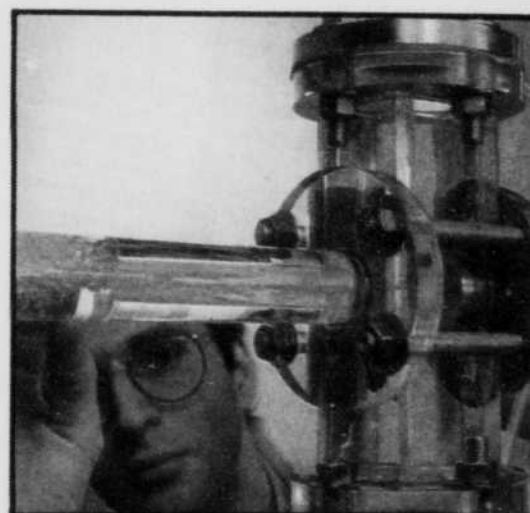
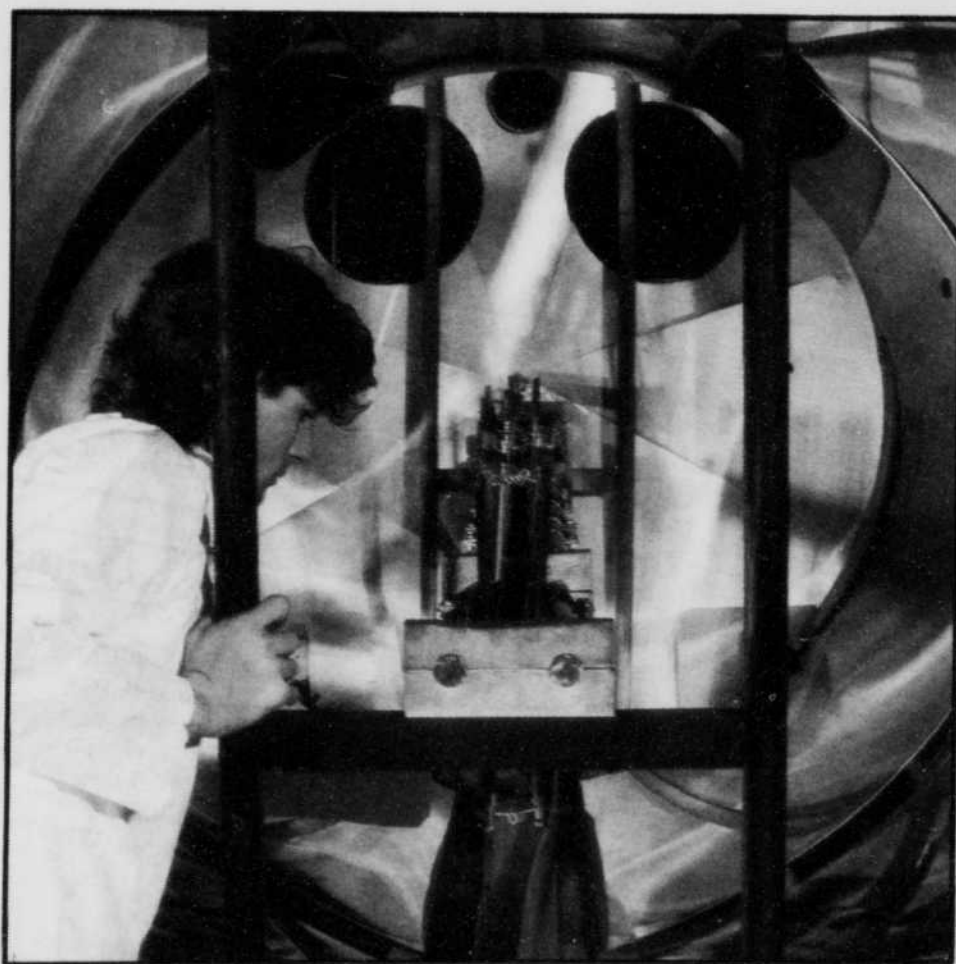


L'EMPLOI UNE RICHESSE COLLECTIVE



EN COLLABORATION

CRCA-04

LE CONSEIL REGIONAL
DE CONCERTATION
ET D'ACTION

MAURICIE
BOIS-FRANCS
DRUMMOND

CAHIER SPÉCIAL
Le Nouvelliste



Pourquoi un cahier spécial sur l'emploi?

Afin d'enrichir la réflexion l'emploi et de démontrer comment des gens de chez nous peuvent créer des emplois, le Comité régional pour le plein

emploi, a publié lors des dernières semaines une série d'articles sous la rubrique "Des gens qui croient à l'emploi".

Composé d'intervenants de milieux syndical, communautaire, para-gouvernemental et des affaires, ce comité régional a comme objectif principal de sensibiliser la population et les leaders économiques à l'urgence d'intervenir en fonction de la réalisation du plein emploi.

Les politiques des dernières années, qui ont conduit à des taux d'intérêt élevés, à un dollar canadien trop élevé par rapport au dollar américain, aux modifications des lois de l'assurance sociale et de l'assurance-chômage, à l'introduction de la T.P.S. et de la T.V.Q., ont eu des effets ravageurs sur le développement économique et cela même pour notre région.

Ainsi, nous avons subi des fermetures d'entreprises (Le Culottier, Belgo, P.F.C.P.) et des mises à pied massives (Norsk Hydro, Didier, Monterey, Norton, etc.). Derrière celles-ci, il y a des drames personnels, des drames familiaux.

L'heure est venue d'agir. Nous devons laisser tomber nos barrières idéologiques, nos préjugés et nos intérêts personnels et participer à la construction d'une région qui nous ressemble et nous rassemble, une région qui s'enrichit du travail de tous et toutes.

Si nous voulons un dévelop-

pement en fonction des intérêts de la collectivité régionale, il nous faut rapidement identifier des projets qui seront assumés collectivement et qui seront partagés par tous les partenaires sociaux et économiques de notre région. De plus, nos représentants politiques (municipal, provincial, fédéral) doivent assurer un leadership et mettre en place des politiques et des mécanismes qui favorisent l'émergence de tels projets économiques.

Par ce cahier spécial, le Comité régional pour le plein emploi veut démontrer qu'il y a actuellement des volontés qui s'expriment partout dans notre région dans le sens d'une relance pour l'emploi. Également, il veut informer et sensibiliser la population régionale sur la problématique de l'emploi.

Le Comité régional veut aussi profiter de la fête des milliers de personnes de notre région qui sont en emploi ou en attente d'emploi pour redonner confiance et casser cette morosité générale en espérant modifier la célèbre phrase de Félix Leclerc par le texte suivant:

"Il n'y a pas de meilleure façon de ressusciter une femme ou un homme que de les payer pour un emploi de qualité".

Guy Rousseau, président
Comité régional
pour le plein emploi

L'EMPLOI: L'ACCENT SUR L'AUTONOMIE !

Il semble qu'il n'y ait pas une journée qui passe sans qu'on nous annonce la fermeture d'une entreprise, la rationalisation des effectifs dans une autre et, fait doublement inquiétant, cette situation affecte de plus en plus nos valeurs sûres, nos fleurons de l'économie, autant en région que sur l'ensemble du territoire québécois d'ailleurs. Et malgré le fait que des analystes nous laissent régulièrement poindre une reprise, il semble qu'elle ait de sérieuses difficultés à développer des racines solides qui permettraient de nous extirper définitivement de cette spirale récessionniste qui nous affecte depuis maintenant trop longtemps.

Face à une telle situation, que peut-on faire? La première option est le laisser-faire, sous prétexte que les leviers de la relance ne sont pas de nature locale ou même régionale, mais relèvent plutôt de nos gouvernements supérieurs qui, par de grands programmes nationaux, des politiques monétaires appropriées, devraient être en mesure de susciter cette relance. Or, nos gouvernements supérieurs sont de plus en plus démunis face à de telles situations et leurs marges de manoeuvre financières restreintes ne leur permettent plus d'affronter seuls des problématiques aussi larges. C'est d'ailleurs ce qui explique que, depuis quelques années, nos gouvernements se soient ouverts à la décentralisation et développent différentes formes de partenariat.

Même si ces ouvertures n'ont pas toujours eu le même accueil, ne mentionnons que la réforme du ministre Ryan qui indispose passablement le milieu municipal, le fait demeure que le mouvement actuel en est un de rapprochement entre les citoyens et les lieux de décision et, corollairement, des leviers qui lui permettraient d'exercer un meilleur contrôle de son développement. Dans un tel contexte, il n'y a plus de justification à l'inaction.

Actuellement, plusieurs politiques gouvernementales favorisent une prise en main par le milieu de ses leviers de développement. On peut mentionner la politique sur le développement de la main-d'oeuvre du ministre Bourbeau, la politique des grappes industrielles du ministre Tremblay, et la nouvelle stratégie de développement régional du ministre Picotte.

Cette dernière, qui nous concerne particulièrement comme organisme voué à la concertation et au développement régional, va nous permettre de mieux articuler notre développement et maximiser l'utilisation des fonds publics.

Essentiellement, cette nouvelle stratégie s'appuie sur une lecture des forces et faiblesses de la région, dans la perspective d'un choix de créneaux de développement. Plutôt que de diluer les efforts, les intervenants régionaux vont favoriser un certain nombre de secteurs pour lesquels ils vont viser l'excellence, ce qui devrait permettre à la région de se positionner adéquatement sur l'échiquier national et international, ce qui s'avère maintenant essentiel dans un contexte d'ouverture des marchés.

Nous n'avons donc plus le choix d'intervenir ou ne pas intervenir, non seulement parce que les moyens d'intervention sont maintenant à notre portée, mais également parce que nous sommes confrontés à des situations devenues inacceptables: des taux de chômage indécents, la fuite de nos ressources humaines les plus dynamiques, la déstructuration de nos milieux de vie, etc.

Depuis quelques années déjà, le CRCA-04 manifeste de façon concrète sa préoccupation pour l'emploi en soutenant techniquement le Comité régional pour le plein emploi, dont il partage intégralement les objectifs.

Sans l'ombre d'un doute, l'emploi constitue un des principaux défis que nous aurons à relever au cours des années à venir, défi qui va fortement solliciter notre dynamisme et notre créativité collective.



MADELEINE G. DUSSEAULT
présidente CRCA-04

L'emploi, une richesse collective

Page couverture: Robert Buist

Mise en page: Jean-Pierre Beaumier

Collaboration à la rédaction: CRCA-04

Illustrations: Archives Le Nouvelliste

Recherche publicitaire: Céline Marineau

Responsable des cahiers spéciaux: Ginette Panneton

OVILA G. HÉTU & ASSOCIÉS INC.

Cabinet en gestion des ressources humaines, notre équipe saura offrir support et conseils dans les domaines suivants:

- Recrutement de cadres de tout niveau;
- Programme de formation sur mesure;
- Formation en bureautique (WordPerfect, Lotus, etc.);
- Rémunération;
- Programme d'accueil favorisant l'intégration des nouveaux employés;
- Soutien aux entreprises pour la réaffectation de cadres;
- Main-d'oeuvre contractuelle générale et spécialisée, incluant le volet secrétariat.

CASIER POSTAL 794
TROIS-RIVIÈRES (QUÉBEC) G9A 5J9
TÉL.: (819) 691-2505 • TÉLECOPIEUR: (819) 691-2496

CRCA-04

LE CONSEIL REGIONAL
DE CONCERTATION
ET D'ACTION
MAURICIE
BOIS-FRANCS
DRUMMOND



Lorsque la formation passe par la récupération

Trente-huit pour cent (38%) des jeunes ne terminent pas leur secondaire. Ceux qui décrochent avant la fin du secondaire réduisent considérablement leurs chances d'obtenir un emploi. Il faut à tout prix favoriser un retour massif à l'école, assurer à nos jeunes une meilleure formation de base et préparer notre main-d'œuvre à répondre aux besoins de l'entreprise.

VIVRE SANS DIPLÔME

Tout cela est vrai. Mais il est vrai aussi que certains jeunes n'obtiendront jamais de diplôme secondaire. Ils n'en ont pas les capacités. Ils devront faire leur vie sans diplôme. Faut-il leur dire qu'ils n'ont pas d'avenir? Faut-il les retourner échouer à nouveau à l'école?

À la commission scolaire de Victoriaville, nous avons préféré affronter la réalité, accepter le fait que certains jeunes ont déjà accumulé trop de retard et rencontrent trop de difficultés pour espérer réussir à un troisième secondaire.

Nous avons alors choisi de rassembler ces étudiants, de les confronter à leurs difficultés, de les mettre face à cet handicap social indéniable que représente l'absence de certification. Puis nous avons créé le Centre de formation en entreprise et récupération (C.F.E.R.) pour ceux et avec ceux qui décideront de faire face à leurs limites.

UNE PERSONNE AUTONOME

C.F.E.R. est un lieu de formation où l'on vise le développement de personnes autonomes, de citoyens engagés et de travailleurs productifs.

Certes, l'absence de diplôme représente un handicap social réel. Mais cet handicap est d'abord social et surtout social. L'absence de diplôme peut réduire notre niveau de vie mais n'affecte en rien notre degré d'humanité.

Même sans diplôme, une personne demeure libre, capable d'orienter sa vie, apte à se choisir des valeurs et à développer des attitudes et des comportements qui les traduisent.

UN CITOYEN ENGAGÉ

L'absence de diplôme n'empêche pas davantage une personne de s'engager pour le développement de sa

collectivité et de la société en général. D'une part, l'engagement social est un élément fondamental du développement personnel. Chacun a besoin de savoir qu'il a sa place dans la collectivité, qu'on a besoin de lui, de sa bonne volonté, de ses idées et de ses opinions si humbles soient-elles. D'autre part, notre société a besoin de modifier des comportements et des attitudes si elle veut relever le défi de l'environnement par exemple, et s'assurer d'un

pas le salaire d'un ingénieur et la marge de manoeuvre sera restreinte. L'emploi risque aussi d'être précaire et monotone. Aussi, il faudra compenser en discipline, en disponibilité et en productivité l'absence des connaissances non acquises.

Mais, même sans diplôme, un emploi demeure possible aujourd'hui. De plus, notre société aurait avantage à développer des secteurs d'emplois non spécialisés.

développement plus durable. C'est pourquoi on peut, même sans diplôme, faire la promotion de ces comportements et de ces attitudes et ce faisant être socialement utile tout en développant ses propres talents.

UN TRAVAILLEUR PRODUCTIF

Enfin, même sans diplôme, on peut gagner sa vie, assurer sa propre autonomie financière et celle d'une famille. Bien sûr, on ne gagnera

DES ENTREPRISES-ÉCOLES BASÉES SUR LA RÉCUPÉRATION

En plus d'attirer la volonté et la détermination de se trouver un emploi, C.F.E.R. s'efforce de créer des entreprises basées sur l'exploitation des rebuts.

C.F.E.R. a créé, en collaboration avec Hydro-Québec et le personnel de la centrale nucléaire de Gentilly, une nouvelle corbeille à papier. Mise à la place de la poubelle de bureau, cette corbeille "oblige presque" ou enfin "incite très fortement" chacun à séparer ses papiers rebuts des autres déchets. Cette corbeille commande ensuite tout un système de récupération qui réduit la facture de vidanges de la centrale. Cette dernière amène à C.F.E.R. près de cinq tonnes de papiers fins par mois dont la valeur après tri varie de 500\$ à 1000\$, selon l'état des marchés.

À titre d'exemple, la seule place Desjardins prévoit réduire ses frais d'enfouissement de 10 000\$ par mois en installant des corbeilles sélectives. On y récupérerait plus de cinq tonnes de papiers et cartons par jour. Combien faut-il de personnes pour trier adéquatement tous les papiers-rebuts générés par l'ensemble des institutions et édifices à bureaux du Québec? Nous ignorons combien, mais nous savons qu'il n'est pas un seul de ces emplois dont nous puissions nous priver.

C.F.E.R. a aussi entrepris de collecter, trier, faire recycler et remettre en marché tous les restants de peinture des ménages québécois. Dans ce seul secteur, il y a 1500 barils de peinture à récupérer chaque année et 75 000 contenants de quatre litres à remettre en marché.

EN CONCLUSION

À la commission scolaire de Victoriaville, nous n'avons pas honte de développer cette entreprise chez nous, de réclamer ces emplois pour nous. Un centre provincial de récupération des rebuts de peinture du Québec, c'est aussi prestigieux que n'importe laquelle option professionnelle et surtout c'est pédagogiquement aussi utile.

Normand Maurice
C.F.E.R.



La découverte de l'emploi a un nom,

SPRINT...

le goût du travail

Service de préparation et d'intégration au travail



SPRINT

550, rue Bonaventure, bureau 204
Trois-Rivières (Québec) G9A 2B5

372-9211



La Fédération de l'UPA de la Mauricie

LE SERVICE D'EMPLOI AGRICOLE (S.E.A.) DE LA FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA MAURICIE

Si vous êtes agriculteur et vous cherchez un ouvrier agricole, que ce soit à l'année, pour la période des récoltes seulement ou pour vous remplacer temporairement, le Service d'emploi agricole de la Fédération de l'UPA de la Mauricie est là pour vous.

C'est notre rôle de vous aider à combler vos besoins en main-d'oeuvre agricole.

N'hésitez pas à communiquer avec nous.



Service d'emploi agricole
Fédération de l'UPA de la Mauricie
230, rue Vachon, Cap-de-la-Madeleine (Qué) G8T 8Y2,
Tél.: (819) 378-4033

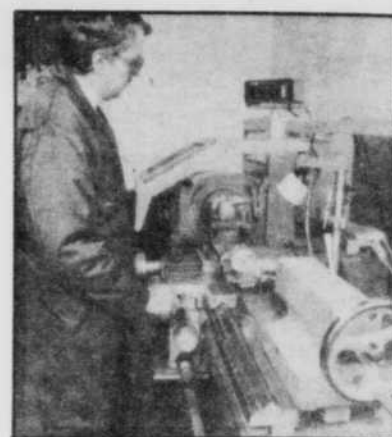
De meilleurs moments à venir...

La récession fait mal chez nous... des emplois perdus, des entreprises qui ferment, bref, la région est durement frappée. En finira-t-on bientôt avec cette crise économique? À défaut d'avoir une réponse claire et précise, tous le souhaitent. Malgré la conjoncture difficile qui nous affecte, on peut néanmoins faire ressortir des points positifs et des éléments rassurants.

Le premier a trait à la performance de la région au chapitre du chômage. Même s'il faut avouer que le retrait d'une partie de la population active masque un chômage réel (phénomène quasi-généralisé à l'échelon québécois), plusieurs régions dépassent la Mauricie/Bois-Francs pour leur taux de chômage: Bas Saint-Laurent, Gaspésie, Montréal, Lanaudière, Abitibi-Témiscamingue et Côte-Nord du Québec vivent une situation encore pire que la nôtre.

Malgré un climat économique défavorable, des entreprises et des secteurs industriels vont de l'avant et traversent de bons moments. L'atelier d'usinage Marmen de Cap-de-la-Madeleine est l'une d'entre elles; on peut aussi compter sur le dynamisme de Nova Quintec de Pierreville et de Camions Phoenix de Saint-Cyrille dans les camions à incendie alors qu'une cinquantaine de travailleurs ont pu trouver un emploi avec la reprise des activités de l'Abattoir Ouellet de Sainte-Perpétue.

Savons-nous que l'une des usines de fabrication de disques audionumériques les plus productives au monde est située à Drummondville? Disques Améric tire fort bien son épingle du jeu dans un marché très



compétitif... Sur un autre plan, les marchands du centre-ville de Shawinigan mettent aussi la main à la pâte.

Rappelons-nous le chemin parcouru depuis 1983, année du premier grand Sommet économique régional! À l'époque, les constats étaient troublants: la grande entreprise ne créait plus d'emplois, la concertation restait limitée, l'entrepreneuriat était déficient, etc.

Il a suffi d'une vaste prise de conscience et de se relever collectivement les manches pour passer à l'action. Nous avons aidé, encouragé et valorisé nos entrepreneurs de sorte que la Mauricie/Bois-Francs n'a plus à être jalouse des stratégies de développement d'autres régions de la province. Même si des progrès restent à faire, la concertation régionale a pris un nouvel élan, mais SURTOUT, nous avons identifié nos forces et nos faiblesses. C'est là l'une des clés du développement local et régional et avec ça, nous sommes sur le bon chemin.

Jules Bergeron, économiste
régional, Direction de
la recherche M.M.S.R.F.-04

La commission scolaire Samuel-De Champlain



«Le reflet du succès»

Partenaire dans la
relance économique
de la Mauricie



Le Conseil régional
des travailleurs
et travailleuses
centre du Québec



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

Le plein emploi

Un engagement en faveur du plein emploi est un engagement à considérer le chômage involontaire comme socialement intolérable et comme requérant l'intervention de l'État et de tous les intervenants socio-économiques de façon à ce qu'il y ait toujours des emplois disponibles pour tous ceux et celles qui veulent travailler.

Il faut se serrer les coudes et développer nos solidarités derrière cet objectif commun qui représente le seul moyen d'instaurer une société plus prospère et plus équitable: le seul moyen de redonner dignité et fierté aux hommes et aux femmes de notre région.

C'EST NOTRE PRIORITÉ



L'EMPLOI, UNE RICHESSE COLLECTIVE

publi-reportage

PARTENAIRES *Bien sûr!...*

LA
L'INFORMATION CLÉ
SUR MESURE



**Le Cégep de Trois-Rivières
a la clé de l'emploi**

Des emplois meurent... d'autres naissent.

Fin le temps où trouver un emploi et le garder étaient choses faciles! Aujourd'hui, on doit s'attendre à plus d'une vie professionnelle. Il faut s'adapter aux exigences changeantes de l'emploi. Comment? **Par une formation qualifiante.**

De nombreux secteurs sont à la recherche de travailleurs et de travailleuses qualifiés.

En relation avec le marché de l'emploi, l'éducation des adultes du Cégep de Trois-Rivières propose des activités de formation et de recyclage établies en fonction des besoins particuliers de certains groupes de travailleurs et de travailleuses... suivant des horaires et des approches pédagogiques qui leur conviennent.

Au Cégep de Trois-Rivières, l'éducation des adultes, c'est une porte ouverte sur:

- plusieurs centaines de spécialistes dans plus de 35 disciplines;
- une mine de ressources physiques et matérielles à la fine pointe de la technologie.

L'éducation des adultes au Cégep de Trois-Rivières: la clé maîtresse de l'emploi.

Service de l'éducation
des adultes
Cégep de Trois-Rivières
3500, rue de Courval
Trois-Rivières (Québec)
G9A 5E6
Tél.: (819) 378-4911
Télec: (819) 376-1026

CSPR



Centre spécialisé
en pâtes et papiers
Cégep de Trois-Rivières
2250, rue St-Olivier, C.P. 97
Trois-Rivières (Québec)
G9A 5E6
Tél.: (819) 372-0202
Télec: (819) 372-9938



Centre de métallurgie
du Québec
Cégep de Trois-Rivières
1640, 6e Rue
Trois-Rivières (Québec)
G8Y 5B8
Tél.: (819) 376-8707
Télec: (819) 376-0229



Relever le défi de l'emploi

Le 9 janvier 1992, l'industrie papetière P.F.C.P. annonçait la fermeture de son usine de Trois-Rivières. La consternation s'installa dans la population: plus de 1000 emplois étaient perdus! Quelques heures après l'annonce cruelle, les principaux organismes régionaux se mobilisèrent et unirent leurs efforts dans ce qui se révélera être le défi pour toute une région de se refaire une santé économique.

Un comité d'action régional fut mis sur pied pour favoriser le développement de nouvelles entreprises. Ce groupe de travail préconise d'abord leur implantation mais aussi, en collaboration avec les employés mis à pied, recherche plus largement à forger une culture entrepreneuriale au sein de notre population.

Plusieurs comités ont été formés et la Chambre de commerce de Cap-de-la-Madeleine, s'implique à fond. Elle siège actuellement à plusieurs comités. Elle a également pris une initiative, soit un sondage auprès de ses membres dont les résultats plus que positifs ont été dévoilés à la dernière rencontre du comité de développement de l'entrepreneuriat. On peut déjà tirer comme conclusion que les gens d'affaires ont beaucoup d'idées concernant la mise sur pied de nouvelles industries et qu'ils sont prêts à y mettre des efforts et du temps.

Les travailleurs de la P.F.C.P., tout comme les autres travailleurs, peuvent profiter de ce contexte favorable pour faire émerger leur esprit entrepreneurial. Si tous déploient leurs efforts et démontrent leur sens des responsabilités ainsi que leur dynamisme, notre région sortira gagnante de ce défi.

Daniel Croteau, représentant de la Chambre de commerce de Cap-de-la-Madeleine au comité de développement de l'entrepreneuriat

**Personnel
illimité**
EXPERT EN COURTAGE DE PERSONNEL

Agence de placement

Consultation

TROIS-RIVIÈRES
3555, De Courval 373-8208

DRUMMONDVILLE
965-D, boul. St-Joseph 474-6898

Secrétariat Plus inc.

- Location de personnel
- Pré-sélection dans tous les domaines
- Service de secrétariat
- Rédaction de curriculum vitae



Pour de nouvelles approches à l'organisation du travail

Pour maintenir, créer et développer des emplois au Québec, il faudra désormais nous affirmer davantage sur les marchés extérieurs et exporter une plus grande quantité de biens et de services québécois à l'étranger.

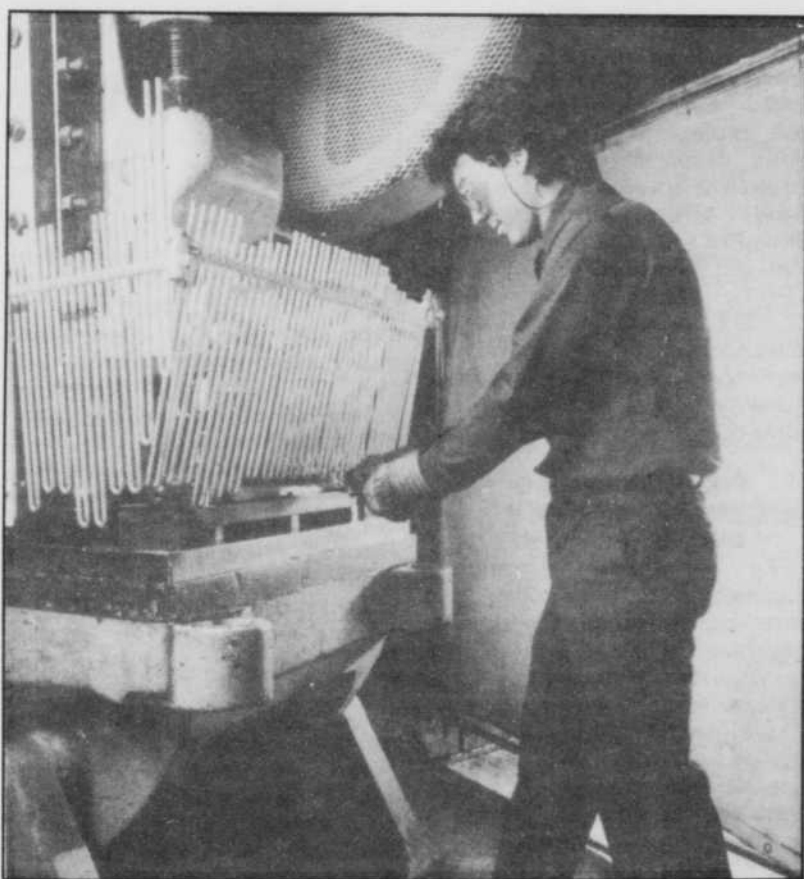
Pour faire face à la concurrence internationale, nos entreprises devront atteindre des standards de qualité, d'efficacité et de productivité de plus en plus élevés. Ce ne sont pas tellement les pays à bas salaires que le

devienne un prétexte à une détérioration des conditions de travail ou à la précarité d'emploi. Pour s'en prémunir, il est essentiel que les travailleurs soient associés à ces initiatives comme de véritables partenaires, dès les premières phases d'élaboration, et qu'on leur donne toutes les informations et les analyses pertinentes à ces transformations.

Il faudra sans doute, de part et d'autre, modifier certaines habitudes et s'ouvrir à de nouvel-

même de l'entreprise, pour que nous puissions relever ensemble les défis de la concurrence internationale et ainsi sauver et développer des emplois au Québec.

Michel Payette
Secrétaire général
Forum pour l'emploi



Québec doit chercher à concurrencer, mais plutôt les économies occidentales à salaires élevés et à forte valeur ajoutée, qui rivalisent entre elles par la qualité de leurs produits et leur efficacité à les produire.

On a beaucoup entendu parler, dans ce contexte, de l'importance de l'éducation, de la formation de la main-d'œuvre, de la recherche scientifique, du développement technologique, de l'innovation ou de la poursuite de la qualité totale. On doit aussi revoir, dans ce cadre, toute la question de l'organisation du travail.

Le défi consiste ici à conjuguer et à mobiliser toutes les ressources de l'entreprise afin de produire de la façon la plus efficace possible, tout en favorisant la qualité du produit, l'épanouissement des individus dans leur travail ainsi que l'amélioration générale de leurs conditions de travail, de santé et de sécurité.

Il faut en effet éviter que l'implantation de nouvelles méthodes d'organisation du travail ne

les approches au travail. L'entreprise aura probablement besoin d'une plus grande flexibilité, concernant notamment la répartition des tâches, les statuts d'emploi, les horaires de travail et peut-être même les modes de rémunération. Les travailleurs seront par ailleurs mieux disposés à convenir d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail, si on leur donne accès à plus d'information et si on les implique davantage dans une démarche de partenariat, pour accroître la compétitivité de l'entreprise et maintenir la stabilité de leurs emplois.

Différentes formules de participation peuvent alors être envisagées, pouvant même aller jusqu'à l'actionnariat, le partage des profits ou la participation à la gestion de l'entreprise.

La concertation patronale-syndicale s'implante de plus en plus au Québec, du moins au niveau des grandes organisations patronales et syndicales. Elle doit maintenant s'incarner de façon encore plus concrète au sein

L'EMPLOI UN DÉFI COLLECTIF

Pour Desjardins, il importe qu'entreprises, travailleurs

et autres agents économiques se concertent pour

réaliser le plein emploi. Le développement

régional de l'emploi commande une véritable

mobilisation de nos énergies, de nos talents et

de nos habiletés. C'est pourquoi les caisses

populaires Desjardins du centre du Québec

s'impliquent activement dans des initiatives

concrètes telles :

- la promotion de l'achat chez nous

- la mise sur pied de motels industriels

- les Fonds Desjardins d'aide

aux jeunes entrepreneurs



Desjardins

L'incroyable force de la coopération.



L'EMPLOI, UNE RICHESSE COLLECTIVE

publi-reportage

Les nouveaux emplois manufacturiers



La Fédération de l'UPA de la Mauricie

LE SERVICE D'EMPLOI AGRICOLE (S.E.A.) DE LA FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA MAURICIE

Si vous cherchez un emploi en agriculture, qu'il soit permanent, saisonnier ou journalier, à l'intérieur ou à l'extérieur de votre région, le Service d'emploi agricole de la Fédération de l'UPA de la Mauricie, c'est pour vous.

Les Services d'emplois agricoles (S.E.A.) sont des bureaux de placement en agriculture qui agissent au nom de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.

Toute personne à la recherche d'un emploi dans le domaine agricole peut s'y inscrire gratuitement.



SERVICE D'EMPLOI AGRICOLE FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA MAURICIE
230, rue Vachon, Cap-de-la-Madeleine (Québec) G8T 8Y2
Tél.: (819) 378-4033



**«LES GESTES, LES MOYENS À METTRE
EN OEUVRE VOUS APPARTIENNENT.
CEUX QUI SONT LÀ VOUS SERVIRONT
DORÉNAVANT ET NE SE SERVIRONT PAS
DE VOUS.»**

Extrait du discours de M. Paul-Émile Dalpé, premier président
de la C.S.D., lors du Congrès de fondation, 8 juin 1972.

L'originalité, la créativité, l'avant-gardisme ont toujours caractérisé la C.S.D. dans sa courte, mais riche histoire et constituent l'essence de son action revendicatrice. Les membres des syndicats affiliés ont évolué au rythme du Québec. Ils ont façonné et vécu jour après jour le changement dans leur milieu de travail.

Ensemble, ces femmes et ces hommes dirigent la C.S.D., une centrale à leur image, où il fait bon s'exprimer et agir en toute liberté.

**20
ANS**

de démocratie syndicale
de promotion collective des travailleuses et des travailleurs
d'innovation dans l'action
de respect des libertés et du pluralisme dans notre société

**À L'OCCASION DU 1^{ER} MAI, LA CENTRALE DES
SYNDICATS DÉMOCRATIQUES SALUE LES
TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ET
LES INVITE À EXPRIMER LEUR SOLIDARITÉ.**

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

LA DIMINUTION DES EMPLOIS MANUFACTURIERS

Les sociétés industrielles ont été appelées ainsi à cause de la très grande importance qu'occupait le secteur manufacturier dans leur économie. Dans les années 1940, par exemple, le secteur industriel constituait le principal fournisseur de richesses et d'emplois. Depuis ce temps, les choses ont bien changé. Par exemple, au Québec, l'emploi dans le secteur manufacturier qui représentait 34,5% de l'emploi total en 1961, ne représente plus, en 1989 que 24%. Ces dernières semaines, plusieurs fermetures d'usines dans notre région ont rappelé à tous cette dure réalité. En effet, pour la Mauricie-Bois-Francs, l'emploi industriel est passé de 39,5% en 1961 à 28% en 1987 (O.P.D.Q.-1991). L'emploi manufacturier a toujours été important pour notre région. Aussi, son avenir nous préoccupe-t-il.

POURQUOI L'EMPLOI MANUFACTURIER DIMINUE-T-IL AINSI?

La population mondiale augmente. Les besoins des gens augmentent également. Pourquoi alors l'emploi manufacturier diminue-t-il? Ce phénomène économique s'explique par deux causes principales. D'une part, l'ouverture de nos marchés aux produits d'autres pays a favorisé la concurrence et rendu plus abondante l'offre des produits manufacturés et fabriqués à l'étranger. Ceci ayant pour conséquence de faire fermer les usines les moins compétitives. Plusieurs des nôtres ont ainsi été touchées, faute de machines efficaces ou de main-d'oeuvre bon marché.

L'autre cause réside dans les progrès extrêmement rapides qui se sont accomplis dans les techniques de production. Les usines d'aujourd'hui sont beaucoup plus "productives" tout en étant beaucoup moins polluantes. Selon une étude du M.I.T. certaines entreprises manufacturières parviendraient même à produire avec moins de deux heures de temps/homme par produit.

Si le progrès technologique s'avère extrêmement efficace pour le marché, il faut cependant l'avouer, il constitue actuellement un défi énorme à l'emploi. L'emploi qui constitue toujours la seule source de richesse pour la grande majorité d'entre nous. Faut-il conclure que l'emploi manufactu-

rier est terminé?

LES EMPLOIS MANUFACTURIERS DE DEMAIN

Les emplois manufacturiers de demain seront certes moins nombreux que ce que nous avons connu au cours des cinquante dernières années. Mais, nous prévoyons qu'ils demeureront autour de 25% dans une économie en "bonne santé".

Nous disons une "économie en bonne santé" car pour pouvoir conserver 25% de notre main-d'oeuvre dans le secteur manufacturier, celui-ci devra être dynamique, hautement productif et bien sûr, capable de vendre à travers le monde ses productions. Il n'existe pratiquement plus, en effet, de marché fermé; chaque entreprise aujourd'hui, même la P.M.E., est mise en concurrence, sur son propre marché avec des produits coréens, thaïwanais, japonais ou autres. On ne peut plus revenir en arrière. Le marché est mondial et il le restera.

C'est le visage même de l'entreprise manufacturière qui aura changé. Nous retrouverons, en fait, deux types d'emplois manufacturiers. L'un, fondé sur la production à grande échelle, avec emploi massif de processus automatisés réclamant moins de main-d'oeuvre mais une main-d'oeuvre de planification et de contrôle (secteur des ressources naturelles et production de masse). L'autre type sera celui des entreprises axées sur la qualité et le service: avec produits spécialisés et marchés segmentés (production de consommation, de haute technologie, etc.).

Dans les deux cas, les emplois exigeront un degré élevé de connaissances et de savoir-faire. Le Conseil économique du Canada n'écrivait-il pas, dernièrement, que la grande part des nouveaux emplois exigeront désormais un premier diplôme universitaire?

La formation est la clé de l'avenir dans le domaine de l'emploi manufacturier. Une main-d'oeuvre capable de communiquer, travailler en équipe et faire preuve d'innovation tout en étant dotée d'une compétence et d'une autonomie certaine dans le domaine technique, voilà le type de travailleur que l'on cherchera demain.

Claire V. de la Durantaye
Professeure, Département
d'adm. et écono., doyenne
des études de premier cycle,
U.Q.T.R.



L'EMPLOI, UNE RICHESSE COLLECTIVE

publi-reportage

Ces deux programmes s'adressent aux personnes qui devront quitter leur emploi à la suite d'une fermeture ou d'une restructuration des effectifs d'une entreprise. Dans un pareil cas, l'entreprise est tenue par la loi de mettre en oeuvre des programmes pour aider les employés à augmenter leur niveau d'employabilité notamment chez les salariés.

Un exemple bien de chez nous pour discuter de ce sujet est l'annonce de la fermeture de l'usine P.F.C.P. Comme c'est souvent le cas, les employés sont pris par surprise; au début ils n'y croient pas; c'est la négation. Par la suite, c'est le désarroi: qu'est-ce que je vais faire, est-ce que je vais me retrouver du travail...? Puis l'agressivité vis-à-vis d'un employeur pour lequel on a le sentiment d'avoir donné le meilleur de sa vie.

Chez P.F.C.P., on croyait avoir un emploi jusqu'à la retraite. Stupéfaction, il faut maintenant songer à la possibilité d'un nouveau travail, réévaluer ses priorités, considérer les impacts financiers et familiaux.

Habituellement, un comité de reclassement est formé par un représentant des gouvernements provincial et fédéral, des représentants du syndicat et de la compagnie ainsi que d'un président choisi par les membres du comité. Chez P.F.C.P., on optait pour un comité d'entreprise, à la différence que la compagnie se réserve le droit d'engager une firme de son choix pour offrir les services aux travailleurs.

La première étape consiste à évaluer les besoins des travailleurs. Ceux-ci, compte tenu de leur niveau d'âge, de leur expérience de travail, de leur scolarité, pourront bénéficier

La réaffectation des cadres et les comités de reclassement

de différents services. Parmi ces services, on note: - Les programmes de subvention pour travailleurs âgés (P.A.T.A.). - Les programmes de planification financière suite à la perte d'un emploi. - Les programmes de retour aux études pour l'obtention d'un diplôme d'équivalence de secondaire 5 ou d'un diplôme d'études secondaires. - Les programmes d'orientation professionnelle. - Les programmes de formation professionnelle. - Les programmes de counselling d'emploi. - Les programmes de méthodes de recherche d'emploi incluant la rédaction d'un curriculum vitae.

L'ensemble de ces activités est planifié et supporté par le président qui fait régulièrement rapport aux comités. D'une durée de sept à huit mois, un comité de reclassement a pour but d'établir une complémentarité entre le marché du travail (demande) et les qualifications des travailleurs (offre).

Nous suggérons: - Aux dirigeants d'entreprise de s'assurer qu'il n'y aura pas une reprise des activités avant d'implanter un comité de reclassement. - Aux travailleurs de définir leurs priorités et de cibler leurs besoins afin que le comité de reclassement ne soit pas un comité «bidon» pour occuper les travailleurs en attendant que... - Aux travailleurs qui n'ont pas leur secondaire 5 de s'inscrire aux examens d'équivalence ou de considérer un retour aux études. - Aux travailleurs débrouillards et dy-

namiques de développer leur entrepreneurship pour se partir à leur compte ou chercher un emploi promoteur.

Une restructuration des effectifs implique généralement la réaffectation d'un certain nombre de cadres. La nouvelle du remerciement peut être ressentie quelques mois auparavant par une diminution des responsabilités ou arriver par surprise. L'annonce d'une telle décision est à la fois aussi difficile pour les chefs d'entreprise que pour les cadres. Voilà pourquoi un certain nombre d'organisations utilisent les services de firmes spécialisées en gestion de ressources humaines.

Les activités de réaffectation sont importantes dans un premier temps pour aider les dirigeants d'entreprise à se séparer de leurs proches collaborateurs, dans certains cas des amis, et dans un deuxième temps pour aider les cadres à vivre le deuil de la perte d'emploi. Elles seront utiles également pour réévaluer leur cheminement personnel et professionnel, soustraire ceux-ci à l'activisme et les outiller pour retrouver un nouvel emploi.

Après avoir été informé de sa mise à pied par son supérieur immédiat, l'individu est aussitôt assisté par un conseiller en réaffectation pour répondre à ses besoins.

Le travail du conseiller consiste: - À écouter le cadre et permettre

à celui-ci d'exprimer ses sentiments face à sa nouvelle situation. - À identifier les besoins de l'individu à court et moyen terme. - À établir son historique d'emploi et à évaluer les forces et les aspects à développer chez celui-ci. Cette étape permettra d'établir le curriculum vitae de l'individu. À ce sujet, notre expérience montre que bon nombre de cadres n'ont jamais eu à se chercher un emploi ou à vendre leurs services. En conséquence, ceux-ci se trouvent généralement démunis et avec peu de ressources pour faire face à cette situation. - À mettre à leur disposition les services d'orientation professionnelle et de planification de carrière et financière. - À mettre à la disposition du cadre les services d'un bureau et d'une secrétaire. Le conseiller aura à faire profiter son client de ses contacts privilégiés et l'aider à se vendre. - À prévoir des rencontres pour maintenir la motivation et faire un suivi sur le plan d'action.

L'ensemble de ces activités per-

mettra aux cadres de réévaluer leur cheminement. Pour la majorité d'entre eux, ce sera un tremplin pour relever de nouveaux défis, mieux intégrés à leur dimension personnelle.

Nous suggérons: - Aux dirigeants d'entreprise de mettre à la disposition de leurs cadres les services requis pour faire d'un moment difficile un moment de développement personnel et professionnel. - Aux cadres d'entreprise, d'utiliser cette opportunité pour faire un bilan de vie personnel et professionnel et d'orienter leurs énergies vers un projet intégré à leurs valeurs.

En somme, nous croyons que ces périodes dans la vie de travail d'un individu sont des moments privilégiés pour se dépasser et développer son talent. Dans une certaine mesure, chanceux sont ceux et celles qui peuvent sainement le vivre et être supportés par leur organisation.

Gilles Lajoie

Lajoie consultants et associés inc.



ASSEMBLÉE NATIONALE

Jean-Pierre Jolivet

Député de Lavolette
Porte-parole de l'Opposition
en matière de forêts



UN COUP DE MAIN-D'OEUVRE AUX ENTREPRISES ET AUX TRAVAILLEURS DE LA RÉGION

Services-conseils et aide financière
pour le développement des ressources
humaines.

Crédit d'impôt à la formation en
complément de nos programmes et
services.



Commission de formation
professionnelle
de la main-d'oeuvre
Région Mauricie/Bois-Francs

500, rue des Érables, Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 5J1
Tél.: (819) 379-1314/Télécopieur: (819) 379-3423

346, rue Béliveau, Saint-Léonard-d'Aston, Qc J0C 1M0
Tél.: (819) 399-3173/Télécopieur: (819) 399-3290



L'EMPLOI, UNE RICHESSE COLLECTIVE

publi-reportage

Gagner sa vie... mais encore?

"Je travaille pour gagner ma vie". Sans doute, est-ce la motivation de la majorité des gens qui occupent un emploi. En y regardant de plus près,

nous devons cependant reconnaître que le fait d'exercer un travail ne se limite pas seulement à l'apport économique. Sinon, comment expliquer que des personnes dont les ressources financières leur permettraient d'arrêter de travailler continuent quand même à pratiquer cette activité? Pourquoi des personnes qui pourraient vivre de rentes sociales se cherchent-elles de l'emploi? Pourquoi des personnes à l'âge de la retraite insistent-elles pour continuer à travailler?

C'est que le travail a aussi une valeur sociale, valeur d'autant plus importante en période où occuper un emploi est presque un privilège. En effet, le travail nous confère un statut social. Nous nous définissons souvent par notre titre d'emploi: je suis infirmière, coordonnateur, mécanicien, ingénieure... Il offre également une certaine dignité, celle de ne pas "vivre au crochet de la société" et d'apporter sa contribution personnelle à cette même société. Le milieu de travail offre encore de nombreuses occasions de relations interpersonnelles.

Enfin, nous attendons d'un travail qu'il nous permette d'utiliser nos ressources en vue d'un plus grand épanouissement personnel. L'expérimentation et les réalisations faites en milieu de tra-

vail contribuent ainsi à l'actualisation de notre potentiel.

Peu importe que nos aptitudes soient davantage au niveau d'un travail manuel, technique, artistique, administratif ou social, l'important est que chaque personne puisse utiliser ses compétences personnelles dans le cadre d'un travail où elle se sentira à l'aise d'évoluer.

Le travail prend donc dans notre vie un sens beaucoup plus large que "le gagne pain" et il importe de reconnaître ses autres valeurs. Comme membre à part entière de la société, nous aspirons toutes et tous à un statut personnel, à un revenu suffisant et à notre propre réalisation.

Afin que cela ne soit pas un avantage réservé à un nombre de travailleuses et travailleurs sans cesse décroissant, il importe de mobiliser toutes nos énergies à instaurer une situation de plein emploi. À tous les niveaux, qu'ils soient communautaire, patronal, syndical ou gouvernemental, la préoccupation première doit être la même: prendre toutes les mesures possibles en vue de permettre à chacune et à chacun d'avoir accès à un emploi et de bénéficier ainsi de toutes ses retombées. C'est une question de justice et de santé sociales!

Madeleine Lebeau
Liaison Femmes-Travail

EMPLOI

Une démarche qui réussit!

UN PROGRAMME À VOTRE MESURE

Nous vous offrons:

- Un support technique et humain personnalisé
- Un programme complet et participatif de recherche d'emploi
- Une dynamique de groupe très motivante
- Une méthode éprouvée, 70% des participant(e)s se trouvent un emploi.

UN CONTENU PRATIQUE

Nous vous aiderons à:

- Créer votre propre banque d'employeurs potentiels
- Rédiger votre curriculum vitae
- Vous préparer à une entrevue
- Vous familiariser à la recherche d'emploi et à l'approche auprès des employeurs

CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE-BOIS/FRANCS

Tous les services offerts sont
GRATUITS

Sessions de formation: Tous les mois
Trois-Rivières, Cap-de-la-Madeleine,
Shawinigan, Grand-Mère et Saint-Tite
Inscrivez-vous:
(819)370-3660 (frais d'interurbains acceptés)

UNE COLLABORATION DU CENTRE D'EMPLOI DU CANADA
ET DU CENTRE D'ÉVALUATION MULTI RESSOURCES

Vous songez à vous lancer en affaires?

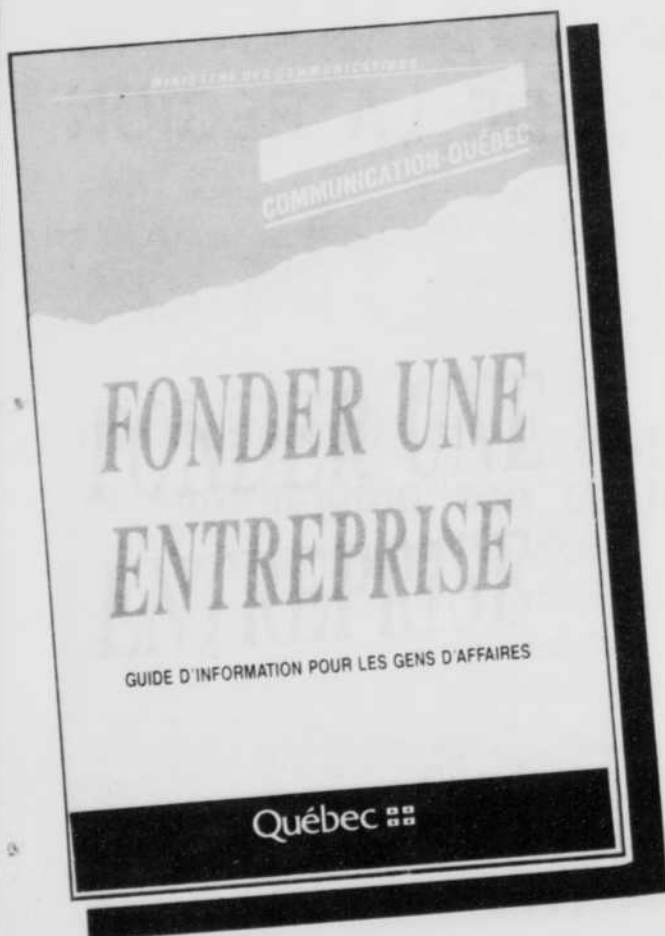
Ce guide a été conçu pour vous donner l'essentiel des renseignements requis pour fonder une entreprise et, particulièrement, pour vous indiquer les démarches à effectuer auprès des municipalités et des services gouvernementaux du Québec et du Canada. Il contient aussi plusieurs références concernant l'aide technique et financière que vous pouvez y trouver.

Fonder une entreprise

est un des titres les plus populaires de la collection Les guides de Communication-Québec. Procurez-vous le gratuitement en téléphonant à

Communication-Québec
371-6121

Pour éviter des frais d'interurbain,
composez le
1-800-363-1316



POUR UNE FORMATION D'AVANT-GARDE EN BUREAUTIQUE

PROGRAMME COLLÉGIAL TECHNIQUES DE BUREAU

- D.E.C. 412.02 Diplôme d'études collégiales
- C.E.C. 412.62 Certificat d'études collégiales

PROGRAMME POUR ADULTES

- C.I.T. Centre d'Intégration au travail
- Perfectionnement en bureautique

- Une formation adaptée au marché du travail
- Un service de placement efficace*
- Un accès au régime des prêts et bourses
- Une aide financière institutionnelle
- Une équipe de pédagogues compétents et dévoués
- Un service de logement

* La Loi défend à tout établissement d'éducation de garantir un emploi.



Ecole commerciale du Cap

155, rue Latreille, Cap-de-la-Madeleine, Qc, G8T 3E8 / 374-2487

Les Maîtres en bureautique!



Si tu vises l'excellence...



L'EMPLOI, UNE RICHESSE COLLECTIVE

publi-reportage

Avec nos ressources humaines il faut jouer dans l'ordre: gagnant, gagnant et gagnant

Quel que soit notre secteur d'activité, dorénavant notre concurrence peut provenir de n'importe quel pays du monde. Personne n'est plus à l'abri! Pour assurer notre prospérité, il faut agir rapidement et efficacement et, surtout, il faut jouer gagnant.

Toutes nos entreprises doivent devenir capables de compétitionner avec la concurrence internationale sur notre marché et capables ensuite de s'implanter sur les marchés internationaux. Nous devons devenir indispensables au reste du monde. C'est une question de survie.

Pour ce faire, il faut pouvoir compter sur un personnel déterminé à réussir. Entre les deux ressources de base, fondamentales à l'activité économique, le capital humain a prépondérance sur le capital financier. Il faut donc rapidement mobiliser le personnel à relever les défis de l'entreprise et à rencontrer ses objectifs: qualité totale, juste-à-temps et autres.

Mais attention! L'engagement du personnel envers les objectifs de l'entreprise ne peut être obtenu sans conditions préalables. Il faut d'abord valoriser l'individu et le travail qu'il accomplit pour gagner sa confiance, assurer son engagement et finalement développer sa compréhension de l'entreprise.

Lorsqu'une entreprise implante, par exemple, un programme de qualité totale, elle doit tenir compte de la tendance à l'égoïsme. Ainsi, les premiers

plans d'amélioration de la qualité que proposent les ouvriers visent invariablement l'amélioration de leur environnement immédiat. Les plans proposés par les contremaîtres demandent toujours plus de support, d'information et de délégation. La direction souhaite des plans

Il faut jouer dans l'ordre: gagner la confiance de nos employés, gagner leur compréhension des objectifs de l'entreprise et gagner leur engagement personnel.

Jean L'Écuyer, ingénieur
Directeur général, CÉLIBEC



qui donnent exclusivement l'attention au produit. Chacun tire la couverture sur son bord.

Pour obtenir la confiance des employés, il faut d'abord satisfaire leurs besoins fondamentaux de considération ("pour ma personne"), de compétence ("ma compétence s'exprime et se développe"), et de cohérence ("mon engagement a du sens"). Une fois les besoins fondamentaux de la personne satisfaits, alors un deuxième niveau de besoins qui concernent la collectivité: "occupez-vous de mes intérêts (considération, compétence et cohérence) et je m'occuperai ensuite de l'entreprise".

Notre entreprise est fière de consacrer son énergie à l'avancement et au souci constant du plein emploi.

GÉRARD CRÊTE & Fils inc.
380, Route 159
St-Séverin de Proulxville
Cité Champlain
(Québec) Canada G0X 2B0
Tél.: (418) 365-7501

BEAUMIER, RICHARD A V O C A T S

*Notre fierté,
collaborer à votre réussite.*

Marcel J.-G. Beaumier
Michel Richard
Michel Perreault
Luc Therrien, m. fisc.
Marc Roberge
Agent de marque de commerce
Eric Beauchesne
André Dessureault
Josette Martel
Manon Beaumier, LL.M.
consultante

90, rue des Casernes
C.P. 365, Trois-Rivières
(Québec) G9A 5G9
Tél.: (819) 379-1221
Télécopieur: (819) 371-1214

F.A.B.B.

**Formation
Avancée
Bureautique
Bureau-technie**

Mettez toutes
les chances
de votre côté.

373-6698

Cours admissibles au
crédit d'impôt à la
formation

Une école sur mesure

★ des enseignants compétents

★ une formation adaptée

★ un service de placement efficace



Contactez-nous aux nouveaux locaux de
F.A.B.B.

**3343, rue Foucher
Trois-Rivières.**



Créer son propre emploi grâce à l'entrepreneuriat

Aujourd'hui, l'entrepreneuriat peut sembler la meilleure façon de contrer les innombrables

fermetures d'usines et de mises à pied. Pour les travailleurs et travailleuses, le marché

de l'emploi est très difficile; les exigences des employeurs sont de plus en plus élevées, et

la concurrence pour obtenir un emploi est excessivement féroce. Pourquoi ne pas se prendre en main?

termination à toute épreuve, un leadership certain, un sens inné de la décision et de la vente et être prêt à assumer les risques financiers et personnels inhérents au choix d'entreprise.

Les grandes entreprises, privées ou publiques, ont été les principales créatrices d'emplois pendant plusieurs années. Mais les choses ont changé... La petite et moyenne entreprise est maintenant la principale source d'emplois. Mais elle aussi fait face à des contraintes économiques et de concurrence qui la force à restreindre ses investissements en ressources humaines.

Maintenant, l'individu peut et doit être le créateur de son propre emploi; on parle alors de micro-entreprises, de travail autonome ou d'entreprise opérée à partir de la maison. On parle de toute petite entreprise dirigée et opérée par une seule et unique personne qui, en créant sa petite entreprise, crée son propre emploi.

Il peut s'agir d'offrir un service ou de vendre, de fabriquer ou assurer la distribution d'un produit. Il s'agit de trouver une idée dans un secteur que l'on maîtrise, pour un produit ou un service dont on a une certaine expertise et qui est compatible avec les moyens financiers disponibles.

La solution de l'entrepreneuriat n'est cependant pas accessible à tout le monde. Il faut être bien conscient que les défis et les exigences de la vie d'entrepreneur sont importants. Pensez seulement aux nombreuses heures à consacrer à l'entreprise pour en assurer le succès, à la mise de fonds nécessaire pour démarrer et à la réaction de l'entourage face à ce nouveau projet d'entreprise.

Pour être entrepreneur, il faut non seulement bien connaître le domaine d'activité, la clientèle et la concurrence du type d'entreprise dans laquelle on veut se lancer, mais il faut également avoir une santé de fer, de l'énergie à revendre, une dé-

Il faut surtout bien se préparer, bien planifier cette entrée dans le monde des affaires. Il faut se créer un réseau de contacts, se donner un plan d'entreprise et de financement raisonnables et efficaces, savoir s'entourer de personnes-ressources compétentes et expérimentées et surtout se donner la chance d'échanger le plus souvent possible avec d'autres nouveaux entrepreneurs.

Ces regroupements de nouveaux entrepreneurs, connus sous le nom de Club de nouveaux entrepreneurs, sont en voie de création dans toute la région O4.

Outre ces clubs de nouveaux entrepreneurs, les chambres de commerce et autres associations d'affaires sont des lieux privilégiés pour rencontrer d'autres gens d'affaires qui pourront vous conseiller et peut-être devenir vos premiers clients. Il ne faut pas hésiter à investir dans ce genre de rencontres!

Afin d'aider les démarches entrepreneuriales, les gouvernements mettent à la disposition des nouveaux entrepreneurs plusieurs organismes d'aide. Quelques-uns offrent de l'aide financière sous forme de prêts et de garanties de prêts, tandis que d'autres offrent de l'aide technique afin d'élaborer un plan d'affaires adéquat. Ces organismes, que l'on retrouve facilement en communiquant avec Communication-Québec, peuvent vous soutenir dans vos démarches mais... le gros du travail sera fait par vous. Il s'agit de votre entreprise après tout!

Sylvie Laferté Adm.A.
Directrice générale
Centre d'entrepreneuriat du
Coeur du Québec

LE CENTRE D'EMPLOI DU CANADA PARTENAIRE DE L'ENTREPRISE

Face aux changements technologiques et de marché qu'affrontent nos entreprises dans un contexte de mondialisation et d'accroissement de la concurrence, le CENTRE D'EMPLOI DU CANADA s'inscrit comme partenaire dans la recherche de réponses aux besoins du marché.

Le CENTRE D'EMPLOI DU CANADA met à la disposition des entreprises son expertise dans plusieurs domaines

SERVICE D'INFORMATION SUR:

- le marché du travail
- les lois régissant l'emploi
- l'équité en matière d'emploi
- la loi de l'assurance chômage
- les relevés d'emploi

AIDE EN MATIÈRE DE:

- recrutement de personnel spécialisé ou non
- planification, adaptation, formation des ressources humaines
- maintien de l'emploi en période de ralentissement

CONSULTEZ VOTRE

CENTRE D'EMPLOI DU CANADA

BÉCANCOUR

4460, boul. Bécancour
G0X 1G0

298-3341 (fax: 298-3601)

LA TUQUE

371, rue Saint-Joseph
G9X 3P3

523-2781 (fax: 523-6028)

SHAWINIGAN

395, rue de la Station
G9N 7J7

536-5633 (fax: 536-7063)

CAP-DE-LA-MADELEINE

435, rue Barkoff
G8T 2A5

379-6440 (fax: 379-9113)

LOUISEVILLE

200, rue Saint-Augustin
J5V 2L6

228-2761 (fax: 228-3848)

TROIS-RIVIÈRES

55, rue des Forges
G9A 6A8

379-3900 (fax: 379-3085)

DRUMMONDVILLE

305, rue Saint-Jean
G2B 5L4

477-4150 (fax: 477-6792)

PLESSISVILLE

1800, rue Saint-Calixte
G6L 1R6

362-3271 (fax: 362-9367)

VICTORIAVILLE

108, rue Olivier
G6P 6V6

758-0551 (fax: 758-7809)

GRAND-MÈRE

1397, 6e Avenue
G9T 5L1

538-3384 (fax: 538-1105)



Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada



Bureau fédéral de
développement régional
(Québec)

Téléphone
(819) 371-5182
1-800-567-8637

Immeuble Bourg du Fleuve
25, rue des Forges
4^e étage, pièce 413
Trois-Rivières (Québec)
G9A 2G4



Bureau fédéral de
développement régional
(Québec)

Federal Office of
Regional Development
(Québec)

Canada



LA
COMMISSION
SCOLAIRE
DE TROIS-RIVIÈRES

Ouvrir. Servir. Exceller.

UNE HISTOIRE D'AVENIR!



Collaboration spéciale de
Paul Charest,
conseiller en formation
professionnelle

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, GARANTE D'UN ACCÈS À L'EMPLOI

Comme bien d'autres sociétés industrialisées, le Québec a dû repenser la formation professionnelle donnée dans ses écoles afin de répondre à la demande d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. L'ouverture des barrières commerciales avait déjà provoqué une restructuration de l'économie dans divers secteurs. L'évolution de l'emploi dans certaines industries, l'innovation technologique et le changement des modes d'organisation du travail avaient également contribué à augmenter le niveau de compétence exigé.

Paradoxalement, le Québec luttait (et lutte encore) contre un taux de chômage élevé et faisait face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Alors que l'entreprise québécoise s'engageait dans la modernisation pour devenir plus compétitive, elle était souvent confrontée à un manque de main-d'œuvre qualifiée qui entravait sa croissance et sa productivité. De plus, l'entreprise ne pouvait compter que sur les jeunes pour faire face à ce manque.

Le fléchissement de la croissance démographique rendait plus problématique le recrutement de personnes compétentes. Elle devait donc recycler son personnel.

À la suite de ces observations, le Québec a pris conscience des faiblesses de son système de formation professionnelle. C'est en septembre 1988 que le réaménagement de la formation a débuté. Le plan d'action de la réforme visait tout particulièrement à adapter la formation aux besoins du marché du travail dans la perspective de préparer une main-d'œuvre plus compétente, plus polyvalente. Cette réforme a permis la révision en profondeur des programmes d'études en concertation avec les partenaires de l'éducation et ceux du travail ainsi que la mise en place d'une politique d'évaluation des apprentissages unifor-

misée. Cette réforme a rationalisé le nombre de points de service et a permis la modernisation des ateliers et de l'équipement en fonction des réalités du milieu de travail et des besoins régionaux.

Dans le cadre de cette réforme, la Commission scolaire de Trois-Rivières s'est dotée d'une politique et d'une organisation qui contribuent à favoriser le plein développement des gens en dispensant plusieurs programmes de formation professionnelle aux clientèles jeunes et adultes. Elle offre, en plus, des services aux entreprises concourant ainsi à répondre à des besoins particuliers soit pour recycler, soit pour perfectionner son personnel.

Plus spécifiquement, la Commission scolaire a la possibilité, en vertu de l'autorisation du ministère de l'Éducation du Québec, d'offrir trente-quatre programmes de formation qui sont harmonisés pour les jeunes et les adultes dans douze secteurs professionnels et menant à la délivrance de sanctions d'études émis par le ministère de l'Éducation du Québec.

La formation professionnelle apporte une contribution importante au niveau du perfectionnement et du recyclage de la main-d'œuvre active. En plus d'offrir de la formation dans les dix-huit champs professionnels pour lesquels elle est accréditée, la Commission scolaire offre des programmes de formation préparatoire et de réinsertion au marché du travail pour les personnes qui sont motivées à y revenir.

En assurant ces services de formation, la Commission scolaire de Trois-Rivières rend possible l'augmentation des compétences de la main-d'œuvre. La formation professionnelle, sans être la garante absolue d'un accès à l'emploi, ne représente-t-elle pas le meilleur moyen de lutter contre le chômage!

PUBLI-REPORTAGE

Le plein emploi, un projet de société

Lorsqu'on parle de plein emploi, on fait globalement référence à une situation où il y a suffisamment d'emplois pour que tous ceux et celles qui veulent travailler aient la possibilité de le faire. En bref, c'est une situation où il y a très peu de chômage.

Une situation de plein emploi, toutefois, n'est pas une situation où il n'y a absolument personne en chômage: il restera toujours un léger taux de chômage inévitable en raison d'un certain roulement entre les emplois (chômage temporaire, recyclage...).

Mais ce taux de roulement entre les emplois ne devrait généralement pas occasionner un taux de chômage de plus de 3 ou 4%.

Un tel taux pourrait sans doute constituer la cible d'une politique de plein emploi. Il s'agit d'un objectif puisque c'est à ce niveau que se situent les pays affichant les meilleures performances économiques en terme de chômage comme l'Autriche, la Norvège, le Japon, la Suède... et puisque c'est aussi le taux de chômage que connaissait le Canada lui-même une bonne partie des années 60!

Le plein emploi ne doit pas être un mirage ni un slogan, mais bien une nouvelle orientation économique autour d'un objectif prioritaire: l'emploi.

Il y a quatre conditions essentielles qu'il faut satisfaire pour réaliser le plein emploi. D'abord, il faut faire de l'emploi la grande priorité économique. Ensuite, il faut s'appuyer sur la participation patronale et syndicale, ainsi que sur celles des autres institutions socio-économiques,

puis il faut mettre l'accent sur le développement régional. Enfin, il faut créer des institutions permanentes qui prennent la responsabilité de ce processus pour s'adapter aux conditions qui changent continuellement.

L'EMPLOI: LA GRANDE PRIORITÉ ÉCONOMIQUE

Pour y arriver, il faut qu'un pays choisisse de faire du plein emploi l'objectif prioritaire de toutes ses politiques économiques.

Cela signifie un engagement clair et ferme du gouvernement, en collaboration avec tous les grands partenaires, à prendre des décisions conformément aux critères, contraintes et conditions dictés par cet objectif national prioritaire.

Pour le gouvernement, cela peut vouloir dire, par exemple, que l'emploi devienne le critère de décision prioritaire. Toutes les politiques adoptées doivent alors être analysées en fonction des effets sur l'emploi, qu'il s'agisse de subventions aux entreprises, de réglementations commerciales spécifiques ou encore de moyens de lutter contre l'inflation.

Pour les patrons et les syndicats, cela peut signifier un changement dans le processus de négociation collective, une plus grande reconnaissance du droit à l'information économique et une prise en compte du désir de sécurité économique des travailleurs et des travailleuses.

Il sera sûrement plus facile de prioriser et de réaliser le plein emploi quand tous les partenaires seront convaincus de la

logique et de la pertinence de l'objectif et que chacun réalisera les avantages que son groupe et l'ensemble de la société peuvent en retirer.

LA PARTICIPATION DES GROUPES CONCERNÉS

Ni le gouvernement, ni les entreprises, ni les syndicats ne peuvent réaliser isolément le plein emploi. La concertation active de tous les groupes concernés est nécessaire à la réalisation de l'objectif du plein emploi.

Nous ne parlons pas ici d'une simple consultation des partenaires sur la politique économique, mais d'une participation réelle et concrète de tous les partenaires, tant dans la définition des grandes politiques macro-économiques que dans le choix des politiques plus sélectives de nature micro-économique.

Dans le cadre de la négociation d'une stratégie de plein emploi, il s'agit donc d'amener les groupes à préciser entre eux, à travers un processus de négociation, les mesures et programmes économiques les plus susceptibles de favoriser l'accroissement de la richesse de tous les groupes. La recherche d'une efficacité économique maximale se trouve lorsqu'elle n'est plus guidée par une quelconque main invisible... mais bien quand l'objectif du plein emploi est poursuivi.

LA DÉCENTRALISATION

Plusieurs problèmes sont si spécifiques à une région, qu'il est en effet fort difficile de les résoudre rapidement et efficacement à partir d'une instance nationale. D'où l'importance de décentraliser le processus de participation pour faire

négocier rapidement entre eux les groupes régionaux directement concernés.

L'ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

Pour que la participation de tous les partenaires à la définition des politiques économiques soit véritablement opérationnelle et effective, il est essentiel d'inscrire clairement ce processus de négociation dans un cadre institutionnel bien défini.

Cette condition est nécessaire pour assurer la continuité de la stratégie ainsi que la cohérence et la convergence des mesures adoptées.

LE PLEIN EMPLOI... C'EST POSITIF!

De plus, l'opération est rentable sur le plan économique. Une personne qui travaille, gagne et dépense un revenu, paie des taxes et rapporte plus à la société qu'une personne en chômage. Nous l'avons démontré; cela coûte moins cher à la société de créer un emploi que de se priver de toute la production, de tous les services et de tous les revenus que cet emploi peut générer.

Dans le meilleur intérêt de tous, il apparaît nécessaire et urgent que les principaux partenaires économiques conviennent ensemble d'une stratégie favorisant une utilisation plus efficace des ressources humaines de ce pays. D'ailleurs, ne peut-on faire un parallèle entre le problème du chômage et celui de l'environnement? Ce sont deux domaines dans lesquels la prévention est plus rentable pour tout le monde.

Gisèle Casavant
C.R.C.A.-04



Des gens qui se prennent en main

Dès que nous posons notre regard d'adulte sur nos jeunes d'aujourd'hui, un commentaire s'échappe: si travail demain ont un grand défi à relever. Mais que pensent-ils du marché du travail?

C'est à travers les yeux d'une étudiante de 16 ans, Ioanna Yannopoulos, que nous découvrirons leur vision de l'avenir. Ioanna a occupé un emploi d'été pendant deux ans et est membre du conseil d'administration des Jeunes entrepreneurs de la polyvalente Chavigny.

de s'impliquer très tôt dans différentes activités parascolaires et de trouver un emploi d'été. "Nous savons davantage à quoi nous attendre du marché du travail. Ça développe en nous le sens des responsabilités, le respect de l'autorité et des autres, la ponctualité et l'exigence du travail bien fait".

Les jeunes joueront un grand rôle pour le développement de l'emploi de demain. "C'est dommage qu'on nous laisse peu de place, car nous voulons travailler. Nous apportons du dynamisme, du nouveau, de nouvelles approches du travail et c'est important d'être avec eux (les adultes) pour améliorer l'emploi chez nous".

Un espoir règne. Même si quelques jeunes démissionnent devant la situation pénible de l'emploi, plusieurs ont le goût, le désir de foncer, de faire leur place: "Nous voulons être là demain pour une société meilleure".

Rencontrer une jeune fille parlant d'emploi de façon aussi réaliste et positive, fut une rencontre très enrichissante. Son regard d'avenir nous oblige à agir maintenant!

Diane Montour

La santé économique d'une région passe par son développement.

La CEDIC met donc tout en oeuvre afin d'assurer celui de son territoire.

C'est pourquoi elle est devenue, au fil des ans, un rouage important en matière d'implantation et d'expansion d'entreprises.

M. Yves Therrien
président

Corporation
économique de
développement
industriel et
commercial
du Trois-Rivières
métropolitain



Édifice François-Nobert, 1401, rue Royale
Trois-Rivières (Québec) G9A 4J8
téléphone: 819-374-4061
télécopieur: 819-373-6511



LA COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE DE LA MAURICIE

2072, rue Gignac, case postale 580, Shawinigan (Québec)
G9N 6V7, (819) 539-6971

**Fais un choix...
pour un emploi...**

OPTIONS OFFERTS

- * Comptabilité
- * Comptabilité informatisée-finance
- * Secrétariat
- * Secrétariat bureautisé
- * Dessin de bâtiment
- * Mécanicien de véhicules lourds
- * Techniques d'usinage
- * Usinage sur machines-outils à commande numérique
- * Mécanique industrielle
- * Mécanique d'entretien à commandes industrielles
- * Mécanique d'entretien préventif et prospectif
- * Lancement d'une entreprise

DEP
ASP
DEP
ASP
DEP
DEP
DEP
ASP
DEP
ASP
ASP
ASP

NOUVEAU - NOUVEAU - NOUVEAU - NOUVEAU

DEVENEZ CHEF D'ENTREPRISE

Ce cours (lancement d'une entreprise) est offert en collaboration avec les partenaires socio-économiques de la région et te fournit toutes les connaissances requises pour te «partir en affaires».

POUR INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES



Centre des adultes et de formation professionnelle
5105, boulevard Albert-Tessier
Shawinigan
G9N 7A3
Tél.: (819) 539-2265
1-800-567-8655 (sans frais)

Cap-de-la-Madeleine
Pointe-du-Lac / St-Louis-de-France
Ste-Marthe-du-Cap-de-la-Madeleine
Trois-Rivières / Trois-Rivières-Ouest

**Le mot clé:
DÉVELOPPEMENT**



L'EMPLOI, UNE RICHESSE COLLECTIVE

publi-reportage



Le comité régional pour le plein emploi: Gilles Matteau, cégep de Shawinigan; Michel Dupont, FTQ; Gisèle Casavant, CRCA-04; Sylvie Laferté, Centre d'entrepreneuriat 04, Guy Rousseau, CSN; Daniel Paquin, Maison des jeunes; Lise Morissette, CFP-04; Geneviève Morin, Fédération des caisses et Madeleine Leblanc de Liaison Femme-Travail. Absents: Diane Montour, Ferme F. Gagnon; Claire V. De la Durantaye, UQTR; Diane Fugère, Le Pont et Jean-Yves Saint-Arnaud, CSN-Shawinigan.

Avec l'arrivée des vacances Les étudiants retournent sur le marché de l'emploi

Dans les prochaines semaines, des milliers d'étudiants se retrouveront en vacances. Certains décideront de se la couler douce pendant tout l'été, tandis que d'autres devront se dénicher un emploi afin de gonfler un compte en banque essoufflé d'une longue année scolaire.

Pour ces derniers, les démarches ne sont pas faciles. On ne sait pas où s'adresser, à qui parler... Le Centre d'emploi du Canada pour étudiants est sans contredit le meilleur endroit afin de se trouver un emploi d'été très intéressant.

En fait, la mission du centre d'emploi pour étudiants consiste à placer gratuitement les étudiants des niveaux secondaire et post-secondaire pendant la période estivale tout en permettant aux employeurs de la région d'obtenir les services d'une main-d'œuvre saisonnière temporaire. De plus, le centre favorise le développement de l'autonomie des étudiants en matière de recherche d'emploi, ce qui pourrait s'avérer très utile à l'au-delà du marché du travail.

Grâce à ce service, plusieurs étudiants peuvent, à chaque été, occuper des emplois répartis dans différents domaines.

La façon de procéder est très importante. Tout d'abord, il ne faut pas attendre le milieu de l'été pour donner son nom au centre d'emploi, car la loi du «premier arrivé, premier servi» prime dans tous les centres d'emplois pour étudiants.

Tout en effectuant des démarches personnelles, l'étudiant pourra se présenter quotidiennement à son centre d'emploi régional pour y consulter les tableaux d'affichage. Il peut également téléphoner pour obtenir les offres du jour ou tout simplement consulter la chronique «emplois-étudiants» dans le Nouvelliste.

Les étudiants ont donc tout intérêt à être très vigilants en ce début de période de recrutements. La situation économique actuelle rendant la concurrence très forte, l'étudiant doit être en avant de la file afin d'avoir un emploi répondant pleinement à ses besoins.

Quoi qu'il en soit, il en aura toujours qui préféreront se dorer la peau au soleil pendant que d'autres vivront une expérience de travail qui leur sera fort utile, surtout lorsque viendra le temps de remplir un premier curriculum vitae...

Les Centres d'emploi pour étudiants du Canada:

Trois-Rivières, 376-2895. Cap-de-la-Madeleine, 693-4847. Shawinigan, 539-6401.

Pour s'attaquer au chômage Le Comité régional pour le plein emploi

Issu des forums régional et national concernant l'emploi, le comité régional pour le plein emploi travaille, depuis 1989, à l'élaboration de stratégies afin de diminuer considérablement le taux de chômage dans la région mauricienne.

Dans cet esprit de continuité, le comité régional, regroupant une douzaine d'intervenants de

tous les milieux, se penche sur le développement régional concernant le plein emploi.

Afin d'atteindre cet objectif, plusieurs stratégies sont mises de l'avant. Le plan d'action de 1991 a entre autres permis de réaliser une série de quatre brochures intitulée «Le mode d'emploi». Cette série, tirée à 5000 exemplaires, a été distribuée par

voie postale dans toute la région mauricienne.

Le deuxième plan d'action (1992) visera à mettre sur pied des stratégies afin de sensibiliser les gens et les différents entrepreneurs à l'importance de l'emploi. En premier lieu, une série d'articles portant sur des réussites au niveau de l'emploi devrait paraître sous peu.

En plus d'un cahier spécial concernant l'emploi, des sessions de formation impliquant des citoyens et des décideurs régionaux tenteront de sensibiliser la population concernant les répercussions néfastes que peut avoir le chômage sur une société, autant au niveau économique que social.



DRUMMONDVILLE



VICTORIAVILLE



SHAWINIGAN



TROIS-RIVIÈRES

Ensemble les quatre Cégeps font plus et mieux pour les entreprises

La formation de votre main d'oeuvre, un actif de plus à votre bilan !

Confiez vos besoins de formation sur mesure de votre main d'oeuvre à nos services d'Éducation permanente.

Les Cégeps de la région Mauricie-Bois-Francs-Drummond se veulent des ressources accessibles et disponibles pour rendre des services à la mesure des besoins de votre entreprise, dispensés à l'intérieur même de votre organisation.

Formation — Consultation — Aide technique

Société de Formation et de Développement, région 04
Édifice Capitanal, 100, rue Laviolette, Trois-Rivières
(Québec) G9A 5S9 Téléphone: (819) 371-6711



**Service
d'éducation
des adultes**

C.S. LA RIVERAINE

(MRC Bécancour-Nicolet-Yamaska)

497, Mgr Bruneault, Nicolet, J0G 1E0

L'EMPLOI, richesse collective de toute la société, est un apport important pour une meilleure qualité de vie.

- École d'agriculture de Nicolet
- Centre de formation générale
- Centre PROFI



OFFENSIVE CONTRE LA RÉCESSION

Une analyse de la situation économique nous permet de constater que la récession qui frappe durement le Canada, l'une des pires de son histoire, est liée aux politiques du gouvernement fédéral et à celles, inadéquates du gouvernement du Québec. En fait, c'est la première fois que le ralentissement de l'économie canadienne n'est pas directement relié à une crise chez nos voisins du sud.

Dans le cadre d'une offensive contre la récession, la C.S.N., de concert avec les différentes instances qui la composent, analyse les causes et adopta une plate-forme de revendications s'adressant aux gouvernements québécois et fédéral. En adoptant ce document d'analyse et de propositions, la C.S.N. est devenue la première organisation d'importance au Québec à sonner l'alarme à l'effet que les politiques économiques du fédéral et notamment, les hauts taux d'intérêt de la banque du Canada, étaient en train de plonger l'économie canadienne dans une récession sérieuse.

Cette plate-forme fut donc présentée aux deux gouvernements dans les semaines qui ont suivi, notamment lors des rencontres avec les Ministres Québécois des Finances et de l'Industrie et du Commerce et avec le Ministre d'État fédéral aux finances.

Ce document présente de façon concise, l'analyse de la C.S.N. des causes et des effets de la récession ainsi que des propositions pour la contrer.

LES CAUSES DE LA RÉCESSION

UNE INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE EN DÉCLIN

Depuis quelques années, les entreprises manufacturières canadiennes ont pris un retard considérable sur plusieurs de leurs concurrents au niveau international. Les principaux problèmes de l'économie canadienne relèvent en grande partie du faible investissement des entreprises et des gouvernements dans le domaine de la recherche et du développement, dans celui de la formation de la main-d'œuvre, ainsi que du retard dans l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail. Dans une tentative pour devenir plus concurrentiels, la vision à court terme des employeurs les a portés à sabrer dans les conditions de travail et les salaires des travailleuses et des travailleurs, afin de réduire les coûts de production.

À long terme, ces politiques ne peuvent que nuire davantage à la position concurrentielle des entreprises; car, en refusant de s'attaquer aux problèmes fondamentaux de l'industrie manufacturière, leur position concurrentielle continuera à s'effriter.

Un autre facteur majeur qui a contribué à la décomposition du secteur manufacturier a été l'accord de libre-échange entre les États-Unis et le Canada. Cet accord a été directement responsable de la perte de plus de 14 600 emplois en deux ans.

C'est en 1987 que le gouvernement fédéral a décidé de hausser les taux d'intérêt pour lutter contre certaines tensions inflationnistes qui se manifestaient principalement dans le sud de l'Ontario. La période de croissance qui a suivi la récession de 1981-1982 a surtout bénéficié à cette région, qui affichait un taux de chômage avoisinant les 4%. En 1987, les règlements salariaux, bien que toujours inférieurs à la hausse du prix à la consommation avaient tendance à se rapprocher du taux d'inflation. Pour stopper ce phénomène et empêcher qu'il s'étende au reste du Canada, le gouvernement a décidé de favoriser un ralentissement de l'activité économique en haussant les taux d'intérêt.

La stratégie du gouvernement fédéral s'est confirmée tout récemment lorsque, dans son discours sur le budget, le Ministre des Finances a annoncé le gel de la masse salariale dans la fonction publique fédérale et a invité les gouvernements provinciaux et le secteur privé à suivre son exemple. La politique des taux d'intérêt élevés est la principale responsable du déclenchement de la récession. Elle entraîne une baisse des dépenses des ménages et des entreprises. Cela a pour effet de hausser le chômage, de réduire les revenus fiscaux et d'augmenter les dépenses sociales des gouvernements, accroissant ainsi les déficits.

Par leur effet à la hausse sur la valeur du dollar canadien, les taux d'intérêt nuisent aux exportations des entreprises canadiennes. Ainsi le dollar est passé de 0,74\$US à 0,88\$US en 1990, son plus haut niveau depuis dix ans. La diminution des dépenses des ménages et des entreprises ainsi que la faiblesse de nos exportations ont entraîné des diminutions de production, des mises à pied et des fermetures d'usines.

LA BAISSÉ DU POUVOIR D'ACHAT DES MÉNAGES

1. De 1983 à 1988, les augmentations de salaire ont été inférieures à la hausse du coût de la vie entraînant la diminution du pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs, limitant ainsi leur capacité de dépenser.

2. Au cours de cette période, les politiques budgétaires respectives des gouvernements fédéral et provincial ont touché plusieurs programmes, ce qui a eu pour effet de réduire la demande des ménages pour les biens et les services: désindexation des allocations familiales, réforme de l'aide sociale et plus récemment, la réforme de l'assurance chômage.

3. Entre 1984 et 1990, les gouvernements ont, par le biais de réformes fiscales, transféré massivement le fardeau fiscal des contribuables à revenus élevés et des entreprises sur les épaules des contribuables à revenus faible et moyen. Conjuguées à l'introduction de la T.P.S., ces mesures ont des effets marqués sur le pouvoir d'achat des ménages.

LES IMPACTS DE LA RÉCESSION

La conséquence la plus dramatique de la récession est la détérioration des conditions de vie de dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs attribuée à la perte massive d'emplois sur l'ensemble du territoire du Québec et dans la majorité des secteurs d'activité. Au Québec, le nombre de personnes en recherche d'emploi est passé de 346 000, en mars 1990 à 468 000 en mars 1991. Pendant la même période, le taux officiel de chômage est passé de 10,4% à 14,9%.

Tous les grands secteurs d'activités sont touchés par la récession, que ce soit celui de la construction, du secteur manufacturier, des ressources naturelles ou des services.

Les pertes d'emplois dans les entreprises manufacturières s'élèvent à plus de 50 000 entre janvier 1990 et janvier 1991. Des sous-secteurs aussi névralgiques pour le dynamisme de l'économie du Québec que la fabrication de machineries et les produits électriques, sont durement affectés.

La faiblesse de la demande des ménages a fait perdre plus de 25 000 emplois dans les sous-secteurs du commerce et 27 000 dans celui des services socio-culturels, commerciaux et personnels.

Le secteur clé de la construction où les pertes d'emplois s'élèvent à plus de 20 000, tarde à sortir du marasme dans lequel il s'est enlisé depuis plusieurs mois.

Quant au secteur forestier, c'est pas moins de 3000 emplois qui y sont disparus depuis deux ans.

PRENDRE L'OFFENSIVE CONTRE LA RÉCESSION

La C.S.N. croit qu'un changement de cap important s'impose dans la politique économique des gouvernements. Voici quelques propositions visant à sortir le plus rapidement de la récession, à doter le Québec d'instruments essentiels pour mettre l'économie sur la voie de la création d'emplois de qualité et à redonner au régime fiscal québécois des éléments de progressivité.

LA C.S.N. DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

1. Baisse des taux d'intérêts

La C.S.N. demande la diminution des taux d'intérêt décrétés par la banque du Canada et leur maintien à un niveau qui ne dépasse jamais plus de 5 points le pourcentage du taux d'inflation.

2. Amélioration du PATA

Les critères d'admissibilité au programme d'aide aux travailleuses et travailleurs âgés doivent être élargis. Actuellement ces critères sont à un tel point limitatifs que très peu de salarié(e)s québécois(e)s mis à pied ont pu bénéficier des programmes de pré-retraite du PATA.

3. Réforme de l'assurance chômage assurant une véritable protection en cas de perte d'emploi

À court terme, la C.S.N. propose que le gouvernement fédéral rétablisse les normes variables d'admissibilité et la durée des prestations qui existaient avant la réforme en 1989.

4. Baisse sélective des impôts

La C.S.N. propose une diminution sélective de l'impôt des particuliers en faveur des personnes et des familles à bas et moyen revenus et une augmentation de l'impôt des corporations de façon à pouvoir financer adéquatement les programmes sociaux.

REFONTE DE LA FISCALITÉ

La C.S.N. demande l'abrogation du traité du libre-échange avec les États-Unis, à l'exception des réductions tarifaires déjà en vigueur entre les deux pays. À l'égard d'un éventuel traité de libre-échange entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, qui aurait pour effet d'accentuer les pertes d'emplois dans le secteur manufacturier, la C.S.N., de concert avec d'autres organisations, propose un accord de coopération économique basé sur la création d'emplois et le développement des pays impliqués.

LA C.S.N. DEMANDE AU GOUVERNEMENT QUÉBÉCOIS

1. Programme d'urgence pour les PME en difficulté

La C.S.N. propose que le gouvernement québécois élargisse les critères d'admissibilité en s'inspirant du programme qui existait durant la récession de 1981-1982, et qu'il augmente les crédits pour le programme d'assistance aux PME administré par la SDI. Les crédits pour le programme existant ont récemment été augmentés, mais les critères sont encore trop restrictifs pour aider l'ensemble des PME rentables, mais qui font face à des problèmes de liquidité à cause de la conjoncture actuelle. La SDI pourrait ainsi assurer la survie de plusieurs PME en offrant une garantie de prêt bancaire à court terme.

2. Programme d'aménagement du temps de travail

La C.S.N. suggère au gouvernement de reprendre, en l'élargissant, le programme concerté d'aménagement du temps de travail, ce qui faciliterait l'introduction des mesures de réduction du temps de travail.

3. Renoncement à l'élargissement de la TVQ

La C.S.N. suggère au gouvernement du Québec de rétablir les exceptions à la TVQ pour les vêtements, les chaussures et les meubles, et de renoncer à appliquer la TVQ aux services à partir de 1992.

4. Maintien des subventions aux municipalités

La proposition du Ministre des Affaires municipales de réduire de 477,5 millions \$ les transferts aux municipalités à partir de janvier 1992 aura des impacts très sérieux. L'idée de couper 266,2 millions \$ dans les subventions au transport en commun se traduira inévitablement par des réductions, voire l'élimination de services, ce qui obligera les consommatrices et les consommateurs à avoir recours au transport individuel.

La proposition du gouvernement de remplacer les subventions par une nouvelle taxe foncière dans le secteur résidentiel aggravera le problème de l'étalement urbain. La C.S.N. joint sa voix à celles qui demandent au gouvernement de renoncer à la réduction de ces transferts. Nous suggérons de surseoir sur cette décision et de consulter l'ensemble des intervenantes et intervenants, dont les municipalités, les organisations syndicales et les représentants des usagers afin de développer des plans de rechange.

5. Fonds de développement régional

La C.S.N. croit que le gouvernement québécois n'a pas d'autre choix, pour reconstruire l'économie québécoise, que de s'appuyer sur le dynamisme régional. L'expérience des sommets régionaux et des forums régionaux pour l'emploi démontre à quel point il existe dans les différentes régions du Québec une volonté des divers agents économiques de se concerter pour promouvoir la développement économique et favoriser la création d'emplois.

Malheureusement, on ne sent pas encore une réelle volonté du gouvernement de miser sur le dynamisme des régions de façon à s'assurer que le développement économique du Québec ne se limite pas aux seules régions bénéficiant de nouveaux grands investissements industriels.

La C.S.N. suggère que le gouvernement débloque des crédits pour des fonds de développement régional, gérés directement par des instances régionales.

6. Investir dans la recherche-développement

La C.S.N. considère qu'il faut chercher à limiter notre dépendance face à l'extérieur, dans le domaine de la recherche et du développement, et à

déployer autant que possible nos propres activités, ce qui suppose une infrastructure et une main-d'œuvre adéquates.

Les faiblesses et les retards du Québec en matière de recherche-développement sont bien connus. Nous demeurons toujours à la traîne des principaux pays industrialisés et, avec des dépenses en recherche-développement équivalentes à 1,3% du PIB, le Québec est loin derrière l'Ontario (1,8%). Par ailleurs, le taux de financement public en recherche-développement au Québec n'a cessé de diminuer depuis 1983. La part supportée par l'état est en effet passée de 42% à 38% (1987).

Bien que le gouvernement ait misé sur les incitatifs fiscaux (crédits d'impôt), qui représenteront le tiers de l'aide gouvernementale entre 1989 et 1994, il faut souligner que nous ne connaissons pas l'impact réel de ces mesures car il dépend de l'utilisation qu'en feront les entreprises. Quant au fonds de développement technologique mis sur pied en 1989, avec un budget de 300 millions \$ sur cinq ans, nous croyons qu'il faut accélérer son utilisation. La croissance des dépenses en recherche-développement, dans le milieu universitaire québécois, s'est également située sous la moyenne loin derrière celle de l'Ontario. La C.S.N. considère qu'un effort particulier est nécessaire pour accroître les budgets de recherche des universités québécoises.

7. Pour une politique de formation de la main-d'œuvre

L'urgence de définir une politique globale en matière de formation de la main-d'œuvre est de plus en plus évidente. Au sortir de la récession et pour le développement économique futur, il faudra miser énormément sur la formation de la main-d'œuvre. Nous savons que la définition d'une telle politique est déjà en cours et nous insistons sur la nécessité que cette démarche aboutisse dans les meilleurs délais.

La C.S.N. est inquiète de la sous-utilisation des sommes disponibles dans les commissions de formation professionnelle et du crédit d'impôt introduit lors du dernier budget provincial. Il faut envisager des mesures pour faire connaître ces ressources et s'assurer de leur pleine utilisation.

8. Rétablir la progressivité du régime fiscal

La C.S.N. a rappelé à plusieurs reprises comment les différentes modifications fiscales appliquées par le gouvernement du Québec, en plus de ne pas avoir réussi à empêcher une nouvelle recrudescence du chômage, ont considérablement miné la progressivité de notre régime fiscal. La C.S.N. propose, entre autres, pour financer les mesures anti-récession que nous préconisons, que la prochain budget québécois comprenne certaines mesures fiscales qui auraient pour effet de rétablir un certain degré de progressivité dans le régime. Les mesures que nous suggérons sont:

- de ramener le taux marginal maximum d'imposition, c'est-à-dire pour les revenus imposables supérieurs à 50 000\$, de 24% à 28%. Ce taux serait encore de 5 points inférieurs au taux maximum qui existait en 1985;
- d'éliminer l'exemption d'impôt sur les premiers 100 000\$ de gains en capital;
- de plafonner au niveau de 1990 la déduction fiscale pour les RÉR.

Ces mesures fiscales sont des mesures à court terme. Le gouvernement québécois devrait au plus tôt procéder à une étude approfondie pour réformer le régime d'imposition sur les particuliers et sur les entreprises. Dans les années 1990, la C.S.N. est d'avis que le régime fiscal québécois devra générer des revenus suffisants pour payer les services publics dont la population a besoin, faire en sorte que les mieux nantis de la société fassent des contributions plus importantes et favoriser la création d'emplois de qualité. Nous croyons que le moment est tout à fait approprié pour le Québec d'amorcer une réflexion sur la justice et l'efficacité de son régime fiscal.

9. Caisse de stabilisation de l'emploi

Depuis son congrès de 1977, la C.S.N. réclame la mise sur pied d'une caisse de stabilisation de l'emploi, qui permettrait de transformer les préavis actuels en cas de mises à pied massives en indemnités de départ, et d'assurer ainsi une stabilité de revenu aux travailleuses et travailleurs affectés pendant une certaine période.

En outre, dans le contexte difficile des restructurations causées par l'accord de libre-échange, une telle mesure permettrait certes une transformation plus harmonieuse de notre secteur manufacturier. Malgré les promesses faites lors de la négociation de cet accord, rien n'a été accompli.

10. Conserver les acquis du système de santé et de services sociaux

Toute réforme importante dans le réseau de la santé et des services sociaux doit reposer sur une politique de santé et de bien-être et viser à améliorer l'état de santé de la population. Pour ce faire, elle doit tendre vers l'amélioration des conditions de vie et de travail qui empêchent à toutes et tous d'avoir des chances égales de vivre en santé; elle doit également viser à améliorer tout ce qui influence la santé générale de la population: logement, environnement, etc.

La C.S.N. considère que les services de santé et les services sociaux doivent demeurer gratuits et facilement accessibles à toutes et tous; en outre, ils doivent être d'une qualité telle qu'ils justifient les efforts collectifs qui y sont investis. Introduire des mesures qui remettraient en cause ces principes fondamentaux aurait pour effet d'imposer un fardeau fiscal aux familles à faible revenu et aux personnes âgées.

PERSPECTIVES

Il faut bien prendre garde de faire rimer pessimisme avec défaitisme. De fait il est impossible d'imaginer transformer complètement l'allure du cycle à court terme, il serait tout à fait faisable d'amortir quelque peu le choc d'une nouvelle récession pour la population et les entreprises. Et à plus long terme, il est tout à fait pensable de réorienter la stratégie poursuivie jusqu'ici.

Il faut pouvoir compter sur les pôles de compétitivité que le Québec possède déjà, il faut pouvoir les soutenir et les développer afin d'élargir le potentiel de production de l'économie.

