dans la mesure où les services de maintien à domicile répondent à un besoin grandissant, des expériences novatrices dans les services communautaires d'alimentation et d'hébergement connaissent du succès (ex. : Les Frigos pleins de Bellechasse) et de nouveaux centres de la petite enfance voient le jour dans la région.

Les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches d'ici à 2007 prévoient une augmentation de l'emploi dans le secteur des soins de santé et assistance sociale.

❑ ARTS, SPECTACLES ET LOISIRS

La région de la Chaudière-Appalaches comprend 5,3 % de la population totale du Québec, mais seulement 3,1 % de la main-d'œuvre du secteur des arts, spectacles et loisirs. On peut penser que la région de la Capitale-Nationale agit comme aimant sur les travailleuses et travailleurs du secteur.

Malgré une proportion de travailleuses et travailleurs inférieure à son poids démographique, la région n'en possède pas moins un secteur culturel vivant et dynamique. Citons en exemples l'internationale de la sculpture de Saint-Jean-Port-Joli, Woodstock en Beauce, l'Anglicane, le théâtre Beaumont-Saint-Michel. En fait, la région compterait 9 sites historiques, 11 musées, 31 centres d'exposition et galeries d'art ainsi que 7 théâtre d'été³⁹.

Une étude de l'Institut de la Statistique du Québec estime, pour les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, que près de 16 000 emplois salariés sont directement reliés à l'activité du secteur. De plus, il faut noter que d'autres secteurs profitent grandement du dynamisme du secteur culturel. Pensons entre autres à l'hébergement et restauration ainsi qu'au commerce de détail⁴⁰.

Les travailleuses et travailleurs du secteur se distinguent par leur scolarité, en moyenne plus élevée, et leur taux de travail à temps partiel supérieur à celui de l'ensemble des professions.

Une entente intervenue entre le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et le ministère de la Culture et des Communications réaffirme l'importance du soutien au secteur culturel. Elle détermine comme partenaire privilégié le Conseil régional de la culture, représentant les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, pour mettre en œuvre des actions au plan de la formation des diverses ressources du secteur.

Les résultats d'une étude portant sur les besoins de formation du secteur, financée en partenariat avec la ville de Québec, le CLD de la Capitale-Nationale, la Direction régionale d'Emploi-Québec Capitale-Nationale et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches, seront disponibles dès le printemps 2004.

❑ TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

Le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC) touche la majorité des secteurs d'activité économique. En effet, même si la région compte une faible proportion d'emplois directement liés au secteur, de nombreuses entreprises utilisent les outils développés par les technologies de l'information pour faire des affaires. Le commerce électronique, sous ses

³⁹ Site du ministère des Régions avec pour source l'Association touristique régionale Chaudière-Appalaches.

⁴⁰ Institut de la Statistique du Québec, Impact économique des domaines d'activités culturelles des régions de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches pour l'année 1997-1998.

différentes formes, en est un bel exemple. L'arrivée de ces nouvelles technologies amène son lot de nouvelles professions (webmestre, intégrateur de réseaux, développeur de sites web, etc.), rendant notamment plus complexes pour les employeurs l'estimation des besoins de formation et le recrutement de main-d'œuvre spécialisée.

Cette complexité de l'estimation des besoins en main-d'œuvre et des besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi est accentuée par la conjoncture économique. Par exemple, le phénomène du bogue de l'an 2000 commandait une grande disponibilité pour une main-d'œuvre spécialisée. Les résultats des enquêtes main-d'œuvre effectuées dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches dans le domaine des TIC⁴¹ apportent déjà des indications plus nuancées à ce chapitre.

L'un des défis pour la région réside dans l'identification des entreprises du domaine des TIC et des « utilisateurs » des technologies liées au TIC. De plus, l'effet d'attraction des employeurs de la région de la Capitale-Nationale, pour combler certains postes, commande des stratégies particulières afin de tenir compte de cette réalité et de la proximité d'un marché du travail métropolitain, particulièrement dans un domaine spécialisé comme celui des TIC.

Dans le secteur des télécommunications le passage de l'analogique au numérique mérite une certaine attention face au maintien en emploi. Cette situation oblige à actualiser et à développer les compétences d'une partie de la main-d'œuvre en emploi⁴².

Enfin, la stratégie de main-d'œuvre pour le domaine des technologies de l'information et des communications, adoptée par le gouvernement du Québec au printemps 2002, mettait en évidence que l'enjeu de cette dernière « débordait la production de biens et de services en TIC et qu'il concernait davantage l'utilisation efficace et créative des TIC dans toutes les activités économiques ». La stratégie nous interpelle particulièrement par la prise en compte des besoins d'« alphabétisation » et d'éducation associés au déploiement des TIC dans toutes les sphères de l'activité économique et sociale.

⁴¹ Enquête sur la main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, (financée par les Directions régionales d'Emploi-Québec, régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches), Léger Marketing, novembre 2001.

⁴² Une stratégie de main-d'œuvre pour le domaine des technologies de l'information et des communications, rapport du Comité interministériel, 13 novembre 2001.

ANNEXE 1

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec
Données non désaisonnalisées

Indicateur du marché du travail	Chaudière-Appalaches			Ensemble du Québec		
	Moyenne annuelle		Variation (%)	Moyenne annuelle		Variation (%)
	2003	2002		2003	2002	
Population 15 ans et plus (000)	320,1	319,6	0,2	6 083,5	6 033,4	0,8
Population active (000)	218,6	214,9	1,7	4 016,5	3 929,9	2,2
Emploi (000)	205,3	200,9	2,2	3 649,9	3 592,7	1,6
- Temps plein (000)	168,9	164,9	2,4	2 978,1	2 950,8	0,9
- Temps partiel (000)	36,4	36,0	1,1	671,8	641,9	4,7
Chômeurs et chômeuses (000)	13,4	14,0	-4,3	366,6	337,2	8,7
Taux de chômage (%)	6,1	6,5		9,1	8,6	
Taux d'activité (%)	68,3	67,2		66,0	65,1	
Taux d'emploi (%)	64,1	62,9		60,0	59,5	
Durée du chômage (semaines)	13,3	23,4	-43,2	21,3	23,4	-9,0

- : Donnée non disponible.

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des données qui ont été arrondies.

Source : Enquête sur la population active. Compilations spéciales, Statistique Canada.

ANNEXE 2

Secteurs d'activité économique de la région de la Chaudière-Appalaches

Code SCIAN et Appellation	Nombre d'entreprises (1)	% des entreprises de moins de 20 employés (2)	Emploi (3)	Proportion des 45 ans et plus % (4)	Proportion de la main d'œuvre n'ayant aucun diplôme % (5)	Proportion de la main d'œuvre féminine % (6)
Total industries	13 676	92,1%	190 065	35,4%	23,5%	44,9%
11-Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 900	98,7%	12 300	43,4%	42,8%	28,6%
111-112 Fermes	269	99,3%	10 440	42,8%	42,2%	31,9%
113 Foresterie et exploitation forestière	179	91,6%	1 370	47,6%	53,1%	9,1%
114 Pêche chasse et piégeage	2	100,0%	10	n.d.	n.d.	0,0%
115 Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	63	98,4%	480	43,2%	25,3%	12,6%
21-Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	19	78,9%	965	73,1%	20,7%	10,9%
22-Services publics	4	100,0%	530	43,4%	3,8%	19,8%
23-Construction	1 709	93,9%	9 410	44,6%	29,8%	11,9%
31-33 - Fabrication	1 146	70,4%	47 430	27,2%	33,4%	28,8%
311-312 Fabrication d'aliments ,de boissons et de produits du tabac	116	82,8%	5 930	27,7%	29,7%	29,5%
313 -314 Usines de textiles et de produits textiles	31	61,3%	2 100	30,4%	40,6%	37,8%
315-316 Fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues	84	57,1%	4 875	35,2%	51,2%	84,0%
321 Fabrication de produits en bois	179	59,2%	7 610	28,4%	44,8%	14,3%
322 Fabrication du papier	7	57,1%	405	29,3%	23,5%	14,6%
323 Impression et activités connexes de soutien	68	86,8%	1 735	22,5%	25,6%	37,5%
324-325 Fabrication de produits du pétrole, du charbon et de produits chimiques	35	80,0%	1 100	30,0%	20,8%	25,9%
326 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	50	54,0%	3 740	19,3%	24,8%	28,8%
327 Fabrication de produits minéraux non métalliques	36	66,7%	1 180	31,4%	37,9%	14,4%
331 Première transformation de métaux	15	53,3%	825	38,2%	32,7%	6,1%
332 Fabrication de produits métalliques	162	72,8%	3 945	21,3%	26,6%	16,9%
333 Fabrication de machines	87	66,7%	2 335	26,8%	21,2%	13,3%
334 Fabrication de produits informatiques et électroniques	16	93,8%	470	22,3%	6,4%	38,3%
335 Fabrication de matériel d'appareils et de composants électriques	6	83,3%	775	34,2%	28,4%	29,7%
336 Fabrication de matériel de transport	31	64,5%	3 585	27,5%	23,9%	13,4%
337 Fabrication de meubles et de produits connexes	149	72,5%	5 775	24,9%	35,3%	23,5%
339 Activités diverses de fabrication	74	86,5%	1 050	23,8%	24,3%	42,4%
41-Commerce de gros	606	88,4%	6 470	33,2%	23,2%	26,6%
44- 45 - Commerce de détail	1 711	91,8%	20 120	28,8%	22,3%	55,3%
48-49 - Transport et entreposage	1 000	95,3%	8 325	44,2%	37,7%	19,6%

Code SCIAN et Appellation		Nombre d'entreprises (1)	% des entreprises de moins de 20 employés (2)	Emploi (3)	Proportion des 45 ans et plus % (4)	Proportion de la main d'œuvre n'ayant aucun diplôme % (5)	Proportion de la main d'œuvre féminine % (6)
51-Industrie de l'information et industrie culturelle		81	97,5%	1 765	39,3%	9,6%	49,4%
52-Finance et assurances		310	78,1%	8 805	36,5%	3,3%	71,2%
53-Services immobiliers et services de location et de location à bail		334	98,5%	1 300	47,7%	14,6%	45,2%
54-Services professionnels, scientifiques et techniques		715	97,5%	6 755	29,9%	4,3%	45,8%
55-Gestion de sociétés et d'entreprises		102	91,2%	135	48,1%	18,5%	70,4%
56-Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement		433	91,7%	4 150	36,3%	33,9%	38,5%
61-Services d'enseignement		102	86,3%	11 000	46,9%	3,7%	63,8%
62-Soins de santé et assistance sociale		760	92,0%	19 410	41,5%	12,3%	81,5%
71-Arts, spectacles et loisirs		215	94,4%	1 745	35,0%	18,6%	43,8%
72-Hébergement et services de restauration		874	90,2%	9 805	23,8%	28,7%	69,5%
81-Autres services, sauf les administrations publiques		1 471	98,2%	9 960	37,6%	23,4%	51,2%
91-Administrations publiques		184	94,6%	9 685	45,0%	7,4%	44,7%

Sources :

- (1). BDRE, Institut de la statistique du Québec, décembre 2002.
- (2). BDRE, Institut de la statistique du Québec, décembre 2002.
- (3). Recensement 2001, Statistique Canada (CO-0604 Tab3A THME3-2)
- (4). Recensement 2001, Statistique Canada (CO-0628 Tab4A THME4-3)
- (5) (6). Recensement 2001, Statistique Canada (CO-0617 Tab2B THME2-1)