

LE MENSUEL

AFFAIRES

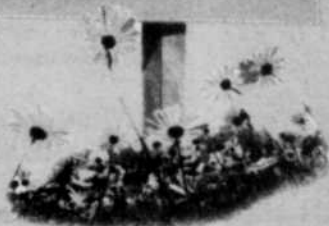
INVESTISSEMENT • FINANCES • ENTREPRENARIAT • ÉCONOMIE

VOLUME 1, NO 2

Le Nouvelliste

JEUDI 6 JUIN 2002

Destination Victoriaville



**OBJECTIF : GÉNÉRER
LE DÉVELOPPEMENT**

Pages 15 à 18



**RESTAURATION
LA RUE DES FORGES
S'ÉCLATE À L'ÉTÉ**

L'industrie emploie 3800 personnes à Trois-Rivières

Pages 20 à 23



**VACANCES
TROIS SCÉNARIOS
POUR LA FAMILLE**

Le Québec, le Sud ou l'Europe?

Pages 28-29



Avez-vous la tête de l'emploi?

**Digital
RADIO**
COMMUNICATION
VENTE ET SERVICE



TELUS
mobile

2435, des Récollets, Trois-Rivières
(voisin de Bébéràma)

Téléphone : (819) 697-7999
www.digitalradiocom.ca

MIKE
TELUS



1000plus
Service client

**Digital
RADIO**
COMMUNICATION
Nouveau à
Trois-Rivières

VENTE ET SERVICE
2435, des Récollets, Trois-Rivières
(voisin de Bébéràma)

Téléphone : (819) 697-7999
www.digitalradiocom.ca

Trouver la perle rare

Sylvain Brodeur : «On regarde attentivement l'attitude du candidat»



MARTIN LAFRENIÈRE

Trois-Rivières

Chasseur de têtes. Sylvain Brodeur n'aime pas vraiment cette appellation, mais rien n'empêche que sa firme exécute plusieurs contrats de ce genre pour des entreprises qui veulent du personnel sur mesure.

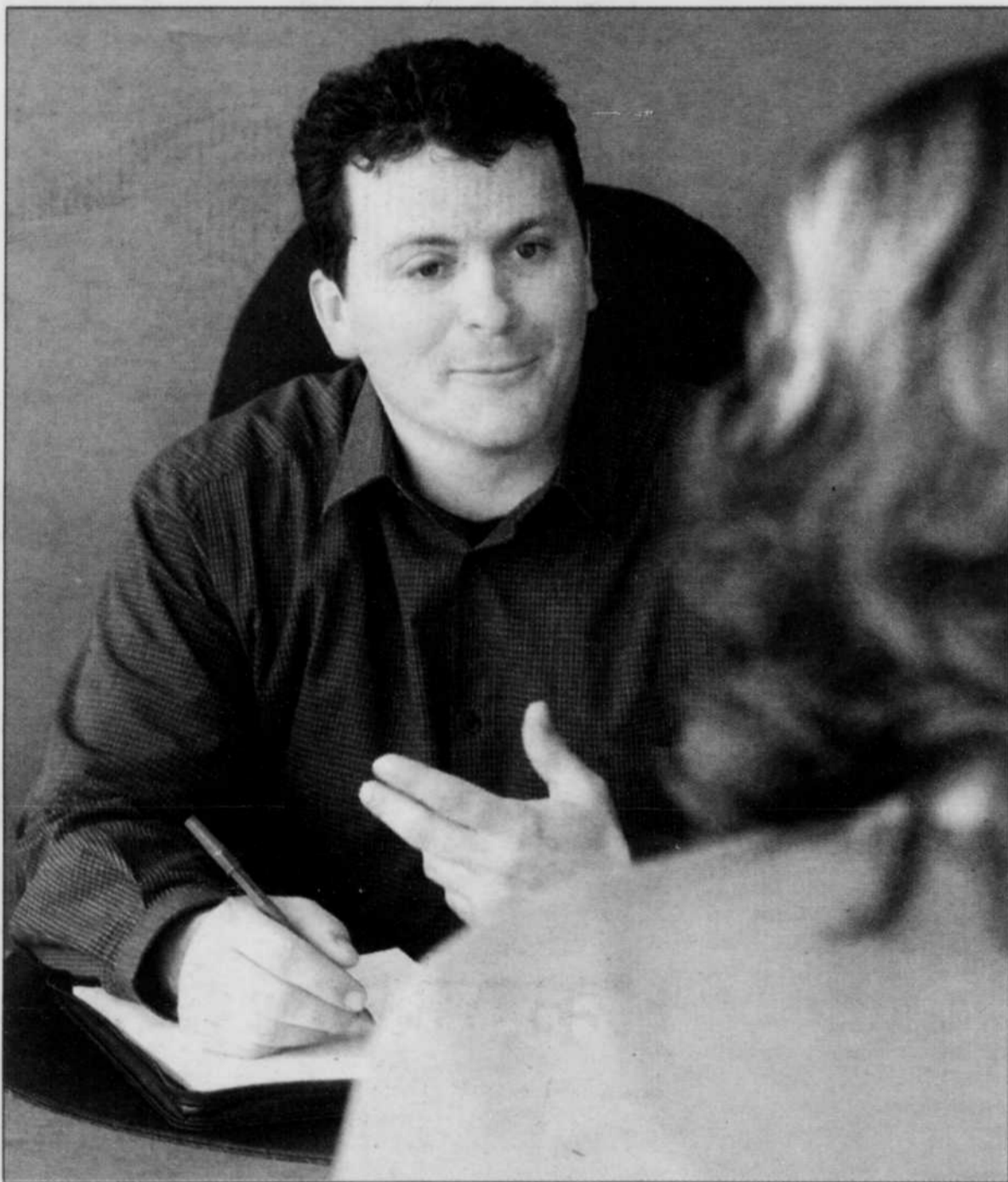
Conseiller principal en ressources humaines chez Bourassa, Brodeur et Associés de Trois-Rivières une firme spécialisée dans le recrutement, la sélection et l'évaluation de personnel, M. Brodeur a le mandat de répondre à des demandes bien définies de la part de ses clients. Car comme il le précise lui-même, il ne travaille pas au sein d'une agence de placement. «On travaille pour les employeurs afin de trouver des employés selon leurs besoins», a-t-il dit de sa firme regroupant des conseillers en orientation et des psychologues.

Et les besoins sont aussi nombreux qu'il peut y avoir de professions et de personnes qui les exercent. Voilà pourquoi il est pratiquement impossible de tracer un portrait type du candidat idéal que recherchent les entreprises.

«C'est vraiment des dossiers uniques, du cas par cas, car tout dépend des demandes des employeurs. Mais si on fait abstraction des compétences requises pour occuper un poste, on regarde très attentivement l'attitude du candidat repéré», a expliqué M. Brodeur.

La personnalité, les valeurs, les caractéristiques personnelles sont autant d'éléments qui sont examinés par des conseillers en ressources humaines pour trouver la perle rare. Car il peut exister plusieurs candidats correspondant aux attentes de l'employeur en matière de compétence, mais il peut également y avoir des employés dont le profil personnel se marie difficilement aux orientations professionnelles de ladite entreprise.

«Je recherche des gens qui connaissent leur plan de carrière, qui sont capables d'identifier le type de



Sylvain Brodeur est conseiller principal en ressources humaines à la firme Bourassa, Brodeur et associés du secteur Trois-Rivières-Ouest.

défis qu'ils veulent relever et qui sont prêts à les relever, a expliqué M. Brodeur. Je recherche une personne qui veut faire une différence au sein d'une entreprise, qui est consciente de ce qu'elle peut apporter. Mais il faut aussi trouver la bonne personne pour la bonne entreprise, car cette personne est plus souvent qu'autrement déjà à l'emploi d'une autre compagnie. Il faut donc s'assurer que le poste disponible corresponde aux objectifs de carrière du candidat identifié.»

CADRES ET PROFESSIONNELS RECHERCHÉS

En affaires depuis 1995, la firme Bourassa, Brodeur et associés reçoit des demandes très variées

provenant de différentes entreprises des régions de la Mauricie, de Lanaudière et du Centre-du-Québec. Toutefois, il y a une nette tendance qui peut être observée depuis quelque temps.

«Le secteur manufacturier bouge beaucoup présentement. On reçoit plusieurs demandes pour des cadres supérieurs, des professionnels et des cadres intermédiaires. Mais on reçoit aussi des contrats pour trouver des gens qui travaillent dans les corps de métier comme les électrotechniciens, les électromécaniciens, etc.»

Lorsque M. Brodeur parle de cadre supérieur, il fait référence à des directeurs principaux de

services (approvisionnement, qualité). Les professionnels recherchés par les entreprises englobent les ingénieurs de tous les domaines, les comptables, etc. Pour leur part, les cadres intermédiaires regroupent les superviseurs ou les contrôleurs de production et les gérants de départements.

La tendance actuelle indique également que les entreprises à la recherche de personnel compétent oeuvrent autant dans les secteurs primaire et secondaire. Cependant, la firme de Sylvain Brodeur ne touche pas au secteur des services (la vente au détail, la restauration) et obtient très rarement des contrats pour des professions reliées au secteur public.

TÊTES MANQUANTES

En sept ans d'expérience, Sylvain Brodeur ne se souvient pas de n'avoir pu remplir une commande adressée par un employeur. En fait, les rares têtes qui sont difficiles à trouver sont les orthophonistes.

Les ingénieurs sont une catégorie de professionnels qui exige des recherches intensives pour répondre aux demandes des entreprises. Mais comme le dit M. Brodeur, «on réussit toujours à trouver des gens».

RÉORIENTER SA CARRIÈRE

À la suite d'une restructuration d'entreprise, plusieurs employés sont appelés à occuper un nouveau poste au sein de ladite entreprise ou sont tout simplement mis à pied. Dans un cas comme dans l'autre, certains d'entre eux profiteront de cet événement marquant de leur vie professionnelle pour songer à une réorientation de carrière.

Selon Sylvain Brodeur, c'est souvent lorsqu'on est confronté à ce genre de situation qu'on s'interroge sur sa carrière.

«Il y a des gens qui conservent un emploi qui leur déplaît en raison du salaire qui y est rattaché et des responsabilités financières qu'ils doivent respecter. Mais quand une usine ferme, ou que des employeurs changent les façons de faire au sein d'une entreprise, on voit des employés qui en ont assez et qui veulent changer de travail.»

Pour aider une personne à effectuer une transition la plus douce possible entre l'ancienne et la nouvelle occupation, un conseiller en ressources humaines va tenter de profiter de l'expérience de cette personne qui veut changer de profession pour la réorienter vers quelque chose de nouveau.

«On va essayer d'utiliser ses acquis et de regarder les compétences qu'on pourrait transférer vers une nouvelle profession et de quelle façon ça pourrait être fait. Mais on a déjà vu des changements majeurs de profession. À notre firme, on a déjà traité le dossier d'un homme qui était directeur d'une entreprise manufacturière et qui voulait changer de profession. Cette homme est aujourd'hui agent de voyage!» ♦

Les industriels reviennent dans les villes



Chronique
affaires

JEAN-MARC
BEAUDOIN

Les deux événements sont d'apparence sans lien. Et pourtant, l'un comme l'autre, ils constituent la confirmation d'une tendance lourde depuis longtemps attendue: les deux grandes villes de la Mauricie, Trois-Rivières et Shawinigan, ne font plus peur aux industriels qui choisissent aujourd'hui de s'y implanter ou d'y déménager leur entreprise. C'est le cas de Dinec, de Louiseville, qui a pris la décision de se relocaliser à Trois-Rivières et de M.D.L. Technologies, qui quittera Saint-Jean-Chrysostome pour Shawinigan.

Bien sûr, on dira que Dinec éprouvait des problèmes de zonage pour réaliser son expansion et que M.D.L. Technologies a intérêt à se rapprocher du LTÉE et du capital de risques de Groupe Énergie. Peu importe les raisons, le fait est que les deux villes n'effarouchent plus les petits et moyens entrepreneurs.

En raison de leur passé industriel qui a reposé pendant presque un siècle sur la grande industrie, Trois-Rivières et Shawinigan s'étaient forgées des réputations de villes de hauts salariés, avec des mentalités ouvrières revendicatrices. On y soupçonnait une main-d'œuvre exigeante et capricieuse. Il s'agissait là certes de perceptions mal fondées.

C'est la perception inverse qui a entre autres permis à des villes comme Drummondville et Victoriaville de prospérer alors que les villes de la Mauricie périssaient sans trouver de remplacement à leur industrie lourde agonisante quand elle n'était pas expirée depuis belle lurette. Le passé industriel de Drummondville, fondé sur

l'industrie textile, envoyait un signal apprécié des créateurs de PME: l'assurance d'une main-d'œuvre laborieuse et à bon marché. À Victoriaville, c'est le passé industriel fondé sur les PME du cru qui apportait cette garantie. Même si le salaire moyen y est toujours un peu plus élevé à Victoriaville, on était loin des taux horaires des grandes villes industrielles.

Dans les années 1990, en raison d'une crise économique endémique, le phénomène s'est accentué. Les investisseurs industriels se sont précipités vers les petites municipalités. On a vu en Mauricie des municipalités comme Saint-Narcisse, Saint-Boniface, Saint-Barnabé-Nord, Sainte-Anne-de-la-Pérade manquer de main-d'œuvre locale et devoir en importer de Trois-Rivières et du Centre-de-la-Mauricie où le taux de chômage grimpeait à 14 p.c. et à près de 20 p.c.

Des industriels des Bois-Francs ont même avancé l'idée, à l'instar d'autres de Yamachiche et de Louiseville, d'organiser des navettes quotidiennes qui auraient pris le matin et ramené le soir les chômeurs de Trois-Rivières pour combler leurs besoins criants de main-d'œuvre.

Les industriels ont soudain réalisé que leur recette pour maintenir bas des coûts unitaires imposait en contre-partie de sévères freins à l'expansion de leurs entreprises. Cela se complique davantage encore quand l'entreprise devient plus technologique et qu'il faut recruter des employés plus spécialisés. Le simple fait d'avoir besoin d'une secrétaire bilingue peut constituer dans un milieu démographiquement court un défi insurmontable.

On a été confronté à une grande résistance des travailleurs des villes à quitter leur milieu de vie. Il ne suffit plus de nos jours d'offrir une job, il faut aussi proposer une perspec-



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP ET LE NOUVELLISTE : SYLVAIN MAYER

Trois-Rivières et Shawinigan sont redevenues intéressantes pour les industriels.

tive de carrière, l'assurance de pouvoir se réaliser pleinement dans toutes les facettes de sa personne et un cadre de vie stimulant qui satisfasse tous les membres de la famille. Même en améliorant leur offre salariale, les entrepreneurs installés dans la frange urbaine ou dans l'arrière-pays demeurent aujourd'hui insuffisamment attractifs.

C'est pourquoi des villes comme Trois-Rivières et Shawinigan, qui ont expurgé l'hypothèque de leur passé industriel, sont redevenues attractives. Cela fait 40 ans maintenant que Shawinigan n'est plus la ville où il se versait les meilleurs salaires industriels au Canada. Il était temps que cet honorable championnat cesse d'effaroucher tout le monde. Le revenu familial moyen de Shawinigan est radicalement en dessous de la moyenne québécoise. Quant à Trois-Rivières, son taux horaire moyen, de 16,41 \$, la place au niveau de Sherbrooke et un peu en deçà de la moyenne québécoise. Cela tient cependant beaucoup à la présence d'un secteur tertiaire majeur qui procure 70 p.c. des emplois. La main-d'œuvre industrielle reste donc abondante et relativement bon marché.

Des études le démontrent. Les entreprises modernes en Amérique du Nord, et assurément dans le reste du monde industrialisé, vont là où se trouve la main-d'œuvre et pas l'inverse. Un travailleur moderne exige plus qu'un poste de travail. Il veut un milieu de vie.

C'est pourquoi Trois-Rivières et Shawinigan vont continuer, dans les années qui viennent, à prospérer et à réinstaller leur ancienne force économique dominante dans la région.

Elles le pourront d'autant mieux que les deux villes ont fait l'objet d'une fusion qui leur procure un ensemble urbain plus cohérent, mais aussi, les moyens financiers de leurs ambitions.

- Évaluation du climat organisationnel (diagnostic)
- Transition de carrière
- Évaluation du potentiel
- Coaching aux gestionnaires
- Développement de compétences individuelles
- Recrutement et sélection de personnel et de cadres
- Impartition de personnel
- Impartition de services de ressources humaines
- Formation en sélection de personnel

Synergies
Ressources humaines

181, rue Bonaventure, case postale 788, Trois-Rivières (Québec) G9A 5J9
Téléphone : (819) 691-2505 - Télécopieur : (819) 691-2496
CE : srh@synergiesrh.com

Le recrutement, une étape capitale

François Massicotte : «Des employés compétents, c'est rentable»



MARTIN LAFRENIÈRE

Trois-Rivières

«**L**a clé du succès d'une entreprise, outre la qualité de sa production, repose sur un bon recrutement de sa main-d'œuvre, sur sa capacité de garder ses employés et sur la formation continue.»

Me François Massicotte est on ne peut plus clair lorsqu'il parle de l'importance de la ressource humaine au sein d'une entreprise. Selon le président de la firme trifluvienne SFP, spécialisée en ressources humaines, l'être humain n'a jamais été aussi important dans le marché du travail.

«Même si on est à l'ère de la technologie, de l'informatique, ça prend quelqu'un de compétent et de professionnel pour faire fonctionner une machine, un équipement, etc.»

C'est la raison pour laquelle M. Massicotte accorde autant d'importance au recrutement. Selon lui, ce processus peut s'avérer la pierre angulaire du succès d'une entreprise s'il est fait selon les attentes et les besoins de l'entreprise et si la recrue se sent bien au sein de la compagnie. Mais il peut aussi être la cause de pertes financières majeures.

«Le recrutement est dispendieux s'il est mal fait, car cela va entraîner des pertes en salaire, en formation, en intégration et en adaptation. Donc, des employés compétents qui restent au sein d'une entreprise, c'est très rentable pour la compagnie. Mais l'entreprise doit aussi miser sur la formation continue pour assurer son succès. En formant ses employés, on les motive, on les rend plus performants et on augmente sa compétitivité.»

DES EMPLOIS, IL Y EN A

Offrant les services de recrutement, d'évaluation et de gestion de carrière, SFP reçoit des mandats précis pour trouver du personnel. Et le président Massicotte affirme qu'il y a plusieurs emplois disponibles partout dans la région.

«Des entreprises oeuvrant dans le bois, le métal et le plastique ont besoin de monde et il y a actuelle-



Me François Massicotte est le président du groupe SFP, une entreprise spécialisée en ressources humaines de Trois-Rivières.

ment une pénurie de main-d'œuvre pour les journaliers. On a besoin de gens de métiers techniques comme les soudeurs. On recherche des contremaîtres, des techniciens et des ingénieurs civils et électriques.»

Les personnes qui ont des aptitudes pour travailler au sein d'entreprises offrant du service à la clientèle sont également dans la mire de plusieurs employeurs. Dans ce cas, la nécessité de parler deux

langues (le français et l'anglais) et une troisième comme l'espagnol est de plus en plus présente.

Selon François Massicotte, le manque de formation explique en grande partie la pénurie de main-d'œuvre dans le domaine industriel.

«Le personnel qui est fonctionnel dès son arrivée dans une entreprise est très rare. On a donc besoin d'of-

frir de la formation sur place. Toutefois, certaines entreprises doivent vivre avec un roulement d'employés important en raison des conditions de travail.»

EMPLOYÉS À LOUER

Pour se trouver du travail, certaines personnes n'hésitent pas à recourir à une firme qui s'efforce par la suite de louer leurs services à certaines entreprises.

L'impartition (ou la location de personnel) est un phénomène de plus en plus répandu dans la région de la Mauricie, selon M. Massicotte. «Il y a actuellement une très grande demande à ce niveau et ce secteur doit bien représenter 60% de nos activités.»

Le principe est assez simple. Une entreprise fait une demande à une firme comme SFP pour avoir un nombre précis d'employés pendant une période de temps donnée. SFP s'occupe ensuite de trouver les personnes aptes à combler les besoins exprimés par l'entreprise en fouillant dans sa banque d'employés pour repérer les bonnes personnes. On contacte ces personnes pour leur demander si l'offre les intéresse. Si la réponse est positive, le dossier est réglé.

«En formant ses employés, on les motive, on les rend plus performants et on augmente la compétitivité de l'entreprise.»

«Ce recours à la sous-traitance est très apprécié des employeurs, a expliqué M. Massicotte. De cette façon, ils n'ont pas à s'occuper du recrutement, de remplir toute la paperasse gouvernementale reliée à l'embauche, de faire les paies et de compléter les formulaires de cessation d'emplois. On s'occupe de tout. L'entreprise n'a qu'à payer la facture.»

Ce genre de requête est acheminé aux bureaux de SFP en raison de différents scénarios. Une entreprise peut avoir besoin de personnel supplémentaire à cause d'un surplus de production ou en raison de périodes de vacances. Ces entreprises proviennent de tous les secteurs d'activités, mais les domaines manufacturiers et des services administratifs sont les plus en vue.

La banque d'employés de SFP, qui compte d'ailleurs 7000 candidats, est d'ailleurs principalement composée de personnel de bureau et de gens oeuvrant dans les domaines techniques.

Selon M. Massicotte, plusieurs personnes réussissent à avoir du travail à l'année en oeuvrant pour diverses compagnies pour des périodes plus ou moins prolongées. ♦

Les affaires électroniques... Un enjeu stratégique pour prendre des décisions éclairées

Publi-reportage

Depuis environ un an, un service-conseil en affaires électroniques est offert aux entrepreneurs de la Mauricie et du Centre-du-Québec. Il s'agit d'un service d'accompagnement gratuit, mis sur pied par Développement économique Canada, pour sensibiliser les entrepreneurs aux avantages de cet outil et pour les aider à s'y retrouver parmi les nombreux services disponibles dans le monde complexe des technologies de l'information et des communications.

Les affaires électroniques, c'est bien plus que de créer un site Internet en vue de présenter son entreprise. « En général, lorsqu'ils décident d'aller de l'avant, les dirigeants doivent s'attendre à devoir faire des changements importants au niveau de leurs opérations et intégrer leurs ressources humaines dans le processus pour optimiser les résultats et

les rentabiliser », souligne Andrée Marchand, conseillère pour la Mauricie. « C'est un changement important et chaque entreprise requiert des interventions sur mesure. »

Concrètement, les conseillers commencent d'abord par faire une évaluation des besoins de l'entreprise et lui dresser un portrait exhaustif des activités qui pourraient être intégrées dans un processus d'affaires électroniques. « Les interventions terrain nous permettent d'orienter les dirigeants d'entreprises sur les actions à poser à différentes étapes du processus et de façon progressive, » précise Lina Verville, qui agit comme conseillère dans la région Centre-du-Québec. « Nous pouvons intervenir à différentes étapes, entre autres pour analyser le site actuel, faire de la sensibilisation sur les avantages que peuvent rapporter les affaires électroniques à l'entreprise, renseigner sur les

programmes disponibles, sur les stratégies de communication possibles dans ce domaine, soutenir dans la préparation du cahier des charges et supporter dans l'évaluation des offres de services des fournisseurs », ajoute-t-elle.

Une fois l'évaluation complétée et les recommandations soumises au client, celui-ci est en mesure de prendre une décision éclairée devant la panoplie de choix qui s'offre à lui et faire appel au fournisseur qui répondra le mieux à ses besoins déjà bien identifiés. Cependant, tout au long du processus, le client peut faire appel au conseiller pour valider ses choix et obtenir du support.

« Nous offrons un service gratuit et tout à fait impartial, c'est sécurisant pour les entrepreneurs. »

Les affaires électroniques

un enjeu stratégique

pour prendre des décisions éclairées

Limtech de Shawinigan

Limtech, vous connaissez ? Cette jeune entreprise située à Shawinigan est un chef de file mondial dans la production de carbonate de lithium de très haute pureté et de produits dérivés à forte valeur ajoutée. La technologie innovatrice de Limtech a été préalablement développée dans le cadre d'un partenariat avec le Laboratoire des technologies électrochimiques et des électrotechnologies d'Hydro-Québec (LTÉE). Les produits mis au point par Limtech s'adressent aux secteurs de l'électronique et de l'électrochimie, et peuvent être notamment utilisés dans la fabrication de piles et de puces électroniques à haut rendement. Voilà pour l'historique.

Les produits de Limtech s'adressent principalement au marché de l'exportation. Grâce à un programme fédéral de crédit d'impôt, Limtech a pu bénéficier d'un appui de la SADC destinée à les aider à s'initier au commerce électronique. Comme le souligne Mme Annie Berthiaume, responsable des relations avec les investisseurs, « Internet est notre fenêtre sur le monde. Nos clients ont accès à nos produits et peuvent maintenant faire des demandes de soumissions en ligne. C'est donc un outil important, vital pour Limtech. »

Comme les clients de Limtech proviennent de par le monde entier, il est évident que le décalage horaire devient un problème majeur. « Grâce à l'aide de la SADC, nous avons pu mettre en marche le volet soumissions en ligne, un élément qui nous faisait cruellement défaut. Imaginez un client du Japon, par exemple. Alors que nous dormons profondément, lui brasse des affaires. Il doit pouvoir compter sur un site sécurisé où il trouvera tous les renseignements pertinents. Alors, pour rejoindre nos clients cibles, Internet est l'outil indispensable. Internet est notre pochette publicitaire qui nous ouvre le globe. En 2002, il est impensable de conclure des affaires sans avoir un portail efficace. C'est un outil de développement que toute entreprise axée vers l'exportation se doit de posséder. »



Les sociétés d'aide
au développement
des collectivités

L'outil de
votre réussite !



Andrée Marchand

Conseillère en développement
des affaires électroniques
fond de développement
LaPrade Saint-Maurice
Mauricie



Lina Verville

Conseillère en affaires électroniques
SADC Nicolet Bécancour
Centre-du-Québec

Le service-conseil en affaires électroniques du Fonds de développement économique LaPrade St-Maurice et de la SADC vient en aide à des entreprises désireuses d'intégrer les nouvelles technologies, Internet en particulier, à leurs affaires courantes. Le Fonds LaPrade, en collaboration avec Développement économique Canada, offre une assistance gratuite pour accompagner les entreprises et leur proposer des solutions de façon objective afin que les dirigeants puissent faire un choix éclairé dans leur processus décisionnel pour l'implantation de leur solution.

Le Baluchon, Auberges et Seigneurie

La direction du Baluchon de Saint-Paulin a donc pu bénéficier de précieux conseils pour l'aider à mettre sur pied une solution Web reliée aux opérations internes et aux ressources humaines. Mme Patricia Brouard, du Baluchon, a bien voulu préciser de quelle façon l'aide de Mme Marchand du Fonds LaPrade s'est concrétisée.

« Lorsque Mme Marchand est arrivée chez nous, elle a tracé un portrait de l'entreprise, de nos besoins Internet et aussi de notre système informatique. Comme les deux vont de pair, nous étions préoccupés par la sécurité. Mme Marchand nous a aidés à comprendre toutes les étapes et nous a guidés sur les changements à apporter. »

Déjà au Baluchon, nous avons un site Internet. En l'espace de peu de temps, la consultation mensuelle est passée de 500 à 10 000 visiteurs, c'est considérable. La conseillère nous a aidés à mettre de l'ordre dans tout ça. Nous avons analysé notre concurrence Web et ce qui se faisait. Pour nous, c'est une grande période d'apprentissage et d'information. Cela implique tout le monde, nos clients, nos fournisseurs et même nos employés. Le service-conseil en affaires électroniques nous a permis d'éviter des erreurs et des retards.

Chez nous, la conseillère est arrivée avec un oeil de l'extérieur, une vision autre que la nôtre, pour tracer un portrait réaliste de la situation; c'est donc très sécurisant. Nous devons prévoir le futur, y aller étape par étape, en consultant les employés, sans toutefois oublier que nos clients sont à l'avant-plan. Sans hésitation, nous recommandons ce service offert par le Fonds de développement économique LaPrade St-Maurice qui veut concilier affaires électroniques et développement. »



Publi-reportage



du Haut-Saint-Maurice
(819) 523-4227



Centre-de-la-Mauricie
(819) 537-5107



de la Vallée de la Batiscan
(418) 328-4200



Nicolet-Bécancour
(819) 233-3315



de la MRC de Maskinongé
(819) 228-5921



Développement
économique Canada
Canada Economic
Development

Canada

L'apprentissage virtuel: une réalité chez Kruger

L'usine de Trois-Rivières y voit une meilleure façon de gérer la formation



MARC ROCHETTE

Trois-Rivières

Sans abandonner complètement la salle de classe traditionnelle, la compagnie Kruger a toutefois pris le virage du e-learning avec l'arrivée du nouveau millénaire. Et deux ans après l'implantation de ce système d'apprentissage virtuel, le coordonnateur du service de formation à l'usine de Trois-Rivières, François Gélinas, est en mesure d'apprécier pleinement l'efficacité révolutionnaire de cette approche.

«Au lieu de donner des formations printanières de 40 heures qui ne répondaient qu'en partie aux besoins du travailleur, on s'est doté d'un outil de gestion des compétences des gens qui permet d'identifier les besoins de formation spécifiques à chacun d'eux», se plaît-il à expliquer.

S'il a découvert le e-learning via ses échanges avec différents partenaires de l'industrie papetière, c'est la compagnie Humeng International qui lui a fait goûter au logiciel Transliasons.

«Cela permet de cibler les besoins de formation et d'automatiser le

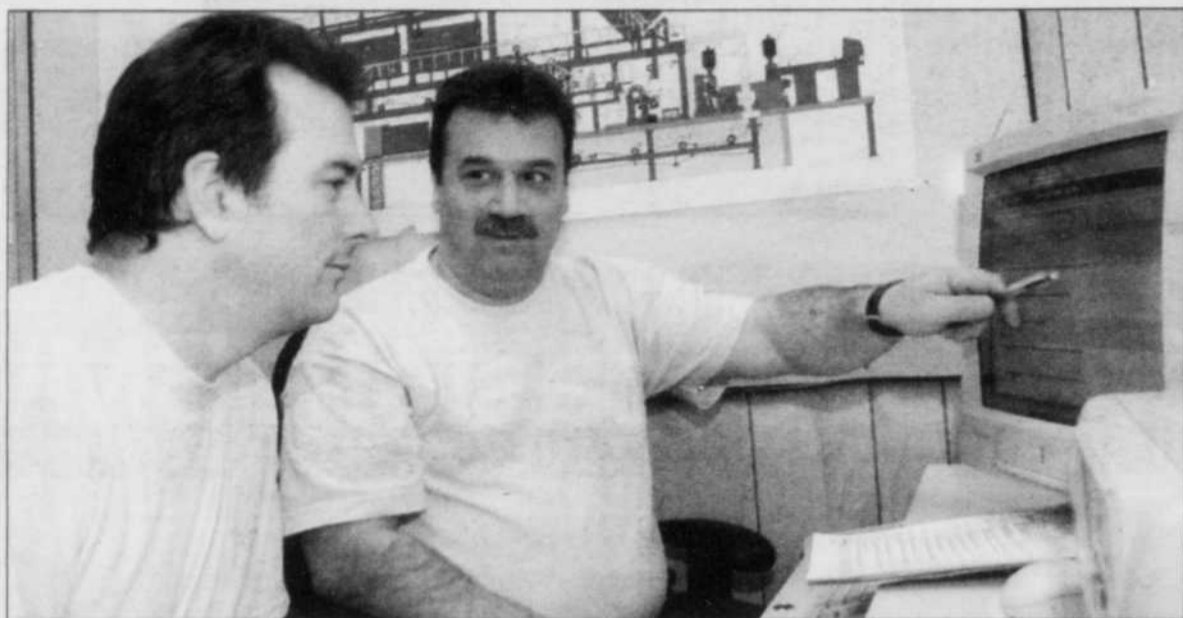


IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

L'opérateur du service de coucheuse, Michel Groulx, profite de l'efficacité du logiciel de formation utilisé par Pierre Robert, formateur à l'usine Kruger.

processus de gestion des compétences, générer automatiquement un plan de formation individualisé, faciliter le suivi pédagogique et budgétaire, suivre le taux effectif de compétences et gérer les compétences de la relève, entraînant ainsi une réduction de la durée et des coûts globaux de formation», décrit avec enthousiasme son président, Ronald Labrie.

À son avis, le vieillissement de la main-d'oeuvre justifie à lui seul l'intégration d'un tel support multimédia pour constituer une banque de données et un historique vivant de toutes les installations de l'usine. Une application que reconnaît

d'emblée le représentant de Kruger. «On souhaite effectivement que les plus vieux laissent aux plus jeunes leurs belles recettes dans le logiciel», indique M. Gélinas.

Plus de 900 travailleurs sont ainsi répertoriés et ceux-ci peuvent s'enquêter de leur propre profil de compétences via les quelque 400 ordinateurs répartis à l'intérieur de l'usine du boulevard Royal. Quant au contremaître, il est mesure, par un simple clic de souris, de voir en vert les habiletés acquises, en jaune ce qui est en cours d'apprentissage et en rouge les compétences manquantes et ce, pour chacun des 75 postes gérés par le logiciel.

«Il n'y a pas de perte de temps et notre budget de formation de plus de deux millions de dollars est utilisé de façon plus pertinente et pointue», poursuit celui qui est le véritable gardien du logiciel.

Évidemment, l'instauration d'un tel système informatique, au coût frôlant le demi million de dollars, a nécessité plusieurs mois de préparation, entre autres, pour définir chacun des postes et identifier le profil de compétences de chaque employé.

«Maintenant que le squelette est bâti, on va voir à enrichir le contenu par l'ajout d'hyperliens comme des

documents d'information, des fiches d'auto-évaluation et des démonstrations de tâches sur bande vidéo», ajoute celui qui dispose déjà d'une banque d'une centaine de méthodes de travail à être informatisée. «Actuellement, on exploite le logiciel à 25 pour cent de sa capacité», renchérit-il, faisant allusion à d'autres utilisations potentielles comme la gestion comptable de la Loi 90.

Or, M. Gélinas fait remarquer que toute cette manière de gérer la formation coïncide avec l'ère des nouvelles technologies chez l'industrie des pâtes et papiers.

«Cela a incité un bon nombre de travailleurs à se procurer un ordinateur personnel et à démystifier le monde informatique, une centaine d'entre eux recevant même une formation payée en informatique», souligne-t-il.

Finalement, l'expérience chez Kruger est tellement concluante que le conseiller aux entreprises au centre local d'emploi de Trois-Rivières, Jean Côté, souhaite exporter le système de formation aux PME du territoire.

«Au cours des prochains mois, on en regroupera un certain nombre pour leur présenter cette approche qui découle tout naturellement de l'évolution technologique», a conclu le responsable de ce dossier au sein du CLE trifluvien. ♦

Les entreprises apprennent... le e-learning!

Marc Rochette
Trois-Rivières

Le sujet est de plus en plus à la mode, un premier symposium a eu lieu au cours du printemps à Montréal où plus de 1200 représentants d'entreprises en ont discuté et Emploi-Québec est même allé jusqu'à produire cette année une étude sur la question. Définitivement, le marché de l'apprentissage virtuel destiné aux travailleurs s'est développé à un rythme spectaculaire au cours des trois dernières années.

«L'engouement récent des employeurs pour ces nouveaux modes d'apprentissage se fonde notamment sur les avantages potentiels comme la réduction des coûts de formation, la souplesse des horaires, la flexibilité de diffusion et l'accessibilité plus grande du personnel à des activités de formation»,

peut-on lire dans le rapport rendu public en février 2002.

C'est que les outils multimédias ont vite été perçus comme un moyen efficace de formation, ce qui permet effectivement aux producteurs de contenu d'adapter leurs activités de formation à ces nouveaux supports interactifs.

Ainsi, ces nouvelles technologies permettent d'offrir un apprentissage sur mesure, adapté aux disponibilités de l'individu, à son niveau de connaissance et à sa capacité d'apprentissage. Le lien Internet permet de compléter l'enseignement en proposant un accès en direct ou en différé au formateur.

Selon l'étude, les entreprises doivent faire face à de nouveaux défis dans un marché en évolution rapide: les besoins de perfectionnement des employés sont plus dif-

ficiles à prévoir, la complexité des produits et services s'accroît, la formation doit être offerte dans des délais très courts et la mobilité du personnel tend à augmenter.

Or, au Québec, les employeurs consacrent des sommes importantes à la formation de la main-d'oeuvre. En 1999, les dépenses de formation déclarées par les employeurs soumis à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre représentaient en moyenne 1,56% de la masse salariale de leur entreprise, soit plus d'un milliard de dollars. En outre, près de 30 pour cent des adultes participent à des activités de formation continue.

«Le marché mondial de la formation en entreprise au moyen de l'apprentissage virtuel était à peine de deux milliards de dollars américains en 1999. Ce marché pourrait attein-

dre plus de 23 milliards en 2004», prévoit-on.

C'est sans compter que la portion de la formation offerte par les grandes entreprises à l'aide de moyens technologiques de ce type pourrait dépasser les 50 pour cent d'ici trois à cinq ans. Ce sera donc alors plus de la moitié des activités de formation qui se feraient en apprentissage virtuel.

Dans le secteur manufacturier, le e-learning, soit cette formation offerte au moyen de technologies utilisant l'Internet ou les réseaux internes de communication, s'avère des plus intéressants.

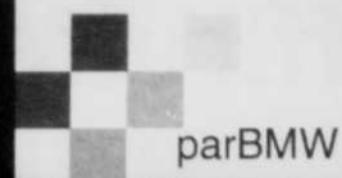
À l'usine Cartons Saint-Laurent (aujourd'hui Smurfit-Stone) de La Tuque, par exemple, un programme de modernisation de 180 millions de dollars visait à modifier et à changer certaines machines à papier.

Par conséquent, l'urgence d'un plan de formation s'est rapidement fait sentir pour familiariser le personnel au nouvel équipement. Le mandat de concevoir ce plan a été confié à Humeng International.

Grâce à l'implantation d'un logiciel d'apprentissage virtuel, Humeng International a donc conçu une infrastructure permanente pour englober toutes les activités de formation de l'usine, y compris la certification ISO 9002.

Le logiciel permet la définition des besoins de formation, la préparation, la gestion et le suivi du budget de formation, la planification de la formation, la gestion des activités de formation, la production de convocations aux cours, l'exécution de la formation, le suivi des acquis, la détermination de la personne la plus apte à pourvoir un poste et la production d'un plan de relève. ♦

Série
Certifiée^{MC}



Préférée, d'occasion. BMW



BMW 328i 1999
Bleu orient, roues en alliage,
groupe sport, 67 000 km.



BMW 328i 1998
Bleu Montréal, automatique, intérieur en cuir beige
92 000 km, garantie jusqu'à 120 000 km.



BMW 318i 1998
Noire, intérieur beige,
roues en alliage, 114 000 km.



BMW MZ 3 2000
Bleu topaze, 35 000 km,
intérieur cuir, 2,4 litres



BMW 323i 1999
Verte, roues en alliage de 16 pouces, intérieur beige,
sièges chauffants, 92 000 km seulement,
garantie jusqu'à 120 000 km.



BMW 328i CABRIOLET 1999
Automatique, noire, intérieur cuir noir, CD
sièges chauffants électriques, toit électrique et plus.



BMW Z-3 1998
Manuelle, 1,9 l,
sièges chauffants, 108 000 km.



BMW 323iA 1999
Bleu orient, roues en alliage, toit ouvrant,
72 120 km, cuirette beige, automatique.

Une sélection exclusive de BMW d'occasion.

D'occasion et certifiée par :

- Garantie de remboursement avant 5 jours ou 300 kilomètres
- Liste de vérification exhaustive en 87 points
- Programme de protection Série Certifiée jusqu'à 6 ans ou 120 000 kilomètres
- Service d'assistance routière 24 heures
- Vidange d'huile gratuite/certificat d'entretien
- La Carte de service BMW

Terme à l'achat d'un véhicule d'occasion
Série 3 - 3,9%

Trois-Rivières BMW



1969, rue Saint-Philippe
(819) 376-6668

Le plaisir
de conduire.^{MC}

La difficulté de recruter du personnel

Certains secteurs d'activités ont un manque criant de main-d'oeuvre



MARTIN LAFRENIÈRE
Trois-Rivières

La difficulté de recruter de la main-d'oeuvre cause bien des maux de tête aux dirigeants d'industries.

Malgré le fait que la Mauricie demeure une région où le taux de chômage figure parmi les plus élevés au Canada, il existe des secteurs d'activités où on observe une pénurie de personnel criante. Le secteur manufacturier n'échappe pas à cette réalité, alors que plusieurs industries ont un besoin incessant de recruter de nouveaux employés.

On n'a qu'à penser à l'abattoir ATrahan Transformation inc, une entreprise installée à Yamachiche qui offre des emplois via les publi-sacs depuis plus de deux ans. Le président et directeur général de la compagnie, Denis Trahan, raconte depuis quelque temps que cette façon de faire est l'idée la plus originale et la plus directe pour rejoindre la main-d'oeuvre potentielle.

Toujours dans la MRC de Maskinongé, des compagnies oeuvrant dans le domaine du meuble comme Dinec et Canadel, à Louiseville, et Bermex International, à Maskinongé, ont besoin de bras supplémentaires pour répondre à la croissance continue de leurs activités au fil des ans.

Pour trouver une solution à la pénurie d'effectifs, Dinec a déjà tenu une journée portes ouvertes en novembre dernier.



LE NOUVELLISTE : ALAIN BÉDARD

Une entreprise comme Bermex International a constamment besoin de personnel.

Au cours de cette activité, les gens étaient invités à visiter les installations et à obtenir de l'information concernant les possibilités d'y travailler. Les personnes intéressées par un des 50 postes disponibles avaient même l'occasion d'obtenir

une entrevue sur-le-champ. Récemment, l'entreprise a finalement décidé d'ouvrir une nouvelle usine à Trois-Rivières afin de profiter du bassin de population de la cité trifluvienne pour pourvoir aux nombreux postes disponibles.

Bermex International a également pris des moyens particuliers en janvier 2001, alors qu'elle annonçait qu'elle défrayait les coûts de transport des résidents de la région de Trois-Rivières à condition que ces derniers suivent gratuitement une

formation de 19 semaines.

Dix-sept mois plus tard, le projet élaboré en collaboration avec Emploi-Québec de la Mauricie a amélioré la situation, mais il reste encore du chemin à faire.

«Ce projet a apporté de très bons résultats. Des 13 personnes qui ont participé à la formation, sept sont encore avec nous, a mentionné Chantal Charbonneau, directrice des ressources humaines chez Bermex. On peut dire que le projet avait réglé le problème du manque d'employés il y a quelques mois. Mais aujourd'hui, on a encore besoin de personnel supplémentaire.»

En fait, Bermex International a 75 postes à pourvoir le plus rapidement possible afin de fournir à la demande. Pour trouver ces 75 employés, qui s'ajouteront aux 300 déjà en poste, on a ramené le projet de formation en entreprise.

«Il y a de la formation qui est offerte chez Bermex et Dinec pour former la main-d'oeuvre demandée par ces entreprises, a souligné Lucie Bouchard, directrice d'Emploi-Québec au centre local d'emploi de la MRC de Maskinongé. Et au début du mois de mai, il y avait 62 postes qui avaient été comblés, ce qui est un très bon résultat.»

Emploi-Québec participe financièrement à ce programme de formation en aidant autant l'entreprise que les candidats en payant une partie des frais de déplacement et des frais de garderie s'il y a lieu, etc., à sa clientèle qui est composée de prestataires d'assurance-emploi, de l'aide sociale ou de gens qui éprouvent des difficultés majeures à réintégrer le marché de l'emploi. ♦



Consultants en gestion des ressources humaines et des organisations



Consultants en gestion des ressources humaines et des organisations



Consultants en gestion des ressources humaines et des organisations

Services aux entreprises

Dotation

- . Recrutement et sélection de personnel
- . Évaluation psychométrique (habiletés, personnalité, potentiel, style de gestion, etc.)
- . Vérification des références professionnelles
- . Gestion de carrière

Structure organisationnelle

- . Planification stratégique
- . Développement de la dynamique et de la structure organisationnelles
- . Analyse des postes de travail
- . Élaboration des descriptions de tâches

Diagnostic organisationnel

- . Implantation et/ou modification des règles, politiques et procédures
- . Évaluation et appréciation du rendement
- . Élaboration de manuel d'employé
- . Implantation et/ou changement de politique de rémunération

Formation

- . Formation en «management»
- . Estimation des besoins de formation
- . Analyse des besoins de formation
- . Élaboration de plan de formation adapté aux besoins des entreprises
- . Coordination des activités de formation

2222, 93e Rue, Shawinigan (Québec) G9N 5S2 Tél.: 819.539.7834 • Téléc.: 819.539.3249
2200, Sidbec Sud, local 201, Trois-Rivières-Ouest (Québec) G8Z 4H1 Tél.: 819.375.3690 • Téléc.: 819.375.4755
Courriel: cgoemploi@hotmail.com

La vie professionnelle ne s'arrête pas à 50 ans



MARTIN LAFRENIÈRE
Trois-Rivières

Ovila Hétu n'a que faire des croyances populaires laissant entendre qu'une personne de 50 ans ou plus ait peu de chances de se dénicher du travail lorsqu'elle se retrouve au chômage.

En fait, le président et conseiller senior de Synergies Ressources Humaines de Trois-Rivières est convaincu du contraire. Non seulement les professionnels qui se retrouvent sans emploi à cet âge ont des chances de se replacer, mais ils peuvent également espérer obtenir des conditions de travail équivalentes sinon supérieures à ce qu'ils avaient droit auparavant.

Cette situation est particulièrement vraie chez les cadres. Comme le dit M. Hétu, il y a toujours de la place pour les personnes compétentes, peu importe leur âge. «Aller chercher une personne expérimentée qui provient de l'extérieur, qui a vécu des façons de faire différentes, qui a une approche différente, tout ceci peut amener du sang neuf au sein d'une entreprise. Les gens pensent qu'une compagnie n'est pas intéressée à investir sur une personne pour une courte période de temps. Mais si cette personne amène quelque chose de positif pendant trois ou quatre ans, l'entreprise pourra faire un bout de chemin; on pourra profiter de la

présence de cette personne pour montrer le travail de cadre à un plus jeune.»

D'après M. Hétu, le leadership est une des principales qualités que doit posséder un bon cadre. «Les entreprises recherchent des cadres qui possèdent une grande capacité d'adaptation. Ça prend du monde capable de s'ajuster à un nouvel environnement, à une nouvelle équipe, à de nouvelles façons de faire, à un nouveau produit, etc. Mais on a aussi besoin d'un leader qui est orienté sur le résultat, quelqu'un qui est un bon gestionnaire, qui est capable d'établir un plan, de l'expliquer clairement à son équipe et qui réussit à entraîner son monde.»

Spécialisée dans le recrutement et l'évaluation de personnel, Synergies effectue plusieurs contrats de transition de carrière pour des gens qui perdent leur emploi. Et ce sont les entreprises, qui procèdent aux mises à pied, qui contactent cette firme. «Nous traitons beaucoup de cas de cadres qui se retrouvent sans emploi. Que ce soit à cause d'une restructuration, d'une fermeture d'entreprise ou d'une incapacité de faire face aux changements technologiques, il existe plusieurs raisons qui peuvent amener une personne à perdre son emploi. Mais dans tous les cas, cette perte d'emploi est vécue de façon dramatique.»

C'est à ce moment qu'intervient une firme de ressources humaines comme Synergies. Aussitôt que le contrat est accordé par l'entreprise qui met à pied un de ses cadres, l'équipe de M. Hétu entre en scène. Et le mandat est d'aider la personne

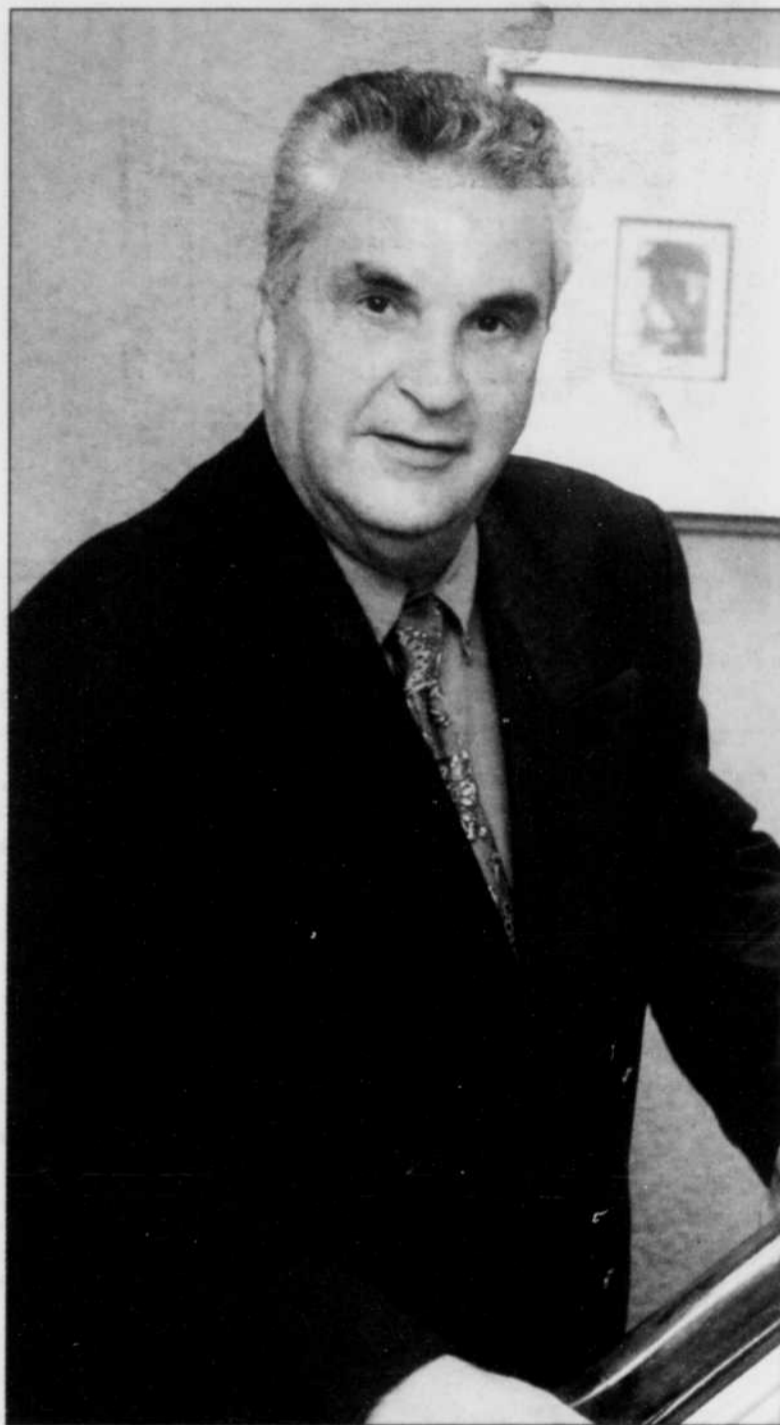


IMAGE-MÉDIA MAURICIE - PATRICK BEAUCHAMP

Ovila Hétu est président et conseiller senior chez Synergies Ressources Humaines de Trois-Rivières.

à retomber sur ses pieds. «L'individu qui n'a plus de travail doit vivre son deuil. Mais notre travail est de le récupérer pour changer cette catastrophe en opportunité», a indiqué M. Hétu.

Pour ce faire, la firme va encadrer la personne. Elle va mettre à sa disposition des bureaux afin de l'aider à se trouver un nouvel emploi. La personne profitera de la contribution du personnel de la firme, en plus de pouvoir utiliser les équipements nécessaires à la réussite de sa démarche. Synergies va s'occuper de faire son évaluation, de rédiger un curriculum vitae, de lui fournir les services d'un psychologue et de le soumettre à des simulations d'entrevue en plus d'utiliser son réseau de contacts. En fait, le gros du travail consiste à remonter le moral de l'individu en mettant l'accent sur ses forces sans nécessairement balayer sous le tapis les points moins favorables.

Selon Ovila Hétu, une entreprise qui restructure ses effectifs et qui procède à des coupes de poste doit s'occuper de son monde. «Les entreprises qui délestent des employés doivent prendre leurs responsabilités pour aider ces gens-là à se replacer. Ce sont ces entreprises qui payent pour nos services, mais ça vaut le coup. Chez nous, les cadres trouvent un nouveau poste en moins de six mois en moyenne. Et il m'est même arrivé à deux reprises de demander à une entreprise de procéder à une mise à pied plus tôt que prévu, car j'avais déjà trouvé un nouvel emploi pour un cadre qui allait perdre son poste quelques jours plus tard!» ♦

Vous cherchez... du personnel ? un emploi ?

Cliquez emploiquebec.net

ou adressez-vous au Centre local d'emploi (CLE)
le plus près de chez-vous.

Emploi
Québec
Mauricie

Emploi-Québec en Mauricie

Centres locaux d'emploi

Cap-de-la-Madeleine	819.371.6031
Grand-Mère	819.538.0762
La Tuque	819.523.9541
Louiseville	819.228.9465
Sainte-Geneviève	418.362.2850
Sainte-Thècle	418.289.2405
Shawinigan	819.536.2601
Trois-Rivières	819.371.6880
Direction régionale	819.371.4945

En vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et les participants à l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du Service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi, dont le Canada est responsable.

La chasse aux spécialistes



MARTIN LAFRENIÈRE
Trois-Rivières

Les recruteurs de personnel en soins de santé doivent faire preuve d'originalité et de débrouillardise pour amener des professionnels à s'installer dans la région.

Karine Trépanier est agente de planification, de programmation et de recherche à la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec. Responsable de repérer des professionnels de la santé autres que des infirmières, elle admet que le recrutement de personnes oeuvrant en réadaptation physique exige de nombreux efforts.

«Les ergothérapeutes, physiothérapeutes, orthophonistes et audiologistes sont très difficiles à trouver. La principale problématique reliée à ce secteur est que ces professions sont relativement jeunes dans le réseau. Et aussi, les programmes de formation dans les universités sont contingentés, ce qui ne nous aide pas.»

Au cours du printemps actuel, 30 emplois sont disponibles en Mauricie et au Centre-du-Québec dans le domaine de la réadaptation physique. Pour réussir à trouver du monde, les régies régionales participent à des journées carrière sur les campus universitaires, car il faut se dépêcher à aller chercher les professionnels au sein de leur lieu d'études. Un site Internet (www.santemontreal.qc.ca/emploi) est aussi à la disposition des professionnels qui peuvent obtenir la liste des



Réjean Langlois et Karine Trépanier sont responsables du dossier de la planification de la main-d'oeuvre pour les cadres et les professionnels à la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec.

emplois disponibles à la grandeur du Québec. Ces derniers peuvent même utiliser ce lien pour acheminer leur curriculum vitae.

«Bien souvent, les finissantes en réadaptation physique, car ce sont majoritairement des femmes, ont déjà un emploi, a ajouté Mme Trépanier. Il faut donc rencontrer des étudiantes de troisième année pour les inviter à venir faire leur stage chez nous, en espérant qu'elles vont revenir et s'installer dans la région lorsqu'elles auront terminé leurs études.»

Les pharmaciens et les inhalothérapeutes sont également des professions très en demande au sein des différentes régies régionales du Québec. En Mauricie et au Centre-du-Québec, la situation est identique. Et à l'instar des

physiothérapeutes et des orthophonistes, la formation reliée à ces professions est offerte à l'extérieur de la Mauricie. C'est bien beau trouver des finissantes dans ces domaines, mais encore faut-il bien souvent les convaincre de revenir travailler dans leur région d'origine.

La pénurie étant tellement sérieuse, Karine Trépanier déclare fermement que la relève devra être assez nombreuse pour combler les besoins à moyen terme. «Les jeunes qui arrivent au cégep et qui ne savent pas dans quel programme s'inscrire devraient s'en aller en sciences naturelles pour ensuite se diriger vers des études en pharmacie, en orthophonie, etc. Même si toute cette formation représente environ huit ans d'études, je suis convaincue qu'ils auront des offres à ce moment.»

La pénurie actuelle dans plusieurs professions de la santé n'affecte pas encore la couche supérieure de l'organisation de cette structure. On a besoin de cadres et on en trouve sans trop de difficultés, mais la donne va complètement changer en quelques années à peine.

«D'ici 2008, 80% des cadres de l'ensemble du réseau seront en fin de carrière et d'ici 2010, 75% des cadres devront être remplacés sur l'ensemble du réseau, a expliqué Réjean Langlois, responsable du recrutement des cadres à la Régie régionale. On pense déjà à instaurer des mesures pour les inciter à rester en poste plus longtemps et pour amortir le choc des départs.»

Les régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec regroupent quelque 500 cadres au sein de la

régie; 375 d'entre eux devront ainsi être remplacés. Pour faire face à ce défi, la Régie régionale veut mettre en place des mesures afin de participer à une transition la plus harmonieuse possible entre le départ de ces cadres expérimentés et l'arrivée de leur successeurs.

«Avec notre première mesure, on va travailler avec les cadres actuels pour qu'ils deviennent des ambassadeurs de leur fonction. On va mettre en place des éléments pour faire la promotion de la fonction de cadre au sein du personnel, a souligné M. Langlois. La deuxième mesure consiste en un programme de repérage et d'évaluation du potentiel. Dès cet automne, on va préparer la relève et on va mettre en application un programme de mentorat entre les cadres actuels et les futurs. De cette façon, on va permettre le transfert d'expertise, ce qui sera tout à l'opposé de ce qui a été fait avec les infirmières il y a quelques années.»

Tous les types de cadres seront dans la mire de la Régie régionale, que l'on pense aux cadres supérieurs que sont les directeurs de services (ressources humaines, financiers, soins infirmiers) ou aux cadres intermédiaires (coordonnateurs du service de maintien à domicile, chefs d'unité). En plus de leur titre professionnel, les candidats potentiels doivent posséder certaines compétences de base (vision stratégique, habiletés à gérer des ressources, capacité de faire face à des situations complexes). Les futurs cadres devront également être en mesure d'exercer leur fonction en lien avec leur établissement, selon les critères qui y sont spécifiques, et de faire preuve d'un leadership suffisant pour amener les gens qu'ils dirigent à s'adapter aux changements. ♦

À tous les employeurs

Notre mission est de former, de conseiller et d'aider efficacement nos clients dans la gestion de leurs ressources humaines, tout en respectant trois principes de base, soit :

- La pleine satisfaction de nos clients
- Une franche collaboration avec nos partenaires
- La réussite de l'entreprise

Nos services offerts

- Recrutement et sélection de personnel
- Formation
- Sondages
- Relations de travail
- Planification en ressources humaines
- Location de main-d'oeuvre
- Dossier disciplinaire
- Communications organisationnelles
- Rédaction de demandes de subvention
- Santé et sécurité au travail
- Relations publiques
- Démarche «équité salariale»



Claude Grénier
RESSOURCES HUMAINES INC.

461, boul. des Laurentides
Saint-Gérard-des-Laurentides (Québec)
G9N 6X9
Tél. : (819) 539-1001
Télec. : (819) 539-7617
Courriel: claudio_grenier@sh.cgocable.ca



Branché personnel !
24 heures 7 jours
www.cgrh.com

Claude Grénier,
c.r.i.a., président
Conseiller en relations
industrielles agréé (CRIA)
Bachelier en administration
(GRH) - UQTR
15 ans d'expérience
Enseignant au
Collège Shawinigan
Consultant accrédité
par Emploi Québec

Un travail à long terme

Evlyn Matthieu : «Notre problème est la rétention des finissantes en soins infirmiers»



MARTIN LAFRENIÈRE

Trois-Rivières

Le succès d'une entreprise privée repose très souvent sur la capacité de ses gestionnaires d'adopter une vision à long terme. Pour Evlyn Matthieu, cette recette doit également s'appliquer au recrutement de personnel en soins infirmiers dans le secteur public.

Responsable de la planification de la main-d'oeuvre en soins infirmiers à la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, Mme Matthieu est convaincue de l'urgence d'agir... sans urgence. «Il ne

faut pas réagir en réglant les problèmes uniquement de façon ponctuelle. Il faut apprendre à respirer avant de prendre une décision, car on vit longtemps avec ces décisions.»

Il y a présentement quelque 3500 infirmières en poste en Mauricie et au Centre-du-Québec. La pénurie d'infirmières qui affecte le Québec frappe moins solidement ces deux régions, d'après Mme Matthieu, où on ne vit pas de problèmes aussi aigus qu'à Montréal ou à Québec. Mais il ne faut pas attendre que ce genre de situation nous rattrape, d'autant plus que 25% de la main-d'oeuvre en santé est âgée de 50 ans et plus.

«Actuellement, le portrait est assez stable, mais dès 2005, nos prévisions indiquent une baisse du nombre d'infirmières. Si on ne corrige pas le tir, on va avoir un

manque de 1288 infirmières en Mauricie et au Centre-du-Québec d'ici 2015, selon une étude d'un groupe de recherche de l'Université de Montréal menée à la suite du Forum national sur la planification de main-d'oeuvre infirmière. Il nous reste peu de temps pour s'ajuster: 2005, c'est dans deux ans et demi. Mais on a le temps de se virer de bord. C'est la raison pour laquelle il faut se donner un plan réfléchi et à long terme.»

Ce plan doit toutefois être établi selon des critères bien définis. Selon Evlyn Matthieu, la planification de la main-d'oeuvre doit se faire en fonction de l'offre de service au patient et de la modernisation des infrastructures dans le réseau. Autrement dit, il faut être capable de voir arriver les événements qui vont continuellement changer les façons de faire dans le milieu de la santé. D'ailleurs, l'infirmière du



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

Evlyn Matthieu

futur devra avoir la capacité de faire face aux changements dans sa façon de travailler en plus de faire preuve d'empathie, une qualité qui caractérise cette profession depuis toujours.

La Mauricie et le Centre-du-Québec sont deux régions qui ont cependant une carte maîtresse dans leur jeu. La présence de quatre cégeps et d'une université où est offerte la formation en soins infirmiers est une valeur ajoutée qui devrait, souhaite-t-on, permettre de retenir ici un bon nombre de finissantes. C'est justement sur cet aspect que la Régie régionale doit travailler afin de s'assurer que la région aura un nombre suffisant d'infirmières dans les années à venir. Les auxiliaires, les préposés et les commis font également partie des mêmes préoccupations.

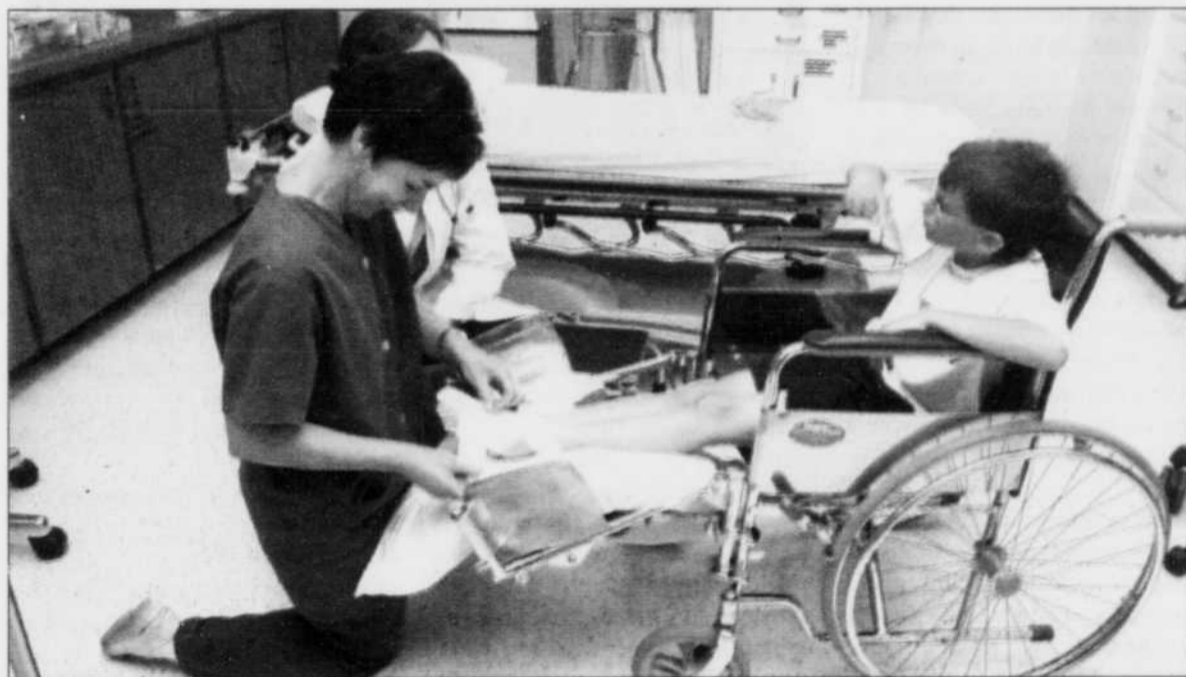
«Notre problème est la rétention des finissantes en soins infirmiers, a ajouté Mme Matthieu. Avec nos quatre cégeps et notre université, nous sommes plus qu'autosuffisants. Mais des régions comme Montréal,

Québec et aussi Sherbrooke font du recrutement très agressif pour attirer plusieurs étudiantes. Nous n'avons pas les mêmes budgets que Montréal, mais il faut qu'on soit capable de garder ici les gens qui veulent rester dans la région. Il faut donc être créatif.»

Dans le rayon de la créativité, la Régie veut inciter le regroupement des établissements dans le processus de recrutement. Un premier pas a été fait en ce sens avec la récente alliance conclue entre le Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (CHRTR) et le Centre hospitalier du Centre-de-la-Mauricie (CHCM). En plus de se donner une démarche régionale de recrutement, on veut se doter d'un processus de sélection commun pour agrandir le potentiel de recrues. Tout ceci dans le but d'améliorer la performance de recrutement tout en évitant la concurrence entre des établissements d'une même région.

L'organisation du travail, qui a une incidence sur la qualité du milieu de travail, peut aussi avoir une incidence sur la rétention du personnel. Et d'un point de vue extérieur au milieu de la santé, la qualité de vie offerte en Mauricie et au Centre-du-Québec doit être considérée comme un avantage, selon Evlyn Matthieu, pour recruter du personnel en soins infirmiers. Mais la Mauricie a beau compter un parc national, ce n'est pas uniquement cet élément qui va inciter les infirmières à choisir la région comme lieu de travail.

«Ça prend des offres concrètes pour avoir des infirmières. On ne peut pas donner ce que Montréal offre, mais il faut offrir autre chose que des listes de rappel.» ♦



LE NOUVELLISTE : SYLVAIN MAYER

Il y a présentement quelque 3500 infirmières en poste en Mauricie et au Centre-du-Québec.

www.bba-grh.com

VOTRE PARTENAIRE
EN RESSOURCES HUMAINES

EVALUATION SÉLECTION PLANIFICATION RECRUTEMENT

SÉLECTION
PLANIFICATION RECRUTEMENT RÉAFFECTATION
TRANSITION de CARRIÈRE

CARRIÈRE

EVALUATION SÉLECTION PLANIFICATION RECRUTEMENT
CHASSEURS DE TÊTES
RECRUTEMENT SÉLECTION PLANIFICATION RÉAFFECTATION

Bourassa, Brodeur & Associés

ÉVALUATION PLANIFICATION
SÉLECTION RÉAFFECTATION
RECRUTEMENT TRANSITION de CARRIÈRE

7175, boul. Marion, Suite 312, Trois-Rivières-Ouest (Québec) G9A 5Z9

Téléphone : 819 373.5300 Télécopieur : 819 373.0612

Les pionniers de la consultation en relations de travail

C'est en s'appuyant sur une solide formation universitaire et en récoltant un impressionnant bagage d'expérience (25 années) que nous sommes fiers de présenter nos services.



Gaétan Trépanier, CRIA



France Millette, CRIHA

Services

- Analyse de l'organisation du travail
- Définition des emplois
- Implantation de plans d'évaluation et de classification des emplois
- Analyse salariale
- Élaboration de structures salariales
- Négociation de conventions collectives
- Représentation auprès des tribunaux administratifs
- Comités de reclassement
- CAMO

C'est pour qui ?

- Petites et moyennes entreprises
- Secteur privé : divers types d'entreprises (manufacturières et services)
- Municipales, éducation et autres
- Entreprises syndiquées et non syndiquées

Pour nous consulter

Consultants en
relations du travail
Millette, Trépanier inc.

2464, av. Saint-Marc, bureau 5
Shawinigan G9N 2J7
Tél. : (819) 539-7313

Courriel : millette@relationtravail.ca
www.relationtravail.ca

Meuble et santé d'abord



MARTIN LAFRENIÈRE

Trois-Rivières

En Mauricie comme au Centre-du-Québec, les spécialistes du milieu de la santé et les travailleurs de l'industrie du meuble n'ont aucun problème à se trouver du travail par les temps qui courent.

D'après Emploi-Québec, les prévisions 2001-2005 d'offres d'emploi indiquent que 16 000 postes sont potentiellement disponibles au Centre-du-Québec. Du côté de la Mauricie, les prévisions 2000-2004 font état de la disponibilité potentielle de 21 300 emplois. Dans les deux cas, les prévisions incluent les postes découlant du départ à la retraite de certains employés et la création nette de nouveaux emplois.

Selon des données établies à partir de trois facteurs (le taux de chômage et les prévisions de l'état du marché du travail et du niveau de demande de la main-d'oeuvre), les médecins, les infirmières, les pharmaciens et tout ce qui concerne le secteur de la santé sont en forte demande. Et toute personne ayant des aptitudes à oeuvrer au sein d'une entreprise qui fabrique des meubles a également de fortes chances de se trouver un emploi, étant donné la vivacité de ce secteur de l'activité économique dans les régions de Victoriaville et de Louiseville.

Cette dernière région offre également de bonnes perspectives d'emploi pour les bouchers industriels. «Ce secteur offre plusieurs emplois actuellement, a rappelé Jules Bergeron, économiste pour Emploi-Québec en Mauricie. Ce n'est pas une surprise, car l'activité industrielle est très forte en ce moment.»

Éric Lampron, économiste pour Emploi-Québec au Centre-du-Québec, partage le même avis sur cet aspect de la vigueur économique. «Au Centre-du-Québec, le secteur manufacturier est bien présent. Il influence grandement le marché du travail dans des domaines spécialisés comme les techniciens en chimie appliquée, les techniciens en génie mécanique ou les soudeurs-monteurs. C'est ce genre d'employés que les entreprises veulent avoir.»

Dans cette région de la province, on commence aussi à mettre l'accent sur l'embauche de directeurs de ressources humaines. Cette nou-

... Tableau des professions offrant les meilleures perspectives d'emploi

Mauricie	
► Professionnel de la santé	► Opérateur de machines à bois
► Ingénieur	► Soudeur-monteur
► Machiniste	► Camionneur long trajet
► Programmeur	► Technicien d'instrument industriel
► Boucher industriel	► Technicien en génie mécanique

Centre-du-Québec	
► Pharmacien	► Éducatrice de la petite enfance
► Directeur financier ou des ressources humaines	► Soudeur-monteur
► Machiniste	► Camionneur long trajet
► Programmeur et analyste informatique	► Technicien en chimie appliquée et en génie mécanique
► Infirmière	► Travailleur de l'industrie du meuble

... Tableau des professions offrant les moins bonnes perspectives d'emploi

Mauricie	
► Aide-enseignant aux niveaux primaire et secondaire	► L'ensemble des métiers de la construction
► Commis de travail général de bureau	► Opérateur de machine à piquer
► Téléphoniste	► Ouvrier de pépinières et de serres
► Commis de soutien administratif	► Facteur
► Manutentionnaire	► Agent d'administration

Centre-du-Québec	
► Esthéticienne	► Couturier et tailleur
► Commis de travail général de bureau et réceptionniste	► Boulanger
► Secrétaire	► Coiffeur et barbier
► Caissier et commis de banque	► Repasseur et presseur
► Teneur de livres	► Travailleur du secteur des arts et de la culture

Critères retenus: taux de chômage, prévisions de l'état du marché du travail et du niveau de la demande de main-d'oeuvre
Source: perspectives professionnelles en Mauricie par Emploi-Québec Mauricie.

velle réalité découle évidemment de la croissance de certaines PME qui ont besoin de plus de cadres comme un directeur ou une directrice des ressources humaines pour justement repérer les bonnes personnes à embaucher.

Les camionneurs qui effectuent la livraison de marchandise sur de longs trajets sont encore très recherchés par les entreprises spécialisées. «Il y a deux facteurs principaux qui expliquent cette demande très forte, a souligné M. Bergeron. Premièrement, il y a l'expansion de l'industrie du transport de marchandise par camions. Mais il y a aussi le roulement énorme du personnel, étant donné les conditions de travail difficiles pour les camionneurs.»

De l'autre côté de la médaille, les commis de travail général de bureau, les téléphonistes et les secrétaires font partie des emplois qui offrent les moins bonnes perspectives d'embauche. Mais selon les données d'Emploi-Québec de la Mauricie, cette section des emplois les moins recherchés comprend aussi les métiers de la construction. «Il y a peu de développements domiciliaires en Mauricie, a expliqué Jules Bergeron. Et à part le projet d'Hydro-Québec au barrage de Grand-Mère, nous n'avons pas

beaucoup de chantiers d'importance.

Si les besoins en main-d'oeuvre sont présents dans certains secteurs d'activités, les ressources pour les combler sont aussi bien existantes selon MM. Bergeron et Lampron.

Du côté du Centre-du-Québec, Éric Lampron estime que le bassin de population active est suffisant pour remédier au manque d'effectifs. «Dans notre région, le taux de chômage est toujours près de la moyenne du Québec. C'est peut-être un peu plus difficile de trouver de la main-d'oeuvre, car les gens travaillent déjà, mais on n'est pas en situation de catastrophe.»

Pour ce qui est de la Mauricie, Jules Bergeron ne voit pas pourquoi les entreprises de la région ne trouveraient pas les employés pour aller oeuvrer au sein de leur compagnie. «La Mauricie a tout ce qu'il faut: la qualité de vie, les instituts de formation, les axes de transport, le nombre de chômeurs, etc. Mais encore faut-il que les gens aient de l'intérêt à travailler dans un certain secteur d'activités. Les abattoirs de porcs et l'industrie du meuble sont les deux domaines où on a un grand besoin de main-d'oeuvre. Mais si ça ne te tente pas de sabler une chaise ou de saigner un cochon...»

Formation en ligne: le Cégep de Trois-Rivières est prêt

Son approche comprend un partenariat unique avec C3e Technologies



MARC ROCHETTE

Trois-Rivières

«Les grandes entreprises veulent travailler avec des gens sérieux. Il ne faut pas croire aux vendeurs de miracle. C'est toujours la même affaire quand survient une évolution technologique. Ce fut le cas avec l'arrivée du multimédia, du commerce électronique et maintenant du e-learning où les gens partent en peur. Nous, on offre de la crédibilité, pas un gros spectacle».

Voilà de quelle façon Richard Saint-Pierre, du Cégep de Trois-Rivières, situe le plan d'action de son service de formation continue dans le domaine de l'apprentissage virtuel.

D'ailleurs, pas plus tard qu'en février dernier, un partenariat est né

entre l'établissement collégial et la compagnie C3e pour donner naissance à Form-é. Le but? Mettre en commun leur savoir-faire afin justement de développer et de commercialiser des modules de formation sur Internet.

La collaboration entre C3e, une entreprise privée orientée dans le développement technologique et la virtualisation de processus d'affaires, et le Service de formation continue (SFC) du Cégep de Trois-Rivières, spécialisé dans le développement et la prestation de formation technique, font de Form-é une solution unique et intégrée de formation en ligne au service des entreprises.

«Essentiellement, Form-é offre aux entreprises le développement et l'implantation de plans de formation en ligne, utilisables au moyen d'ordinateurs, au moyen de procédés multimédias interactifs, accessibles via le réseau Internet», explique le coordonnateur.

Ainsi, les formateurs inscrivent



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

M. Richard Saint-Pierre.

sur la plate-forme de Form-é leurs plans de cours, leurs notes, leurs évaluations ainsi que la bibliographie et les références de leurs cours, s'il y a lieu. Les étudiants, via un accès privilégié et sécurisé, peuvent accéder à ces informations et parfaire ainsi leurs connaissances.

«Les possibilités offertes par

Form-é sont immenses, son système de formation en ligne permettant de gérer complètement la formation, de l'inscription jusqu'à l'évaluation finale, en rendant en tout temps disponible le suivi du cheminement des individus», poursuit M. Saint-Pierre.

La mission de Form-é consiste donc à offrir aux entreprises un cadre de formation ou de perfectionnement en ligne permettant une acquisition optimale des compétences liées à une fonction ou à une tâche spécifique et ce, au moyen d'outils d'apprentissage personnalisés, organisés selon les priorités et les contraintes des entreprises.

«Dans Form-é, les inscriptions se font rapidement et efficacement. Les entreprises et les individus peuvent consulter la liste des cours à leur guise et choisir celui ou ceux qui correspondent à ce qu'ils recherchent», précise-t-il. «De plus, les coûts de développement et de prestation des cours sont minimes en comparaison de ceux des formations traditionnelles»,

renchérit M. Saint-Pierre.

En mai dernier, celui-ci a même participé à une rencontre regroupant plusieurs collèges du Québec pour témoigner de l'expérience trifluvienne qui est caractérisée par la combinaison d'un expert en technologie (C3e) et d'une expertise de contenu (SFC), entre autres, en pâtes et papiers, donnant un accès privilégié à des marchés verticaux (sectoriels).

Avec la conception toute fraîche d'un prototype d'un système en ligne de gestion de la formation, un projet-pilote de e-learning en entreprise sera ensuite développé en septembre pour mener à l'intégration de Form-é à l'intérieur du site du SFC inauguré en début d'année, soit www.formation-mauricie.ca.

«On ne vise pas à éliminer les cours en classe, mais plutôt à diversifier les moyens d'enseignement par des formules hybrides impliquant à la fois la formation traditionnelle et en ligne», conclut le spécialiste. ♦

L'ALPHA, COMPAGNIE D'ASSURANCES INC.



FINALISTE

Orientation clientèle
PME



CHAMBRE DE COMMERCE
DU QUÉBEC

AU-DELÀ DU SUCCÈS,
IL Y A LES GENS
QUI LE FAÇONNENT...

BRAVO À TOUS LES EMPLOYÉS DE L'ALPHA

L'ALPHA, ASSURANCE AUTO ET HABITATION DEPUIS 1906

■ Drummondville ■ Trois-Rivières ■ Victoriaville ■ Saint-Hyacinthe ■ Québec ■ Sherbrooke ■ Plessisville

Le salut de l'emploi passe par les PME

Jules Bergeron : «La grosse entreprise telle qu'on la connaît ne crée plus d'emplois nets»



MARIE-EVE
LAFONTAINE

Trois-Rivières

Qui n'a pas entendu parler du miracle beauceron ou du dynamisme économique de Drummondville? Il semble que la vigueur économique passe par la PME. Longtemps accroché à la grande entreprise, la Mauricie n'aura guère le choix de prendre le train de la PME.

«Le salut de l'emploi passe par les PME. C'est un défi qu'on a depuis des années. Ce bilan a été établi en Mauricie très tôt dans les années 80. Je me souviens que j'avais participé à un sommet économique en 1983. Il y avait eu une récession. La région Mauricie-Bois-Francs avait été touchée encore plus durement que les autres. Un moment donné, des gens avaient commencé à parler de la Mort-ricie, ça voulait tout dire», se souvient M. Jules Bergeron, économiste à Emploi-Québec.

Selon ce dernier, malgré quelques bonnes nouvelles dont l'investissement de Kruger à la Wayagamack, ceux qui espèrent un regain de vie de la grande entreprise se trompent. «La grosse entreprise telle

Certains secteurs progressent particulièrement bien dont le meuble, les produits en métal, la machinerie et les nouvelles technologies.

qu'on la connaît ne crée plus d'emplois nets depuis plusieurs années. Quand il y en a une qui ouvre ou qui prend de l'expansion, une autre ferme ses portes ou licencie. Depuis plusieurs années, la grosse entreprise en Mauricie ne crée défini-

tivement plus de nouveaux emplois. Quand on regarde les mises à pied définitives et les fermetures versus les emplois qu'elles peuvent créer, c'est évident que le bilan est totalement négatif», souligne M. Bergeron.

Les fermetures de grandes entreprises et les nombreuses rationalisations ont fait mal à la région et l'ont convaincue de l'importance



IMAGE-MÉDIA MAURICIE - PATRICK BEAUCHAMP
Jules Bergeron,
économiste à Emploi-Québec

de diversifier son économie. Même si la Mauricie est encore associée à la grande entreprise, elle compte son lot de PME qui fournissent un peu moins de la moitié des emplois de la région.

Ainsi, la Mauricie compte de 1653 entreprises de 10 à 150 employés. Elles procurent 47 612 emplois à la main-d'oeuvre régionale sur 110 000.

Parmi les plus grosses PME dans la région, on retrouve Constructions et pavage Continental de Trois-Rivières, Groleau inc. de Sainte-

Thècle, Gérard Milette de Saint-Boniface-de-Shawinigan, A. Trahan Transformation de Louiseville, Boulet inc. de Saint-Tite, Panneaux Malette Division de Saint-Georges, Somavrac inc. de Trois-Rivières et Thomas Bellemare de Yamachiche.

La Mauricie est en retard comparativement à bien des régions.

Selon Emploi-Québec, certains secteurs progressent particulièrement bien dont le meuble, les produits en métal, la machinerie et les nouvelles technologies. Le défi de ces PME est surtout de survivre puisqu'au Québec, 54% des entreprises de cinq employés et plus poursuivent leurs activités cinq ans après leur création.

Peu à peu, la Mauricie s'éveille à l'importance de la PME. «Avec le temps, à force de conscientisation, de campagne de publicité, de campagne pour dynamiser l'entrepreneuriat local et l'encourager, il s'est développé un plus grand respect ou une plus grande préoccupation pour la PME», explique M. Bergeron.

Mais il reste évidemment beaucoup de place à l'amélioration. «Il y a des régions où la PME est reine comme le Centre-du-Québec ou Chaudière-Appalaches. Nous, on a encore une proportion de notre emploi qui est largement détenue par des grandes entreprises. En Mauricie, on peut dire que la PME a une place, mais elle n'a peut-être pas la place qui devrait lui revenir compte tenu du potentiel économique qu'elle représente.»

La Mauricie est d'ailleurs en retard comparativement à bien des régions. On n'a qu'à penser à l'étude commandée par la Société de développement économique de Trois-Rivières qui révélait qu'au Québec, 60% des nouveaux emplois sont créés par des PME en forte croissance. À Trois-Rivières, il ne s'agit que de quatre pour cent. C'est deux fois moins élevé qu'à

LES PME DE LA MAURICIE

1653 entreprises entre 10 et 150 employés.

Celles-ci procurent 47 612 emplois à la main-d'oeuvre régionale.

Les 15 plus importantes

- ▶ **Constructions et pavages Continental (Les)**
Trois-Rivières - 150 employés
- ▶ **Groleau Inc**
Ste-Thècle - 150 employés
- ▶ **Gérard Milette Inc**
St-Boniface-de-Shawinigan - 150 employés
- ▶ **A. Trahan Transformation Inc**
Louiseville - 150 employés
- ▶ **Boulet Inc**
St-Tite - 150 employés
- ▶ **Panneaux Malette Division**
St-Georges-de-Champlain - 150 employés
- ▶ **Somavrac Inc**
Trois-Rivières - 150 employés
- ▶ **Thomas Bellemare Ltée**
Yamachiche - 150 employés
- ▶ **Chemise Empire Ltée**
Louiseville - 135 employés
- ▶ **Manac**
Trois-Rivières-Ouest - 110 employés
- ▶ **Coloridé Inc**
Louiseville - 106 employés
- ▶ **Société Laurentide Inc**
Shawinigan-Sud - 105 employés
- ▶ **Multi-Reliure SF Inc**
Shawinigan - 102 employés
- ▶ **Produits forestiers La Tuque Inc**
La Tuque - 100 employés
- ▶ **Groupe RCM Inc**
Yamachiche - 99 employés

Sources: Fichier Entreprises - Mauricie - 5 employés et plus - Révisé en mars 2002

Guide des 97 plus importantes entreprises manufacturières de la région de la Mauricie, ICRIQ

Drummondville et trois fois moins qu'à Sherbrooke. «Alors que d'autres régions sont en expansion, nous sommes encore en mutation industrielle. Il n'est pas évident que demain matin, on va réussir avec quelques secteurs d'activités comme le meuble ou les produits métalliques à remplacer les 5 000 emplois directs des pâtes et papiers. Ce n'est pas demain matin que les nouvelles technologies vont compenser les 600 emplois qu'on a perdus avec Fruit of the Loom. Le défi est immense», souligne M. Bergeron.

«Ça nous prend un économie forte et diversifiée qui va peut-être reposer sur quelques secteurs importants en terme d'emploi. Le secteur des pâtes et papiers, c'est encore un emploi sur quatre dans le secteur manufacturier régional, poursuit l'économiste. Mais il y a peut-être moyen avec d'autres secteurs complémentaires de développer l'économie. Et c'est dans ces nouveaux secteurs qu'on va trouver une place pour les fameuses PME. Il faut se retrousser les manches.»



LE GROUPE RESSOURCES

Cabinet Conseil en Gestion des Ressources Humaines

sélection et évaluation du personnel
développement organisationnel
santé et sécurité au travail
coaching et formation

Trois-Rivières • Chicoutimi • Québec • 819.373.0154 • 418.652.1331

info@legrouperessources.com • www.legrouperessources.com



Satisfaction garantie... et argent remis

Le maire Richard veut générer l'enthousiasme dans sa communauté



MARC
ROCHETTE

Trois-Rivières

« Pour accroître la richesse collective d'une municipalité, on est confronté à deux seuls choix: augmenter les taxes ou générer le développement. On a choisi la seconde option. »

Voilà comment Roger Richard décrit l'une de ses priorités à titre de maire de Victoriaville depuis le mois de novembre 2001. Et ses actions ne trompent pas.

En effet, il revient tout juste d'une mission économique à Vannes en Bretagne et à Badalona en Espagne où il a accompagné des entreprises oeuvrant dans les secteurs de l'industrie du matériel de transport et de la récupération et de la gestion des matières résiduelles.

« Dans ce dernier domaine, Victoriaville était reconnue pour son avant-gardisme et on se doit de reprendre notre rang, la politique gouvernementale étant d'ailleurs le reflet de ce qu'on faisait déjà en cette matière », a-t-il soutenu.

Quant au secteur du transport, le premier magistrat est évidemment fier d'une compagnie comme Signaflex qui vient d'obtenir un important contrat pour la fourniture et l'implantation d'un système de transport intelligent (STI) à bord de 260 véhicules du ministère des Transports du Québec. Et ce projet de 12,2 millions de dollars entraî-



LE NOUVELLISTE : STÉPHANE LESSARD

Le maire Roger Richard veut améliorer les services et la richesse collective

nera non seulement la création de 75 nouveaux emplois à Victoriaville, mais elle confirmera aussi l'avance technologique de Signaflex dans le marché mondial des STI.

« On ne peut pas tirer tout azimut pour notre développement économique et c'est pour cette raison que nous avons ciblé certains créneaux comme ceux-là », indique M. Richard.

Toutefois, cela ne l'empêche pas de mettre bientôt sur papier une vision plus globale du développement de sa ville.

« D'ici à la fin juin, on devrait produire un plan stratégique qui visera à faire de Victoriaville un pôle de

développement incontournable et une véritable ville-centre », affirme-t-il.

Celui-ci se réjouit que son milieu affiche déjà un dynamisme qui se traduit tantôt par la création d'un troisième parc industriel, tantôt par des investissements commerciaux comme, par exemple, la construction d'un magasin Loblaws.

« D'autres bonnes nouvelles sont à venir et j'espère que ça va faire boule de neige », commente M. Richard. « On dirait que les gens se joignent à l'effervescence actuelle », renchérit-il.

D'ailleurs, comme maire, il se donne le mandat de générer l'en-

thousiasme dans sa communauté. « Il y a de bons projets dans différents domaines et la ville rayonne de plus en plus, entre autres, avec le succès des Tigres », poursuit-il.

Et c'est parce que justement « il n'y a rien de méchant à avoir de la fierté » que le conseil municipal veut améliorer le fonctionnement de l'appareil administratif.

« Il s'agit là de ma seconde grande priorité, soit celle de développer une approche-client avec le citoyen, d'où l'embauche d'un préposé à la gestion des plaintes par rapport aux services techniques de la ville comme l'urbanisme, l'évaluation, les sports et les loisirs », se plaît-il à annoncer.

Comprenant l'arrivée prochaine d'un nouveau directeur général, cette réorganisation permettra au maire Richard de se consacrer ainsi à la promotion et la mise en valeur de Victoriaville. « Je veux séparer le politique de l'administratif », confie celui qui fut directeur général de la commission scolaire pendant 12 ans.

Finalement, le premier magistrat reconnaît d'emblée l'apport des organismes communautaires à l'avancement de la collectivité victorivilloise.

« C'est l'une des villes qui en compte le plus et cela représente un outil de développement économique important », conclut-il. ♦



GRUPE CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES, PLACEMENT DE PERSONNEL ET QUALITÉ

Groupe Conseil Progesco, une entreprise offrant des services en gestion des ressources humaines, est présentement à la recherche de candidats pour combler différents postes dans la région des Bois-Francs :

URGENT BESOIN !

Chef estimateur(trice)	Représentant(e)	Estimateur(trice)-détailleur	Dessinateur(trice)
Chef d'équipe entrepôt	Agent(e) d'approvisionnement	Adjoint(e) au directeur des ventes	Coordonnateur marketing
Peintre	Conseiller(ère) en sécurité financière	Avocat(e)	Contremaître de production
Superviseur en sanitation	Comptable C.A.		

Nous avons aussi 20 postes de JOURNALIERS à combler pour plusieurs de nos clients.

GRUPE CONSEIL PROGESCO

1097, Notre-Dame Ouest, bur. 200, Victoriaville (Québec) G6P 7L1

Tél. : (819) 752-3132, télécopieur : (819) 752-6022, courriel : progesco@ivic.qc.ca

Animation, amélioration et attraction

Les trois cotes «A» du centre-ville de Victoriaville



MARC
ROCHETTE

Victoriaville

Le Festival rétro qui s'amorce aujourd'hui à Victoriaville symbolise plus que jamais comment le centre-ville représente non seulement un milieu de vie dynamique où l'on peut se procurer une multitude de biens et de services, mais également un lieu de divertissement et de détente où l'ambiance est agréable et chaleureuse.

«Il y a six ans, on s'en tenait à la vente trottoir et aux promotions de Noël alors qu'aujourd'hui, nous avons un programme d'animation fort apprécié», explique le président de la Société de développement commercial/Rues principales du centre-ville de Victoriaville, Yves Charron.

Le Beach party est un autre exemple de cette effervescence. Du 5 au 7 juillet, la rue de Bigarré, entre Perreault et Notre-Dame, sera transformée en une immense plage de plus de 1200 tonnes de sable. Et à tous ces efforts d'animation s'ajoutent un plan d'action visant à offrir un environnement à la fois agréable, accueillant et sécuritaire.

«L'ensemble du plan élaboré conjointement avec l'appareil municipal, la Sécurité publique et Répît Jeunesse consiste à rendre accessible à tous la Place Sainte-Victoire et le centre-ville en informant, sécurisant et responsabilisant les personnes qui les fréquentent», indique le directeur général de la SDC, Michel Charpentier.

Si des activités sont organisées tantôt avec le Grand Prix de Trois-Rivières, tantôt avec les Tigres de Victoriaville, commerçants et consommateurs pourront bénéficier à nouveau de la présence de valets urbains pour assurer la propreté du secteur.

«Et cet été, grâce à un programme gouvernemental, les gens auront droit à des musiciens de rue durant six semaines, à raison de trois fois par semaine, et ces talents locaux se produiront à différents endroits dont au Parc Victoria qui a été réaménagé par la Ville au coût de plus de 60 000 \$», annonce fièrement le d.g.



LE NOUVELLISTE : STÉPHANE LESSARD

Le président de la Société de développement commercial/Rues principales du centre-ville de Victoriaville, M. Yves Charron, en compagnie de son directeur général, M. Michel Charpentier.

L'an dernier, pas moins de 18 demandes de permis ont été accordées par le service d'urbanisme pour des travaux totalisant des investissements de 1,9 million de dollars, soit quatre fois plus que l'année précédente.

«C'est donc près de 2,4 millions de dollars en travaux divers qui ont été réalisés au centre-ville depuis deux ans», fait-il remarquer.

Ouverture de trois nouvelles salles de cinéma, librairie, boutique de vêtements, magasin de chaussure, salon de coiffure et pharmacie: voilà autant de commerces qui se sont établis au coeur même de Victoriaville en 2001.

«Gérald Musique et Le coin des p'tits mousses ont effectué des travaux d'agrandissement tandis que la coopérative alimentaire La Manne, Med Pizza, de même que les boutiques Cuir Mode et Camée ont déménagé tout en restant au centre-ville», précise M. Charpentier.

Par ailleurs, son président se réjouit de la diversification de l'offre commerciale et salue en ce sens l'ouverture en juin du Resto-Bar Le Zoom dans l'ancien restaurant Le Perroquet.

Après un investissement d'environ 400 000 \$, cette belle vieille résidence patrimoniale sera exploitée sur ses trois étages avec un resto-bar et une terrasse

extérieure au rez-de-chaussée, une discothèque au premier étage et un salon VIP au second étage. L'établissement emploiera une trentaine de personnes.


De plus, un restaurant nouveau genre vient d'ouvrir ses portes au dessus de la succursale de la SAQ, soit le Ristorante L'Olive Rouge. Spécialisé en fine cuisine italienne, l'établissement compte 120 places et son ouverture a nécessité un investissement évalué à 200 000 \$. Quelque 25 personnes y travaillent.

«Le centre-ville est de moins en moins strictement dans le domaine des biens et services», signale avec bonheur M. Charron, de Charron Voyages.

Si la consolidation du positionnement du centre-ville demeure une préoccupation importante pour l'équipe de la SDC, celle-ci veut travailler pour le reste de 2002 à étendre son territoire qui se limite jusqu'ici à la rue Notre-Dame.

«On compte actuellement 170 places d'affaires et la force du regroupement constitue l'un des avantages à devenir membre», conclut le duo qui se dit bien conscient des moyens additionnels que la SDC pourrait alors se donner pour développer davantage un centre-ville aux locaux toutefois peu vacants. ♦

SERVICES GRATUITS



CARREFOUR
jeunesse • emploi
ARTHABASKA

Le Carrefour jeunesse-emploi Arthabaska est un organisme à but non lucratif ayant pour mission d'aider les 15-35 ans à actualiser leur potentiel.

Orientation scolaire et professionnelle
Recherche d'emploi
Espaces Initiatives Jeunesse
Entrepreneurship • Projets à l'étranger

Pour trouver sans détour

108, rue Olivier, Victoriaville
Tél.: 819-758-1661 • Téléc.: 819-758-3056
www.cje-arthabaska.ca

Québec



Victoriaville prend le virage du commissariat industriel régional

La région se positionne pour la reprise économique prévue en 2002



MARC ROCHETTE
Victoriaville

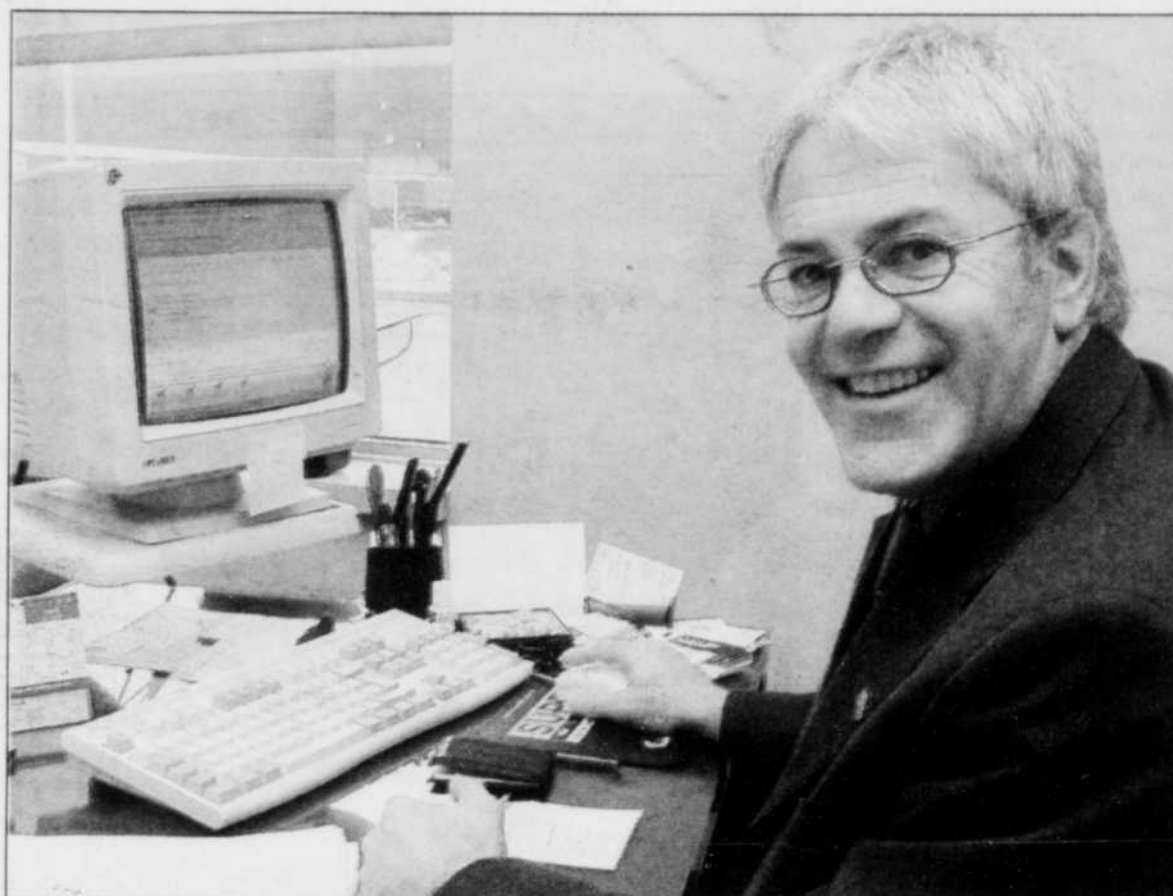
Depuis le mois de novembre 2001, la Corporation de développement économique des Bois-Francs a pris le virage d'un commissariat industriel régional, laissant au Centre local de développement d'Arthabaska les préoccupations d'ordre gouvernemental avec les mandats spécifiques qui en découlent.

Un tournant idéologique qui coïncide avec la reprise de l'activité économique prévue principalement en deuxième moitié d'année.

«Il a été décidé de mettre en place une structure pour soutenir, favoriser et aider le maintien et le développement des entreprises existantes sur notre territoire et pour promouvoir l'implantation de nouvelles entreprises», explique le directeur général, René Thivierge.

Celui-ci reprend d'ailleurs le bâton du pèlerin (et du commissaire industriel) pour visiter une entreprise par semaine, tantôt à Victoriaville et Daveluyville, tantôt à Kingsey Falls et Warwick, ces villes participant financièrement à la corporation.

En ce sens, le message de son président, Guy Boulanger, est clair: pas question de se laisser distraire



LE NOUVELLISTE : STÉPHANE LESSARD

Le directeur général de la Corporation de développement économique des Bois-Francs, M. René Thivierge, sera appelé à revêtir davantage les habits du commissaire industriel régional.

par d'autres considérations que celle de répondre exclusivement aux demandes reliées à la nouvelle mission de l'organisme et ce, en étant justement plus actifs et proactifs sur le terrain.

«Le conseil d'administration veut qu'on mette tous nos efforts pour offrir un service de commissariat industriel régional le plus efficace possible et ce, grâce à nos connaissances et nos réseaux de contacts», précise M. Thivierge.

Par ailleurs, la création d'emplois fut relativement bonne en 2001 avec 1468 nouveaux emplois et le niveau d'investissements plutôt stable avec 84 millions de dollars.

Il admet cependant que certains secteurs d'activité comme le vêtement, l'industrie du bois, la machinerie et autres industries manufacturières ont connu une légère baisse de leurs activités, les amenant ainsi à réduire temporairement leurs effectifs.

«Plusieurs facteurs expliquent cette situation, entre autres, l'incertitude de l'économie américaine, un essoufflement des entreprises causé par une forte croissance depuis les cinq dernières années et, dans certains cas, un ralentissement évident suite aux événements du 11 septembre», avance-t-il.

Qu'à cela ne tienne, la prospection internationale aura été au cœur des préoccupations de la corporation en 2001, une mission

économique d'envergure ayant été réalisée en territoire européen. Et deux événements figuraient au programme de la mission, soit le Salon «Atout Pays de Vannes» à Vannes en Bretagne et FuturAllia 2001 à Poitiers en France.

«Cela nous a permis de cibler cinq secteurs de pointe pour lesquels nous possédons une expertise concurrentielle, avant-gardiste et même unique au monde: le meuble et le bois ouvré, la récupération et la gestion des matières résiduelles, l'industrie du matériel de transport, l'agroalimentaire et les télécommunications», signale le directeur général.

Selon lui, les technologies développées par les entreprises de la région dans ces cinq secteurs ont surpris et retenu l'attention de plusieurs pays.

D'où l'organisation en mai 2002 de deux nouvelles missions économiques sectorielles, l'une qui portait sur l'industrie du matériel de transport et l'autre, sur l'environnement et la gestion des matières résiduelles.

«L'année 2002 pourrait favoriser la concrétisation de projets grâce à une certaine vigueur qui semble vouloir stimuler le développement économique et l'aménagement du troisième parc industriel de Victoriaville, avec 10 millions de pieds carrés supplémentaires, pourrait également encourager la réalisation de projets d'implantation», soutient M. Thivierge avant d'ajouter que «ça bouge et c'est reparti». ♦

Venez grandir avec nous...

Victoriaville connaît une croissance économique sans précédent, surtout grâce à la qualité de sa main-d'oeuvre et l'esprit d'initiative de ses entrepreneurs. Profitez vous aussi de ce climat d'affaires exceptionnel pour en implantant votre entreprise chez nous. Vous partirez gagnant!

1, rue Notre-Dame Ouest, Victoriaville (Québec) G6P 6T2

Tél.: (819) 758-1571 Téléc.: (819) 758-9292

www.ville.victoriaville.qc.ca

Cuisines MRS ou la qualité au féminin

L'entreprise de Victoriaville compte 20% de femmes à la production



MARC
ROCHETTE

Victoriaville

«J'e gardais des enfants à la maison. J'ai suivi un petit cours d'initiation au bois, j'ai fait un stage ici, j'ai été embauchée comme sableuse et je suis maintenant chef du département».

Voilà le cheminement plutôt remarquable de Nicole Teasdale qui travaille depuis deux ans pour Cuisine MRS inc. de Victoriaville. Fondée en 1967, cette entreprise oeuvre dans le domaine de la fabrication d'armoires de cuisine et de vanités de salle de bain. Mais, en plus, elle favorise l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'oeuvre féminine dans des métiers non traditionnels.

D'ailleurs, son équipe de production est composée actuellement de neuf femmes sur un total de 47 employés et elles occupent différents postes aux départements de réception de marchandise, perçage de portes, sablage, peinture, assemblage de modules et emballage.

«Il y a quelques années seulement, ces postes étaient réservés aux hommes», se plaît à rappeler la responsable des ressources humaines, Maryse Tourigny. «Et les femmes se débrouillent très bien», renchérit le directeur de production, Yvon Mailhot.

En 1992, Cuisines MRS s'était associée avec un organisme féminin pour tenter d'embaucher des femmes à la production. «Mais cela n'avait pas été concluant car les personnes n'étaient pas assez préparées ou disponibles pour les

besoins de l'entreprise», explique Mme Tourigny. «Nous avons persévéré les années suivantes et nous avons procédé à l'embauche de femmes qui sont d'ailleurs encore avec l'entreprise», s'empresse-t-elle d'ajouter.

Quand un nouvel employé arrive chez Cuisines MRS, que ce soit un homme ou une femme, il reçoit une formation interne sur le poste occupé. Et si le cas de Nicole Teasdale est un bel exemple de progression au sein de l'entreprise, Mme Tourigny cite également celui d'une employée qui, après avoir débuté dans l'usine, est retournée aux études en dessin d'armoires pour être aujourd'hui responsable de la qualité du produit.

«Lors de l'agrandissement de l'usine en 2001, la compagnie a installé une salle de bain réservée aux femmes en plus d'ajouter des plates-formes sur le plancher afin que les femmes soient plus à l'aise pour travailler», poursuit-elle.

Par ailleurs, la direction a même ajusté l'horaire en fonction de certaines travailleuses, surtout par rapport au début de la journée, tout en appliquant l'équité salariale.

«Il est évident que certains postes sont plus difficiles à combler par l'embauche de femmes en raison de certaines contraintes comme la force physique, mais en général, elles sont sérieuses au travail, motivées et minutieuses sur la finition du produit», affirme Mme Tourigny.

En ce qui concerne l'évolution de Cuisines MRS, l'entreprise n'a jamais cessé de s'adapter aux besoins et demandes de la clientèle, ajustant sa production au fil des ans.

Passant des armoires avec «frame» à un style européen («frameless»),



LE NOUVELLISTE : STÉPHANE LESSARD

Plusieurs femmes font partie de l'équipe de production de Cuisines MRS inc. à Victoriaville.

plusieurs investissements majeurs ont été effectués, tant au niveau de la machinerie que de l'agrandissement de l'usine, la superficie ayant passé de 10 000 à 32 000 pieds carrés pour répondre à la demande. «On est reconnu pour personnaliser

chacune des cuisines qu'on fabrique, optant pour une fabrication individuelle plutôt qu'en série. Et nos produits sont fabriqués dans plusieurs essences de bois, telles que le merisier, le cerisier, l'érable et le chêne en plus d'être conçus en

PVC (thermofoil), stratifié et mélamine», précise Mme Tourigny.

L'entreprise de la rue de la Nicolet, à Victoriaville, livre et installe ses produits dans les principales régions du Québec, mais surtout dans la région de Montréal. «Nous livrons également aux États-Unis, soit dans le Vermont, le Maine, le Massachusetts, le Connecticut, l'état de New York, la Pennsylvanie et dans le New Jersey», ajoute la porte-parole de Cuisines MRS.

Or, cette compagnie s'est retrouvée tout récemment sur la liste des 27 entreprises manufacturières inscrites au tout premier concours «Bravo les entreprises» visant à reconnaître ces différentes usines qui font confiance à une main-d'oeuvre féminine dans des métiers non traditionnels.

D'ailleurs, cette initiative fut organisée en partenariat par l'organisme régional Femmes et production industrielle qui, couvrant les régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec, a justement son quartier général à Victoriaville. «Notre mission est d'améliorer les conditions socio-économiques des femmes et ce, en augmentant leur nombre dans des activités non traditionnelles de formation ou d'emploi», confie la directrice, Danièle Caron.

Et depuis l'an dernier, avec le soutien d'Emploi-Québec et de Condition féminine Canada, FPI s'emploie à développer des liens de collaboration avec un partenaire reconnu comme essentiel dans la réussite de l'intégration et du maintien en emploi non traditionnel: le milieu syndical.

«Au fond, on vient en support régional aux différentes ressources locales, d'où l'importance de travailler en partenariat», conclut-elle. ♦

5-6-7 juillet

UNE VAGUE DE PLAISIR

au Centre-Ville de Victoriaville

Venez vous amuser dans plus de 2 000 tonnes de sable au tournoi de volleyball du Beach Party du Centre-Ville de Victoriaville. Animation et spectacles, journée familiale, etc...

Pour inscription: (819) 758-6441. (au profit de "Opération Enfant Soleil")

CENTRE-VILLE VICTORIANVILLE

Rues principales

47, Place Desjardins, Victoriaville Qc. G8P 8C8
Tél. 819 758-1572 Télécopieur 819 758-6880

Conception: Grafik (819) 758-4000

La solution à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée: les femmes



YANNICK POISSON

Plessisville

Le Centre de formation professionnelle André-Morrisette (CFPAM) croit avoir trouvé une solution au problème grandissant de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans la région des Bois-Francs et à l'extérieur.

En effet, le directeur de l'établissement, Marc Morin, en collaboration avec le Centre local d'emploi (CLE) et les Services intégrés pour l'emploi (SIE) ont décidé de mettre sur pied un programme visant l'intégration des femmes dans les domaines peu traditionnels comme la soudure et l'usinage.

«Les entreprises connaissent toutes sortes de difficultés à trouver de la main-oeuvre compétente dans des postes habituellement comblés par des hommes. Les ressources sont pourtant là, elles sont disponibles, nous n'avons qu'à aller la chercher», a indiqué le directeur en faisant allusion à la clientèle féminine.

Parmi les mesures prises par le

Centre de formation professionnelle au cours des dernières années, il y a l'instauration d'un système d'encadrement des filles, supervisé par Danielle Paradis des Services intégrés pour l'emploi et la création de groupes mixtes composés de 10 hommes et d'autant de femmes, une formule qui semble privilégiée.

«Nous espérons faire en sorte que les femmes soient à l'aise en s'assurant qu'elles ne se retrouvent pas minoritaires mais, il ne faudrait pas non plus que nous faisons des groupes uniquement composés de dames puisque notre mission consiste à recréer l'atmosphère qui règne en entreprise et il est très rare que tous les postes d'une compagnie de soudure ou d'usinage soient occupés par des femmes», a ajouté Marc Morin.

Ces mesures n'ont pas tardé à porter fruit puisque de sept étudiantes à la fin des années '90, les programmes visés par le projet sont passés à 31, une augmentation de plus de 400%.

De plus, même si le taux d'abandon a été plus élevé du côté féminin, les femmes se sont avérées, en somme, de meilleurs éléments que leurs comparses masculins. C'est du moins ce que démontre l'attribution des bourses Marmen,

remises par l'entreprise du Cap-de-la-Madeleine à chaque année, depuis deux ans.

En effet, trois des quatre lauréats de ces prix ont été, en fait, des lauréates alors que Karen Légaré et Mélanie Fortier ont reçu des montants d'argent pour leur excellence en usinage et que Manon Cinq-Mars a impressionné en soudage.

Même si le nombre de femmes a augmenté considérablement au cours des dernières années, leur recrutement en reste pour le moins ardu. En effet, 50% des étudiantes qui ont risqué une incursion en soudage ou en usinage sont monoparentales et ont des frais supplémentaires en ce qui a trait à l'embauche d'une gardienne, sans compter qu'elles doivent préparer les repas et s'occuper d'un ou plusieurs enfants, ce qui n'est pas nécessairement le cas du côté masculin.

Quoi qu'il en soit, la majorité des femmes qui terminent leur cours dans ces domaines dits «non-traditionnels» trouvent un emploi avant même d'avoir terminé leur formation et la moyenne des salaires obtenus est légèrement supérieure à celle de la clientèle masculine. ♦



LE NOUVELLISTE - YANNICK POISSON

Manon Cinq-Mars, qui s'est distinguée lors du concours Marmen, constitue un autre exemple qui prouve que les femmes peuvent réussir dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes

Bilan socioéconomique du Centre-du-Québec: des résultats révélateurs

Yannick Poisson
VICTORIAVILLE

Le ministre délégué aux Transports et à la Politique maritime et responsable de la région du Centre-du-Québec, Jacques Baril, a procédé récemment au lancement du Bilan socioéconomique de la région administrative.

Ce tout premier bilan décrit de façon détaillée le territoire, la population, les secteurs d'activité et les organisations présentes en région de manière à dégager les principaux éléments de problématique, les grands enjeux et les perspectives d'avenir en matière de développement économique, social et culturel.

Cet outil de connaissance trace un portrait évolutif de la région. Il est basé sur des données ayant trait, chaque fois que celles-ci le permettaient, à chacun des cinq territoires

des municipalités régionales de comté de la région. Il se veut ainsi un document de référence pour l'ensemble des partenaires locaux et régionaux.

«Les informations que contient ce document seront ainsi une source de données précieuses pour les ministères et organismes gouvernementaux de même que pour les intervenants locaux et régionaux. Une meilleure connaissance des grandes tendances régionales dans l'ensemble des secteurs d'activité permettra d'élaborer avec plus de justesse le plan d'action qui découlera de la première entente cadre», a déclaré le ministre Baril.

Cet ouvrage d'envergure est issu d'une collaboration étroite entre plusieurs directions régionales de ministères et d'organismes gouvernementaux membres de la

Conférence administrative régionale.

Selon le bilan socioéconomique, le plus important problème régional est d'ordre démographique puisque le Centre-du-Québec compte non seulement moins de gens âgés entre 20 et 29 ans que l'ensemble des autres régions administratives de la province, il est aussi le secteur où il y a moins de jeunes femmes. Selon les statistiques, il y a 1 400 femmes de moins que d'hommes pour cette catégorie d'âge.

De plus, selon les perspectives démographiques du Québec étudiées pour la période 1996-2041, la région connaîtra une hausse de 8,6% de sa population au cours des 25 prochaines années, ce qui la positionne au septième rang des régions administratives en matière de croissance démographique.

Le bilan du ministre Baril ne présente cependant pas que des points négatifs. En effet, selon l'étude, la région connaissait un taux de chômage de 9,7% en 1996, taux inférieur à celui du Québec. Par ailleurs, le pourcentage des bénéficiaires de la sécurité du revenu en 1999 était plus faible dans la région (8,8%) que dans l'ensemble du Québec (10,3%).

De plus, de 1986 à 1996, la région a connu une évolution positive de ses taux d'emploi et d'activité, ces derniers étant supérieurs à ceux du Québec. Une croissance qui est d'ailleurs plus marquée dans la région que dans le reste du Québec, démontrant ainsi le dynamisme économique du Centre-du-Québec.

En matière d'enseignement, la population du secteur est moins scolarisée que la moyenne québécoise, malgré le fait que la situation

s'est améliorée entre 1986 et 1996.

En 1996, 59,8% de la population de 15 ans et plus de la région a atteint un niveau de scolarité égal ou inférieur à la 13^e année, 6,2% possède un certificat d'une école de métiers et 11,5% a atteint une scolarité de niveau universitaire.

Le Centre-du-Québec se distingue de l'ensemble du Québec par l'importance des secteurs primaire et secondaire: 9% des emplois de la région (8 405 emplois) se retrouvent dans le secteur primaire, 31% des emplois dans le secteur secondaire avec 29 345 emplois dont 24 685 emplois proviennent du secteur manufacturier. Le secteur tertiaire regroupait près de 60% du total des emplois de la région en 1996, soit 56 600 emplois, comparativement à 75% pour l'ensemble du Québec. ♦



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : MARIE DUHAIME

L'été amène des retombées économiques importantes pour les restaurateurs de la rue des Forges.

La multiplication des chiffres d'affaires

Les restaurants de la rue des Forges profitent de la belle saison



MARIE-EVE LAFONTAINE

Trois-Rivières

Le soleil, la plage, les terrasses: la belle saison est souvent synonyme de pure délice. Mais pour un grand nombre de restaurateurs, elle représente aussi une véritable manne. C'est la multiplication des profits.

Mais la saison estivale peut s'avérer un désastre si le beau temps ne coopère pas. En attendant le soleil, les restaurateurs

embauchent et se croisent les doigts. L'été, c'est quitte ou double.

«Ce qui est important c'est que les journées d'ensoleillement tombent les fins de semaine. S'il pleut les fins de semaine, ça va être désastreux», souligne M. Claude Masson, propriétaire des restaurants Le Raphaël et le Dalton Steak House.

M. Masson fait plus que doubler son chiffre d'affaires et son nombre d'employés durant l'été. «On monte d'environ 15 à 35 employés. Pour le chiffre d'affaires, on fait bien plus que doubler. En une semaine l'été, on peut vendre plus que durant un mois d'hiver.»

Évidemment, il est loin d'être le

seul dans son cas. La plupart des restaurateurs du centre-ville de Trois-Rivières espèrent que leur chiffre d'affaires va se multiplier par deux au cours de l'été. «Durant l'été, je fais le double de ce que je fais l'hiver et même plus», note M. Claude Beaupré du restaurant Le Comic. «Notre chiffre d'affaires augmente pas mal l'été. Il double facilement. L'été, on en a besoin», renchérit M. Tony Genest, propriétaire du Faste fou.

EN DEHORS DE LA RUE DES FORGES, POINT DE SALUT?

Par contre, étonnamment, l'été ne constitue pas une saison bénie par tous les restaurateurs de Trois-Rivières. Il semble que ce soit

uniquement ceux qui ont pignon sur la rue des Forges qui ont des retombées importantes. Ailleurs, c'est plus difficile. Et contrairement à leurs collègues de la rue des Forges, les restaurateurs situés à d'autres endroits ont plus de succès les jours de pluie.

«Lorsqu'il fait très beau, les gens vont sur les terrasses. L'été c'est plus tranquille que l'hiver. Les gens vont au centre-ville», explique Mme Suzanne Rothlisberger, du restaurant La Becquée.

Même dans les rues avoisinantes à la rue des Forges, plusieurs restaurateurs ne dénotent pas d'augmentation de la clientèle au cours de l'été. «C'est plus tranquille l'été. Les

terrasses ouvrent sur des Forges. Les gens vont plus sur des Forges. Mais s'il pleut, ça va être très fort chez nous», souligne M. Stéphane Vaillancourt dont le restaurant Casa Domani est situé sur la rue St-Georges. «La business est moins bonne l'été. Les gens recherchent la rue des Forges. En dehors de la rue des Forges, c'est définitivement plus difficile. Si c'est plus frais ou s'il pleut, les gens reviennent vers un établissement comme le mien», note M. Lucien Leblanc, du restaurant Le Guéridon.

Certains restaurateurs aimeraient que les festivals et les diverses activités estivales ne soient pas tous concentrés au cœur du centre-ville. «L'été, c'est le festival de la rue des

For
séq
sur
Cha
Ava
tena
dans
l'ach
ville
la ru
Lafo

Par
péri
plus
dans
vente
août
vente
«Qua
vente
ratio
tielle
entre
axée
tique
grand
com
centr
M. Fr
l'Ass
Québ

Ain
vente
ment
québ
de 54
548 2
au m



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

Claude Masson

Forges. Tout est organisé en conséquence. Toutes les activités se font sur la rue des Forges, dans le parc Champlain, sur le bord de l'eau. Avant, l'International de l'art vocal tenait des activités un peu partout dans le centre-ville, ça faisait de l'achalandage dans tout le centre-ville. Maintenant, c'est le festival de la rue des Forges», déplore M. Benoit Laforce, du restaurant Le Lupin.

AU QUÉBEC

Partout au Québec, l'été est une période des plus fécondes pour plusieurs restaurateurs. En 2001, dans l'ensemble de la province, les ventes des mois de juin, juillet et août ont représenté le tiers des ventes de l'ensemble de l'année. «Quand on regarde la courbe des ventes dans le secteur de la restauration, la saison estivale est essentiellement la meilleure période. Les entreprises dont la vocation est axée davantage sur le secteur touristique ont des retombées plus grandes. L'industrie est un peu comme une colline avec en son centre le mois de juillet», explique M. François Meunier, président de l'Association des restaurateurs du Québec.

Ainsi, en juin, juillet et août, les ventes de l'ensemble des établissements de l'industrie de restauration québécoise ont totalisé des ventes de 548 156 000 \$, 558 663 000 \$ et 548 295 000 \$. Comparativement, au mois de janvier et février, ces



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : FRANÇOIS GERVAIS

Mario Gélinas

ventes ont été de 444 053 000 \$ et 426 844 000 \$. L'Association n'a malheureusement pas de données régionales.

VIVA LES TERRASSES!

Qui dit été dit terrasse. Les restaurateurs du centre-ville l'ont compris depuis plusieurs années. Bon an mal an, une vingtaine de terrasses accueillent les amateurs de bonne chère et de bières bien froides.

Cette année, 25 commerces ont fait une demande de permis de terrasse. Pas moins de 18 sont situés sur la rue des Forges. Deux autres établissements devraient faire une demande bientôt. «Les terrasses sont très populaires. Il y en a beaucoup. Au centre-ville, presque tous les restaurants en ont», explique M. Robert Girard, du bureau des permis de la Ville de Trois-Rivières.

«Dès qu'il y a un nouveau restaurant, il y a une nouvelle terrasse», ajoute M. Girard.

Au centre-ville seulement, les terrasses peuvent empiéter sur la voie publique. Ailleurs à Trois-Rivières et dans les autres secteurs, les commerces doivent installer leur terrasse sur leur terrain.

Évidemment avoir une terrasse constitue un avantage certain pour les restaurateurs qui augmentent ainsi leur superficie. «C'est clair que l'été c'est la meilleure saison pour



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : FRANÇOIS GERVAIS

Claude Beaupré

tout le monde. La superficie des restaurants et des bars s'agrandit en période estivale à cause des terrasses. Il y a aussi un achalandage accru parce qu'il y a beaucoup d'événements qui se tiennent au centre-ville. Il y a beaucoup de touristes», souligne Mme Isabelle Lavallée, de la Société de développement économique du centre-ville de Trois-Rivières.

UN TRISTE MOIS DE MAL

Le soleil a été plutôt timide au mois de mai. Les gens ont boudé les terrasses. «Au mois de mai, la terrasse n'a pas servi beaucoup. Ce qu'on perd on ne le récupère pas», déplore M. Beaupré. «Selon ce que nous a dit d'autres restaurateurs, habituellement, il fait plus chaud au mois de mai et il y a plus de monde sur les terrasses. La température nous affecte», note M. Mario Gélinas, le propriétaire du nouveau restaurant La Piazzetta. M. Gélinas espère augmenter son chiffre d'affaires de 40% cet été.

Malgré tout, les restaurateurs sont positifs et selon l'ARQ, l'été devrait apporter son lot de clients. «On performe encore comparativement à l'an passé. On a eu une croissance des ventes l'an passé et on se dirige encore vers une croissance des ventes cette année, se réjouit M. Meunier. Il n'y a pas lieu de croire que la saison touristique va être différente.» ♦



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : FRANÇOIS GERVAIS

Lucien Leblanc



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

Suzanne Rothlisberger



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

Tony Genest



MAURICIE NISSAN

le no 1 près de chez vous

Le no1 des prix
Le no1 du service

- ▶ Radio AM/FM stéréo
100 watts avec lecteur CD
- ▶ Siège du conducteur à 8 réglages
- ▶ Moteur 1,8 L de 126 chevaux
- ▶ Pneus toutes saisons 14 po
- ▶ Barres stabilisatrices avant et arrière
- ▶ Coussins gonflables
- ▶ Dossier arrière rabattable 60/40

CLIMATISEUR INCLUS

199\$

/MOIS*

0 \$ dépôt de sécurité
Transport et préparation inclus!

1,8%

FINANCEMENT À L'ACHAT ET

AUCUN
VERSEMENT AVANT
90 JOURS! **



La photo
peut différer

SENTRA XE 2002

téléphone : 539-6433

MAURICIE NISSAN

SHAWINIGAN

8800, boulevard des Hêtres
(Sortie 220 de l'autoroute 55) Shawinigan

* Location de 48 mois pour la Sentra XE 2002 « Option Plus » et la Sentra édition ST (CALGSI BK00). Acompte ou échange équivalent de 2495 \$. Limite de 19 900 km par année avec 0,10 \$/km outre. Premier versement équivalent à un versement mensuel (toutes taxes incluses) requis à la livraison. Assistance routière 24 h. Taxes, immatriculation et assurance en sus. Sur approbation du crédit. ** Offre de financement à 1,8 % jusqu'à 36 mois et aucun versement avant 90 jours (sur les termes jusqu'à 90 mois) valable sur les modèles Sentra XE et GXE 2002 seulement. Aucun intérêt ne sera calculé sur les 60 premiers jours suivant la date de livraison. Après 60 jours le calcul des intérêts débute et l'acheteur rembourse le capital et les intérêts mensuellement jusqu'à la fin du contrat. Exemple de financement : 20 000 \$, à 1,8 % par année, équivaut à 571,11 \$ par mois pendant 36 mois. Frais de financement de 559,85 \$ pour une obligation totale de financement de 20 559,85 \$. Offre d'une durée limitée. Voir votre concessionnaire participant pour tous les détails. Le modèle illustré est à titre indicatif seulement. Le logo NISSAN est une marque de commerce de Nissan.

Trop de restaurants à Trois-Rivières?



MARIE-EVE
LAFONTAINE

Trois-Rivières

Au menu du centre-ville, on retrouve une multitude de restaurants, chinois, italien ou un bon vieux fast food? Les passant ont l'embaras du choix. Seulement sur la rue des Forges, on retrouve 15 restaurants et trois cafés. Deux autres restaurants devraient ouvrir leurs portes bientôt.

Trop de restos au centre-ville? C'est plutôt sa marque de commerce, affirme la Société de développement commercial du centre-ville de Trois-Rivières.

«Il y a beaucoup de monde qui disent qu'il y en a trop. C'est vrai qu'il y en a beaucoup. Mais comme l'offre attire la clientèle, on s'est créé un créneau dans ce secteur. On est différent de certains autres centres-villes qui sont une destination pour faire des emplettes. Notre centre-ville se démarque parce qu'on est une destination de sortie», mentionne Mme Isabelle Lavallée, présidente par intérim de la SDC.

Au centre-ville, il y a 45 restaurants si on inclut les cinq cafés. Comparativement, Drummondville en compte une vingtaine.

Selon l'Association des restaurateurs du Québec, en juillet 2001, 704 établissements détenaient un permis de restauration dans l'ensemble de la Mauricie soit 21 bars laitiers, 14 bars, 14 cabanes à sucre, 11 cantines mobiles, 134 casse-croûte, 10 restaurants mets à emporter, 66 restaurants à service rapide, 381 restaurants avec service complet et 53 traiteurs.

Au Centre-du-Québec, il y a 568 établissements qui ont un permis soit 19 bars laitiers, 6 bars, 18 cabanes à sucre, 14 cantines mobiles, 129 casse-croûte, 8 restaurants mets à emporter, 45 restaurants service rapide, 283 restaurants et 46 traiteurs.

En Mauricie, il y a 685 habitants pour un restaurant avec service complet. C'est un peu au-dessus de la moyenne québécoise qui est de 677 habitants par restaurant avec service complet.

Au prorata de la population, la Mauricie est donc loin d'avoir plus de restaurants que les autres régions comme certains le croient.

Quant au Centre-du-Québec, il compte 785 habitants pour chaque restaurant. Seules la Montérégie, Laval et Chaudière-Appalaches ont moins de restaurants au prorata que le Centre-du-Québec. En proportion de la population, c'est la Gaspésie qui a le plus de restaurants.

Si on prend en compte tous les établissements qui ont un permis de restauration, la Mauricie compte 371 habitants par établissement, ce qui est légèrement en dessous de la moyenne québécoise qui est de 401. Le Centre-du-Québec a 381 habitants par établissement.

UNE INDUSTRIE DE 156 000 TRAVAILLEURS

L'industrie de la restauration compte pas moins de 156 000 travailleurs au Québec. Juste à Trois-Rivières, il y a 3 800 emplois en restauration.

«De 1987 à 2001, on est passé de 3300 emplois en restauration à 3800. C'est un secteur qui occupe une bonne place dans le Trois-Rivières métropolitain. À titre de comparaison, c'est un petit peu moins d'emplois que dans le secteur du papier», explique M. Jules Bergeron, économiste à la direction régionale d'Emploi-Québec Mauricie.

Par contre, ce n'est pas un secteur qui connaît une croissance fulgurante. «Il suit la situation économique. Quand les dépenses de consommation augmentent, le nombre d'emplois en restauration va de pair», mentionne M. Bergeron.

Le fait que le nombre d'emplois soit plutôt stable indique que la restauration n'est pas vraiment en expansion dans la région.

«S'il se crée des emplois en restauration, cela compense les emplois perdus ailleurs. Souvent un restaurant qui ouvre est accompagné dans le même territoire d'un restaurant qui ferme», note M. Bergeron.

En restauration, les emplois sont souvent réputés pour leur précarité et leur salaire peu élevé. Ainsi, 36,4% des emplois sont à temps partiel. En moyenne, les salariés de la restauration gagnent 249 \$ par semaine.

En Mauricie, 6,9% de la population travaille dans le domaine de la restauration. Ce sont la MRC du Haut-Saint-Maurice et l'ancienne MRC de Francheville qui comptent la plus forte proportion d'employés de la restauration avec 7,9% et 7,5% de leur population qui travaille pour cette industrie. ♦

Le bonheur est dans la bouffe

Les restaurants ont connu une bonne croissance cette année



MARIE-EVE LAFONTAINE

Trois-Rivières

Les restaurants du Québec semblent avoir le vent dans les voiles. Alors qu'à l'automne, plusieurs établissements craignaient de souffrir des contrecoups du 11 septembre, il semble que le contraire se soit produit. Alors que la restauration dans le reste du Canada a sérieusement piqué du nez, au Québec, les restaurants ont été le théâtre de ventes records.

L'industrie québécoise de la restauration a totalisé des ventes de 6 milliards \$ l'an dernier. Une hausse attribuable, entre autres, à un automne exceptionnel. D'ailleurs, d'août à décembre 2001, les restaurants avec service complet du Québec ont vu leurs ventes croître de 11,9 %. «Le Québec sans aucun doute a beaucoup mieux réagi aux retombées du 11 septembre. Les ventes se sont maintenues à un niveau très élevé pendant l'automne, ce qui n'a pas été le cas ailleurs dans le Canada anglais», explique M. François Meunier, président de l'Association des restaurateurs du Québec.

«Le secteur de la restauration a connu de façon générale une de ses meilleures années en 2001. L'industrie a eu une croissance de ses ventes de 6,9 %», poursuit M. Meunier. Les ventes générées par les restaurants avec service complet, c'est-à-dire que le client est servi à la table, ont même augmenté de plus de 10 %.

L'année 2002 s'annonce tout aussi bonne. En effet, lors du premier trimestre, les ventes des restaurants ont augmenté de 5,3% alors que le reste du pays a connu une hausse de seulement 1,2%. En comparaison, en Ontario, les ventes ont diminué de 3,3% à l'automne. «Somme toute, les résultats font état d'une croissance des ventes même supérieures en terme de pourcentage à la performance du Canada. Ce qui est assez rare parce que depuis les dix dernières années, le Québec a toujours eu une performance moins positive que les restaurants situés ailleurs au Canada», note M. Meunier.

Selon l'ARQ, il est probable que le pouvoir d'achat accru des Québécois les ait incités à se tourner plus fréquemment vers les restaurants avec service complet pour s'offrir un menu et une ambiance plus élaborés. Un autre facteur qui pourrait expliquer la bonne performance des restaurants est l'augmentation des touristes québécois. Selon Tourisme Québec, ils ont été plus nombreux et ont dépensé plus qu'en 2000. «Le nombre de touristes étrangers a connu une chute monumentale après le 11 septembre, mais puisque la santé de l'industrie dépend généralement davantage du marché local ou régional que de l'injection de devises étrangères, l'impact des événements aux États-Unis n'a pas semblé significatif ici», note l'ARQ.

Autre facteur: l'inflation. Elle a élevé artificiellement la performance des restaurants avec service complet d'environ 3,7 %.

Le nombre de restaurants avec service complet a bondi de 5,3% en 2001. Au contraire les restaurants avec service restreint, soit ceux où le client commande et paie au comptoir, ont diminué de 5,3 %. Il ont d'ailleurs connu une croissance des ventes moins importantes que les établissements avec service complet avec une augmentation de 7,2 %.

Il y a 40 ans, les repas au restaurant ne représentaient qu'un sixième des dépenses alimentaires personnelles. Voilà que cette proportion a doublé et se situait à 34,6% en 1998. «Une pente ascendante est observable depuis les 30 dernières années. L'éclatement des familles, le fait que l'homme et la femme travaillent, et qu'il y a énormément de gens vivant seuls ont contribué à la croissance d'une industrie comme la restauration», explique M. Meunier.

Quant à la main-d'oeuvre, elle se fait toujours aussi rare, selon l'Association des restaurateurs du Québec. Selon un sondage mené par l'ARQ en 2001, 81% des restaurateurs ont affirmé avoir éprouvé des difficultés à recruter du per-

sonnel. «Ce qui est clair, c'est que depuis quelques années, on éprouve des problèmes de recrutement. La pénurie de main-d'oeuvre se fait sentir dans à peu près tous les secteurs: manufacturier, construction, service de divertissement. Le service de la restauration ne fait pas bande à part», mentionne M. Meunier.

Nouveauté en ce qui concerne ce phénomène: le personnel de service serait également en voie de disparition. Ainsi, parmi les répondants du sondage de l'ARQ, 39% ont déclaré avoir de la difficulté à recruter un cuisinier, ils étaient 20% à éprouver le même problème en ce qui concerne les serveurs. «Compte tenu des besoins de main-d'oeuvre supplémentaire de l'industrie, il y a effectivement plus de problème maintenant que ce qu'on avait auparavant, particulièrement au niveau du personnel de service.»

Il y a quelques années, la difficulté se présentait essentiellement au niveau du personnel de cuisine. On a maintenant une plus grande difficulté depuis un an ou deux au niveau du personnel de service.»

L'assurance-emploi, qui offre des prestations uniquement aux personnes qui travaillent 13 semaines consécutives, ainsi que l'aménagement du calendrier scolaire n'aident pas à réduire cette pénurie. «Il y a certains aspects législatifs qui doivent être évalués notamment l'assurance-chômage qui remet des

prestations uniquement aux personnes qui travaillent 13 semaines consécutives. Dans une région comme la Gaspésie, la saison dure seulement 10 semaines. Le calendrier scolaire est un autre élément qui doit être amélioré. À la fin de

l'été, l'an dernier, les restaurants étaient bondés. Mais les étudiants de l'université et du cégep sont retournés en classe, ce qui a causé quand même certains problèmes aux restaurateurs», mentionne M. Meunier. ♦



Réalisme et discipline

Le succès d'un bon rendement financier



MARTIN LAFRENIÈRE

Trois-Rivières

On a beau être en 2002, la prudence est toujours de mise dans le domaine du placement financier.

C'est du moins ce que croit Jean Poliquin, conseiller en placement chez Financière Banque Nationale de Trois-Rivières. Ouvrant dans le milieu depuis 13 ans, M. Poliquin estime qu'être conservateur dans ses placements profite davantage que les comportements se rapprochant plus d'un cow-boy.

Se décrivant lui-même comme étant un conseiller conservateur, M. Poliquin a eu l'occasion de vivre une journée bien spéciale le 4 mai dernier, alors qu'il a assisté à l'assemblée générale annuelle du holding financier Berkshire Hathaway, dont le président est nul autre que Warren Buffett. Cédant le pas uniquement à Bill Gates quant à la valeur personnelle, M. Buffett est un financier qui est conservateur, comme M. Poliquin, mais dont les succès confirment que cette voie fait toujours ses preuves. «M. Buffett a commencé à faire des placements en 1965. D'après le bilan des activités de 2001, on voit que son rendement moyen est de 22,6 %, comparativement à

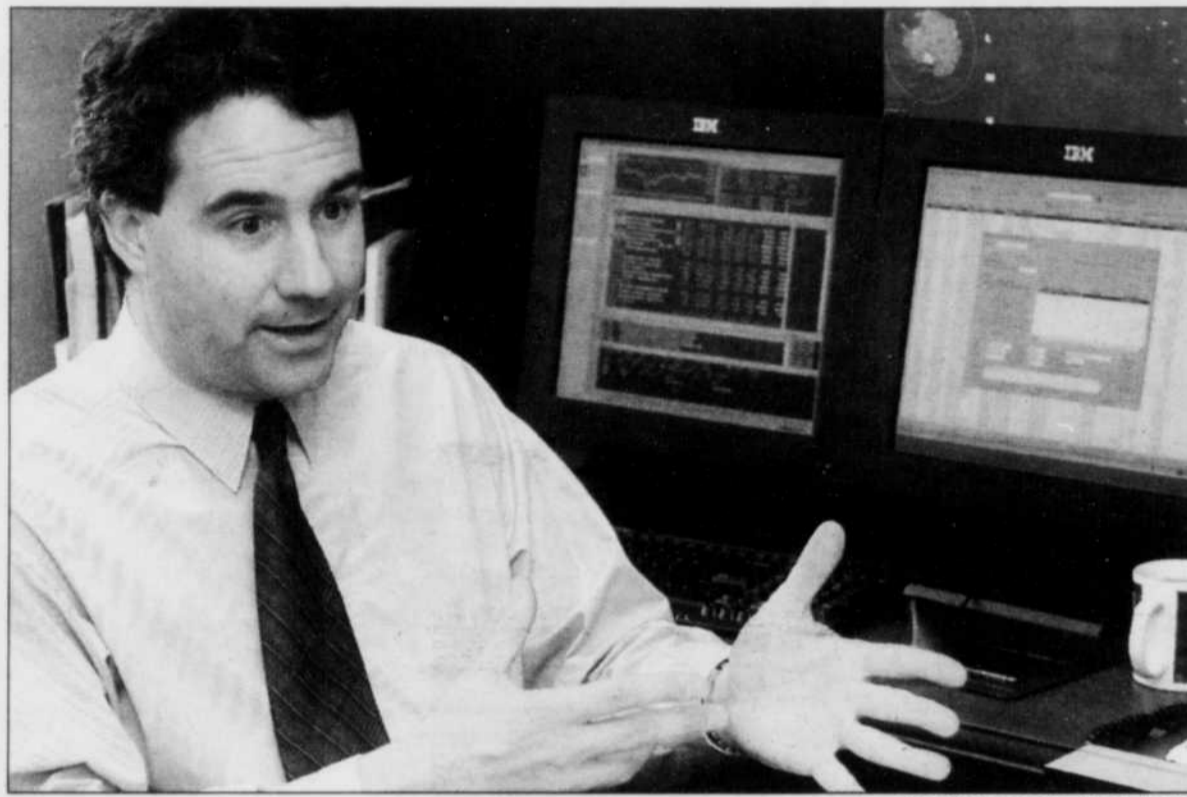


IMAGE-MÉDIA MAURICIE : MARIE DUHAIME

Jean Poliquin est conseiller en placement chez Financière Banque Nationale de Trois-Rivières.

11% pour les valeurs en bourse, a expliqué M. Poliquin. C'est ce qu'on appelle de la rentabilité.»

«Cette assemblée, qui réunissait 14 000 personnes à Omaha dans l'État du Nebraska, a également permis à Jean Poliquin de retrouver les valeurs fondamentales qui encadrent le travail d'un conseiller en placement. «Ce que je retiens de ma participation à cette assemblée se résume à deux choses: discipline et réalisme. Warren Buffett s'est tou-

jours basé là-dessus pour faire ses placements, pour acheter des actions de plusieurs entreprises et cet homme-là vaut 35 milliards américains aujourd'hui!»

Jean Poliquin parle avec admiration de Warren Buffett, dont le holding possède des actions dans des entreprises comme Coca-Cola, Dairy Queen, American Express, Benjamin Moore, Gillette, Washington Post et autres. Et comme il se plaisait à le mention-

ner, il n'y a rien de très olé olé dans ces entreprises.

«Warren Buffett ne croyait pas aux nouvelles technologies et s'intéresse plutôt à ce genre d'entreprises. En 1965, la valeur de son action était de 10 \$. En 2001, elle était de 77 800 \$ (BRK.A) à la Bourse de New York. C'est ce qui explique sa philosophie du réalisme et de la discipline et il a eu du succès, malgré les crashes boursiers, les crises économiques, etc. C'est là-dessus

qu'on doit baser une politique de placement pour un client. Un investisseur qui a une politique de placement bien établie et qui la respecte va avoir du succès à long terme. Mais ça demande beaucoup d'effort.»

Le conseiller en placement fait ici référence à la mode des entreprises de la nouvelle technologie des années 1999 et 2000. La vague d'investir dans ce genre de compagnie a déferlé avec beaucoup de force... entraînant certains investisseurs dans des pertes financières monumentales. «C'est pour ça que je dis que ça prend beaucoup d'effort. Il faut être fait fort pour résister à des vagues comme celles-là, a ajouté M. Poliquin.

Ce n'est pas facile pour un conseiller en placement de faire comprendre à son client qu'il faut être discipliné quand ce dernier veut acheter à tout prix des actions de Nortel, de CGI ou de Cognicase parce que ces actions rapportaient du 15% ou du 20% de rendement. Je ne dis pas qu'il ne fallait pas en acheter, mais on ne devait pas consacrer 50% de son portefeuille dans les entreprises de nouvelles technologies.»

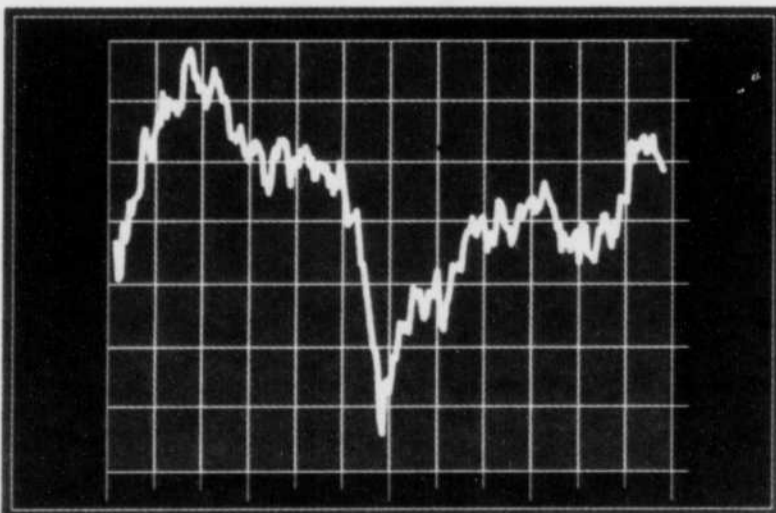
Cette vague est maintenant passée. Ses conséquences ont été assez brutales que les investisseurs plus aventureux se sont calmés par la force des choses. «De nos jours, les clients sont plus prudents. L'émotionnel part et le rationnel revient», a conclu M. Poliquin. ♦

Les technos vont rebondir, mais quand?

TORONTO (PC)

Deux ans après le début de l'hécatombe dans ce secteur technologique, les investisseurs se demandent s'il ne serait pas temps de retourner dans ce marché. La réponse est oui, mais avec beaucoup de prudence.

Le choix, énorme, va des leaders de l'industrie aux petites compagnies saines et bien gérées, qui n'avaient aucun mal à trouver le capital nécessaire à leur croissance avant l'éclatement de la grande bulle technologique. Malgré tout, et même si l'information est aujourd'hui plus facilement disponible que par le passé, l'investisseur aurait intérêt à chercher l'aide de gestionnaires de portefeuilles professionnels.



«Il y a deux ou trois ans, l'investisseur n'avait qu'à piger à gauche et à droite pour ses actions et, franchement, cela n'avait pas d'importance parce que, quand la marée monte, tous les bateaux montent aussi», explique Allen Clarke,

président et directeur général d'Opus2 Direct, une société de gestion de fonds communs de placements de Toronto. «Maintenant, les choses vont être différentes. Il y a des bateaux qui vont rester au fond et d'autres qui vont monter, pour-

suit-il. Et, à mon avis, l'investisseur moyen ne peut pas faire la différence.»

«D'ici deux ou trois ans, ajoute M. Clarke, les gestionnaires professionnels vont s'avérer beaucoup plus efficaces dans leurs choix que le seul rendement des indices en Bourse.» Les investisseurs sont également avisés de ne plus traiter les actions comme des billets de loterie, avec l'espoir que les actions d'une seule compagnie remporteront le gros lot.

«On ne vient pas riche en pari-ant, soutient Ralph Ades, président de RealGrowth Investment Counsel de Toronto. C'est une idée de fou, une idée de perdant. Pour devenir riche, il faut penser comme un riche, c'est-à-dire en réinvestissant vos gains année après année.»

RealGrowth Investment Counsel a laissé tomber le secteur des technologies il y a trois ans «mais je pense qu'il y a de bonnes affaires dans certains secteurs», de dire M. Ades. «On peut penser notamment aux grands services publics, comme Verizon aux États-Unis, qui a résulté d'une fusion de Bell Atlantic et de GTE il y a environ deux ans.

Ces sociétés ont été fortement malmenées et représentent aujourd'hui une très bonne valeur. Les facteurs de croissance sont attrayants tout comme les dividendes.»

M. Ades conseille d'éviter les petites sociétés point.com. «Nombre d'entre elles continuent de vivoter, mais si l'économie ne se relève pas bientôt, plusieurs vont manquer de capital. Alors il vaut mieux être prudent.» ♦

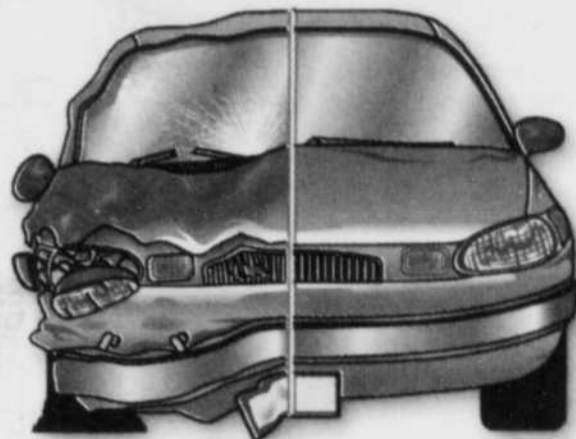
L'hippodrome... sous la loupe



IMAGE-MÉDIA MAURICIE : PATRICK BEAUCHAMP

- ▶ L'Hippodrome de Trois-Rivières serait le plus vieil hippodrome au Canada
- ▶ Premier rond de course en 1829 à l'endroit où se trouve le cimetière Saint-Louis
- ▶ En 1853, construction d'une estrade
- ▶ Le premier hippodrome a été construit vers 1896
- ▶ En 1931, un incendie a détruit les estrades
- ▶ La piste de course a été refaite en 1938
- ▶ Le nombre de visiteurs lors des jours de course se situe au-dessus de 500 personnes
- ▶ 60% des clients viennent de l'extérieur de la région
- ▶ L'Hippodrome contient 65 vidéopokers
- ▶ Salle à manger de 160 places construite en 1989
- ▶ Les écuries peuvent recevoir 135 chevaux
- ▶ Le paddock peut en contenir 100 de plus
- ▶ Jour de course: les samedis après-midis et les mardis soirs
- ▶ Nombre de cavaliers: environ 25 par jour
- ▶ Les jours de course: en moyenne 75 000 à 85 000 \$ sont pariés sur le programme de Trois-Rivières, cela inclut les salons de pari de tout le Canada
- ▶ Environ 25 000 \$ sont pariés à Trois-Rivières seulement

Prendre ou ne pas prendre la valeur à neuf?



Hervé Caurant
(collaboration spéciale)

Vous venez d'acheter une magnifique Hyundai Tiburon 2002 et vous vous demandez: faut-il que je prenne la valeur à neuf?

Si vous optez pour cette solution, en cas de perte totale du véhicule, celui-ci sera remplacé par votre assureur.

Mais attention car plusieurs solutions s'offrent à vous.

L'avenant FAQ 43 AE donne droit à la valeur à neuf: en cas de perte totale ou réputée totale, la garantie correspond au prix d'un véhicule neuf ayant les mêmes caractéristiques, équipement et accessoires ou, s'il n'est pas disponible, d'un véhicule neuf de mêmes nature et qualité doté d'équipements et accessoires semblables.

Votre véhicule sera donc remplacé par une Hyundai Tiburon neuve ayant le même équipement même s'il en coûte à votre assureur plus cher que ce que vous aviez payé.

EXEMPLE

- PRIX D'ACHAT DU VÉHICULE À L'ORIGINE: 22 000 \$ (PERTE TOTALE 1 AN APRÈS)
- PRIX DU VÉHICULE NEUF (REMPLACEMENT): 26 000 \$
- VOTRE ASSUREUR DÉBOURSE: 26 000 \$

L'avenant FAQ 43 AD prévoit une indemnisation sans dépréciation. Avec cette couverture, l'engagement de votre assureur se limite au prix que vous aviez payé pour votre véhicule, équipements et accessoires inclus.

EXEMPLE

- PRIX D'ACHAT DU VÉHICULE À L'ORIGINE: 22 000 \$ (PERTE TOTALE 1 AN APRÈS)
- PRIX DU VÉHICULE NEUF (REMPLACEMENT): 26 000 \$
- VOTRE ASSUREUR DÉBOURSE: 22 000 \$

Suivant les assureurs, ces avenants sont offerts pendant 24 à 60 mois à compter de l'achat du véhicule neuf. Les critères d'admissibilité peuvent varier d'un assureur à l'autre.

Avec une compagnie spécialisée (autre que l'assureur du véhicule)

On parle alors d'une garantie de remplacement de votre véhicule: cette compagnie s'engage à vous payer la différence entre la somme payée par votre assureur automobile, soit la valeur dépréciée ou valeur au jour du sinistre, et le coût de remplacement du véhicule par un neuf.

EXEMPLE

- PRIX D'ACHAT DU VÉHICULE NEUF À L'ORIGINE: 22 000 \$ (PERTE TOTALE 1 AN APRÈS)
- PRIX DU VÉHICULE NEUF (REMPLACEMENT): 26 000 \$
- INDEMNISATION EN VALEUR DÉPRÉCÉE: 17 000 \$
- SOMME PAYÉE PAR LA GARANTIE DE REMPLACEMENT: 9000 \$.

Cette garantie est offerte pendant 24 à 60 mois après l'achat du véhicule neuf et également pour des véhicules d'occasion ou de 60 mois et plus. ♦



Les fiducies de revenus au sommet de la vague

La valeur des parts fluctue selon les taux d'intérêt

Stéphanie Grammond
La Presse

Les investisseurs qui vivent des fruits de leurs placements ne savent que trop: les taux d'intérêt ont fondu à leur plus bas niveau depuis 40 ans, réduisant d'autant les revenus qu'ils tirent de leurs titres à revenus fixes.

Pas étonnant que les fiducies de revenus se soient multipliées. Ces produits financiers qui offrent des rendements élevés sont venus rassasier les investisseurs en quête de placements pouvant leur fournir des entrées de fonds régulières.

En effet, les fiducies de revenus versent des distributions qui correspondent à un rendement annuel de 8 à 11 %, en moyenne.

En plus, un grand nombre de fiducies de revenus sont spécialisées dans des secteurs plus traditionnels qui ont carburé à fond depuis l'explosion de la bulle spéculative des technologies.

Ainsi, la valeur des unités de fiducies, qui fluctuent en Bourse comme des actions, s'est considérablement appréciée depuis le début de l'année (exemples: hausse de 13 % des fiducies pétrolières et de 8,5 % des fiducies immobilières).

Profitant de ce contexte doublement favorable, 25 fiducies (dont une douzaine fraîchement créée) ont puisé près de 3,2 milliards de dollars auprès du public, en lançant des émissions publiques, depuis le début de l'année. Par exemple, Borallex a fait une émission de 268

millions en février, et Noranda en a fait une de 225 millions au début de mai.

Ce n'est pas tout: une quinzaine d'autres fiducies préparent des émissions totalisant plus de deux milliards pour très bientôt. Même Hydro One, fournisseur d'électricité de l'Ontario dont l'inscription à la Bourse suscite un débat, a flirté avec l'idée de se constituer en fiducie.

Les firmes de fonds communs de placement surfent, elles aussi, sur la vague. Elles ont lancé plusieurs fonds spécialisés dans les fiducies de revenus.

On dénombre aujourd'hui une trentaine de fonds communs de placement distribués notamment

par les familles CI, Bissett, Guardian (Banque de Montréal), Elliott & Page et CIBC.

«Au fur et à mesure que les baby-boomers approcheront de leur retraite, il y aura de plus en plus de pression pour créer des produits financiers qui versent des rendements élevés. Nous prévoyons que d'ici 10 à 20 ans, plusieurs entreprises seront restructurées en fiducies de revenus pour assouvir l'appétit des marchés financiers affamés de rendements», ont écrit les analystes de la Financière Banque Nationale, dans un rapport sectoriel.

APRÈS LA VAGUE, LE RESSAC

«Je pense que les fiducies sont au sommet», dit André Chabot, des

Conseillers en valeurs ChabotPage, qui gère un portefeuille de fiducies pour la famille de fonds communs @rgentum. Il faut comprendre que la valeur des unités de fiducie fluctue en sens contraire des taux d'intérêt. Si les taux d'intérêt remontent, les investisseurs sont moins tentés d'acheter des titres plus risqués, et vice versa.

D'ailleurs, on a pu voir l'effet d'une hausse des taux sur les fiducies, lors de la dernière décennie. Beaucoup de fiducies sont venues au monde en 1995-96. La remontée des taux d'intérêt, en 1997-98, les a ensuite fait tomber en défaveur. Leur valeur avait chuté d'un tiers, comme le démontre la performance de l'indice canadien des fiducies de revenus mis sur pied par Scotia McLeod. →

«Il est certain que si les taux d'intérêt remontent, le cours des fiducies va devoir baisser», dit Josée Fradette, analyste de titres à rendement élevé, chez Valeurs mobilières Desjardins. Elle précise que les sociétés qui ont plus de dettes à taux variables seront plus touchées que les autres.

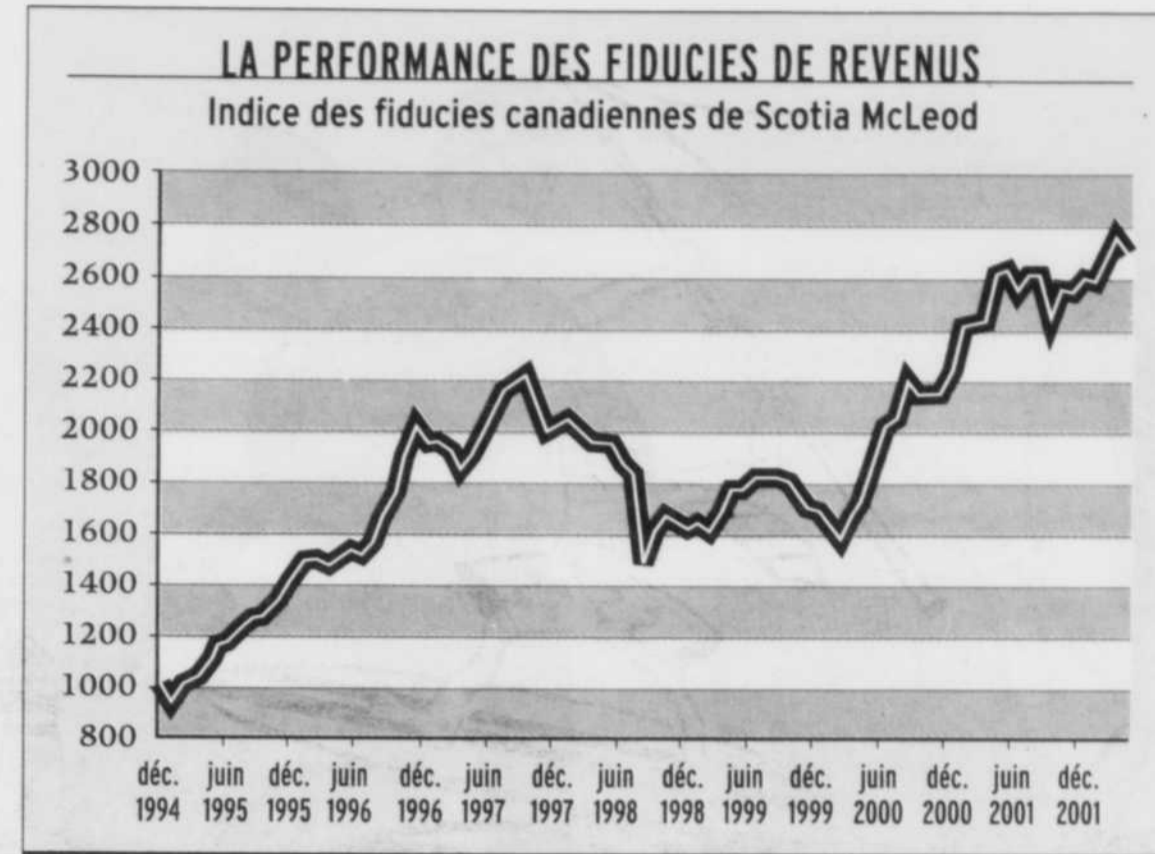
«La lumière est passée du vert au orange pour les fiducies, mais elle n'est pas encore rouge», estime M. Chabot qui ne craint pas une hausse prononcée des taux avant l'automne prochain, car la reprise économique reste timide aux États-Unis et l'inflation inexistante.

Le gestionnaire est encore optimiste pour les fiducies immobilières, notamment la québécoise Cominar, car il croit que le secteur n'a pas été inondé par les nouvelles constructions.

De son côté, Mme Fradette recommande certaines fiducies pétrolières, comme EnerPlus et ARC Energy, deux sociétés reconnues pour la stabilité de leurs distributions et leur gestion prudente des actifs.



André Chabot, de ChabotPage



Source: Scotia McLeod

Mais Dirk Lever, analyste à la Financière Banque Nationale suggère plutôt d'éviter les fiducies pétrolières, car si le prix des matières premières se dégonfle, le cours et les distributions des fiducies baisseront. L'analyste ne suggère pas non plus de se diriger vers les fiducies du secteur des pipelines, puisque leur prix est très élevé et qu'il serait davantage ébranlé par une hausse des taux d'intérêt.

Par ailleurs, M. Lever juge que les fiducies de production d'énergie sont en bonne position pour accroître leur distribution à cause de l'indexation des prix, ce qui leur confère un profil de croissance unique. Dans le groupe, il suggère Boralex et TransCanada.

À SAVOIR AVANT D'INVESTIR

Avant d'acheter des parts d'une fiducie de placement, il faut bien en comprendre les caractéristiques...

ce qui n'est peut-être pas le cas de tous les investisseurs.

La fiducie gère des activités dans des secteurs plus matures. On en retrouve beaucoup dans le pétrole, l'énergie et l'immobilier, mais de plus en plus dans d'autres sphères d'activités (exemple: la restauration avec A&W ou encore la nourriture pour animaux avec Menu Foods).

Avant d'acheter des parts d'une fiducie de placement, il faut bien en comprendre les caractéristiques...

Contrairement à une société normale qui réinvestit beaucoup de ses bénéfices pour financer sa croissance, la fiducie de revenus redistribue presque entièrement ses bénéfices (avant de payer l'impôt) à ses détenteurs de parts auxquels

revient aussi le fardeau fiscal.

Les investisseurs qui détiennent des unités de fiducies reçoivent donc chaque mois leur part de profits. Mais, en parallèle, la fiducie leur transfère un «retour de capital» (un avantage fiscal qui correspond souvent à l'amortissement des actifs) qui leur permet de réduire leur facture d'impôt.

Par exemple, un investisseur qui acquiert pour 10 000 \$ d'unités de fiducie, pourrait recevoir des distributions de 1000 \$ par année, et un retour de capital de 500 \$. Il n'aurait à payer l'impôt que sur 500 \$. Par contre, le retour de capital vient rajuster à la baisse le coût d'achat des unités qui ne sera plus de 10 000 \$, mais plutôt de 9500 \$. Cela augmentera donc le gain en capital lorsque l'investisseur se départira de ses unités.

«J'ai l'impression que les investisseurs ne sont pas tous conscients

de ça», dit Denis Gosselin, associé chez Planification financière Acumen.

L'attrait fiscal n'en est pas moins intéressant, puisque l'impôt peut être partiellement reporté et que les gains en capital ne sont imposés qu'à 50 %.

En raison des revenus réguliers qu'elles procurent, les fiducies de revenus sont aussi souvent considérées par les investisseurs comme des substituts aux titres à revenus fixes (obligations, certificats de dépôt, etc.). Mais, en fait, les fiducies ressemblent beaucoup aux actions, car ni le capital ni le versement des revenus ne sont garantis.

Les prix des parts de fiducie fluctuent à la Bourse en fonction de deux facteurs principaux: les taux d'intérêt (quand les taux montent, leur prix faiblit) et le prix de la matière première sous-jacente (exemple: pétrole, acier, électricité, etc.).

Les fiducies ressemblent beaucoup aux actions, car ni le capital ni le versement des revenus ne sont garantis.

Par exemple, si le prix du pétrole baisse, les fiducies dégageront moins de bénéfices, donc elles pourraient être forcées de réduire le niveau de leur distribution. Une telle décision se répercuterait aussi sur le prix de l'unité.

Selon André Chabot, de ChabotPage, les investisseurs devraient considérer les fiducies comme une nouvelle catégorie d'actifs, dont la volatilité se situe à mi-chemin entre les obligations et les actions, et qui peut apporter une diversification supplémentaire dans un portefeuille. ♦

LES RENDEMENTS DES PLUS GRANDES FIDUCIES DE REVENUS

	Valeur boursière (millions de \$)	Rendement 12 mois (%)
Canadian Oil Sands Trust	2355	12,8
Gaz Métropolitain	1882	6,5
Fonds Enerplus Resources	1829	-16,2
Fonds de placement immobilier RioCan	1808	25
ARC Energy Trust	1394	-1,1
Pengrowth Energy Trust	1324	-24
TransCanada Électricité	1233	7,4
Pempina Pipeline Income Fund	1022	0,4
H&R Real Estate Invest. Trust	942	9,4
Superior Propane Income Fund	873	24,5
Prime West Energy Trust	867	-29,1
Pro-AMS Trust	862	-24,6
TimberWest Forest Corp.	857	9,4
Legagy Hotels Real Estate Trust	701	0
Summit REIT	674	20,2

LES GAGNANTS ET LES PERDANTS

Les plus hautes envolées depuis 12 mois Rendement 12 mois		Les plus grandes déconfitures Rendement 12 mois	
Energy Saving Income Trust	183%	Digital World Trust	-57%
Arctic Glacier Income Trust	115%	Mackenzie Income Trust	-54%
Versacold Income Fund	114%	New Millennium Tech Trust	-46%
Foremost Industries	59%	Infinity Income Trust	-42%
Public Storage Can. Properties	44%	NCE Energy Trust	-38%
North West Co. Fund	40%	NCE Petrofund	-32%
Retirement Residences REIT	36%	Global Strategy Master	-30%
Superior Propane Income Fund	25%	PrimeWest Energy Trust	-29%
Fonds de placement immobilier RioCan	25%	First Premium US Income Trust	-29%
Oceanex Income Fund	23%	Global Plus Income Trust	-27%



Besoin de vacances, mais à quel prix?

Trois formules familles pour des budgets variant entre 1600\$ et 8000\$

Madeleine Guay
La Presse

Après une période de cocooning provoquée par les événements du 11 septembre, les Québécois rêvent plus que jamais de partir en vacances, disent les spécialistes de l'industrie des voyages. Mais où aller, et à quel prix? Nos trois scénarios proposent des vacances pour la famille (deux adultes et deux enfants), ici ou ailleurs: au Québec, dans le Sud (États-Unis et Cuba) et en Europe. Des vacances à petits prix dans certains cas ou pour les bourses mieux garnies; le coût varie entre 1600 \$ et 8000 \$.

SE LA COULER DOUCE AU QUÉBEC

Les destinations plein air ont la cote au Québec. Chaque année, la demande se fait plus pressante pour accéder à un petit coin de nature.

Par exemple, la Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ) a compté 150 000 appels le lundi 22 avril, première journée pour réserver un des 500 emplacements de camping au mont Orford.

«Du jamais vu, on a presque fait sauter la centrale!», s'exclame Daniel Leboeuf, directeur des communications de la Société. La situation est semblable ailleurs, par exemple dans les parcs nationaux

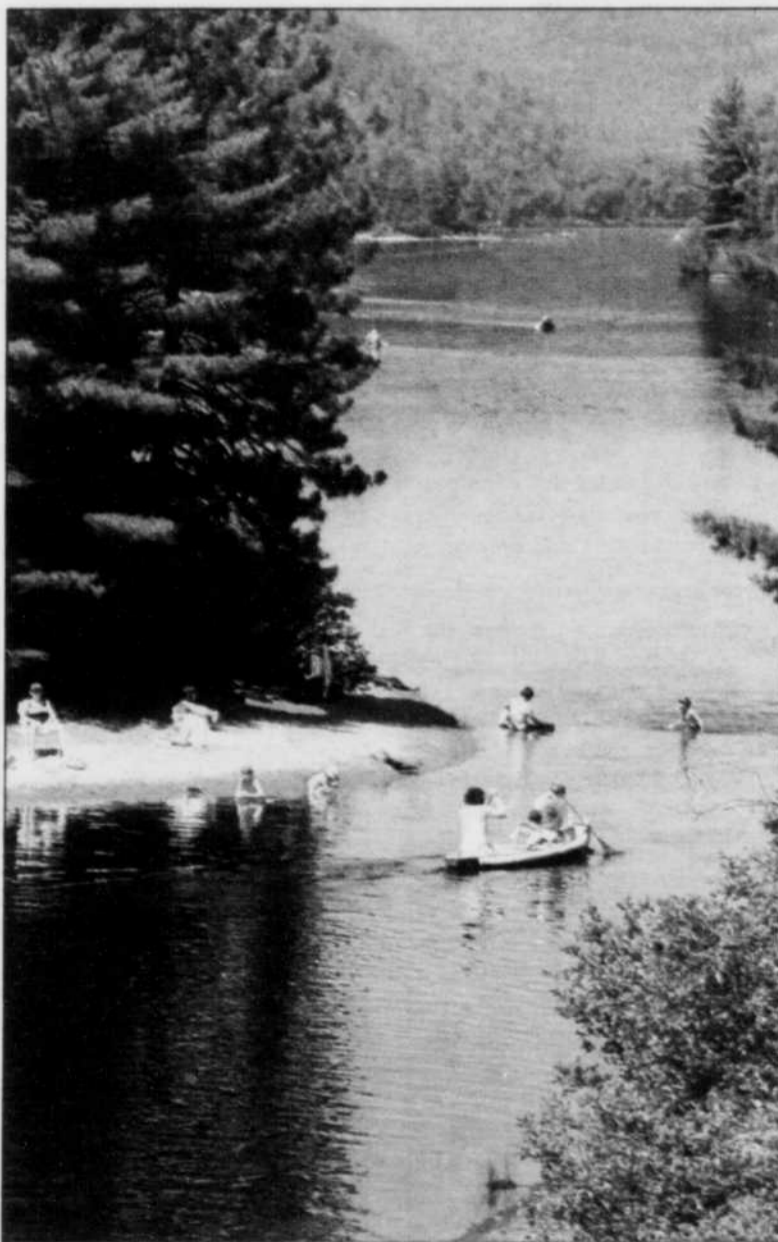
d'Oka ou du mont Tremblant.

Au total, 7000 emplacements de camping et 600 chalets au bord de l'eau sont offerts en location par la SEPAQ dans les réserves fauniques, les parcs nationaux et les centres touristiques, sans compter les espaces offerts par les établissements privés.

Le réseau nature ne cesse de s'étendre. Depuis 1999, la SEPAQ travaille à augmenter et à améliorer l'offre avec un programme d'investissements de 72 millions de dollars qu'elle planifie compléter l'an prochain. Au nombre des dernières réalisations, la modernisation au coût de 6,4 millions du centre écotouristique de Duchesnay, près de Québec, où se trouve le fameux hôtel de glace. Construit aux abords du lac Saint-Joseph, le centre offre des séjours en auberge ou en chalet (pour des groupes de quatre, six, huit ou 10 personnes).

Par exemple, pour une famille de quatre personnes, la location d'un chalet coûte 1075 \$ pour sept nuits. En ajoutant les dépenses d'épicerie et restauration (estimées à 350 \$ pour une semaine), le transport en voiture (100 \$ pour une distance de 500 km) et le coût des activités sur place (90 \$ pour trois activités à 30 \$ chacune avec guide), le prix du voyage s'élève à 1615 \$.

Les chalets de la SEPAQ situés au



LE NOUVELLISTE : SYLVAIN MAYER

Les destinations plein air ont la cote au Québec.

bord des lacs dans les réserves fauniques et les parcs nationaux, différents de ceux des centres touristiques, se louent à meilleur prix: 340 \$ par semaine. Ils sont toutefois moins luxueux, plus loin en forêt, et disponibles pour un séjour de quatre jours (du lundi au vendredi).

D'autres formules sont offertes par le réseau des établissements privés. Le centre Pohénégamook Santé plein air, dans la région du Bas-du-Fleuve, demande 1190 \$ pour recevoir une famille de quatre personnes pendant une semaine. Le prix est supérieur à celui du réseau public, mais la famille n'aura plus un cent à déboursier, sauf pour les repas.

Le forfait inclut le prix de la location d'un chalet et les coûts pour les nombreuses activités comme le kayak, la planche à voile, les randonnées pédestres, etc. Il faut prévoir les déboursés pour l'épicerie, si la famille prépare les repas au chalet, ou environ 600 \$ pour les trois repas de la journée pris à la salle à manger. Le centre de Pohénégamook propose également des soins santé. On peut facilement se laisser tenter par un service, offert à la carte, ou en forfait: trois pour 110 \$ (un massage de 45 minutes, un bain relaxant, un soin corporel).

La SEPAQ offre également la possibilité de sortir des sentiers battus. →

Une formule familiale élaborée depuis l'an dernier permet une visite de l'île d'Anticosti pour 299 \$ par personne. Il comprend l'hébergement, les repas et les visites pendant deux jours dans l'île. Le départ a lieu à partir du quai, à Havre-Saint-Pierre.

Sinon, de plus longs séjours sont offerts à des prix plus élevés. Par exemple, le forfait d'une semaine en chalet coûte 619 \$ par personne, pour un groupe de quatre personnes au moins. Le forfait inclut le prix du billet d'avion à partir de Mont-Joli (un supplément de 125 \$ est

exigé pour un départ en avion de Québec), et la location d'un véhicule tout terrain sur place. Reste à payer les dépenses d'épicerie sur place (estimées à 350 \$). Le voyage coûtera 3326 \$ au total.

DÉPAYSEMENT GARANTI EN EUROPE

À bouder les États-Unis, beaucoup de vacanciers se tournent vers l'Europe. La France, le Portugal et l'Espagne sont parmi les premiers choix des voyageurs. Beaucoup choisissent également de louer une

maison, notamment en France ou en Italie. «Nous recevons de plus en plus de demandes de location de villas provenant de couples, de retraités et aussi de familles», mentionne Lyne Larocque, directrice de l'agence CAA Québec au bureau de Montréal.

L'idée est de s'installer dans ses quartiers généraux, idéalement dans une superbe maison en Provence ou en Toscane, et de se la couler douce en faisant la cuisine du marché et en visitant les environs, naturellement superbes et dépayés.

Par exemple, en louant une maison à San Clemente, un petit village sur le bord du fleuve Arno, en Toscane, les vacanciers peuvent partir chaque matin sillonner le pays et découvrir les trésors de Florence, à 30 km de là, ou de Venise (250 km), Rome (300 km) ou Cinque Terre (180 km), un regroupement de cinq villages perchés au haut de la falaise, au bord de la Méditerranée, et reliés entre eux par des sentiers pédestres.

Un tel voyage peut coûter plus de 8000 \$ pour une famille de quatre personnes, dont 3600 \$ pour l'achat des billets d'avion seulement (900 \$). Le prix moyen de location d'une villa, en Italie, est de 2500 \$ pour deux semaines. En France, il peut en coûter la moitié, soit 1200 \$.

Par ailleurs, la location d'une voiture, une Peugeot par exemple, pour 17 jours avec kilométrage illimité et l'assurance, coûtera 677 \$. Attention: il faut prévoir des coûts d'essence trois fois plus élevés qu'ici.

Le prix de la nourriture est abordable (estimé à 400 \$ pour deux semaines). Et il faut prévoir un budget pour les autres dépenses, comme les visites. Par exemple, une entrée à la Galleria degli Uffizi (Galerie des offices), dit le premier musée du monde, fondé par François 1er de Médicis en 1580 à

Florence, coûte 15 \$ par personne.

SOLEIL ET MER

Une option vacances alléchante est évidemment de partir vers le Sud, pour profiter du soleil et de la mer. Si la côte Est des États-Unis a longtemps été une destination favorite des Québécois, les vacanciers s'y font plus rares maintenant. «La valeur du dollar est trop faible par rapport au dollar américain, alors les Québécois choisissent souvent de nouvelles destinations vacances», commente Lyne Larocque, directrice de l'agence CAA Québec au bureau de Montréal.

Des irréductibles vont néanmoins chaque année aux États-Unis. Les vacanciers roulent en voiture vers la Virginie par exemple, une destination très populaire, ou vers le Maine, à Old Orchard et les environs. Mais le rituel coûte assez cher, presque aussi cher, en fait, que de quitter le continent vers des lieux exotiques comme Cuba ou la République dominicaine, selon les experts en voyage. Il en coûte plus de 3000 \$ pour séjourner sur la côte Est américaine, en choisissant un hôtel modeste (Comfort Inn, par exemple, à 130 \$ US par nuit en haute saison), des restaurants simples (budget de 120 \$ US par jour pour quatre personnes) et en se permettant peu de dépenses superflues (180 US pour les activités).

Il va sans dire qu'il est très facile de défoncer ce budget minimal. Or, selon l'Association canadienne des automobilistes, un forfait voyage «tout compris» pour une semaine à Cayo Coco, une destination vedette de Cuba, coûte 1200 \$ de plus (4202 \$ au total) cet été, pour une famille de quatre personnes. Le forfait comprend l'hébergement trois étoiles, le billet d'avion, les repas, les activités et les boissons, y compris les bières et spiritueux. Ces prix sont exceptionnels. Mais, selon le CAA, les voyages dans le Sud coûtent encore moins cher à l'automne. Pourquoi? Moins de gens veulent partir en raison des risques d'ouragan. L'été, le seul risque est de se faire mouiller par les orages en fin d'après-midi. Mais règle générale, la saison des pluies dérange peu et la température reste chaude... ♦



PHOTO LA PRESSE

Beaucoup de vacanciers se tournent vers les pays d'Europe, comme l'Italie.



PHOTO LA PRESSE

Plusieurs personnes préfèrent une destination exotique comme Cayo Coco, à Cuba.

AU QUÉBEC

Budget pour une famille de quatre personnes, séjour d'une semaine

Station écotouristique Duchesnay, Sépaq		Pohénégamook Santé plein air		Île d'Anticosti, Sépaq, départ en avion de Mont-Joli	
Transport	100	Transport	125	Avion Qué.-Mont-Joli	500
Hébergement	1075	Hébergement	1190	Hébergement	2476
Nourriture	350	Nourriture	350	Nourriture	350
Activités	90	Soins santé	220		
Total	1615 \$	Total	1885 \$	Total	3326 \$

AU SOLEIL

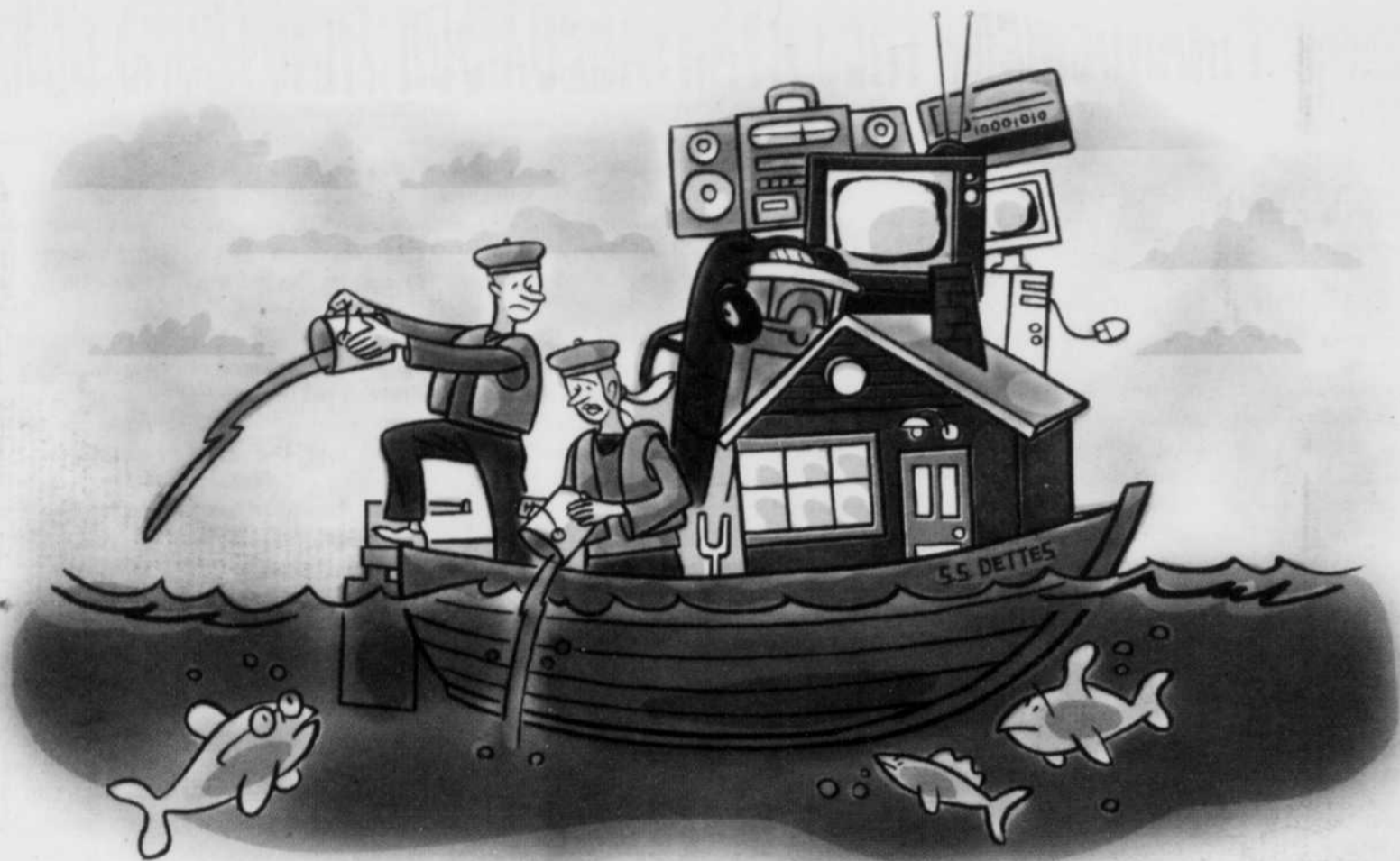
Budget pour une famille de quatre personnes, séjour d'une semaine

Bar Harbour, États-Unis, en voiture (\$ CAN)		Cayo Coco, Cuba	
Essence	100,00	Forfait tout compris	4202
Hôtel	1410,50	(2 adultes, 2 enfants)	
Restaurant	1302,00		
Activités	279,00		
Total	3091,50 \$	Total	4202 \$

EN EUROPE

Budget pour une famille de quatre personnes, séjour de deux semaines

Billet d'avion Montréal-Nice	3600
Location d'une maison en Italie	2500
Location d'auto	677
Essence pour déplacement en voiture	350
Nourriture	800
Visites	270
Total	8197 \$



Pour ne pas crouler sous les dettes

Francis Vailles
La Presse

Êtes-vous hantés par les fins de mois, préoccupés par l'argent qu'il faudra trouver pour les versements hypothécaires, les cartes de crédit et le prêt auto? Ne vous découragez pas, il existe divers moyens pour sortir de la spirale de l'endettement.

Dans certains cas, il est même possible de dégager quelques centaines de dollars par mois dans le budget en consolidant les dettes, calcule le planificateur financier Sylvain De Champlain, membre des Services financiers partenaires Cartier.

«Le surendettement, c'est la plaie de notre société. J'ai eu beaucoup de clients qui vivent de cette situation. C'est chronique, même pour les gens à la retraite», dit M. De Champlain.

Prenons le cas d'un ménage qui habite dans une maison payée 90 000 \$ il y a quelques années, et dont la valeur, grâce au boom immobilier, a grimpé sensiblement. Cette maison grevée d'une hypothèque de 55 000 \$ vaut aujourd'hui 100 000 \$. Pris à la gorge, les membres de ce couple peuvent tirer profit de la valeur nette accumulée dans la propriété pour rembourser leurs dettes à fort taux d'intérêt.

Dans notre cas type, le couple a emprunté 5000 \$ sur des cartes de crédit portant un taux de 19,5 % et l'auto avait été achetée grâce à un

EXEMPLE D'UNE CONSOLIDATION DE DETTES			
Versements mensuels pour un proprio d'une maison de 100 000 \$			
	AVANT CONSOLIDATION	APRÈS CONSOLIDATION	ÉCART
Hypothèques	429,89 \$	586,21 \$	156,32 \$
Cartes de crédit ²	150,00 \$	0,00 \$	-150,00 \$
Automobile ³	387,70 \$	0,00 \$	-387,70 \$
Meubles « Payez dans un an » ⁴	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
Versements mensuels totaux	967,59 \$	586,21 \$	-381,38 \$

Le prêt hypothécaire est de 55 000 \$ avant consolidation et de 75 000 \$ après consolidation. Dans les deux cas, l'hypothèque porte un taux d'intérêt de 6,5 % et un amortissement de 18 ans.

2 Les diverses cartes de crédit sont chargées au maximum, soit un total de 5000 \$, portant un taux d'intérêt de 19,5 %. Le paiement mensuel minimum exigé est de 3 %, soit 150 \$.

3 Le prêt auto de 15 000 \$ sur 4 ans contracté à la banque il y a deux ans porte un taux d'intérêt de 19,5 %. Il reste encore 24 paiements. Le paiement mensuel minimum exigé est de 3 %, soit 150 \$.

4 Les premiers versements pour ces meubles de 1500 \$ seront exigés en juin. Le taux annuel : 28 %.

Source : De Champlain, services financiers et La Presse

prêt personnel à 11 %, il y a deux ans. A cela, s'ajoutent la nouvelle cuisinière et le nouveau frigo, achetés selon la formule «payez dans un an» et dont les 1500 \$ sont dûs en juin prochain, sans quoi un taux d'intérêt de 28 % s'appliquera.

Après une bonne discussion avec le banquier, il sera possible de rembourser ces diverses dettes en augmentant le prêt hypothécaire, de 20 000 \$, par exemple. Au taux hypothécaire actuel, ces 20 000 \$ auront coûté l'équivalent de 6,5 % d'intérêt, soit beaucoup moins que les 11 à 28 % des autres dettes.

Plus précisément, le paiement hypothécaire passera de quelque 430 à 586 \$ par mois (ce montant comprend les intérêts et le capital exigés, mais exclut les taxes foncières et les frais de chauffage). En contrepartie, notre ménage type n'aura plus à se préoccuper des

paiements pour l'auto (388 \$) et pour les cartes de crédit (150 \$), puisque ces prêts auront été remboursés. Gain net: 381 \$ par mois ou environ 4500 \$ par année (voir tableau).

Fait à souligner, l'institution financière pourrait facturer une pénalité s'il reste plusieurs mois à courir au terme du prêt hypothécaire. En outre, le nouveau prêt entraînera vraisemblablement des frais de notaire. Ce prêt, en passant, ne peut excéder 75 % de la valeur de la maison, sans quoi la banque exigera qu'il soit assuré par la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

Sur les 20 000 \$ ainsi empruntés, 8318 \$ servent à effacer le prêt auto, 5000 \$, les dettes de cartes de crédit et 1500 \$, les meubles. Avec les 5182 \$ qui restent, Sylvain De Champlain conseille au ménage de

constituer un fonds de réserve pour parer les imprévus. Cet argent pourrait notamment aller dans un REER, cotisation pour lequel le gouvernement retournera environ 2300 \$, selon le taux d'imposition du ménage.

Cela dit, la consolidation de dettes au moyen du prêt hypothécaire n'est pas à la portée de tous. En effet, pour recourir à ce stratagème, il faut avoir accumulé une certaine valeur immobilière... et encore faut-il en avoir une.

En outre, il faut vraiment être au bout du rouleau pour refinancer sa maison à long terme. Certes, le paiement mensuel total des dettes diminue à court terme, mais le total des frais d'intérêts augmente à long terme. En quelque sorte, le refinancement étale le problème dans le temps, ce qui n'est pas l'idéal.

De plus, la diminution des versements peut donner l'illusion au ménage qu'il a soudain une plus grande capacité d'emprunt et donc plus de possibilités de dépenser, une illusion qui relancerait la spirale de l'endettement.

D'ailleurs, les institutions financières imposent certaines conditions, explique Nathalie Rochecouste, directrice de produits de crédit aux particuliers de la Banque Nationale. Par exemple, dit-elle, l'institution peut suggérer fortement que soit annulées les nombreuses cartes de crédit. On pourrait conseiller de n'en garder qu'une

seule, par exemple, avec une limite de crédit raisonnable. «On peut regarder le budget du client et le conseiller sérieusement, mais on ne peut l'obliger à faire des coupes», précise Mme Rochecouste.

Pour ceux qui ne sont pas propriétaires, il est toujours possible de négocier avec l'institution financière une consolidation des dettes sur la base d'un prêt personnel. Les taux de ces prêts varient entre 7,5 et 11 % actuellement, en fonction du dossier de crédit du client et du terme, indique Mme Rochecouste.

Si le refinancement n'est pas suffisant pour rééquilibrer le budget, il faudra avoir recours à la médecine de cheval, convient M. De Champlain. Des idées: vendre une des deux voitures, faire une croix sur les vacances, couper l'abonnement au câble, réduire la consommation de tabac et d'alcool, diminuer les dépenses de soins de beauté, etc. Ce n'est certes pas facile, mais il faut ce qu'il faut.

Une fois que la spirale de l'endettement est désamorcée, il s'agit de ne pas la réactiver. Pour ce faire, M. De Champlain conseille de dresser un bilan des dépenses et des dettes une ou deux fois l'an. Dès que possible, il faut constituer un fonds de réserve pour parer aux imprévus et ne conserver qu'une seule carte de crédit avec une faible limite. Enfin, il faut résister à l'envie de consommer un bien non essentiel, autant que faire se peut, avant d'avoir l'argent pour se le payer. ♦

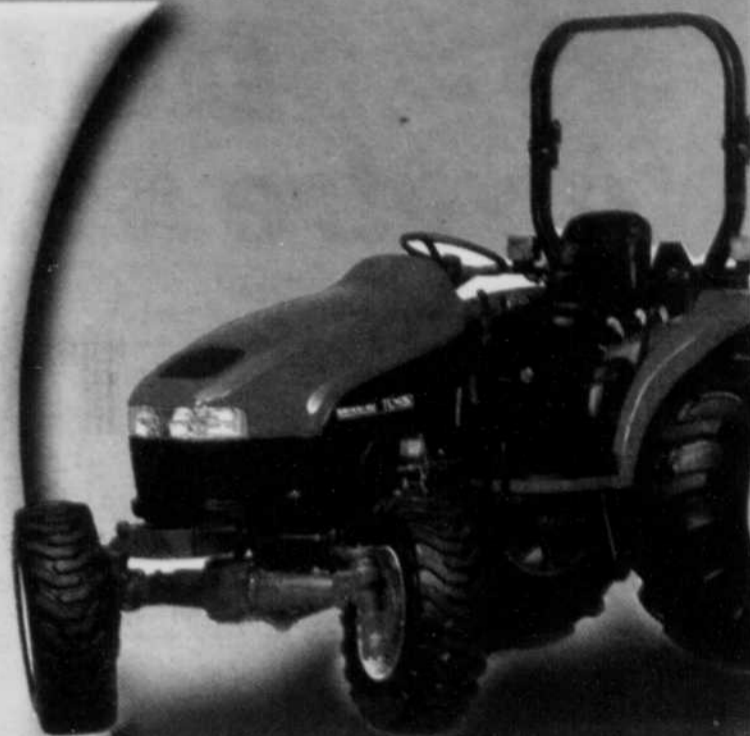
FINANCEMENT TRÈS AVANTAGEUX SUR TRACTEURS COMPACTS



NEW HOLLAND



0 % 12 mois
1,9 % 24 mois
2,9 % 36 mois
3,9 % 48 mois
4,9 % 60 mois



FINANCEMENT SUR TONDEUSES COMMERCIALES

0 % 12 mois
5,9 % 24 mois
7,9 % 36 mois
8,5 % 48 mois



Les marchands de bonheur
New Holland



NEW HOLLAND

Visitez notre site: trudel-piche.com



Louison Baril
représentant



Yvan Trudel
directeur des ventes



Robert Belleville
représentant

Trudel & Piché

585, Notre-Dame, Saint-Narcisse Tél.: (418) 328-3788

184, route 138, Cap-Santé Tél.: (418) 285-1811

4175, boul. Sainte-Anne, Beauport Tél.: (418) 666-0860

Une force nouvelle à votre service



AubinPélissier

AubinPélissier, voilà un nouveau nom dans le paysage commercial de la grande ville de Trois-Rivières. Il s'agit peut-être d'une nouvelle raison sociale mais certainement pas d'un nouveau commerce. En effet, AubinPélissier est une entité issue de la fusion d'Aubin réfrigération et de Pélissier réfrigération, deux grands noms du domaine de la climatisation, du chauffage et de la réfrigération.

RAPPEL HISTORIQUE

Pour remettre les choses en perspective, voici un bref récapitulatif de l'histoire de ces deux entreprises trifluviennes. Tout a débuté en 1955 alors que MM. Robert Aubin et André Pélissier se lancèrent en affaires afin de faire profiter les résidents, commerçants et industriels de la région de leur expertise dans le secteur de la réfrigération, de la climatisation et du chauffage.

Après 14 ans ensemble, les deux associés décident de développer séparément leur entreprise respective. Cette situation aura prévalu jusqu'au début de 2002 alors que l'on assistait à la fusion des deux spécialistes.

MEILLEURS PRIX ET MEILLEUR SERVICE

La fusion des deux raisons sociales imposait également la fusion des effectifs et des équipements. Afin de faciliter les choses, la nouvelle direction décide donc de réunir l'ensemble de ses activités dans les locaux spécialement agrandis de Pélissier réfrigération au 205, rue Godin à Trois-Rivières.

Présentement, AubinPélissier c'est une équipe de 92 personnes à votre service et deux grandes marques, Carrier et York, reconnues mondialement pour leur qualité et leur fiabilité.

AubinPélissier, c'est également une force impressionnante dans les domaines résidentiel, commercial et industriel. Aussi, en raison de l'union et de la mise en commun des forces et du savoir-faire des deux entreprises qu'étaient Aubin réfrigération et Pélissier réfrigération, il en résulte une équipe qui est en mesure de mettre à votre disposition des équipements et une expertise unique en région.

Parmi les grands avantages pour la clientèle que procure la fusion, il y a évidemment des économies d'échelle non négligeables. En effet, en raison de l'importance de ses achats, l'entreprise est en mesure de transférer à sa clientèle les économies réalisées. En bout de ligne, l'entreprise est en mesure de vous offrir de meilleurs prix qu'auparavant.

En raison d'une meilleure organisation des effectifs et des équipements, la fusion permet également une meilleure qualité de service après-vente et ceci aussi bien à l'intention de la clientèle résidentielle, commerciale qu'industrielle.

LES SPÉCIALITÉS

AubinPélissier est fier de vous proposer sa gamme complète de produits et services dans les spécialités suivantes : chauffage, réfrigération commerciale, climatisation, réfrigération industrielle, ventilation, procédés industriels, contrôles (instrumentation et télésurveillance). AubinPélissier s'impose donc comme le spécialiste local de la mécanique du bâtiment.

Par ailleurs, afin de s'assurer de toujours offrir une valeur ajoutée et une exécution soignée sur tous ses mandats, AubinPélissier a mis sur pied un programme de formation continue à l'intention de son personnel technique. Dispensée par les grands fabricants ainsi que par trois formateurs à l'interne, ce programme permet au personnel d'AubinPélissier de constamment demeurer à l'affût des développements technologiques, ce qui permet à la clientèle de disposer d'un équipement offrant un rendement optimum et une efficacité énergétique maximale.

De plus, ce ne sont pas les projets qui manquent pour la nouvelle direction d'AubinPélissier. Par exemple, l'entreprise développe actuellement un nouveau marché au niveau de la réfrigération industrielle à l'ammoniac. En effet, pour ce secteur, ce réfrigérant s'avère particulièrement prometteur puisqu'il est passablement plus efficace que les solutions traditionnelles qui font appel notamment aux réfrigérants classiques.

En mesure d'offrir une gamme de services plus complets que jamais, AubinPélissier s'avère le spécialiste incontournable de la ventilation, du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération en région et ceci aussi bien pour les clientèles résidentielles, commerciales qu'industrielles. Cette récente fusion permettra donc à AubinPélissier d'accroître considérablement sa polyvalence en plus de porter la qualité de son service après-vente à des niveaux jusqu'ici inégalés.

—publi-reportage



205, rue Godin, Trois-Rivières (Québec) G8Z 3H1, Téléphone : 376-3725, Télécopieur : 376-8401
aubinpelissier.com / LICENCE RBQ : 8100-9292-47