

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2002 - 2003

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Direction de la planification et du partenariat
Février 2002

TABLE DES MATIÈRES

	page
INTRODUCTION	3
1. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	5
2. LES DÉFIS ORGANISATIONNELS	6
3. LES ENJEUX RÉGIONAUX	8
3.1 Le réemploi	8
3.1.1 <i>L'évaluation de la clientèle et l'approche d'intervention</i>	8
3.1.2 <i>La prestation de services</i>	8
3.1.3 <i>Le rôle de l'information sur le marché du travail</i>	9
3.2 Le renouvellement et la transformation de la main-d'œuvre	9
3.2.1 <i>Le vieillissement de la main-d'œuvre</i>	9
3.2.2 <i>L'exode des jeunes</i>	10
3.2.3 <i>La féminisation du travail</i>	11
3.2.4 <i>L'amélioration des connaissances des personnes sans emploi et des travailleurs précaires par le biais de mesures de formation</i>	11
3.3 Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi	12
3.3.1 <i>Le soutien à la diversification économique</i>	12
3.3.2 <i>Le maillage nécessaire</i>	13
3.3.3 <i>Le soutien aux employeurs</i>	13
3.3.4 <i>Les secteurs d'activité économique</i>	14
3.4 L'inclusion par l'emploi	17
3.4.1 <i>Mieux cerner l'écart entre le marché du travail et le chercheur d'emploi</i>	18
3.4.2 <i>Positionner notre travail dans un continuum de services</i>	18
3.4.3 <i>Un des outils, la subvention salariale</i>	18
3.4.4 <i>Rejoindre la clientèle</i>	19
3.4.5 <i>Des stratégies à l'égard de la main-d'œuvre féminine</i>	19
3.4.6 <i>Une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus</i>	19
3.5 L'immigration comme outil de développement	20
4. LA TABLE INTERRÉGIONALE	21
4.1 Le marché du travail interrégional	21
4.2 Le marché du travail : au-delà de la région administrative	22
5. STRATÉGIES D'INTERVENTIONS RÉGIONALES 2002-2003	23
5.1 Tableau des stratégies d'interventions régionales 2002-2003	24
5.2 Tableau des indicateurs de résultats	26
6. RÉPARTITION DES BUDGETS D'INTERVENTIONS DU FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES PAR REGROUPEMENT DE MESURES	27
6.1 Détails de la répartition budgétaire entre les différentes unités administratives	27
6.2 Investissement budgétaire par regroupement de mesures	27
6.3 Répartition du Fonds de développement du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale, selon la répartition 40-40-20	29
6.4 Répartition budgétaire du FDMT entre les unités administratives	30
ANNEXE	31
<u>Section 1</u> : La problématique régionale et territoriale du marché du travail (<i>tableaux 1 à 27</i>)	32
<u>Section 2</u> : Répartition des employeurs par secteur d'activité et selon le nombre d'employés pour la région de la Capitale-Nationale (<i>tableau 28</i>)	53
et Répartition des employeurs par secteur d'activité et selon le nombre d'employés pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale (<i>tableau 29</i>)	55
<u>Section 3</u> : Tableau des correspondances entre les secteurs d'activité économique et les filières de diversification économique régionales	58
<u>Section 4</u> : Seuils de faible revenu	59
<u>Section 5</u> : Liste des centres locaux d'emploi (CLE)	60
<u>Section 6</u> : Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, région de la Capitale-Nationale	61

Note : Le genre masculin utilisé dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.
--

INTRODUCTION

Emploi-Québec est une unité autonome de services du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Une unité autonome de services vise à réunir les conditions nécessaires pour favoriser une plus grande efficacité et une amélioration continue de la qualité des services à la clientèle. Dans le contexte de la modernisation de la fonction publique, où le gouvernement du Québec invite tous les ministères à un nouveau cadre de gestion axé sur les résultats, le respect du principe de la transparence et sur une plus grande imputabilité devant l'Assemblée nationale, Emploi-Québec fait office de précurseur. En effet, l'entente de gestion, le plan d'action annuel et le rapport de gestion, qui constituent son cadre de référence, engagent Emploi-Québec devant le gouvernement à une obligation de résultats, de transparence et de reddition de comptes.

L'entente de gestion est convenue entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle décrit notamment Emploi-Québec, ses valeurs et ses services et précise les responsabilités du ministre, des partenaires du marché du travail réunis au sein de la Commission et des conseils régionaux, du président de la Commission, du sous-ministre et du secrétaire général de la Commission. L'entente définit également le cadre de gestion propre à Emploi-Québec et identifie les indicateurs qui seront utilisés pour évaluer l'atteinte des cibles de résultats.

Le plan d'action annuel national présente les stratégies, les priorités d'intervention et les moyens mis en œuvre par Emploi-Québec pour réaliser ses objectifs et atteindre ses cibles de résultats. Il comprend notamment : la problématique du marché du travail québécois, les orientations gouvernementales et ministérielles, les stratégies d'interventions d'Emploi-Québec, la répartition des ressources entre les régions ainsi que les cibles de résultats et les facteurs de contingence qui leur sont associés. Ce plan d'action est convenu entre le ministre et la Commission et est mis à jour annuellement. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec, conformément à la Loi 150 créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend public le plan d'action annuel, de même que les plans d'action régionaux.

Il est important de mentionner que le *Plan d'action régional* (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces partenaires ont donc été étroitement associés à sa préparation, par le biais d'un comité de travail du conseil qui a suivi et validé les différentes étapes ainsi que les textes du plan d'action. La qualité de la collaboration des membres de ce comité, composé de mesdames Ginette Gauthier, Micheline Grenier, Louise Lambert et Lise-Andrée Morin, mérite d'être soulignée. En effet, Emploi-Québec tient à les remercier pour les efforts et le temps fournis, de même que pour la justesse des commentaires et suggestions prodigués tout au long du processus d'élaboration.

Enfin, il convient de souligner que l'ensemble des membres du Conseil ont également eu l'occasion de valider, de bonifier et d'adopter la présente planification au cours de ses séances du 11 décembre 2001 et du 5 février 2002.

Soulignons dans un premier temps que, bien qu'il y ait obligation de présenter un *Plan d'action régional* à chaque année, les défis, enjeux et stratégies retenus dans ce plan d'action y sont présentés dans le but d'être réalisés dans un délai de trois ans. Le PAR sera donc revu et corrigé à la marge au cours des années 2003-2004 et 2004-2005, à moins d'événements conjoncturels importants.

Le *Plan d'action régional 2002-2003* comprend six (6) parties. La première expose brièvement la mission d'Emploi-Québec, décrit ses principales clientèles et présente les services publics d'emploi qui sont offerts. La seconde partie décrit les défis organisationnels. Ces derniers représentent la vision, l'esprit, et la philosophie sous-jacente au développement des services publics d'emploi à moyen terme dans la région.

La troisième partie présente les grands enjeux d'intervention qui découlent des problématiques de la région, la quatrième partie traite des objectifs de travail de la Table interrégionale alors que la cinquième présente, pour chacun de ces enjeux, les stratégies d'interventions proposées, de même que les cibles de résultats fixées pour l'année. La sixième et dernière partie traite des méthodes de répartition des ressources financières, d'abord de la répartition des budgets entre les centres locaux, puis des choix budgétaires de la région parmi les grandes catégories de mesures disponibles à Emploi-Québec, ainsi que de la répartition budgétaire par unité administrative.

Le lecteur constatera que le *Plan d'action régional 2002-2003* s'inscrit dans une logique de continuité relative par rapport au plan de l'année précédente. Bien entendu, son contenu a été ajusté afin de tenir compte de l'évolution de la problématique régionale ainsi que des leçons tirées de l'expérience des années antérieures. Toutefois, nous avons accordé une attention particulière à l'acuité des stratégies retenues en les accompagnant de pistes d'action plus facilement mesurables. Ce souci de plus de précisions devrait en faciliter le suivi.

La dernière partie est un document support, annexé au *Plan d'action régional*, et se veut un exposé succinct de la problématique régionale et territoriale du marché du travail. Les principales caractéristiques du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale et de ses composantes sont décrites

afin de comprendre le contexte dans lequel se situe l'action du service public d'emploi et, surtout, à quels problèmes il convient d'accorder une attention particulière.

À l'instar de l'an dernier, les choix budgétaires présentés à la partie 6 ont préalablement fait l'objet d'une planification budgétaire opérationnelle (PBO), permettant de procéder à des ajustements et de confirmer, avec un certain degré de précision, leur réalisme en fonction des contraintes budgétaires imparties à la région. L'expérience acquise au cours des dernières années avec la planification budgétaire opérationnelle nous permet, non seulement de mieux mesurer la faisabilité de nos stratégies, mais d'intégrer davantage l'exercice budgétaire au plan d'action régional annuel.

D'autre part, il est important de souligner que le *PAR 2002-2003* s'inscrit dans une logique de grande complémentarité entre les planifications locales et la planification régionale. À cet égard, chaque centre local d'emploi (CLE) a réalisé une programmation de ses activités locales pour 2002-2003. Ces programmations locales, qui doivent également être acceptées par le Conseil régional, constituent une source importante d'informations pour l'élaboration du *Plan d'action régional*.

De plus, Emploi-Québec, par son réseau de centres locaux d'emploi, est invitée à associer les partenaires des centres locaux de développement (CLD) à son processus de planification, de même qu'à contribuer à la préparation du plan d'action local pour l'économie et l'emploi de chaque CLD. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail est d'ailleurs invité à formuler un avis sur le volet « main-d'œuvre et emploi » des plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi des CLD. Enfin, il est important de souligner que les acteurs régionaux des deux réseaux, tout en reconnaissant que le présent processus de planification constitue un temps privilégié pour formaliser de tels échanges, ont convenu que ce rôle consultatif qu'ils jouent l'un envers l'autre doit s'exercer de façon continue à travers des contacts fréquents.

En terminant, il est essentiel d'insister sur la volonté des partenaires régionaux du marché du travail de voir cette planification influencer l'action du réseau d'Emploi-Québec dans la région. Il s'agit d'un cadre suffisamment souple pour que les acteurs régionaux soient en mesure de saisir les occasions qui se présenteront au cours de l'année et de les traduire, en cohérence avec les grands objectifs du plan d'action, en stratégies émergentes. Le Plan d'action régional 2002-2003 devra faire l'objet d'une large diffusion et d'un suivi rigoureux, afin qu'il se traduise en actions et en résultats concrets pour le développement de la région de la Capitale-Nationale, la croissance des entreprises et de l'emploi ainsi que l'amélioration de la qualité de vie de nos concitoyennes et concitoyens.

1 LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission d'Emploi-Québec est de stimuler l'emploi, d'en promouvoir le développement et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Emploi-Québec offre ses services aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux employeurs.

La mise en œuvre des services d'Emploi-Québec s'effectue en concertation avec les représentants des milieux patronaux, syndicaux et communautaires. À cet effet, Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail, afin qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions avantageuses pour la main-d'œuvre québécoise.

Par ses interventions, Emploi-Québec cherche à contrer l'exclusion sociale et professionnelle qui menace une partie de la population et qui constitue un frein au développement économique et social. Trois groupes de services sont offerts :

- l'information sur le marché du travail, qui contribue à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ;
- les services de placement, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail, en donnant accès à des emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants ;
- Les mesures actives d'emploi s'articulent autour des cinq axes d'interventions suivants : *préparation, insertion, maintien, stabilisation et création d'emplois*.
 1. **la préparation à l'emploi** qui répond notamment aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de counselling, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique;
 2. **l'insertion en emploi** qui comprend, entre autres, des subventions salariales à l'embauche et des aides à l'acquisition d'habiletés et d'expériences professionnelles;
 3. **le maintien en emploi** qui inclut les services d'aide à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail, l'aménagement et la réduction du temps de travail et la mise en place des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises;
 4. **la stabilisation de l'emploi** qui propose aux secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et à ceux qui offrent du travail à temps partiel ou précaire des aides financières, techniques et conseils pouvant être utilisés pour allonger, de manière récurrente, la durée d'emploi;
 5. **la création d'emplois** qui met à la disposition des demandeurs d'emploi et des travailleurs autonomes des aides à la formation ou, dans certains cas, un soutien du revenu transitoire. De plus, afin de les aider à franchir les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.

Depuis le 1^{er} avril 1998, Emploi-Québec dessert la région de la Capitale-Nationale à partir d'une direction régionale et d'un réseau de onze centres locaux d'emploi (CLE) (en annexe, à la section 4) qui sont répartis sur la base des territoires des municipalités régionales de comté (MRC), dans les milieux ruraux. Les citoyennes et les citoyens peuvent alors recevoir dans un même lieu physique des services de sécurité du revenu et des services publics d'emploi, incluant le service de placement.

2 LES DÉFIS ORGANISATIONNELS

Avant de traiter des enjeux qui interpellent Emploi-Québec pour les prochaines années, il est nécessaire de dégager une vision du développement des services publics d'emploi à moyen terme.

Cet exercice de vision permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services. Ce qui caractérise un défi organisationnel est son aspect innovateur qui introduit une nouvelle orientation ou un changement de cap par rapport à certaines façons de procéder. Il doit attirer l'attention sur ce qui nous apparaît essentiel à l'évolution des services publics d'emploi, tout en ayant un impact organisationnel. Les défis doivent donc, par définition, être limités afin de représenter de réelles priorités pour l'organisation. C'est pourquoi nous n'avons pas retenu de défi pour chaque orientation proposée. Enfin, ils doivent être considérés dans une perspective à moyen terme, car nous n'avons pas la prétention de réaliser toutes ces actions au cours de la prochaine année financière.

Améliorer l'efficacité des services de placement

Afin d'appuyer les efforts consentis à l'amélioration du service de placement, la région devra revoir l'organisation du travail, de manière à respecter les standards de qualité dans la gestion des offres et en tenant compte du service de placement en ligne. L'arrivée du placement en ligne permettra d'avoir de meilleurs outils pour réaliser un appariement efficient, soutenant ainsi les centres locaux d'emploi dans le développement de la fonction d'appariement.

Augmenter la pénétration du marché des employeurs afin de mieux répondre à la demande soutenue de main-d'œuvre

Des arrimages devront être réalisés entre les besoins en main-d'œuvre des employeurs et les personnes sans emploi.

La conjoncture actuelle commande qu'Emploi-Québec rejoigne un plus grand nombre d'employeurs. La mise en place d'un dispositif de repérage des employeurs pouvant bénéficier des services d'Emploi-Québec nous permettra de définir des stratégies de promotion et de démarchage appropriées à nos objectifs.

Afin de répondre adéquatement aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, nous avons à consolider nos liens avec différents partenaires, tels le réseau de l'éducation, les organismes œuvrant au développement local, le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), ainsi qu'avec d'autres ministères, afin de profiter de l'effet levier du travail de chacun auprès des employeurs.

De plus, nous favoriserons un meilleur arrimage entre la planification des interventions auprès des employeurs et la stratégie de diversification économique de la Capitale-Nationale.

L'augmentation de nos connaissances des secteurs d'activité économique, la production de portraits sectoriels ainsi que l'intervention sectorielle demeurent des moyens privilégiés afin de mieux orienter nos services aux employeurs.

Améliorer la qualité des services à la clientèle

Le service à la clientèle est le premier prisme reflétant les valeurs véhiculées par l'organisation. Deux aspects feront l'objet d'une attention particulière : l'accueil et la gestion des plaintes. La notion d'amélioration continue dans la prestation de services sera graduellement initiée, et ce, en continuité avec la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens, des plans d'action de chacun des CLE, des objectifs poursuivis par la modernisation de la fonction publique.

Moduler l'organisation du travail afin de répondre aux défis organisationnels

Les façons de faire reliées aux entrevues initiales, aux entrevues d'appoint, à l'approche d'intervention (appelées parfois services de première et de deuxième ligne), devront maintenant s'articuler en fonction d'une organisation du travail, tenant compte d'une prestation de services accrue en regard des services de base universels.

La consolidation des équipes des services aux employeurs ainsi que le développement d'une approche d'intervention employeurs feront aussi l'objet d'une attention particulière.

Les équipes des services aux individus et celles des services aux employeurs sont nos deux liens permettant de mieux répondre à l'offre et à la demande de main-d'œuvre. Un meilleur arrimage entre elles est essentielle afin de mieux répondre, de façon adéquate, aux besoins de l'ensemble de nos clients.

Accroître la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail aux niveaux régional et local

La région entend produire et rendre disponible sur une base continue une information sur le marché du travail répondant aux besoins de la clientèle, du personnel et des partenaires. Un effort particulier devra être consenti à la vulgarisation de l'information afin de favoriser une meilleure accessibilité. L'information sur le marché du travail fera l'objet d'une plus grande diffusion, notamment auprès du réseau de l'éducation, afin de la rendre disponible également aux étudiants. Par ailleurs, le développement de la fonction «*information sur le marché du travail*», au niveau local, se concrétisera. De plus, un lien plus étroit sera développé entre les conseillères et les conseillers aux employeurs et la Direction de la planification et du partenariat, afin de mieux canaliser les éléments de connaissance recueillis lors des interventions auprès des employeurs.

Pour assurer un réel arrimage entre individus et employeurs, il est essentiel de dégager une vision intégrée de nos services, de consolider l'équipe des services aux employeurs et de susciter l'adhésion du personnel autour de ce défi. Enfin, l'arrimage se concrétisera aussi dans la mesure où l'information sur le marché du travail soutienne les conseillers aux individus et aux employeurs dans leur prestation de services.

Ressources externes : Pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de services à la clientèle

Au cours des prochaines années, nous devons mettre en place les éléments nécessaires à une meilleure harmonisation de l'offre de services entre les ressources externes et Emploi-Québec. Des efforts seront aussi consentis afin d'améliorer la dynamique partenariale entre nos organisations et nous devons dégager et partager une vision à long terme des services à offrir en fonction des réponses aux besoins du marché du travail, le tout dans un esprit d'amélioration de la qualité des services offerts à cette clientèle.

3 LES ENJEUX RÉGIONAUX

3.1 Le réemploi

L'emploi est au cœur de nos préoccupations et au centre de notre mission. En ce sens, le réemploi rapide s'avère une avenue répondant aux besoins d'une partie importante de notre clientèle. Il est, de plus, un moyen efficace nous permettant de dégager des marges de manœuvre afin d'intervenir efficacement auprès des clientèles ayant besoin d'autres interventions.

Le développement de la culture de l'emploi au sein de l'organisation paraît comme être une des premières avenues à développer autant dans nos pratiques que dans notre discours corporatif. Cette perspective, celle de l'emploi, du réemploi rapide, doit aussi être le fil conducteur des liens que nous tissons avec nos divers partenaires.

Il est primordial, pour l'individu qui perd son emploi, de mettre rapidement ses talents et aptitudes au service d'un autre employeur avant que la période de découragement ne le gagne. Pour l'employeur aux prises avec des besoins de main-d'œuvre, de pouvoir compter sur des personnes qui n'ont pas perdu le rythme, qui ont confiance en leur moyen et qui possèdent les compétences nécessaires, est un avantage évident.

En ce sens, l'appariement rapide de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, par le biais de nos différentes mesures et services, apparaît comme un enjeu majeur. Il peut être considéré comme une action préventive au chômage de longue durée et est, en quelque sorte, la prémisse de nos interventions auprès des chômeurs de longue durée.

Cette intervention est d'autant plus importante que le nombre de *chômeurs découragés* (personnes ayant abandonné les recherches d'emploi et dépendant de l'aide de l'État après plus de 12 mois d'inactivité) augmente proportionnellement plus que le taux de chômage. Même quand l'activité économique reprend, la création d'emplois ne réussit pas à faire en sorte que la masse de *chômeurs découragés* se résorbe au niveau d'avant l'augmentation.

3.1.1 L'évaluation de la clientèle et l'approche d'intervention

Les stratégies visant le réemploi rapide doivent miser sur une évaluation de la clientèle permettant de donner les bons services à la bonne personne. L'approche d'intervention permettant une juste évaluation des besoins des personnes jumelées à une grille de repérage de la clientèle pourrait nous permettre d'améliorer la performance du réemploi rapide.

Dans cette perspective, nous proposons de mettre l'emphase sur l'un des domaines de l'approche d'intervention, soit l'évaluation exhaustive du client dans le domaine d'employabilité *recherche d'emploi*, ce qui constituerait notre porte d'entrée. Cette façon de faire implique de revoir les acquis expérimentiels du client et la nécessité de travailler sur la notion de transférabilité des compétences. Si la situation l'exige, nous procéderons ensuite à l'évaluation des autres domaines d'employabilité, soit l'acquisition de compétences, le choix professionnel et l'insertion en emploi.

Les ressources externes sont appelées à contribuer selon leurs spécificités aux objectifs de réemploi rapide que nous avons. Certaines d'entre elles seront invitées à bien explorer, avec leur clientèle, l'aspect recherche d'emploi et à envisager d'autres solutions (acquisition de compétences, orientation, etc.) en second recours. D'autres seront appelées, en fonction des problématiques, à développer des approches de plus longue durée.

3.1.2 La prestation de services

La prestation accrue de services au niveau des services de base universels (salles multiservices, information sur le marché du travail, aide à la recherche d'emploi, placement en ligne, etc.) ainsi que la désignation d'équipes dédiées, liées à la prestation de ces services, sont des engagements concrets qui positionnent l'ensemble de l'organisation au niveau du réemploi rapide. Cette prestation de service sera modulée en fonction des besoins des clients.

L'avènement du placement en ligne et le développement des services de base universels sont le fer de lance des stratégies visant l'appariement de l'offre et de la demande. L'un pour son action sur les personnes désirant offrir leurs services ou en requérant, l'autre pour l'appui aux chercheurs d'emploi par des contacts significatifs avec des personnes responsables de la vulgarisation et de l'information sur le marché du travail.

Le service de placement en ligne fera l'objet d'une promotion auprès des clients fréquentant la salle multiservice de même qu'auprès des employeurs, afin de faire connaître ses potentialités.

3.1.3 Le rôle de l'information sur le marché du travail

La stratégie du réemploi rapide suppose que nous disposons d'une information sur le marché du travail à jour, vulgarisée, facilement accessible et qui met en lumière le potentiel immédiat, tout autant que les perspectives du marché du travail. Cela suppose aussi que nous sachions communiquer cette information aussi bien à l'intérieur de notre organisation qu'auprès de nos partenaires et de notre clientèle.

L'information sur le marché du travail (IMT) au niveau local, tout comme aux niveaux régional et national, doit être une préoccupation de premier plan. En ce sens, la circulation de l'information incluant l'IMT est primordiale pour l'appariement rapide de l'offre et de la demande. L'IMT doit être le point d'ancrage permettant l'arrimage des équipes aux individus et les équipes aux employeurs.

Mentionnons l'initiative originale des CLE de Beauport et de la Côte-de-Beaupré qui entendent inciter les personnes ayant bénéficié de la mesure *Subvention salariale* à contacter le CLE afin de signaler les emplois disponibles dans leur milieu de travail.

Le développement de cette fonction au niveau local et la création d'une équipe dédiée à l'IMT locale viendront soutenir la mise en place des services de base universels.

3.2 **Le renouvellement et la transformation de la main-d'œuvre**

Les transformations du marché du travail, comme tout le monde le sait, s'effectuent à des fréquences de plus en plus rapprochées, à l'image de l'évolution de notre société. Du passage de l'ère industrielle à l'ère électronique, il s'est écoulé à peine 20 ans. Cette période de temps s'est raccourcie entre le passage de l'ère électronique à l'ère des technologies de l'information; les transitions à venir se feront, elles aussi, à des rythmes de plus en plus rapides. La région qui s'est engagée dans un processus de diversification économique, il y a quelques années, sera de plus en plus touchée par ces évolutions, compte tenu que son économie sera de plus en plus diversifiée et ouverte sur le monde. Nous devons donc être à l'affût des nouveaux besoins du marché du travail, des nouvelles exigences en regard de la main-d'œuvre ainsi que des développements économiques nationaux et régionaux.

En plus des changements structurels liés à l'économie, les changements démographiques importants auxquels le Québec sera confronté auront aussi un impact majeur sur le marché du travail. Les besoins grandissants, en termes de services à la personne d'une société vieillissante, côtoieront la dénatalité.

À ce titre, soulignons l'importance que joue l'information sur le marché du travail, phare guidant les actions de notre organisation et celles de nos partenaires liés de près ou de loin à la main-d'œuvre et au marché du travail. L'information sur le marché du travail dans ce contexte est non seulement un outil de veille des investissements locaux ou régionaux permettant d'exploiter les opportunités offertes par le développement économique, mais aussi la voie privilégiée par laquelle seront diffusés les besoins émergents des divers segments du marché ou des secteurs d'activité économique, en termes de besoins ou de formation de main-d'œuvre.

Afin de ce faire, nous nous engageons dans l'approfondissement des connaissances sectorielles afin d'évaluer correctement les besoins de chacun de ces marchés. Par le biais de fiches sectorielles, de l'intervention sectorielle, d'un meilleur arrimage avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et par le développement d'une base de données efficiente sur les entreprises de notre région, nous réunirons les outils nous permettant d'être à l'avant-garde des besoins du marché.

D'autres enjeux liés à la transformation de la main-d'œuvre ou au renouvellement de celle-ci se posent. Ils ont des incidences différentes selon les diverses parties du territoire mais, somme toute, ce sont des enjeux régionaux importants.

3.2.1 Le vieillissement de la main-d'œuvre

La population de la région de la Capitale-Nationale est plus vieille. La région sera donc touchée plus rapidement qu'ailleurs par le phénomène de remplacement de la main-d'œuvre.

À titre d'exemple, ce sont aujourd'hui deux personnes qui sont en âge de travailler pour une personne qui n'est pas en âge de travailler. Nous assisterons graduellement à une baisse de ce ratio, de sorte que dans 40 ans ce ratio sera presque de 1 pour 1. Le nombre d'individus formant la population active sera nettement moindre que présentement, alors que les besoins en main-d'œuvre seront criants. Le vieillissement de la main-d'œuvre, de par ses impacts, sera un élément déterminant de la conjoncture au cours des prochaines décennies. Nous devons donc prendre cet enjeu en considération, dès aujourd'hui, pour nous sensibiliser, nous préparer et agir de façon adéquate dans l'avenir.

Parmi ces impacts, mentionnons, entre autres, que les personnes seront appelées à travailler plus longtemps et seront aussi appelées à prendre leur retraite plus tard. Pour l'entreprise, cela pose le défi de la formation à des travailleurs plus âgés.

Quelques secteurs économiques et quelques parties du territoire vivent déjà ce phénomène. Pensons aux secteurs de l'exploitation forestière, du bois et du papier, et des territoires de Charlevoix, Charlevoix-Est et Côte-de-Beaupré. Diverses interventions sont faites avec les entreprises concernées, servant ainsi de première nous permettant de développer divers modèles de solution.

Afin de mieux évaluer l'ampleur du phénomène dans le futur, nous comptons développer, à partir des données du recensement 2001, une matrice nous permettant de cerner les besoins attribuables à l'érosion de la main-d'œuvre à travers le temps et les secteurs d'activité économique. Certains secteurs en déclin pourraient peut-être devenir un bassin de main d'œuvre pour certains autres secteurs. Des évaluations de transfert de compétence intersectorielle pourraient être une partie des solutions possibles.

L'équipe des services aux employeurs aura un rôle primordial à jouer, dans un premier temps, par des interventions de sensibilisation auprès des employeurs sur la problématique du vieillissement et du renouvellement de la main-d'œuvre et, dans un deuxième temps, comme aide-conseil sur ces problématiques.

Parmi les solutions qui apparaissent comme primordiales, mentionnons l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) en entreprise privée où des formules nouvelles alliant temps partiel et temps partagé pour les plus vieux et plein temps pour les plus jeunes devront être envisagées. De plus, les mesures de formation en entreprises et le régime de qualification font aussi partie de ces solutions. Enfin, certains projets avec des entreprises ayant comme but de remédier au phénomène de vieillissement sont aussi probables.

3.2.2 L'exode des jeunes

Certaines parties du territoire que nous couvrons, entre autres Portneuf et les CLE de Charlevoix, vivent des problèmes de renouvellement de la main-d'œuvre essentiellement dus à l'exode de leurs citoyens plus jeunes (20-34 ans). L'analyse démographique de ces territoires démontre bien l'étendue du problème. Une partie des entreprises en expansion de ces territoires éprouvent des problèmes de relève au sein de leur personnel.

En regard de l'exode des jeunes, les stratégies à développer doivent s'inscrire dans l'action. Des approches concertées sont nécessaires (CLD, MRC, villes, commissions scolaires, etc.). Différents projets peuvent avoir cours. Mentionnons la promotion des stages en entreprises qui permettent un bon taux de rétention de la main-d'œuvre stagiaire. La promotion de ceux-ci doit se faire par tous les acteurs impliqués auprès des employeurs. Il s'agit d'un moyen peu coûteux, efficace pour le recrutement de travailleurs potentiels. Des stratégies de sensibilisation auprès des employeurs devront donc être concertées.

Une diffusion plus large de l'IMT auprès des jeunes doit aussi faire partie de cette stratégie. Une partie importante des jeunes qui quittent leur milieu le font parce qu'ils ont l'impression qu'il n'y a pas de perspective d'emploi dans leur milieu d'origine¹. Nous comptons donc sensibiliser les intervenants scolaires aux opportunités d'emploi offertes dans chacun des milieux.

Diverses solutions sont envisagées par les trois CLE concernés. Mentionnons, entre autres, des activités spécifiques de promotion et de recrutement en collaboration avec les employeurs, une meilleure diffusion des opportunités d'emploi de ces territoires auprès de la population, des activités de valorisation des emplois en demande en collaboration avec les institutions d'enseignement et, enfin, la sensibilisation des jeunes de niveau secondaire aux opportunités d'emploi que leur offre leur milieu.

L'amélioration de nos connaissances du phénomène de l'exode des jeunes et une meilleure compréhension de ce qui en incite d'autres à revenir en région font aussi partie des actions qui seront réalisées.

Certaines activités de promotion à l'extérieur de ces régions sont envisagées. Les stratégies visant à combler la baisse démographique des 20-34 ans ne peuvent se faire sans l'apport de nouveaux arrivants comblant des emplois. Le développement du discours de l'IMT dans nos représentations extérieures est donc essentiel à cette stratégie.

¹ Madeleine Gauthier, Marc Molgat et Serge Côté (2001). *La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec*, Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, 113 p.

3.2.3 La féminisation du travail

Conjointement au vieillissement de la main-d'œuvre, s'ajoute le défi posé par la féminisation des emplois; 57 % des étudiants de l'Université Laval sont en fait des étudiantes, faisant en sorte que dans certaines professions (médecine, médecine vétérinaire, ingénierie, domaine de la recherche, etc.), l'atteinte d'un équilibre harmonieux famille-travail engendre des comportements différents face au travail, accélérant ainsi certains besoins de main-d'œuvre.

Il s'agit d'un phénomène émergent dont les répercussions dans certains secteurs d'activité dominés par les professions libérales commencent à se faire sentir. Nous devons y être attentifs, apprendre à en connaître les effets et avancer certaines solutions. Nous comptons, avec l'Université Laval et d'autres partenaires, mettre en place un groupe de travail sur cette question.

3.2.4 L'amélioration des connaissances des personnes sans emploi et des travailleurs précaires par le biais de mesures de formation

La mission d'Emploi-Québec n'est pas la formation au sens large, mais le soutien des personnes sans emploi dans leurs démarches d'intégration en emploi ainsi que l'aide aux entreprises dans les volets développement, maintien et stabilisation de l'emploi. En ce sens, nous devons agir, en complémentarité avec le réseau de l'éducation, principalement par le biais du soutien du revenu des participants aux mesures de formation, afin d'aider à combler les besoins du marché du travail. C'est pour concrétiser cette complémentarité que nous désirons prioriser certains métiers et professions qui feront l'objet d'interventions spécifiques de la part d'Emploi Québec en matière d'achats de formation de la main-d'œuvre au cours de cette année.

Il est important de préciser que la liste des professions en demande ainsi que les perspectives professionnelles demeurent d'actualité pour guider les chercheurs d'emploi désirant se prévaloir de formation ou réintégrer le marché du travail. Il va sans dire que le soutien du revenu accordé aux personnes désirant s'insérer dans d'autres métiers ou professions ou par d'autres moyens, comblant ainsi certains besoins du marché du travail, n'est nullement remis en question.

Les achats de formation d'Emploi-Québec au cours de la prochaine année se feront prioritairement en lien avec les métiers et professions identifiés ci-dessous. Ceux-ci sont le fruit d'analyses des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale pour les années 2000 à 2004. Brièvement², les éléments qui ont été pris en compte pour obtenir ce résultat sont le niveau d'emploi selon la Classification nationale des professions (CNP), la proportion des personnes de 45 ans et plus selon la CNP, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession de la CNP ainsi que l'estimation du nombre d'emplois qui seront créés jusqu'en 2004 par catégorie d'emploi de la CNP. Mentionnons de plus que la liste des professions en demande est venue appuyer le travail d'identification des métiers et professions.

Ainsi, pour chaque CNP présentée, nous indiquons le nombre de personnes qui pourraient faire l'objet d'une formation en lien avec le métier ou la profession, compte tenu des besoins régionaux du marché du travail. Par formation en lien, nous entendons des certificats universitaires, des microprogrammes crédités, des formations techno-universitaires, des attestations d'études collégiales, des attestations de spécialisations professionnelles (ASP) et attestations d'études professionnelles (AEP) ainsi que le soutien à des formations semi-spécialisées.

Métiers et professions priorisés par l'achat de formation

CNP	Titre	De 1 personne ³ à
1111	Vérificateurs et comptables	60 personnes
1114	Autres agents financiers	45 personnes
1122	Professionnels des services aux entreprises de gestion	30 personnes
1453	Commis au service à la clientèle	30 personnes
1454	Interviewers et commis aux statistiques	15 personnes
1472	Magasiniers et commis aux pièces	15 personnes
2131	Ingénieurs civils	30 personnes
2162	Analystes de systèmes informatiques	90 personnes
2163	Programmeurs	30 personnes
2241	Techniciens en génie électrique et électronique	45 personnes
2242	Électroniciens d'entretien	30 personnes
2253	Techniciens en dessin	30 personnes
3152	Infirmiers diplômés ⁴	45 personnes
3212	Techniciens de laboratoire médical	15 personnes
3233	Infirmiers auxiliaires autorisés ⁴	45 personnes

² Pour de plus amples renseignements sur la méthodologie, veuillez vous référer à Emploi-Québec, [Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale : Perspectives professionnelles 2000-2004 pour l'ensemble des métiers et professions](#), Québec, 2001, 50 pages, section Définition des variables, méthodologie et interprétation des résultats.

³ Cette évaluation tient compte des finissants du système d'éducation.

⁴ Les formations en lien dans ces deux domaines devront respecter les conditions déjà définies par Emploi-Québec.

CNP	Titre	De 1 personne ⁵ à
3413	Aides auxiliaires médicaux	75 personnes
3414	Assistants soutien services de santé	30 personnes
6221	Spécialistes des ventes techniques	30 personnes
6231	Agents d'assurances	15 personnes
6242	Cuisiniers	45 personnes
6252	Boulangers	30 personnes
6421	Vendeurs, commis-vendeurs	75 personnes
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	45 personnes
6623	Autres personnel élémentaire de la vente	30 personnes
6641	Serveurs au comptoir et préparateur d'aliments	30 personnes
6642	Aides-cuisiniers	30 personnes
7231	Machinistes	15 personnes
7411	Conducteurs de camions	15 personnes
7412	Conducteur d'autobus	15 personnes
9510	Soudeurs	45 personnes

Les données de la relance nous indiquent que les prestataires de l'assistance-emploi participant à nos mesures persévèrent moins et ont un moins bon taux de rétention en emploi. Nous devons en tenir compte et, si possible, permettre aux personnes plus loin du marché du travail d'avoir des sessions de préformation pour mettre à niveau leurs techniques d'apprentissage. Nous devons aussi prendre en considération les besoins en terme de méthode dynamique de recherche d'emploi des clientèles participant à nos mesures. Nous devons référer, selon les besoins, aux ressources externes les personnes susceptibles de profiter de ces services, ceci après la mesure de formation, dans un souci de cohérence de notre action.

Nous comptons de plus former un groupe de travail avec le monde de l'éducation, afin de développer de nouvelles formules de cours plus efficaces auprès des clientèles plus éloignées du marché du travail.

Cette année encore, une attention particulière sera portée aux travailleurs à statut précaire et aux chefs de famille monoparentale désirant améliorer leur compétence. Des formations s'adressant aux personnes en emploi de façon continue depuis moins de trois ans, aux travailleurs autonomes, aux travailleurs à temps partiel (30 heures et moins par semaine) ainsi qu'aux chefs de famille monoparentale⁶ en emploi seront offertes. Cette mesure leur permet de participer à un cours ou deux par session et pourra améliorer leurs chances de se maintenir en emploi. Les cours offerts seront de niveau secondaire et de niveau collégial. Les achats de formation destinés à la clientèle des travailleurs à statut précaire seront orientés principalement dans les secteurs du tourisme, du commerce de détail, des soins de santé et de l'assistance sociale.

Mentionnons aussi l'initiative du CLE de Charlesbourg qui entend développer avec divers partenaires des projets de mise à niveau pour les travailleurs œuvrant dans des secteurs à risques.

3.3 Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi

Soutenir l'employeur dans le développement de ses ressources humaines est primordial. De nombreuses études démontrent que la faiblesse du volet gestion des ressources humaines chez plusieurs entreprises, notamment chez les petites entreprises, met en péril la capacité de celles-ci à se développer, se diversifier et se mesurer à d'autres dans un monde de plus en plus compétitif. Ce soutien doit être offert dans les trois axes liés au développement des ressources humaines, soit le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi.

3.3.1 Le soutien à la diversification économique

La dépendance de la région face aux administrations publiques est un talon d'Achille dont nous avons pu mesurer les conséquences sur l'emploi au cours des années 1990. L'économie régionale se diversifie peu à peu, signe que les volontés régionales de diversification commencent à porter fruit. Emploi-Québec entend appuyer la politique de diversification économique de la Capitale-Nationale, dans un premier temps, par le biais de ses programmes destinés aux employeurs. De plus, l'information sur le marché du travail joue un rôle de premier plan en regard de la connaissance des besoins de ce marché. Nous comptons exercer une veille du marché du travail régional tout en maintenant les exercices de perspectives sectorielles et professionnelles nous permettant d'être à l'affût des impératifs du marché du travail à court, moyen et long terme.

⁵ Cette évaluation tient compte des finissants du système d'éducation.

⁶ Selon une étude du Conseil du statut de la femme, « *Les femmes et le travail atypique* », 25 % des femmes occupent un emploi à temps partiel alors que 66 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Notre action en ce sens devra aller, entre autres, vers le soutien des entreprises voulant occuper des créneaux contribuant à l'amélioration de la diversification économique de la région de la Capitale-Nationale.

Nous pouvons compter, pour ce faire, sur une entente avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), sur les projets soutenus par le Fonds de diversification économique de la capitale. D'autres leviers devront être développés par différents partenariats stratégiques avec d'autres ministères et organisations.

La constitution d'un fichier des entreprises de la région, avec différents partenaires, constitue un pas important dans l'amélioration de nos connaissances du marché régional. Nous comptons donc, dès le début de l'année financière, disposer d'un fichier complet des entreprises de cinq employés et plus. Au cours de cette même année, nous comptons bonifier ce fichier avec les entreprises de moins de cinq employés.

3.3.2 Le maillage nécessaire

L'intervention auprès des employeurs doit être réalisée en regard du maintien, de la création et de la stabilisation de l'emploi. Cela doit essentiellement se faire par le développement d'équipes aux employeurs dans chaque CLE et le maillage avec les équipes aux individus.

Les interventions en regard du maintien, de la création et de la stabilisation de l'emploi sont un travail de longue haleine. Comme toutes interventions, elles nécessitent de gagner la confiance du chef d'entreprise. Ainsi, les graines semées au cours d'une année peuvent donner leurs fruits plusieurs mois, voire plusieurs années plus tard.

Une des clés du succès de ces interventions est l'implication des employeurs et des employés sur ces questions. Nos intervenants en ce domaine devront accroître la promotion de cette collaboration employeurs-employés.

Pour ce faire, nos équipes aux employeurs doivent être à l'affût des nouvelles économiques et du développement de l'emploi (IMT). Le développement de réseaux de contacts, pouvant servir de relayeurs de l'information sur nos mesures et services aux employeurs auprès des intervenants, est nécessaire. En ce sens, il est essentiel de pouvoir profiter de l'effet de levier que peuvent avoir les ministères à vocation sectorielle, les CLD, les chambres de commerce, les institutions financières, les consultants et autres partenaires économiques locaux ou régionaux.

3.3.3 Le soutien aux employeurs

Une des faiblesses des entreprises est le peu de temps-ressources alloué au développement de la main-d'œuvre. Les impacts à moyen terme de ce sous-développement sont une difficulté à innover, à être compétitifs et à développer des nouveaux marchés.

Pour ces raisons, un dispositif de repérage nous permettant d'identifier les employeurs à risque et ceux connaissant une croissance sera développé et mis en application. Cette façon de faire nous permettra de mieux cerner les entreprises où un diagnostic en ressources humaines serait approprié. De plus, cela permettra à nos équipes aux employeurs de jouer un rôle de sensibilisation et d'intervention au développement des ressources humaines auprès de ces employeurs.

Bien que liée à une cible de résultats, il est important de mentionner que l'intervention de nos équipes aux employeurs va bien au-delà de l'aide financière. Un bon nombre de nos interventions sont de type conseil en gestion des ressources humaines et ne sont pas comptabilisées en terme d'atteinte de résultats. Même si non enregistrées, ces aides sont parfois tout aussi précieuses que les mesures dispensées aux employeurs; elles peuvent atteindre 300 interventions par année.

Mentionnons, à ce titre, l'initiative du CLE de Portneuf qui développe une approche intégrée des services aux entreprises avec les intervenants à vocation économique tels le MIC et le CLD, en plus de développer une intervention de type sectoriel avec ces mêmes partenaires dans les secteurs significatifs de leur territoire, à savoir ceux du tourisme, de la forêt et du secteur manufacturier.

Soulignons aussi la volonté du CLE de Vanier-Des Rivières de mettre sur pied une table de concertation des directions des ressources humaines des entreprises de taille moyenne, en plus d'assurer une veille des entreprises de son territoire.

L'information sectorielle viendra appuyer les services aux employeurs dans leurs interventions. Une meilleure compréhension des enjeux, des perspectives et des tendances des secteurs économiques est essentielle à cette intervention.

3.3.4 Les secteurs d'activité économique⁷

L'approfondissement de nos connaissances des différents secteurs d'activité économique est une condition *sine qua non*, devant guider nos interventions auprès des employeurs. L'efficacité de nos interventions auprès des employeurs en dépend. L'aide apportée aux individus en recherche d'emploi en est aussi tributaire. Il s'agit ici d'un volet important de l'IMT.

Les quelques paragraphes qui suivent présentent brièvement certaines perspectives sectorielles régionales qui alimenteront le travail des équipes locales des services aux employeurs. Les données sont tirées des « *Perspectives sectorielles 2001-2005* » à paraître au printemps 2002.

Il est important de savoir que nous prévoyons une variation positive du nombre d'emplois entre 2002 et 2005. En effet, la variation prévue de l'emploi est de l'ordre de 3,4 % pour la région de la Capitale-Nationale (4,3 % pour la province de Québec). Chaque secteur est donc positionné par rapport à cette moyenne régionale comme ayant une croissance inférieure, égale ou supérieure à la moyenne régionale.

Nous désirons faire remarquer qu'il n'existe pas de concordance entre les secteurs d'activité économique pour lesquels nous disposons des données sur l'emploi et les filières de diversification économique régionale. Les filières de diversification régionale sont transsectorielles. Nous avons tenté, à titre indicatif, de vous mentionner leur présence dans chacun des secteurs présentés (*voir le tableau présenté en annexe, à la section 3*).

Différents comités sectoriels de main-d'œuvre existent et comptent faire des activités ou diffuser des informations sur les besoins de main-d'œuvre. Ces activités ou publications seront indiquées pour chacun des secteurs.

Mentionnons brièvement que le rôle des comités sectoriels est d'identifier les problématiques et les besoins en main-d'œuvre de secteurs d'activité qui leur sont propres et de soutenir les différents acteurs dans la recherche de solutions aux problèmes rencontrés. Les directions régionales d'Emploi-Québec doivent, quant à elles, faire des analyses sectorielles régionales et intervenir en synergie avec les comités sectoriels, afin de répondre aux enjeux régionaux de chacun de ces secteurs.

LE SECTEUR PRIMAIRE

1,7 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique de la foresterie.

Ce secteur comprend, entre autres, l'agriculture, l'exploitation forestière ainsi que les mines et carrières. Il devrait connaître une légère décroissance. Seule l'exploitation forestière connaîtra une croissance égale à la moyenne. Les problèmes de relève agricole dus, entre autres, aux coûts sans cesse croissants de l'achat des fermes en est une des raisons. Les gains de productivité du travail important dans ce secteur en sont une autre. L'imposition de droits compensatoires par les États-Unis, coïncidant avec la fin de l'entente canado-américaine sur le bois d'œuvre, ralentira grandement la croissance du secteur de l'exploitation forestière. À moyen terme, l'application de l'ALENA devrait permettre l'ouverture des marchés. Cependant, des problèmes de renouvellement de la matière première auront aussi des impacts sur ce même secteur. Ces problèmes se traduisent, entre autres, par la réduction des droits de coupe.

Certaines activités de promotion de gestion des ressources humaines (GRH) et de diffusion d'information sur la GRH seront entreprises par le comité de main-d'œuvre de la production agricole. Nous nous assurerons qu'ils seront diffusés aux équipes aux employeurs des CLE de Portneuf et de Charlevoix.

Nous collaborerons de plus avec le comité sectoriel en aménagement forestier, afin que la région ait sa juste part d'ouvriers sylvicoles inscrits au Régime de qualification.

LE SECTEUR MANUFACTURIER

10,2 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique du manufacturier.

Ce secteur se subdivise en deux, soit la production de biens non durables et durables.

Le secteur manufacturier de biens non durables

Comprend, en partie, les filières de diversification économique nutraceutique, bioalimentaire et agro-alimentaire.

⁷ Pour plus de détails sur le développement des secteurs d'activité économique régionale, voir aussi le document support en annexe, à la section 1 « *Qu'en est-il par secteur ?* »

Il inclut les aliments et boissons, le caoutchouc et les matières plastiques, le textile, l'habillement et le cuir, le papier et produits connexes, l'imprimerie et l'édition, l'industrie pétrolière et chimique ainsi que les autres industries manufacturières. Ce sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne.

Notons la bonne performance attendue du sous-secteur de l'industrie pétrolière et de l'industrie chimique régionale, attribuable au développement des entreprises œuvrant dans les secteurs des biotechnologies, de la pharmaceutique, de la nutraceutique et du bioalimentaire. Dans ces secteurs de pointe, la région aura à concourir avec celle de Laval qui a annoncé récemment la création d'un centre de la Cité de la biotechnologie et de la santé humaine.

En collaboration avec le comité main-d'œuvre du secteur pharmaceutique et biotechnologique, nous échangerons de l'information sur les besoins de main-d'œuvre de ce secteur dans la région de la Capitale-Nationale.

Certains diagnostics sur les besoins de main-d'œuvre seront produits par le comité sectoriel de la transformation des aliments. Nous comptons les utiliser pour améliorer nos connaissances sectorielles et faire connaître ces besoins.

L'Entente spécifique sur le développement agro-alimentaire de la région de la Capitale-Nationale, signée en mai dernier, engage Emploi-Québec à quatre actions précises :

1. Soutenir financièrement la formation des entreprises non assujetties à la loi du 1 % dans le domaine du commerce électronique.
2. Contribuer au maintien d'une mise à jour de la base de données régionales.
3. Soutenir la réalisation d'études alimentant le portrait agro-alimentaire des territoires.
4. Soutenir les entreprises dans la stabilisation de l'emploi et dans l'amélioration de la gestion des ressources humaines.

Le secteur manufacturier de biens durables

Comprend, en partie, les filières de diversification économique des produits forestiers, les minéraux et les matériaux nouveaux, les produits électriques et électroniques, les biotechnologies ainsi que les technologies de l'information, de la géomatique et du multimédia.

Ce secteur comprend le bois, les meubles, les métaux primaires, les produits métalliques, la machinerie (sauf électrique), le matériel de transport, les produits électriques et électroniques ainsi que les produits minéraux non métalliques.

L'ensemble de ce secteur aura une croissance supérieure à la moyenne; une bonne partie de cette croissance sera due à celle des secteurs des produits métalliques et des produits électriques et électroniques.

Même si le secteur des produits métalliques est sensible aux aléas de la conjoncture, nous prévoyons une reprise ferme, aussi soutenue qu'au cours des huit dernières années.

Le secteur des produits électriques et électroniques, après la forte correction observée en 2000, connaîtra une croissance plus rapide que la moyenne, sans toutefois atteindre les sommets de création d'emplois de ces dernières années. La région se positionne très bien dans ce secteur avec des entreprises manufacturières, misant à la fois sur une main-d'œuvre qualifiée et sur ses capacités en recherche et développement.

En collaboration avec le comité sectoriel du bois de sciage, nous comptons soutenir les entreprises dans l'évaluation de leurs besoins de formation et les aider à structurer l'organisation de formation. De plus, nous collaborerons avec le comité de main d'œuvre à l'amélioration de nos connaissances sur les fonctions et les professions des entreprises du bois de sciage.

Deux comités sectoriels viendront, par leurs enquêtes ou modèles prévisionnels, bonifier le travail de connaissance du marché du travail. Il s'agit du comité de la fabrication métallique industrielle et celui des produits électriques. Le premier divulguera une série de scénarios de gestion prévisionnelle des emplois de ce secteur et le second diffusera les résultats d'enquête sur les besoins de main-d'œuvre.

LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

3,5 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique de la construction.

Le secteur de la construction aura une croissance égale à la moyenne régionale. L'absence d'annonce de chantiers majeurs laisse présager que les chantiers déjà annoncés, qui sont de moyenne envergure, permettront une croissance comparable à celle de la région au cours des prochaines années.

LE SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE, DES COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS

6,5 % des emplois de la région.

Sous-secteur du transport et de l'entreposage

Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique.

Ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. Le ralentissement économique que nous connaissons freine la croissance de ce secteur. Toutefois la reprise escomptée, l'augmentation des échanges commerciaux ainsi que l'adoption par de plus en plus d'entreprises manufacturières du mode de gestion de la production à flux tendu (*just in time*) favoriseront la demande de transport pour le camionnage. Celui-ci représente 4 % des emplois de la région.

Le comité sectoriel entend coordonner différents projets de formation. Nous allons le soutenir dans la diffusion de l'offre de formation. Ces formations seront dispensées dans les métiers suivants : déménageur, chauffeur d'autobus scolaires et d'autocars et conducteur de camions porteurs.

Sous-secteur des communications

Comprend la filière de diversification économique des communications et de la diffusion culturelle.

Le sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne. Plusieurs raisons expliquent ce peu de croissance. L'activité de ce secteur croît fortement, mais c'est un domaine où la productivité est liée au progrès technologique, d'où un faible taux de création d'emplois. De plus, la multiplication des chaînes spécialisées, qui produisent en majorité hors du Québec, crée une fragmentation du marché, mettant une pression à la baisse sur l'emploi dans les chaînes régionales. Il représente 1,7 % des emplois de la région.

Rappelons que dans le secteur de la culture une entente de deux ans a été signée, le 19 octobre 2000, entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications.

Dans cette deuxième année, deux orientations principales feront l'objet d'actions précises, soit l'accès à la formation continue et la connaissance du marché du travail. Ainsi, le soutien financier pour un poste de coordonnatrice à la formation contribuera certainement à mieux identifier les besoins ainsi qu'à rendre encore plus accessibles les activités de formation offertes dans ce secteur.

Quant au volet de la connaissance du marché du travail, on terminera le portrait des travailleurs et organismes culturels de la région et ce dernier viendra ainsi alimenter le projet de veille de l'emploi et des compétences prévu pour l'année 2002-2003 à l'échelle du Québec.

Sous-secteur des services publics

Ce sous-secteur devrait connaître une performance inférieure à la moyenne d'ici 2005. Il comprend la distribution de l'électricité, du gaz, de l'eau ainsi que la gestion des déchets. Peu de changements sont à prévoir au cours de la période couverte. Ce secteur nécessite de grands investissements, mais en contrepartie il est peu créateur d'emplois. Il représente 0,8 % des emplois de la région.

LE SECTEUR DU COMMERCE

17,2% des emplois de la région.

Le secteur du commerce devrait enregistrer moins de création d'emplois, en proportion, que la moyenne régionale. Très fortement tributaire de la conjoncture économique, le ralentissement que nous connaissons en début d'année 2002 pourrait en freiner l'expansion à court terme. L'arrivée des géants du commerce de détail (Rona l'entrepôt, Loblaw, etc.) modifie sensiblement le profil du secteur qui enregistre des gains significatifs de productivité. Toutefois, nous escomptons qu'une partie de la hausse du revenu disponible des ménages soutiendra l'activité de ce secteur. Notons que même si la croissance de l'emploi est inférieure à la moyenne, compte tenu de la taille de ce secteur, le nombre d'emplois créés demeure appréciable.

LE SECTEUR DES FINANCES, ASSURANCES ET DE L'IMMOBILIER ET DES SERVICES AUX ENTREPRISES

14,3 % des emplois de la région. *Comprend, en partie, les filières de diversification économique suivantes : les technologies de l'environnement, les technologies de l'information, de la*

géomatique et du multimédia, les produits électriques et électroniques, les biotechnologies, la nutraceutique, le bioalimentaire, l'agro-alimentaire ainsi que des entreprises de support aux filières technologiques, soit : finances, assurances, services professionnels, scientifiques et techniques.

Le sous-secteur des finances, assurances et de l'immobilier (5,9 % des emplois de la région) devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne. La croissance sera surtout attribuable au secteur des assurances. Cette croissance sera légèrement plus grande que la réduction prévue des emplois dans les institutions financières, due au redéploiement des services financiers.

En regard du sous-secteur des services aux entreprises (8,4 % des emplois de la région), la croissance sera supérieure à la moyenne. Depuis quelques années, ce secteur est un des plus dynamiques en matière de création d'emplois. Rappelons qu'entre 1998 et 2000 ce secteur a doublé son nombre d'emplois. Notons toutefois qu'une partie de la création d'emplois dans ce secteur n'est pas un gain net mais un déplacement de poste dû, entre autres, au phénomène d'impartition.

LE SECTEUR DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

31,9 % des emplois de la région.

Ce secteur devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne. Malgré l'annonce d'embauche dans la fonction publique et dans le système de santé, la croissance du plus important secteur, en nombre d'emplois, ne devrait pas atteindre le rythme de l'ensemble des secteurs. Le secteur de l'enseignement, à cause du déclin démographique, ne devrait pas connaître de hausse du nombre de ses emplois.

LE SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT, DE LA RESTAURATION ET DES LOISIRS

9,2 % des emplois de la région. Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique, de la production et de la diffusion culturelle.

Globalement, ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. La croissance en proportion s'effectuera principalement dans le secteur des loisirs qui profitera d'un accroissement du revenu personnel disponible. Le tourisme d'affaires devrait se faire un peu moins important que les années précédentes.

LE SECTEUR DES SERVICES PERSONNELS ET AUTRES

5,5 % des emplois de la région.

Ce secteur connaîtra une croissance égale à la moyenne. La composante services personnels (salons de coiffures, buanderies, services d'entretiens ménagers, etc.) devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne; celle-ci viendra surtout des autres services (associations, services de location ou de réparation, services de conciergeries, agences de voyages, etc.) qui profiteront, eux aussi, de l'accroissement du revenu disponible.

3.4 L'inclusion par l'emploi

L'exclusion du marché du travail d'une partie importante de la population en âge de travailler est un échec social qui nous interpelle au premier plan. Plusieurs causes peuvent expliquer ce phénomène. Tous conviennent cependant que cette forme d'exclusion a des conséquences qui dépassent largement le cadre individuel.

Nul besoin de répéter que les coûts de l'exclusion sur le système de santé et des services sociaux, la sécurité publique ainsi que sur les divers programmes sociaux sont importants. Les effets de l'exclusion sont plus immédiats et plus percutants encore dans le système d'éducation où le manque de référence socioprofessionnelle influence grandement les résultats scolaires et le devenir de l'enfant. L'emploi est, de plus, dans notre société, l'élément à partir duquel la majorité d'entre nous se définissent.

Les perspectives économiques nous permettent de croire qu'il y aura, au cours des prochaines années, une bonne croissance de l'emploi (+ 3,4 % entre 2002 et 2005). Des milliers d'autres emplois seront à combler dans tous les secteurs; ceci est dû, entre autres, au remplacement de la main-d'œuvre. La demande de main-d'œuvre sera relativement soutenue, nous permettant, par le fait même, d'obtenir des résultats positifs d'intégration en emploi de chômeurs de longue durée.

Bien que la dynamique d'inclusion par l'emploi s'adresse à une clientèle majoritairement exclue depuis un certain temps du marché du travail, un certain nombre de prestataires d'assurance-emploi

ont aussi besoin de stratégies à plus long terme, compte tenu de leur problématique. Encore une fois, nous nous devons de faire en sorte que la bonne mesure soit dispensée à la bonne personne, n'éliminant pas des mesures de longue durée (subvention salariale, formation, etc.) une personne *de facto* en fonction de sa source de revenu.

Dans un autre ordre d'idée, nous comptons stimuler, entre les CLE, l'échange d'information sur les bons coups en regard de l'inclusion par l'emploi, au moyen de rencontres bisannuelles. Beaucoup d'initiatives locales mériteraient d'être partagées et adaptées pour le bénéfice des clientèles. Cette façon de faire viendrait bonifier nos interventions et permettrait une saine émulation.

3.4.1 Mieux cerner l'écart entre le marché du travail et le chercheur d'emploi

L'emploi est un des principaux aboutissements du processus d'insertion socio-économique. Ce processus peut se faire de différentes façons, tout dépendant des individus et de leurs problématiques. Le développement d'un outil nous permettant de mieux évaluer l'écart entre le marché du travail et l'individu exclu depuis longtemps du marché du travail, apparaît comme essentiel. Plusieurs CLE nous ont fait part de leur intention de développer un tel outil. Nous suggérons donc que ces derniers se regroupent et travaillent de concert à son développement et son application. La création d'un tel outil, allié à l'approche d'intervention adaptée à ces clientèles aux besoins particuliers, nous apparaît comme étant une avenue bonifiant notre travail auprès de ces clientèles, comme la prémisse à l'évaluation des actions à prendre.

3.4.2 Positionner notre travail dans un continuum de services

L'inclusion par l'emploi est, par définition, un processus impliquant divers partenaires du domaine public ou privé (milieu communautaire, ressources externes, entreprises). Le cheminement des personnes à travers ce processus doit être vu comme diverses étapes (principe des petites victoires) où chacun des intervenants place le client au centre de ses préoccupations. Petit à petit, en fonction de ces champs d'expertise, les intervenants font faire de petits pas qui mènent vers l'emploi.

Le ciment de ce processus est la communication et le suivi que les différents acteurs s'accordent entre eux. Soulignons toute l'importance que prend notre engagement, le soutien à la personne et l'aide financière tout au long du processus.

En ce sens, nos actions, mesures et services envers les personnes exclues depuis longtemps du marché du travail doivent se faire dans un continuum de services. Ce continuum implique que notre engagement doit s'accompagner d'un suivi rigoureux des personnes en processus d'intégration socioprofessionnelle, afin que les efforts de nos différents partenaires ne soient pas vains et que les énergies et les fonds investis puissent se traduire par un retour en emploi et une intégration sociale.

Au chapitre de l'inclusion par l'emploi, mentionnons que ce n'est pas le nombre mais la qualité des interventions qui garantit le succès. Nous devons donc, dans ce processus, miser sur les potentialités de la personne en lui permettant d'intégrer, à coup de petites victoires, le marché du travail.

Un projet pilote parrainé par les CLE de Limoilou et des Quartiers-Historiques et soutenu par la Direction de la planification et du partenariat verra le jour afin d'expérimenter différentes avenues en ce qui a trait au suivi des clientèles. D'autres projets pilotes pourraient aussi voir le jour. Le développement de tels projets est une piste intéressante afin de répondre, de façon adaptée, à des besoins de petits groupes.

La mesure de soutien aux travailleurs autonomes devrait, dans certains cas, être accompagnée d'une étape transitoire permettant de mieux préparer les personnes en situation d'exclusion aux exigences du travail autonome. Il s'agit ici de prendre en compte l'écart entre la personne et sa nouvelle situation et de l'aider à pouvoir en assumer les responsabilités.

3.4.3 Un des outils, la subvention salariale

Plusieurs études tendent à démontrer⁸ que les subventions salariales en entreprises privées sont un outil efficace d'intégration des personnes exclues. On note que le taux de rétention en emploi est supérieur à d'autres mesures et que les salaires versés aux personnes en bénéficiant sont, à moyen terme, supérieurs à ceux des personnes ayant bénéficié d'autres mesures.

De plus, des études du ministère du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) font part que lorsqu'elles sont ciblées en fonction des personnes que menace le chômage de longue durée ou qui vivent le chômage de longue durée, les subventions salariales visent à conférer aux

⁸ OCDE, *What works among active market policies, evidence from OECD countries' experiences*, numéros 56 et 82, OCDE, Paris 1998 (revue de recherches menées dans différents pays de l'OCDE).

chômeurs de longue date l'avantage concurrentiel dont ils ont besoin pour contrecarrer les facteurs suivants :

- les préjugés de la société qui perçoivent les chercheurs d'emploi comme moins productifs du simple fait qu'ils sont en chômage;
- l'écart entre les compétences qu'exige un poste et celles que possède le travailleur, écart qui diminue avec l'expérience;
- le manque de compétences qui peuvent être acquises en milieu de travail;
- le risque que les employeurs prennent lorsqu'ils embauchent un travailleur qui a des antécédents de chômage de longue durée;

Il apparaît donc que l'augmentation du nombre de subventions salariales en entreprise privée, pour les personnes à risque de chômage de longue durée et pour celles qui sont en processus d'intégration socioprofessionnelle, est une des avenues qui sera privilégiée au cours des prochaines années pour contrer ce phénomène.

3.4.4 Rejoindre la clientèle

Bien qu'un nombre appréciable de chômeurs de longue durée participe à des sessions d'information sur le marché du travail, une attention particulière devra être portée à nos façons de faire afin de permettre à cette clientèle de bien cerner leur potentialité de remise en action et de retour au travail.

Des stratégies particulières doivent être mises en place en région où certains efforts doivent être consentis pour rejoindre la clientèle. Les distances importantes dans certains cas, entre le point de service, le lieu de résidence ainsi que le transport en commun déficient, incitent certains CLE à adopter certaines stratégies alternatives en partenariat avec des ressources du milieu.

Diverses clientèles doivent être rejointes. Mentionnons, entre autres, les prestataires de l'assistance-emploi et les personnes sans emploi et sans soutien public du revenu. Les stratégies d'inclusion par l'emploi doivent être souples et adaptées aux clientèles auxquelles elles se destinent.

3.4.5 Des stratégies à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Soulignons, de plus, l'importance d'ajuster l'offre de service, de manière à favoriser la participation pleine et entière des femmes au marché du travail. Pour ce faire, nous entendons notamment :

Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine dans nos recherches, enquêtes et productions. Favoriser la prise en compte des réalités des femmes, notamment en instaurant l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques d'Emploi-Québec, comme en fait foi le document support.

Promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès.

Soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes en les sensibilisant davantage à leurs réalités.

Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes.

Assurer une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes.

Mentionnons la volonté du CLE de Loretteville d'offrir sur son territoire des services spécialisés de préparation à l'emploi s'adressant aux femmes.

3.4.6 Une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus

Des efforts ont été consentis au cours de la dernière année en vue de l'intégration en emploi des personnes de 45 ans et plus. Nous allons poursuivre ces efforts en supportant un nombre significatif de personnes de cette strate d'âge par le biais de nos mesures et services, maximisant ainsi leurs chances d'obtenir un emploi.

Le vieillissement de la main-d'œuvre est un phénomène inéluctable. Il faut chercher à en connaître davantage la nature et les effets de manière à ce que les interventions d'Emploi-Québec se fassent en toute connaissance de cause. Le vieillissement de la main-d'œuvre suggère la mise en œuvre de différentes interventions. Cependant, celles-ci doivent s'appliquer dans le respect du choix des individus et dans leur volonté de continuer à travailler, de réintégrer le marché du travail ou de prendre une préretraite ou une retraite.

Globalement, au cours des prochaines années, nous œuvrerons à améliorer nos connaissances de la situation de la main-d'œuvre vieillissante ainsi qu'à sensibiliser la population, les employeurs et les partenaires du marché du travail. Nous développerons notre expertise en matière d'évaluation des besoins en ressources humaines nous permettant de mieux conseiller les employeurs sur ce sujet. D'autres pistes d'action et stratégies d'interventions seront aussi mises en place, tant au

niveau régional que national dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie nationale pour les travailleurs de 45 ans et plus.

3.5 L'immigration comme outil de développement

L'immigration est un moyen privilégié pour contrer la baisse de la natalité, le vieillissement de la main-d'œuvre et conserver un poids relatif significatif, tant au niveau canadien que nord-américain.

Mais l'immigration peut être aussi vue comme un atout essentiel pour une région en regard de la mondialisation. La diversité culturelle et la diversité ethnique peuvent être des avantages non négligeables pour des entreprises, petites ou grosses, voulant s'ouvrir sur le marché. Le dynamisme apporté par la venue d'une population immigrante, combiné à celui de la population québécoise, est un des aspects qui nous paraît porteur d'avenir.

Dans la région de la Capitale-Nationale, on compte près de 3 % de personnes immigrantes, soit 16 500 personnes. L'objectif régional est d'augmenter ce nombre et de faire en sorte qu'entre 2001 et 2003 nous accueillons 9 000 à 11 000 personnes immigrantes. C'est un défi de taille!

Emploi-Québec, en concertation et partenariat avec l'ensemble des organismes interpellés par la problématique de l'immigration, compte participer aux efforts régionaux afin de faciliter l'intégration au marché du travail de ces nouveaux québécois. Une des conditions essentielles à la réussite de ce projet est la continuité dans les services offerts aux nouveaux venus. En ce sens, nos interventions doivent être bien coordonnées avec les autres institutions et se dispenser dans un processus continu. Une entente spécifique, à signer, viendra confirmer ce partenariat et permettra à tous les acteurs de mieux coordonner leurs actions.

Les actions d'Emploi-Québec se font en amont et en aval du processus d'immigration. Des efforts d'entreprises et d'organisations, en vue de combler certains postes, se butent au manque de main-d'œuvre spécialisée. Nous croyons qu'une partie des solutions à ces problèmes de main-d'œuvre spécialisée passe par l'accueil de nouveaux québécois.

Des actions en amont sont déjà amorcées par des conseils et une sensibilisation des différents officiers d'immigration, afin de leur faire part des besoins de main-d'œuvre régionaux. En aval, nos actions se situent au niveau de la diffusion de l'information sur le marché du travail, en informant ceux-ci des réalités du marché du travail régional, grâce à une formule adaptée à cette clientèle.

Pour réaliser ce dernier objectif, nous comptons profiter de l'expertise de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et de certains CLE de cette région ainsi que de la Direction régionale du ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI) et du comité d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre - personne immigrante (CAMO-PI). Cette expertise pourra ensuite être diffusée à l'ensemble des CLE, particulièrement ceux de la ville de Québec, nous permettant de développer des outils pertinents pour cette clientèle.

L'intégration des personnes immigrantes se heurte souvent aux problèmes de reconnaissance des acquis. Nous comptons initier avec différents partenaires un projet pilote permettant d'utiliser *un régime de qualification professionnelle* comme outil d'intégration en emploi. L'actualisation de ce projet suppose la collaboration d'un ordre professionnel, du MRCI ainsi que de l'Université Laval.

4 LA TABLE INTERRÉGIONALE

Dès la création d'Emploi-Québec, les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches se sont dotées d'une table interrégionale ayant comme objectif l'harmonisation de leurs actions, afin de répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs de la région métropolitaine.

Dans le but de répondre à cette mission, la Table interrégionale s'est donnée quatre principaux axes d'actions au cours de l'année qui vient, soit :

Consolider le partenariat interrégional.

Développer des synergies avec la région de la Chaudière-Appalaches, dans le but de soutenir l'intégration au marché du travail des clientèles, dans le contexte du marché du travail interrégional.

Actualiser le plan d'action, de septembre 2001, de la Table interrégionale Emploi-Québec Capitale-Nationale/Chaudière-Appalaches, entre autres en diffusant certains outils d'information sur le marché du travail produits par l'autre région (perspectives professionnelles, professions en demande, etc.).

Établir des échanges entre les directions régionales de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, précisant les actions à entreprendre concernant le problème de mobilité de la clientèle face à certaines activités d'Emploi-Québec.

Un des rôles importants que joueront des conseils régionaux des partenaires du marché du travail dans le contexte d'interrégionalité est celui d'influencer les planifications de la communauté métropolitaine de Québec en regard des problématiques du marché du travail.

4.1 Le marché du travail interrégional

Le marché du travail interrégional peut être décrit à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec et des données sur le navettage (résidents d'une région migrant pour aller travailler dans l'autre région) fournies par le recensement de Statistique Canada de 1996. Nous traçons, dans les paragraphes ci-dessous, les grands traits du marché du travail à partir de ces deux points de vue.

2001, un excellent départ et une fin morose⁹ :

La RMR de Québec est constitué des territoires suivants : sur la rive Nord, la nouvelle ville de Québec et les municipalités situées en périphérie nord de la nouvelle ville de Québec; sur la rive sud, la nouvelle ville de Lévis et les territoire compris entre Lévis et Beaumont à l'est, les territoires compris entre Lévis et Saint-Antoine-de-Tilly à l'ouest et les territoires compris entre Lévis et Saint-Lambert au sud.

La population active moyenne de la RMR était de 367 800 en 2001, soit une augmentation de 12 700 personnes ou 3,6 % par rapport à 2000.

La population en emploi, de son côté, augmentait légèrement moins (+ 12 300), se situant à 339 000, soit 3,7 % de plus que l'an passé. Au regard des emplois, la grande région de Québec comptait en moyenne, au cours de l'année, 270 100 personnes travaillant à plein temps et 69 000 à temps partiel. Au chapitre des emplois à plein temps, l'année 2001 se solde par un bilan positif, comparée à l'année 2000, avec une augmentation de 1 900 emplois ou + 0,7 %. C'est en regard des emplois à temps partiel que les plus gros gains sont enregistrés entre les deux années. Nous notons une augmentation de 10 500 de ce type d'emploi ou 17,9 %. Fait à remarquer, la proportion des emplois à plein temps par rapport aux emplois à temps partiel a diminué entre ces deux années. Elle était de 82,2 % en 2000 et elle se situe à 79,7 % en 2001, en baisse de 2,4 %.

Le nombre de chômeurs a augmenté de 300 au cours de la période 2000-2001. L'incidence des personnes ayant migré de la population inactive vers la population active est déterminante dans cette augmentation de la population active. Notons, néanmoins, l'arrivée de 3 900 nouvelles personnes sur le marché du travail. Comparés à l'an passé, les mois qui ont enregistré des hausses du nombre de chômeurs sont en ordre décroissant : juin, juillet, août, mai, décembre, novembre et octobre. Les autres mois enregistrant des baisses du nombre de chômeurs par rapport à 2000 sont dans un ordre décroissant : janvier, février, mars, avril et septembre.

Le taux de chômage annuel a régressé de 0,2 % par rapport à l'an dernier pour terminer l'année à 7,8 %.

⁹ *Enquête sur la population active* (EPA), Statistique Canada, données pour la RMR de Québec, moyenne annuelle 2000 et 2001.

Principales données de l'EPA pour la RMR de Québec

VARIABLES	MOYENNE 2000	MOYENNE 2001	VARIATION EN NOMBRE	VARIATION EN %
	A	B	C (B-A)	C/A
Population	564,1	568,0	3,9	0,7 %
Population active	355,1	367,8	12,7	3,6 %
Emploi	326,7	339,0	12,3	3,7 %
Plein temps	268,2	270,1	1,9	0,7 %
Temps partiel	58,5	69,0	10,5	17,9 %
Chômeurs	28,5	28,8	0,3	1,1 %
Population inactive	209,0	200,3	- 8,8	- 4,2 %
Taux d'activité	62,9	64,8	1,9	2,9 %
Taux de chômage	8,0	7,8	- 0,2	- 2,2 %
Taux d'emploi	57,9	59,7	1,8	3,1 %

4.2 Le marché du travail : au-delà de la région administrative¹⁰

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

Les résidents de la Capitale-Nationale qui travaillaient en Chaudière-Appalaches se dirigeaient surtout vers les MRC Desjardins (3 470) et Chutes-de-la-Chaudière (3 170) pour occuper des emplois principalement dans les secteurs du manufacturier, du commerce de gros et détail, de la finance, des assurances et des affaires immobilières et de l'enseignement.

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

¹⁰ Statistique Canada, recensement 1996.

5 STRATÉGIES D'INTERVENTIONS RÉGIONALES 2002-2003

Emploi-Québec contribuera, au cours de la prochaine année, par son plan d'action régional, à la réalisation des stratégies liées aux enjeux régionaux. Quant à la gestion par résultats qui caractérise sa dynamique de gestion, celle-ci permettra de préciser le niveau d'atteinte des cibles de résultats que la région s'est fixées.

Le tableau suivant aborde donc, pour chacun des enjeux soulevés par la région, les stratégies d'interventions, les indicateurs et les cibles de résultats à atteindre.

Afin de faciliter le suivi de gestion, certains indicateurs et cibles de résultats sont regroupés dans les six enjeux suivants :

ENJEU 1 - Le réemploi

ENJEU 2 - Le renouvellement et la transformation de la main d'oeuvre

ENJEU 3 - Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi

ENJEU 4 - L'inclusion par l'emploi

ENJEU 5 - L'immigration comme outil de développement

De plus, un deuxième tableau regroupe l'ensemble des indicateurs et des cibles de résultats régionaux pour l'année 2002-2003. Les cibles sont susceptibles d'être révisées, soit à la demande de la Commission des partenaires du marché du travail, soit par de possibles changements significatifs au budget d'intervention attribué à la région.

Vous noterez que le Conseil régional des partenaires ne donne pas d'avis sur les plans d'action des CLD dans le présent plan d'action. En effet, la création de la nouvelle ville de Québec est venue modifier l'échiquier des CLD, faisant en sorte que le plan d'action du CLD de Québec ne sera disponible qu'au printemps. Comme la Commission des partenaires du marché du travail désire que les conseils régionaux n'envoient qu'un seul avis par région, nous nous devons de reporter à une date indéterminée la production de cet avis.

5.1 Tableau des stratégies d'interventions régionales 2002-2003

ENJEU 3.1 - <i>Le réemploi</i>			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Accroître la prestation de services de base universels, notamment en maximisant nos interventions en salles multiservices	Nombre de clients desservis en salles multiservices	Établissement de paramètres pour 2003-2004
2	Faire la promotion du service de placement en ligne auprès des employeurs et des personnes	Nombre d'entreprises sensibilisées Nombre de personnes ayant fait l'objet d'une inscription au service	3 000 personnes, conditionnel à l'amélioration technique des guichets d'emploi
3	Faciliter l'intégration rapide au marché du travail des personnes ayant des antécédents d'emploi récent	Nombre de prestataires d'assurance-emploi en emploi, suite à une intervention d'Emploi-Québec.	Voir tableau des cibles de résultats
4	Diffuser et vulgariser l'information sur le marché du travail.	Production et diffusion de l'IMT au niveau local	Disponibilité de l'information
5	Soutenir la mise en place des services de base universels	Développer cette fonction au niveau local.	Dispensation des services

ENJEU 3.2 - <i>Le renouvellement et la transformation de la main-d'oeuvre</i>			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Améliorer nos connaissances du phénomène de vieillissement de la main-d'oeuvre	Développement d'une matrice	Production de scénarios sur le vieillissement de la main-d'oeuvre
2	Sensibilisation d'un regroupement d'employeurs et d'un regroupement de syndicats au phénomène de vieillissement de la main-d'oeuvre par nos équipes aux employeurs	Rencontre avec ces deux groupes	Deux rencontres conjointes animées par la Direction de la planification et du partenariat et la Direction du support aux opérations
3	Utilisation de l'ARTT dans des situations où les problématiques de vieillissement sont constatées	Nombre de projets ARTT	4
4	Réalisation d'un projet ayant comme objectif de contrer l'exode des jeunes	Réalisation d'un projet	Projet engagé
5	Sensibilisation des partenaires au phénomène d'exode des jeunes	Nombre de rencontres de sensibilisation	5
6	Sensibilisation des partenaires économiques et des entreprises à l'opportunité de réaliser des stages en entreprises, en collaboration avec les secteurs de l'éducation, comme élément pouvant contrer l'exode des jeunes	Nombre de partenaires sensibilisés	40 entreprises 15 partenaires
7	Améliorer nos connaissances de la féminisation du travail en formant un groupe de travail sur ce sujet	Nombre de rencontres	3
8	Accorder une attention particulière aux groupes qui présentent le plus de risques d'exclusion du marché du travail : <u>Les jeunes de moins de 30 ans</u> <u>Les responsables de famille monoparentale</u>	- Nombre de nouveaux participants aux mesures actives de moins de 30 ans - Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active - Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de famille monoparentale - Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une mesure active	Voir cible de résultats Voir cible de résultats
9	Les 45 ans et plus	- Nombre de personnes de 45 ans et plus aidées	2 750 personnes de 45 ans et plus

ENJEU 3.3 - Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi

N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Soutenir la diversification de l'économie régionale	Nombre d'entreprises soutenues des filières de diversification	50
2	Bonifier le fichier des entreprises en y incluant les entreprises de moins de 5 employés	Base de données accessible	Disponibilité de la base de données
3	Implantation d'un dispositif de repérage des employeurs	Production de l'outil	Utilisation de l'outil
4	Amélioration de nos connaissances sectorielles	Production de fiches sectorielles	4 fiches complétées
5	S'assurer d'un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles et les différents comités sectoriels	Suivi qualitatif	Échange d'information et de collaboration

ENJEU 3.4 - L'inclusion par l'emploi

N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Mieux cerner l'écart entre le chercheur d'emploi et le marché du travail	Élaboration de l'outil	Outil élaboré
2	Améliorer nos interventions	Réalisation d'un projet pilote	Projet réalisé
3	Améliorer nos interventions	Partager les bons coups des CLE	Tenue de rencontres bi-annuelles
4	Améliorer le nombre de chômeurs de longue durée en emploi après une intervention	Utilisation accrue de la subvention salariale	Bonification de l'enveloppe de subventions salariales (650 subventions salariales)
5	Favoriser la participation des femmes au marché du travail	Application de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine	Proportion de femmes rejointes par nos mesures égale à celle de la population active

ENJEU 3.5 - L'immigration comme outil de développement

N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Développer nos connaissances des besoins de cette clientèle et améliorer nos façons d'intervenir	Rencontre la Direction régionale de Montréal et certains CLE de Montréal, le MRCl et le CAMO-PI	Rencontres tenues et mises en application de façon adéquate
3	Développement d'un projet pilote de reconnaissance des acquis professionnels	Formation du groupe parrain	Intégration de personnes immigrantes en emploi par ce biais
4	Participation des personnes immigrantes à nos mesures	Nombre de personnes immigrantes aidées	600

5.2 Tableau des indicateurs de résultats

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2002-2003	CIBLES DE ¹¹ RÉSULTATS
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	18 700
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	18 703
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	9 270
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,5 %
05	Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	32,3 \$
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	2 200
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,2 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	6 667
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,4 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	295
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	103
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	17,7 \$
13	Prestations non versées à l' assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ENTENTE CANADA-QUÉBEC)	14,6 \$
14	Nombre de participants de l' assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec (ENTENTE CANADA-QUÉBEC)	10 646
15	Nombre de participants de l' assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (ENTENTE CANADA-QUÉBEC)	5 563
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (<i>profession en demande et risque élevé de chômage de longue durée</i>)	75 %
17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %

¹¹ Les cibles de résultats sont sujettes à changements.

6 RÉPARTITION DES BUDGETS D'INTERVENTION DU FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES PAR REGROUPEMENT DE MESURES

6.1 Détails de la répartition budgétaire entre les différentes unités administratives

Le modèle de répartition locale des budgets d'intervention d'Emploi-Québec repose sur un premier critère de base qui prend en compte la pondération de trois indicateurs :

le nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi (40 % du poids relatif) ;

le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (40 % du poids relatif) ;

le nombre d'entreprises (20 % du poids relatif).

Pour l'illustrer, un tableau (voir 6.3 à la fin de ce chapitre) présente les critères de répartition du Fonds de développement du marché du travail par centre local d'emploi.

Précisons toutefois que ce modèle de répartition n'est retenu que pour des fins de distribution budgétaire entre les unités administratives. Aussi, d'aucune façon, le modèle ne constitue une indication des catégories de clientèles visées par Emploi-Québec par le biais de ces mesures et services.

Avant d'appliquer la pondération ci-dessus, le modèle doit considérer certaines étapes préalables qui permettront, croyons-nous, d'éviter certains déséquilibres budgétaires.

Le modèle proposé prend en considération les étapes suivantes :

Du budget total alloué à la région :

Des sommes sont prélevées afin de soutenir les coûts relatifs à des dossiers à portée régionale. Il s'agit notamment des ententes avec les ressources externes intervenant auprès des clientèles spécifiques. Cette enveloppe inclut également des projets régionaux de concertation pour l'emploi : Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT), intervention sectorielle, etc.

Du solde obtenu, les CLE de Portneuf, La Malbaie et Baie-Saint-Paul se voient attribuer leur budget selon la pondération énoncée précédemment.

Par la suite, une somme permettant d'assumer les coûts reliés aux projets ou ententes spécifiques et ayant une portée sur l'ensemble des territoires de l'ancienne Communauté urbaine de Québec sera évaluée. Cette somme sera attribuée selon les projets ou ententes.

Le solde budgétaire sera ensuite réparti entre les CLE de la Communauté urbaine de Québec, toujours selon la pondération énoncée.

Finalement, la répartition budgétaire qui sera réalisée devra également tenir compte distinctement des fonds en provenance du Québec et ceux en provenance du compte d'assurance-emploi, et ce, afin de satisfaire aux conditions de l'Entente Canada-Québec.

6.2 Investissement budgétaire par regroupement de mesures

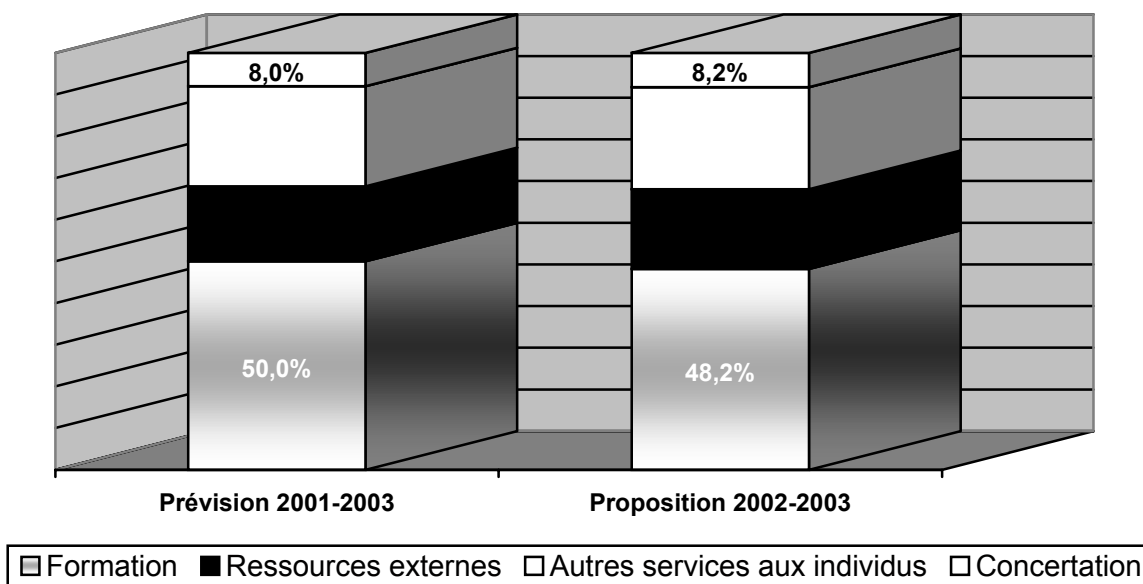
En 1999-2000, l'implantation d'un exercice de planification budgétaire opérationnel, ainsi que de l'outil de gestion l'accompagnant, a été un succès. Les années 2000-2002 auront permis à la Direction régionale de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec, ainsi qu'aux 11 centres locaux d'emploi, d'affiner leurs analyses, tant au niveau de la planification budgétaire que de l'opérationnalisation des stratégies d'interventions.

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional propose une répartition en fonction de quatre (4) grands regroupements de mesures, dont ceux relatifs à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et à la mesure « Concertation pour l'emploi ».

Le graphique ci-après illustre les prévisions d'investissements inscrites au Plan d'action régional 2000-2001, pour la période 2001-2003, ainsi que les prévisions proposées pour 2002-2003 par bloc de regroupement de mesures.

Les pourcentages suggérés par regroupement de mesures se veulent une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours des deux prochaines années.

Proposition de répartition du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2002-2003



ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2002-2003

Voici une description des orientations budgétaires 2002-2003 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail :

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, les 5 340 000 \$ transférés au ministère de l'Éducation sous forme de préachats de formation pour les clientèles d'Emploi-Québec.

Le bloc *Formation* représente et représentera, en 2002-2003, le plus fort pourcentage d'investissement. L'objectif à atteindre en 2002-2003 est de 48,2 % pour ce bloc. Le soutien du revenu associé à la mesure de formation génère, en général, des coûts importants. De plus, plusieurs raisons expliquent ce choix dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base et/ou une formation professionnelle ou technique facilitant leur intégration au marché du travail. Le soutien financier à l'achat de places et de formation des travailleuses et travailleurs à statut précaire est inclus dans ce bloc. Quant aux entreprises, elles signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée. La formation est un outil pour répondre aux enjeux de l'inadéquation entre l'offre et la demande ainsi qu'à la restructuration de l'activité économique régionale.

Le bloc *Ressources externes* devrait atteindre 19,1 % en 2002-2003. Cette proportion des investissements du Fonds de développement du marché du travail, si les budgets sont les mêmes que l'an dernier, devrait nous permettre de conserver des niveaux de services équivalents pour les mêmes clientèles qu'en 2001-2002.

Le bloc *Autres services aux individus* regroupe des mesures telles que « Subventions salariales », « Soutien au travail autonome » et « Prestations de retour au travail » qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail. Elle inclut également la mesure « Insertion sociale » qui contribue à la préparation à l'emploi de la clientèle plus éloignée du marché du travail. Cette mesure offre donc des services qui s'étendent sur une plus longue période.

Enfin, les difficultés que rencontrent les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines ainsi que le nombre croissant des entreprises desservies nous amènent à accroître nos interventions en entreprises en matière de gestion des ressources humaines. Pour ce faire, le bloc *Concertation pour l'emploi* doit être augmenté, passant à 8,2 %.

6.3 Répartition du Fonds de développement du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale, selon la répartition 40-40-20

Centres locaux d'emploi (CLE)	Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs (PAAT)		Entreprises		Pondération
	%	40 %	%	40 %	%	20 %	
Baie-Saint-Paul	1,5 %	0,6	5,0 %	2,0	3,1 %	0,6	3,2
Beauport	9,2 %	3,7	12,4 %	5,0	10,4 %	2,1	10,7
Charlesbourg	9,6 %	3,8	13,3 %	5,3	10,9 %	2,2	11,3
Côte-de-Beaupré	2,4 %	0,9	4,8 %	1,9	3,5 %	0,7	3,6
La Malbaie	3,2 %	1,3	7,0 %	2,8	3,4 %	0,7	4,8
Limoilou	19,8 %	7,9	7,6 %	3,0	6,7 %	1,3	12,3
Loretteville	5,8 %	2,3	9,2 %	3,7	4,2 %	0,8	6,9
Portneuf	5,2 %	2,1	8,6 %	3,4	7,9 %	1,6	7,1
Quartiers-Historiques	24,2 %	9,7	8,7 %	3,5	15,8 %	3,2	16,3
Sainte-Foy	9,3 %	3,7	13,2 %	5,3	20,2 %	4,0	13,0
Vanier-Des Rivières	9,7 %	3,9	10,3 %	4,1	13,9 %	2,8	10,8
Total	100,0 %	40,0	100,0 %	40,0	100,0 %	20,0	100,0 %

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, Fichiers administratifs MESS, moyenne annuelle de juillet 2000 à juin 2001.

Prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT), Fichiers administratifs, Développement des ressources humaines Canada, moyenne annuelle de juillet 2000 à juin 2001.

Nombre d'entreprises excluant services gouvernementaux, enseignements et services de santé, Développement des ressources humaines Canada, octobre 2001.

6.4 Répartition budgétaire

Distribution des crédits budgétaires du FDMT 2002-2003

Budget FDMT 2002-2003								
Unité administrative	Budget de base	Enveloppe régionale (Ententes régionales)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de la CUQ		Total	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
			Offre de formation	Ressources externes				
03 Budgets non répartis	20 333 000	-6 425 600	-4 933 400	-7 362 200	1 611 800	482 600	1 129 200	1 611 800
03 Services régionalisés		6 425 600	4 933 400	7 362 200	18 721 200	5 605 200	13 116 000	18 721 200
CLE de Baie-Saint-Paul	1 462 000				1 462 000	437 800	1 024 200	1 462 000
CLE de Beauport	3 338 200				3 338 200	999 500	2 338 700	3 338 200
CLE de Charlesbourg	3 523 700				3 523 700	1 055 000	2 468 700	3 523 700
CLE de la Côte-de-Beaupré	1 112 700				1 112 700	333 200	779 500	1 112 700
CLE de La Malbaie	2 193 000				2 193 000	656 600	1 536 400	2 193 000
CLE de Limoilou	3 841 600				3 841 600	1 150 200	2 691 400	3 841 600
CLE de Loretteville	2 146 000				2 146 000	642 500	1 503 500	2 146 000
CLE de Portneuf	3 243 900				3 243 900	971 200	2 272 700	3 243 900
CLE des Quartiers-Historiques	5 086 800				5 086 800	1 523 000	3 563 800	5 086 800
CLE de Sainte-Foy	4 080 000				4 080 000	1 221 600	2 858 400	4 080 000
CLE de Vanier-Des Rivières	3 364 700				3 364 700	1 007 400	2 357 300	3 364 700
Budget total attendu =	53 725 600	0	0	0	53 725 600	16 085 800	37 639 800	53 725 600

ANNEXE

Section 1 : LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE ET TERRITORIALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (tableaux 1 à 27)

Section 2 : RÉPARTITION DES EMPLOYEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS POUR LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE (tableau 28)

et RÉPARTITION DES EMPLOYEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS POUR CHAQUE CLE ET POUR LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE (tableau 29)

Section 3 : TABLEAU DES CORRESPONDANCES ENTRE LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET LES FILIÈRES DE DIVERSIFICATION ÉCONOMIQUE RÉGIONALES

Section 4 : SEUILS DE FAIBLE REVENU

Section 5 : LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI (CLE)

Section 6 : LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

Section 1

LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE ET TERRITORIALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ÉVOLUTION DES PERSONNES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE-EMPLOI SANS CONTRAINTES

Variation entre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001

Au 30 juin 2001, on dénombrait 15 070 prestataires de l'assistance-emploi dans l'ensemble de la région de la Capitale-Nationale. Les CLE plus importants en termes de nombre sont ceux des Quartiers-Historiques (3 794) et de Limoilou (2 988).

Globalement, le nombre total de prestataires de la région a chuté de 11,7 % ou 1 990 entre juin 2000 et juin 2001, passant de 17 060 à 15 070. Les CLE de Portneuf (- 21,5 %), Côte-de-Beaupré (- 19,4 %), Charlesbourg (- 16,3 %), Vanier-Des Rivières (- 15,4 %), La Malbaie (- 14,5 %), Sainte-Foy (- 13,9 %) et Beauport (- 12,7 %) affichent des diminutions plus importantes que la moyenne régionale.

Bien que la diminution enregistrée pour le CLE de Limoilou soit légèrement en deçà de la moyenne régionale, il n'en demeure pas moins que le nombre de prestataires a chuté de 376.

Variation entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001

Depuis le 30 juin 1999, le nombre de prestataires de l'assistance-emploi a chuté de 23,2 % dans la région de la Capitale-Nationale. Ainsi, on dénombre 4 551 personnes de moins inscrites à l'aide en juin 2001.

Deux CLE se distinguent, soit celui de Charlesbourg et celui de Vanier-Des Rivières qui ont connu des diminutions supérieures à 30 %.

Les baisses les plus significatives, en termes de nombre absolu, se retrouvent dans les CLE de Limoilou (- 756), des Quartiers-Historiques (- 649), de Vanier-Des Rivières (- 628), de Charlesbourg (- 615) et de Sainte-Foy (-593). Ils représentent, à eux cinq, plus de 71 % de la diminution du nombre de prestataires observée entre juin 1999 et juin 2001. Ajoutons toutefois que ces mêmes CLE comptaient pour 72,9 % du nombre total de prestataires de l'assistance-emploi de la région.

Tableau 1
Nombre total de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes au 30 juin 2000 et
variation observée entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2000 et le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Nombre total de prestataires au 30 juin 2001	Nombre total de prestataires sans contraintes au 30 juin 2001	Variation du nombre total de prestataires sans contraintes Juin 2000 - Juin 2001		Variation du nombre total de prestataires sans contraintes Juin 1999 - Juin 2001	
			Écart	%	Écart	%
Baie-Saint-Paul	833	232	- 28	- 10,8	- 77	- 24,9
Beauport	3 589	1 392	- 202	- 12,7	- 494	- 26,2
Charlesbourg	3 547	1 379	- 268	- 16,3	- 615	- 30,8
Côte-de-Beaupré	839	337	- 81	- 19,4	- 141	- 29,5
La Malbaie	1 152	485	- 82	- 14,5	- 105	- 17,8
Limoilou	6 754	2 988	- 376	- 11,2	- 756	- 20,2
Loretteville	1 921	850	- 102	- 10,7	- 281	- 24,8
Portneuf	2 100	775	- 131	- 21,5	- 212	- 21,5
Quartiers-Historiques	7 623	3 794	- 232	- 5,8	- 649	- 14,6
Sainte-Foy	3 231	1 408	- 227	- 13,9	- 593	- 29,6
Vanier-Des Rivières	3 268	1 430	- 261	- 15,4	- 628	- 30,5
Région de la Capitale-Nationale	34 857	15 070	- 1 990	- 11,7	- 4 551	- 23,2
Province de Québec	413 160	184 255	- 17 139	- 8,5	- 40 682	- 18,1

Source : MESS, 30 juin 2001.

Au 30 juin 2001, les hommes comptaient pour 58,7 % des 15 070 prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes de la région de la Capitale-Nationale. À l'instar de l'an dernier, le CLE des Quartiers-Historiques présentait la plus forte proportion d'hommes bénéficiant de l'assistance-emploi, soit 66,0 %.

Les femmes habitant sur le territoire du CLE de Loretteville représentent 48,2 % des personnes inscrites à l'aide, comparativement à 41,3 % pour l'ensemble de la région.

Tableau 2
Répartition par sexe des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes au 30 juin 2001
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Baie-Saint-Paul	126	54,3	106	45,7	232
Beauport	760	54,6	632	45,4	1 392
Charlesbourg	753	54,6	626	45,4	1 379
Côte-de-Beaupré	179	53,1	158	46,9	337
La Malbaie	259	53,4	226	46,6	485
Limoilou	1 778	59,5	1 210	40,5	2 988
Loretteville	440	51,8	410	48,2	850
Portneuf	418	53,9	357	46,1	775
Quartiers-Historiques	2 505	66,0	1 289	34,0	3 794
Sainte-Foy	824	58,5	584	41,5	1 408
Vanier-Des Rivières	799	55,9	631	44,1	1 430
Région de la Capitale-Nationale	8 841	58,7	6 229	41,3	15 070
Province de Québec	106 838	58,0	77 417	42,0	184 255

Source : MESS, 30 juin 2001.

Un peu moins de la moitié des 15 070 prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes de la région de la Capitale-Nationale ne détiennent pas un diplôme d'études secondaires. Les CLE où cette proportion est la plus élevée sont, par ordre décroissant d'importance, La Malbaie (64,9 %), la Côte-de-Beaupré (62,3 %), Loretteville (59,6 %), Baie-Saint-Paul (59,5 %) et enfin Portneuf (56,6 %). Ces CLE ont comme caractéristique commune d'être situés dans une zone à caractère rural. La structure même de l'activité économique, c'est-à-dire le type d'entreprises et le type d'emplois disponibles, y ont une influence majeure.

Entre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001, la proportion de prestataires de l'assistance-emploi ne détenant pas de diplôme d'études secondaires a chuté de 4,0 % et plus dans les CLE de Baie-Saint-Paul, de Beauport, de Portneuf et de Vanier-Des Rivières. Au CLE de Charlesbourg, cette même proportion a plutôt connu un accroissement de 5,9 % pour se fixer à 46,9 %.

Le CLE de Limoilou (51,3 %) est celui qui présente le plus grand nombre de personnes ne détenant pas un diplôme d'études secondaires. La moyenne d'âge des personnes résidantes sur le territoire du CLE est plus élevée que dans l'ensemble de la région. Or, le niveau de scolarité tend à décroître, plus l'âge augmente.

Il est intéressant de signaler que le niveau de scolarité des prestataires du CLE des Quartiers-Historiques, tout comme celui des prestataires de Sainte-Foy, est généralement plus élevé que celui de la région. En effet, la proportion des personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires est de beaucoup supérieure à celle observée dans la région.

Tableau 3
Niveau de scolarité des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes au 30 juin 2001
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Sans DES (%)	Avec DES (%)	Formation collégiale (%)	Formation universitaire (%)	Inconnu (%)
Baie-Saint-Paul	59,5	19,4	5,2	5,6	10,3
Beauport	49,1	26,1	6,9	4,6	13,3
Charlesbourg	46,9	23,5	9,6	4,6	15,4
Côte-de-Beaupré	62,3	19,3	5,3	4,5	8,6
La Malbaie	64,9	19,0	3,5	2,1	10,5
Limoilou	51,3	22,6	8,2	5,4	12,6
Loretteville	59,6	24,2	4,9	1,9	9,3
Portneuf	56,6	25,9	5,8	3,7	7,9
Quartiers-Historiques	45,8	19,8	10,5	10,6	13,3
Sainte-Foy	31,6	21,1	12,6	16,8	17,8
Vanier-Des Rivières	48,4	26,5	9,0	3,7	12,4
Région de la Capitale-Nationale	48,8	22,5	8,7	7,1	12,9
Province de Québec	51,0	20,1	7,1	6,0	15,8

Source : MESS, 30 juin 2001.

La situation familiale des personnes inscrites à l'aide a peu varié par rapport à l'an dernier. Ainsi, les personnes habitent généralement seules; cette proportion atteint 65,5 % pour l'ensemble de la région. Trois CLE ont toutefois connu une augmentation sensible de leur proportion de personnes vivant seules. Il s'agit de Portneuf (5,7 %), de Sainte-Foy (3,9 %) et de Vanier-Des Rivières (3,5 %).

Deux CLE se distinguent toutefois par une proportion élevée de personnes vivant seules. Tout comme en juin 2000, il s'agit du CLE des Quartiers-Historiques (78,0 %) et de celui de Sainte-Foy (71,9 %).

En juin 2001, les familles monoparentales représentaient 12,1 % des personnes prestataires de l'assistance-emploi, comparativement à 12,7 % l'année précédente. Depuis le 30 juin 2000, les CLE de Charlesbourg, Limoilou, Portneuf et Sainte-Foy ont vu leur proportion de familles monoparentales, inscrites à l'aide, diminuer respectivement de 8,3 %, 6,0 %, 17,6 % et 6,7 %.

Pour l'ensemble de la région, la proportion des couples avec enfants est demeuré stable à 13,6 %. On note cependant des différences par CLE. Ainsi, au cours de la période allant du 30 juin 2000 au 30 juin 2001, cette proportion a augmenté de 13,1 % au CLE de Beauport (14,7 %) et de 9,9 % au CLE de Loretteville (17,8 %). À l'inverse, elle a diminué de 9,1 % dans le CLE de La Malbaie (21,0 %), de 16,2 % dans celui de Sainte-Foy (10,9 %) et de 6,9 % dans celui de Vanier-Des Rivières (16,2 %).

Tableau 4
Situation familiale des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes par CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Personnes seules (%)	Couples sans enfants (%)	Familles monoparentales (%)	Couples avec enfants (%)	Conjoint d'étudiant (%)
Baie-Saint-Paul	59,9	11,6	10,8	17,7	0,0
Beauport	60,0	10,3	14,9	14,7	0,0
Charlesbourg	58,2	9,9	15,4	16,5	0,0
Côte-de-Beaupré	52,5	12,2	14,2	21,1	0,0
La Malbaie	54,8	13,4	10,7	21,0	0,0
Limoilou	62,8	9,9	12,6	14,5	0,2
Loretteville	55,4	10,8	16,0	17,8	0,0
Portneuf	61,0	12,8	10,8	15,4	0,0
Quartiers-Historiques	78,0	5,9	8,0	8,1	0,0
Sainte-Foy	71,9	6,0	11,1	10,9	0,2
Vanier-Des Rivières	59,9	8,5	15,5	16,2	0,0
Région de la Capitale-Nationale	65,5	8,8	12,1	13,6	0,0
Province de Québec	59,5	8,9	13,6	17,9	0,1

Source : MESS, 30 juin 2001.

L'examen de la répartition du nombre de prestataires de l'assistance-emploi selon le groupe d'âge révèle que le poids des catégories des moins de 20 ans et des 45 ans et plus s'est accru au cours de la période retenue. En juin 2001, ces catégories comptent respectivement pour 5,0 % et 31,1 % du nombre total de prestataires sans contraintes, comparativement à 3,7 % et 29,6 % en juin 2000.

Dans la catégorie des moins de 20 ans, on observe les hausses les plus marquées dans les CLE de Sainte-Foy (142,1 %), de Vanier-Des Rivières (73,7 %) et de la Côte-de-Beaupré (71,4 %). Il faut toutefois souligner qu'il s'agit de petits nombres. Chez les plus âgés, ce sont les CLE de Portneuf (10,2 %), de Beauport (9,4 %) et de Charlesbourg (7,7 %) qui ont connu les augmentations les plus notables.

Les catégories d'âges des 35 à 44 ans et des 45 ans et plus constituent encore la majorité des prestataires de l'assistance-emploi. À elles seules, ces deux catégories représentent 63,8 % des prestataires de l'ensemble de la région.

Les moins de 25 ans sont plus présents dans le CLE de La Malbaie (18,1 %) que dans l'ensemble de la région (13,5 %).

Sur les territoires du CLE de Baie-Saint-Paul et de la Côte-de-Beaupré, la catégorie des 35 à 44 ans regroupe respectivement 38,4 % et 35,6 % des personnes inscrites à l'aide, en comparaison de 32,7 % pour la région.

Dans les CLE de la Côte-de-Beaupré (38,9 %) et de Portneuf (38,8 %), la proportion de personnes âgées de 45 ans et plus est plus importante que celle observée dans la région (31,1 %).

Tableau 5
Répartition par groupe d'âge des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Moins de 20 ans (%)	De 20 à 24 ans (%)	De 25 à 29 ans (%)	De 30 à 34 ans (%)	De 35 à 44 ans (%)	45 ans et plus (%)
Baie-Saint-Paul	6,5	4,7	8,2	9,1	38,4	33,2
Beauport	4,3	8,2	9,3	11,1	33,3	33,8
Charlesbourg	4,4	8,8	11,1	13,3	33,2	29,2
Côte-de-Beaupré	1,2	5,3	8,9	10,1	35,6	38,9
La Malbaie	8,2	9,9	9,1	10,3	30,1	32,4
Limoilou	4,7	8,9	10,6	13,3	33,2	29,2
Loretteville	5,8	7,6	12,5	13,2	32,4	28,6
Portneuf	5,3	7,0	7,4	8,6	32,9	38,8
Quartiers-Historiques	4,7	9,4	10,2	12,2	32,0	31,5
Sainte-Foy	4,6	8,5	11,0	12,7	31,7	31,5
Vanier-Des Rivières	6,6	7,6	10,8	14,0	33,1	27,9
Région de la Capitale-Nationale	5,0	8,5	10,3	12,3	32,7	31,1
Province de Québec	4,7	8,0	10,5	13,1	33,8	30,0

Source : MESS, 30 juin 2001.

Les CLE de Beauport (82,8 %) et de Sainte-Foy (64,3 %) ont enregistré une hausse significative du nombre de prestataires inscrits depuis moins de six mois.

La proportion de personnes inscrites à l'aide pour une période cumulative de 12 à 23 mois a aussi régressé de 12,3 % dans la région par rapport à l'an dernier. Six CLE ont connu des diminutions supérieures en pourcentage à celle observée pour la région. Il s'agit de La Malbaie (36,6 %), de Charlesbourg (24,3 %), de la Côte-de-Beaupré (23,6 %), de Beauport (18,3 %), de Vanier-Des Rivières (16,8 %) et de Sainte-Foy (14,3 %).

La durée cumulative des personnes inscrites à l'aide est, dans la majorité des cas, de 48 mois et plus. En effet, 30,7 % des prestataires de la région de la Capitale-Nationale ont cumulé entre 48 à 119 mois à l'aide et 41,7 %, plus de 120 mois.

La proportion de prestataires de l'assistance-emploi ayant cumulé plus de 120 mois à l'aide est plus élevée dans la région (41,7 %) que celle observée l'an dernier (39,4 %). Cette hausse représente une augmentation de 5,8 % par rapport à juin 2000. Les CLE de la Côte-de-Beaupré (9,1 %), de La Malbaie (8,8 %), de Portneuf (8,2 %), de Sainte-Foy (7,8 %), de Baie-Saint-Paul (7,6 %) et de Vanier-Des Rivières (7,5 %) ont vu leur proportion s'accroître plus fortement que la moyenne régionale. Le CLE de Loretteville est le seul à avoir connu une diminution de cette catégorie de prestataires.

La proportion de personnes inscrites à l'aide depuis plus de 120 mois est plus élevée que celle de la région dans les CLE à caractère rural (Baie-Saint-Paul, Côte-de-Beaupré, Portneuf et La Malbaie) et ceux où la pauvreté est plus importante (Quartiers-Historiques et Limoilou).

Tableau 6
Répartition selon la durée cumulative à l'aide des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Moins de 6 mois (%)	De 6 à 11 mois (%)	De 12 à 23 mois (%)	De 24 à 47 mois (%)	De 48 à 119 mois (%)	Plus de 120 mois (%)
Baie-Saint-Paul	2,6	3,9	5,6	7,3	29,7	50,9
Beauport	5,3	3,8	5,7	11,7	30,7	42,7
Charlesbourg	3,2	5,8	7,8	16,2	31,6	35,5
Côte-de-Beaupré	1,5	2,4	4,2	8,0	34,7	49,3
La Malbaie	2,3	3,9	4,5	15,1	27,4	46,8
Limoilou	3,1	3,2	6,6	12,0	29,0	46,0
Loretteville	4,2	5,1	7,8	10,7	32,1	40,1
Portneuf	3,0	3,0	5,7	9,7	28,5	50,2
Quartiers-Historiques	3,9	4,0	7,0	11,3	29,8	44,0
Sainte-Foy	6,9	6,0	9,6	15,7	35,6	26,2
Vanier-Des Rivières	3,9	4,3	8,4	13,4	31,5	38,5
Région de la Capitale-Nationale	3,9	4,2	7,1	12,4	30,7	41,7
Province de Québec	5,5	5,7	8,4	12,3	31,0	37,2

Source : MESS, 30 juin 2001.

ÉVOLUTION DES PERSONNES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI APTES ET ACTIFS AU TRAVAIL (PAAT)

Les renseignements de cette section sont tirés des fichiers administratifs du ministère du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) et portent sur les prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail au 30 juin 1999, au 30 juin 2000 et au 30 juin 2001.

Variation du nombre total de prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs au travail

Entre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001

Entre juin 2000 et juin 2001, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail a légèrement progressé de 1,4 % dans la région de la Capitale-Nationale, passant de 21 045 à 21 333. Au Québec, ce même nombre suivait la même tendance, mais dans une proportion beaucoup plus marquée (12,4 %).

Les CLE de Baie-Saint-Paul (12,6 %) et de Loretteville (7,7 %) ont vu leur nombre de prestataires s'accroître dans les plus fortes proportions.

On observe toutefois des diminutions du nombre de prestataires dans quatre des onze CLE de la région. Elles ont été enregistrées dans les CLE de la Côte-de-Beaupré (- 3,5 %), de Sainte-Foy (- 3,1 %), de Portneuf (- 1,9 %) et de Charlesbourg (- 1,6 %).

Entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001

Par ailleurs, la lecture du tableau 7 nous révèle qu'au 30 juin 2001 on dénombrait 724 prestataires de moins à l'assurance-emploi qu'à pareille date il y a deux ans, soit un recul de 3,3 %.

Le CLE de Sainte-Foy est celui qui a connu la diminution la plus significative du nombre de prestataires, soit 389 ou 12,3 %. Les CLE de Charlesbourg et de Vanier-Des Rivières se retrouvent au deuxième et au troisième rang avec des baisses respectives de 183 et 130.

À l'opposé, les CLE de Baie-Saint-Paul (13,5 %) et de Limoilou (5,1 %) ont été les seuls à connaître une augmentation de leur nombre de prestataires.

Tableau 7
Répartition du nombre total de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Nombre de prestataires au 30 juin 2001	Variation du nombre de PAAT entre juin 2000 et juin 2001		Variation du nombre de PAAT entre juin 1999 et juin 2001	
		Écart	%	Écart	%
Baie-Saint-Paul	1 178	132	12,6	140	13,5
Beauport	2 533	66	2,7	- 72	- 2,8
Charlesbourg	2 789	- 44	- 1,6	- 183	- 6,2
Côte-de-Beaupré	1 033	- 38	- 3,5	- 48	- 4,4
La Malbaie	1 554	32	2,1	- 69	- 4,3
Limoilou	1 613	13	0,8	78	5,1
Loretteville	1 968	140	7,7	- 2	- 0,1
Portneuf	1 785	- 35	- 1,9	- 39	- 2,1
Quartiers-Historiques	1 901	31	1,7	- 10	- 0,5
Sainte-Foy	2 786	- 90	- 3,1	- 389	- 12,3
Vanier-Des Rivières	2 193	81	3,8	- 130	- 5,6
Région de la Capitale-Nationale	21 333	288	1,4	- 724	- 3,3
Province de Québec	264 054	29 104	12,4	10 512	4,1

Source : DRHC, 30 juin 2001.

Variation du nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail âgés de 15 à 34 ans

Entre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001

Le nombre de jeunes prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail a peu varié dans la région de la Capitale-Nationale (0,5 %). Dans les CLE de Baie-Saint-Paul (16,1 %) et de Vanier-Des Rivières (7,8 %), les variations ont toutefois été de beaucoup supérieures à celle observée pour la même catégorie d'âge dans l'ensemble de la région.

Le CLE de Portneuf a enregistré la diminution la plus marquée du nombre de jeunes prestataires de l'assurance-emploi; celle-ci s'établit à 11,3 % ou 70. Viennent ensuite, à des niveaux sensiblement identiques, Charlesbourg (- 35 ou - 3,2 %), la Côte-de-Beaupré (- 35 ou - 9,9 %), La Malbaie (- 39 ou - 7,1 %) et Sainte-Foy (- 38 ou - 3,2 %).

Entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001

Entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001, le nombre de PAAT âgés de 15 à 34 ans a chuté de 7,3 % ou 650 dans la région. On observe la même tendance à la baisse dans neuf des onze CLE de la Capitale-Nationale. Les CLE de Charlesbourg (- 196), de Sainte-Foy (- 132) et de Portneuf (- 102) ont connu les réductions les plus significatives en termes de nombre.

Les CLE de Baie-Saint-Paul et de Limoilou ont vu, quant à eux, leur nombre de jeunes prestataires de l'assurance-emploi s'accroître de 12,6 % (45 personnes) et 10,4 % (70 personnes).

Tableau 8
Répartition des prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail âgés de 15-34 ans
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Nombre de prestataires au 30 juin 2001	Variation du nombre de PAAT entre juin 2000 et juin 2001		Variation du nombre de PAAT entre juin 1999 et juin 2001	
		Écart	%	Écart	%
Baie-Saint-Paul	403	56	16,1	45	12,6
Beauport	969	53	5,8	- 87	- 8,2
Charlesbourg	1 044	- 35	- 3,2	- 196	- 15,8
Côte-de-Beaupré	318	- 35	- 9,9	- 57	- 15,2
La Malbaie	507	- 39	- 7,1	- 86	- 14,5
Limoilou	746	32	4,5	70	10,4
Loretteville	798	16	2,0	- 62	- 7,2
Portneuf	550	- 70	- 11,3	- 102	- 15,6
Quartiers-Historiques	905	39	4,5	- 24	- 2,6
Sainte-Foy	1 158	- 38	- 3,2	- 132	- 10,2
Vanier-Des Rivières	901	65	7,8	- 19	- 2,1
Région de la Capitale-Nationale	8 299	44	0,5	- 650	- 7,3
Province de Québec	98 972	9 578	10,7	880	0,9

Source : DRHC, 30 juin 2001.

Variation du nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail âgés de 35 ans et plusEntre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001

Le nombre de prestataires âgés de 35 ans et plus de l'assurance-emploi aptes au travail a légèrement varié à la hausse dans la région de la Capitale-Nationale (1,9 %). Toutefois, cette hausse s'est répartie fort inégalement dans les CLE qui la compose. Ceux de Loretteville (11,9 %), de Baie-Saint-Paul (10,9 %) et de La Malbaie (7,3 %) ont été les plus sévèrement touchés. La bonne tenue de la conjoncture économique dans la région de Charlevoix, et plus particulièrement dans le secteur du tourisme, a permis à un plus grand nombre de personnes de réintégrer le marché du travail. Or, ce secteur est composé, en grande partie, d'emplois saisonniers d'où un accroissement du nombre de prestataires.

Entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001

On observe peu de changements dans le nombre de PAAT âgés de 35 ans et plus entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001. En effet, ce dernier n'a chuté que de 0,6 % dans la région de la Capitale-Nationale.

Les CLE de Baie-Saint-Paul et de Sainte-Foy se situent toutefois aux antipodes avec des variations respectives de 14,0 % et - 13,6 %.

Tableau 9
Répartition des prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail âgés de 35 ans et plus
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Nombre de prestataires au 30 juin 2001	Variation du nombre de PAAT entre juin 2000 et juin 2001		Variation du nombre de PAAT entre juin 1999 et juin 2001	
		Écart	%	Écart	%
Baie-Saint-Paul	775	76	10,9	95	14,0
Beauport	1 564	13	0,8	15	1,0
Charlesbourg	1 745	- 9	- 0,5	13	0,8
Côte-de-Beaupré	715	- 3	- 0,4	9	1,3
La Malbaie	1 047	71	7,3	17	1,7
Limoilou	867	- 19	- 2,1	8	0,9
Loretteville	1 170	124	11,9	60	5,4
Portneuf	1 235	35	2,9	63	5,4
Quartiers-Historiques	996	- 8	- 0,8	14	1,4
Sainte-Foy	1 628	- 52	- 3,1	- 257	- 13,6
Vanier-Des Rivières	1 292	16	1,3	- 111	- 7,9
Région de la Capitale-Nationale	13 034	244	1,9	- 74	- 0,6
Province de Québec	165 082	19 526	13,4	9 632	6,2

Variation du nombre de prestataires de sexe masculin de l'assurance-emploi aptes au travailEntre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001

Le nombre d'hommes bénéficiant de l'assurance-emploi s'est accru de 7,1 % dans la région de la Capitale-Nationale entre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001. Les CLE qui enregistrent les hausses les plus significatives sont ceux de Loretteville (185 ou 19,8 %), de Beauport (206 ou 15,6 %) de Vanier-Des Rivières (142 ou 13,1 %), de Sainte-Foy (110 ou 7,7 %) et de Baie-Saint-Paul (74 ou 12,7 %).

Les CLE de la Côte-de-Beaupré, de Portneuf et, dans une moindre mesure, celui de Limoilou, ont vu leur nombre de prestataires décroître au cours de la période.

Entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001

Dans la région de la Capitale-Nationale, le nombre d'hommes bénéficiant de l'assurance-emploi a augmenté de 3,0 % entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2000. C'est pour le CLE de Baie-Saint-Paul qu'on observe la plus forte hausse en pourcentage (17,4 %). Toutefois, d'autres CLE, dont ceux de Loretteville (10,8 %), de Limoilou (9,0 %), des Quartiers-Historiques (6,0 %) et de Beauport (5,5 %), ont connu un accroissement important de leur nombre de prestataires.

Seulement quatre CLE ont enregistré une diminution. Il s'agit des CLE de Charlesbourg (- 64 ou - 3,9 %) de La Malbaie (- 30 ou - 3,2 %), de Vanier-Des Rivières (- 10 ou - 0,8 %) et de La Côte-de-Beaupré (- 7 ou - 1,1 %).

Tableau 10
Répartition des prestataires de sexe masculin de l'assurance-emploi aptes au travail
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Nombre de prestataires au 30 juin 2001	Variation du nombre de PAAT entre juin 2000 et juin 2001		Variation du nombre de PAAT entre juin 1999 et juin 2001	
		Écart	%	Écart	%
Baie-Saint-Paul	655	74	12,7	97	17,4
Beauport	1 530	206	15,6	80	5,5
Charlesbourg	1 545	26	1,7	- 64	- 3,9
Côte-de-Beaupré	609	- 21	- 3,3	- 7	- 1,1
La Malbaie	920	53	6,1	- 30	- 3,2
Limoilou	956	- 4	- 0,4	79	9,0
Loretteville	1 117	185	19,8	109	10,8
Portneuf	1 135	- 17	- 1,5	15	1,3
Quartiers-Historiques	1 113	70	6,7	63	6,0
Sainte-Foy	1 547	110	7,7	22	1,4
Vanier-Des Rivières	1 226	142	13,1	- 10	- 0,8
Région de la Capitale-Nationale	12 353	824	7,1	354	3,0
Province de Québec	157 638	23 312	17,4	12 622	8,6

Source : DRHC, 30 juin 2001.

Variation du nombre de prestataires de sexe féminin de l'assurance-emploi aptes au travailEntre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001

Contrairement à ce qu'on observe pour les prestataires masculins bénéficiant de l'assurance-emploi, le nombre de femmes prestataires a reculé de 5,6 % entre le 30 juin 2000 et le 30 juin 2001. Les CLE de Beauport (- 140 ou - 14,0 %) et de Sainte-Foy (- 200 ou - 13,9 %) affichent les diminutions les plus significatives.

Deux CLE ont vu leur nombre de prestataires féminins s'accroître. Il s'agit de ceux de Baie-Saint-Paul (12,5 %) et de Limoilou (2,7 %).

Entre le 30 juin 1999 et le 30 juin 2001

Entre juin 1999 et juin 2001, le nombre de femmes prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail a chuté de 10,7 %. Le nombre de femmes prestataires a diminué dans neuf des onze CLE de la région, mais le CLE de Sainte-Foy est celui qui a connu la baisse la plus importante, soit 24,9 %. On retrouve au deuxième rang celui de Beauport avec une diminution de 13,2 %.

Le CLE de Baie-Saint-Paul est le seul qui a connu un accroissement du nombre de prestataires féminins (43 ou 9,3 %).

Tableau 11
Répartition des prestataires de sexe féminin de l'assurance-emploi aptes au travail
pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Nombre de prestataires au 30 juin 2001	Variation du nombre de PAAT entre juin 2000 et juin 2001		Variation du nombre de PAAT entre juin 1999 et juin 2001	
		Écart	%	Écart	%
Baie-Saint-Paul	523	58	12,5	43	9,0
Beauport	1 003	- 140	- 14,0	- 152	- 13,2
Charlesbourg	1 244	- 70	- 5,3	- 119	- 8,7
Côte-de-Beaupré	424	- 17	- 3,8	- 40	- 8,6
La Malbaie	634	- 21	- 3,2	- 39	- 5,8
Limoilou	657	17	2,7	- 1	0,2
Loretteville	851	- 45	- 5,0	- 111	- 11,5
Portneuf	650	- 18	- 2,7	- 54	- 7,6
Quartiers-Historiques	788	- 39	- 4,7	- 73	- 8,5
Sainte-Foy	1 239	- 200	- 13,9	- 411	- 24,9
Vanier-Des Rivières	967	- 61	- 5,9	- 120	- 11,0
Région de la Capitale-Nationale	8 980	- 536	- 5,6	- 1 078	- 10,7
Province de Québec	106 416	5 792	5,8	- 2 110	- 1,9

Source : DRHC, 30 juin 2001.

LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE : SA POPULATION, SA STRUCTURE ÉCONOMIQUE ET SES ENTREPRISES

La région de la Capitale-Nationale couvre une superficie de 19 285 km carrés, qui se répartit sur la rive nord du Saint-Laurent, de la municipalité de Grondines à celle de Baie-Sainte-Catherine. Ce vaste territoire présente une structure administrative et politique relativement complexe, qui compte 11 circonscriptions électorales provinciales¹², 7 comtés fédéraux¹³, 6 municipalités régionales de comtés (MRC)¹⁴, 59 municipalités, 9 territoires organisés et une communauté amérindienne¹⁵.

Emploi-Québec dessert la région à partir de 11 centres locaux d'emploi (CLE) qui sont situés à Donnacona, Québec¹⁶, Sainte-Anne-de-Beaupré, Baie-Saint-Paul et La Malbaie.

Portrait de la population et de la main-d'œuvre de la Capitale-Nationale

Au recensement de 1996, la région de la Capitale-Nationale comptait près de 625 000 personnes, soit 8,9 % de l'ensemble de la population du Québec. Les CLE les plus importants quant à la population sont ceux de Sainte-Foy (20,5 %), de Charlesbourg (14,3 %), de Beauport (12,9 %) et de Vanier-Des Rivières (11,4 %). Viennent ensuite les CLE des Quartiers-Historiques (9,5 %), de Loretteville (8,9 %) et de Limoilou (7,2 %). Ainsi, les CLE situés dans la couronne de la région de la Capitale-Nationale ont vu leur population s'accroître, et ce, au détriment de ceux situés dans les quartiers centraux. Ce phénomène de l'étalement urbain est vécu par un bon nombre de grandes villes nord-américaines.

Les CLE situés dans les zones à caractère rural, soit ceux de Baie-Saint-Paul (2,1 %), de La Malbaie (2,7 %), de la Côte-de-Beaupré (3,4 %) et de Portneuf (7,0 %), regroupent un peu plus de 15 % de la population.

Tableau 12
Population et part relative de la population pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Population au recensement 1996	Part relative (%)
Baie-Saint-Paul	13 155	2,1
Beauport	80 445	12,9
Charlesbourg	89 360	14,3
Côte-de-Beaupré	21 365	3,4
La Malbaie	16 755	2,7
Limoilou	45 010	7,2
Loretteville	55 370	8,9
Portneuf	44 030	7,0
Quartiers-Historiques	59 640	9,5
Sainte-Foy	128 235	20,5
Vanier-Des Rivières	71 425	11,4
Région de la Capitale-Nationale	624 790	8,9
Province de Québec	7 045 085	

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

La population de la Capitale-Nationale est composée de 51,6 % de femmes et de 48,4 % d'hommes. Dans les CLE de Limoilou, des Quartiers-Historiques et de Sainte-Foy, la proportion de femmes est supérieure à celle observée dans la région. Elle atteint respectivement 54,2 %, 53,7 % et 52,3 %. Un facteur pourrait expliquer en partie cette situation. Comme on le verra au tableau 8, la proportion de familles monoparentales ayant un parent de sexe féminin est plus élevée dans les CLE de Limoilou et des Quartiers-Historiques qu'ailleurs.

¹² Charlesbourg, Charlevoix, Chauveau, Dubuc (Partie Sagard), Jean-Talon, La Peltrie, Limoilou, Louis-Hébert, Montmorency, Portneuf (en partie), Taschereau, Vanier.

¹³ Beauport–Montmorency–Côte-de-Beaupré–Île-d'Orléans, Charlesbourg, Charlevoix, Louis-Hébert, Portneuf, Québec, Québec-Est.

¹⁴ Portneuf, La Jacques-Cartier, L'Île-d'Orléans, la Côte-de-Beaupré, Charlevoix et Charlevoix-Est.

¹⁵ Wendake.

¹⁶ On retrouve sept CLE dans la ville de Québec. Ils sont situés, pour un dans le centre-ville de Québec et les autres dans le quartier Limoilou et dans les anciennes villes de Beauport, Charlesbourg, Loretteville, Sainte-Foy et Vanier.

Tableau 13
Répartition de la population par sexe pour chaque CLE et
pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Baie-Saint-Paul	6 625	50,4	6 530	49,6	13 155
Beauport	39 150	48,7	41 295	51,3	80 445
Charlesbourg	43 610	48,8	45 750	51,2	89 360
Côte-de-Beaupré	10 720	50,2	10 645	49,8	21 365
La Malbaie	8 310	49,6	8 445	50,4	16 755
Limoilou	20 635	45,8	24 375	54,2	45 010
Loretteville	27 780	50,2	27 595	49,8	55 370
Portneuf	2 065	50,1	21 960	49,9	44 030
Quartiers-Historiques	27 630	46,3	32 010	53,7	59 640
Sainte-Foy	61 225	47,7	67 015	52,3	128 235
Vanier-Des Rivières	34 855	48,8	36 565	51,2	71 425
Région de la Capitale-Nationale	302 605	48,4	322 180	51,6	624 790
Province de Québec	3 458 240	49,1	3 586 840	50,9	7 045 085

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

Certains CLE de la région de la Capitale-Nationale connaissent un vieillissement important de leur population. C'est le cas notamment du CLE des Quartiers-Historiques, puisque 30,9 % de sa population est âgée de 55 ans et plus, alors que cette proportion se fixe à 21,2 % pour la région. On observe une situation similaire pour le CLE de Limoilou (29,5 %).

Les personnes âgées de 15 ans et moins y sont en faible nombre, soit 8,8 % de la population des Quartiers-Historiques et 12,5 % de la population de Limoilou. Le CLE de Loretteville se distingue des autres CLE de la région, car la catégorie des 55 ans et plus ne regroupe que 12,7 % des personnes qui habitent sur son territoire. À l'opposé, la catégorie des 15 ans et moins est la plus importante en proportion. Elle représente 23,0 % de la population, comparativement à 17,1 % pour la région de la Capitale-Nationale.

Tableau 14
Répartition de la population par groupe d'âge pour chaque CLE et
pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	15 ans et moins (%)	15-24 ans (%)	25-34 ans (%)	35-44 ans (%)	45-54 ans (%)	55 ans et plus (%)
Baie-Saint-Paul	17,3	12,3	12,4	17,7	15,8	20,9
Beauport	19,7	12,9	15,0	19,0	14,8	18,7
Charlesbourg	17,4	14,4	14,6	17,6	16,5	19,6
Côte-de-Beaupré	18,1	12,3	14,0	18,3	15,1	22,2
La Malbaie	17,9	13,8	13,2	17,7	14,4	23,0
Limoilou	12,5	12,0	16,5	16,3	13,2	29,5
Loretteville	23,0	13,8	19,8	17,7	12,9	12,7
Portneuf	19,1	12,1	13,5	17,9	13,9	23,5
Quartiers-Historiques	8,8	12,6	17,3	16,4	14,0	30,9
Sainte-Foy	16,6	16,0	13,2	17,5	15,8	20,9
Vanier-Des Rivières	18,3	14,4	17,2	18,3	14,6	17,3
Région de la Capitale-Nationale	17,1	13,8	15,3	17,7	14,8	21,2
Province de Québec	19,5	13,4	15,4	17,5	13,8	20,4

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

La proportion des personnes âgées de 15 à 24 ans qui ne fréquentent pas l'école s'établit à 27,5 % pour la région de la Capitale-Nationale. Celle-ci est toutefois plus élevée pour certains CLE de la région. C'est le cas de Limoilou (37,2 %), de Loretteville (36,4 %), de La Malbaie (34,6 %), de Baie-Saint-Paul (34,1 %), de Portneuf (31,0 %) et des Quartiers-Historiques (30,4 %).

Par ailleurs, il est important de souligner que la proportion de personnes détenant au moins un diplôme d'études secondaires est généralement plus faible dans les CLE situés en milieu rural. En fait, elle ne dépasse pas les 60 % dans ces derniers, alors que pour l'ensemble de la région elle atteint 70,8 %. Par exemple, elle atteint 51,5 % pour le CLE de Baie-Saint-Paul et 53,8 % pour celui de La Malbaie. À l'inverse, le CLE de Sainte-Foy obtient la proportion la plus élevée, soit 82,8 %.

Le taux d'obtention d'un diplôme d'études universitaires est de 15,1 % pour la région de la Capitale-Nationale. Toutefois, deux CLE obtiennent des taux qui sont de beaucoup supérieurs à celui de la région.

Ce sont : Sainte-Foy (28,0 %) et les Quartiers-Historiques (24,1 %). On remarque aussi que le taux d'obtention d'un diplôme d'études universitaires est beaucoup plus faible dans les CLE en milieu rural.

Tableau 15
Niveau de scolarité des personnes âgées de 15 ans et plus pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	15-24 ne fréquentant pas l'école (%)	Avec au moins un diplôme d'études secondaires (%)	Avec un diplôme d'études universitaires (%)
Baie-Saint-Paul	34,1	51,5	4,3
Beauport	27,0	70,1	10,4
Charlesbourg	26,7	73,5	12,7
Côte-de-Beaupré	28,2	63,4	9,0
La Malbaie	34,6	53,8	4,4
Limoilou	37,2	59,5	8,9
Loretteville	36,4	70,9	8,3
Portneuf	31,0	59,9	6,3
Quartiers-Historiques	30,4	70,5	24,1
Sainte-Foy	18,1	82,8	28,0
Vanier-Des Rivières	29,3	70,4	12,3
Région de la Capitale-Nationale	27,5	70,8	15,1
Province de Québec	30,9	64,5	12,2

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

Le tableau 16 présente le taux de chômage calculé lors du recensement de 1996, et ce, pour chacun des CLE de la région de la Capitale-Nationale. Pour des questions d'ordre méthodologique, on ne peut utiliser des données plus récentes comme, par exemple, celles tirées de l'*Enquête sur la population active* (EPA) réalisée par Statistique Canada mensuellement. Le taux de chômage obtenu lors de cette enquête est représentatif pour la région seulement et non pour chacun des onze CLE.

Ainsi, le taux de chômage dans la région de la Capitale-Nationale s'établit à 11 %, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. Dans certains CLE, il est toutefois beaucoup plus élevé que la moyenne régionale. En effet, le taux de chômage des hommes âgés de 15 ans et plus est de 17 % pour le CLE de Baie-Saint-Paul, 20 % pour celui de La Malbaie, 18 % pour celui de Limoilou et 16 % pour celui des Quartiers-Historiques. Pour les femmes de ces mêmes CLE, il atteint respectivement 15 %, 14 %, 16 % et 13 %.

Enfin, on constate que les hommes qui demeurent dans les limites du territoire des CLE de Loretteville et de Sainte-Foy ainsi que les femmes de Charlesbourg chôment moins qu'ailleurs.

Tableau 16
Taux de chômage pour les hommes, les femmes et l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus
pour chaque CLE et la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes 15 ans et plus	Femmes 15 ans et plus	Total 15 ans et plus
Baie-Saint-Paul	17,0	15,0	16,0
Beauport	10,0	10,0	10,0
Charlesbourg	10,0	9,0	10,0
Côte-de-Beaupré	13,0	11,0	12,0
La Malbaie	20,0	14,0	17,0
Limoilou	18,0	16,0	17,0
Loretteville	8,0	11,0	9,0
Portneuf	11,0	12,0	12,0
Quartiers-Historiques	16,0	13,0	14,0
Sainte-Foy	9,0	10,0	10,0
Vanier-Des Rivières	10,0	10,0	10,0
Région de la Capitale-Nationale	11,0	11,0	11,0
Province de Québec	12,0	11,0	12,0

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

Le salaire annuel moyen des hommes de la région de la Capitale-Nationale, et ce, sans égard au temps travaillé, est de 30 958 \$. Il s'agit d'un écart de plus de 10 600 \$ par rapport à celui versé aux femmes de la région. Les hommes et les femmes qui habitent dans les limites du CLE de Sainte-Foy obtiennent les salaires les plus élevés de la région, soit 38 318 \$ pour les premiers et 23 307 \$ pour les secondes. Il s'agit de l'écart le plus important entre le salaire versé aux hommes et celui versé aux femmes (15 011 \$). Cependant, dans les CLE de La Malbaie, de Portneuf, de Loretteville et de la Côte-de-Beaupré, l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes y est aussi très important.

De façon générale, les salaires versés aux hommes et aux femmes qui résident dans les milieux ruraux ou dans les quartiers défavorisés sont plus faibles que la moyenne observée pour l'ensemble de la région. L'écart est même supérieur à 8 000 \$ pour les hommes qui habitent dans les limites des CLE de Baie-Saint-Paul et de Limoilou.

Tableau 17
Salaires annuels moyens (\$) des hommes et des femmes pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes Plus de 15 ans	Femmes Plus de 15 ans	Écart Hommes-Femmes
Baie-Saint-Paul	22 055	15 554	6 501
Beauport	29 959	20 523	9 436
Charlesbourg	31 431	20 647	10 784
Côte-de-Beaupré	30 215	18 969	11 246
La Malbaie	26 183	13 584	12 599
Limoilou	22 364	17 619	4 745
Loretteville	29 377	17 941	11 436
Portneuf	27 779	15 905	11 874
Quartiers-Historiques	27 858	21 901	5 957
Sainte-Foy	38 318	23 307	15 011
Vanier-Des Rivières	30 403	20 354	10 049
Région de la Capitale-Nationale	30 958	20 336	10 622
Province de Québec	30 293	19 828	10 465

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

Il est aussi intéressant de s'attarder à la proportion de ménages à faible revenu¹⁷. Statistique Canada définit un ménage comme étant une personne, ou un groupe de personnes (autres que des résidents étrangers), qui occupe un logement privé et qui n'a pas de domicile habituel ailleurs au Canada.

Dans la région de la Capitale-Nationale, la proportion de ménages à faible revenu est de 23 %. Bien qu'on observe des salaires moins élevés que la moyenne de la région dans les CLE à caractère rural, la proportion de ménages à faible revenu dans ces CLE est en deçà de celle obtenue au niveau de la région.

Dans les CLE situés en milieu urbain, la réalité est toutefois bien différente. Le CLE des Quartiers-Historiques et celui de Limoilou obtiennent des proportions beaucoup plus importantes que celle de la Capitale-Nationale. En effet, la proportion des ménages à faible revenu atteint 45 % pour le CLE de Limoilou et 43 % pour celui des Quartiers-Historiques.

Tableau 18
Proportion des ménages à faible revenu pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Proportion de ménages à faible revenu (%)
Baie-Saint-Paul	18
Beauport	20
Charlesbourg	20
Côte-de-Beaupré	14
La Malbaie	19
Limoilou	45
Loretteville	18
Portneuf	15
Quartiers-Historiques	43
Sainte-Foy	18
Vanier-Des Rivières	23
Région de la Capitale-Nationale	23
Province de Québec	23

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

Dans l'ensemble de la région de la Capitale-Nationale, la proportion de familles monoparentales se fixe à 16,1 %. Toutefois, celle-ci est beaucoup plus élevée dans le CLE de Limoilou (28,1 %) et celui des Quartiers-Historiques (24,9 %). À l'inverse, cette proportion est moins importante dans les CLE à caractère rural où elle ne dépasse pas 13,3 %.

La part des familles monoparentales dont le parent est de sexe féminin est, en moyenne, de 81,2 % dans l'ensemble de la région. Dans les CLE de Limoilou, de Vanier-Des Rivières, des Quartiers-Historiques et de Charlesbourg, cette part est légèrement supérieure à celle de la Capitale-Nationale.

¹⁷ Voir la définition de *seuils de faible revenu* en annexe, à la section 3.

Tableau 19
Proportion de familles monoparentales et de parent de sexe féminin pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Familles monoparentales (%)	Parent de sexe féminin (%)
Baie-Saint-Paul	13,1	77,4
Beauport	14,8	82,3
Charlesbourg	15,5	79,6
Côte-de-Beaupré	12,8	76,6
La Malbaie	13,3	77,3
Limoilou	28,1	85,9
Loretteville	13,0	81,9
Portneuf	12,5	75,8
Quartiers-Historiques	24,9	82,9
Sainte-Foy	14,7	79,4
Vanier-Des Rivières	15,7	83,3
Région de la Capitale-Nationale	16,1	81,2
Province de Québec	15,9	81,6

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

Structure économique de la région de la Capitale-Nationale

Les données de cette section nous sont fournies par DRHC et sont regroupées ici par code CTI (Classification type des industries). Elles sont tirées des fichiers administratifs et datent d'octobre 2001. Elles sont présentées à titre indicatif seulement et représentent le nombre **maximum d'emplois** par entreprise en cours d'année. Pour des raisons d'ordre méthodologique, elles ne peuvent être comparées aux données tirées de l'*Enquête sur la population active*.

La diminution du nombre d'entreprises (- 1 555) dans la région de la Capitale-Nationale par rapport à l'an dernier est attribuable à l'épuration du fichier des entreprises et, plus particulièrement, dans la catégorie comptant moins de cinq employés. Signalons que cela ne modifie que très légèrement le poids relatif de chacun des CLE.

La région de la Capitale-Nationale compte 20 376 employeurs. Les secteurs les plus importants, en ce qui a trait au nombre d'employeurs, sont les suivants : le commerce de gros et de détail (5 275), les intermédiaires financiers, les assurances et les services aux entreprises (3 293) et les services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé (2 352). Ils regroupent, à eux trois, 53,6 % des employeurs de la région.

La majorité des 20 376 employeurs embauchent moins de 20 employés (87,8 %), mais ils sont concentrés dans l'entreprise de moins de cinq employés (59,7 %). La grande entreprise est surtout présente dans les secteurs des services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé (154 entreprises sur 429).

Le grand nombre d'employeurs ayant moins de cinq employés dans le secteur des services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé s'explique par les bureaux de spécialistes dans le domaine de la santé et des soins de la santé (dentistes, denturologistes, psychologues, etc.).

Les employeurs du secteur primaire sont fortement concentrés dans les CLE de Beauport (à cause de l'Île d'Orléans) et de Portneuf (le détail est disponible à la section 1 du présent document qui porte sur la répartition des employeurs et des employés selon le secteur d'activité et le CLE).

Le secteur manufacturier est particulièrement présent dans les CLE à caractère urbain (Vanier-Des Rivières, Sainte-Foy, Quartiers-Historiques et Beauport). Toutefois, celui de Portneuf se distingue des autres CLE. En effet, bien qu'il soit situé en périphérie, on y dénombre 140 employeurs.

Un peu plus de 68 % des employeurs de la construction se retrouvent dans les CLE de Charlesbourg, Beauport, Vanier-Des Rivières et Sainte-Foy. Ils sont aussi présents en bon nombre dans les CLE de Loretteville et de Portneuf.

Des 840 employeurs du domaine du transport et des communications, 129 se répartissent sur le territoire du CLE de Sainte-Foy, 123 sur celui de Vanier-Des Rivières, 117 sur celui de Charlesbourg et 112 sur celui de Portneuf.

Les CLE de Sainte-Foy, de Vanier-Des Rivières et des Quartiers-Historiques accaparent, à eux trois, près de 53 % des employeurs du secteur du commerce de gros et de détail de la région de la Capitale-Nationale. La présence de distributeurs dans leur parc industriel peut expliquer l'importance de ce secteur dans ces CLE. Il faut aussi noter que le nombre d'employeurs est assez important dans les CLE de Limoilou, de Charlesbourg, de Beauport et de Portneuf.

Les intermédiaires financiers, les assurances et les services aux entreprises sont fortement concentrés dans les CLE de Sainte-Foy et des Quartiers-Historiques. On retrouve toutefois un bon nombre d'employeurs dans les CLE de Vanier-Des Rivières et de Charlesbourg.

Des 2 352 employeurs du secteur des services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé, un peu moins de 45 % se retrouvent dans les CLE des Quartiers-Historiques et de Sainte-Foy. Étant donné la présence d'édifices gouvernementaux très importants quant au nombre d'employés (ministères provinciaux, hôpitaux et CLSC, cégeps et Université Laval), plusieurs employeurs de ces deux CLE ont 100 employés et plus.

Le secteur hébergement et restauration est relativement bien présent dans chacun des CLE de la région de la Capitale-Nationale. Toutefois, les CLE de Sainte-Foy et des Quartiers-Historiques sont ceux où l'on dénombre le plus grand nombre d'employeurs. Par ailleurs, le fait que les grands hôtels soient concentrés sur leur territoire, ils représentent une forte proportion des employeurs ayant 100 employés et plus.

Le secteur des autres services¹⁸ regroupe 3 102 employeurs. Le CLE de Sainte-Foy (605 employeurs) est celui qui en compte le plus et celui de la Côte-de-Beaupré (113 employeurs) celui qui en compte le moins.

Tableau 20
Répartition des employeurs par secteur d'activité et selon le nombre d'employés pour la région de la Capitale-Nationale

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
Primaire	422	99	48	5	574
Manufacturier	651	397	211	66	1 325
Construction	1 303	483	134	8	1 928
Transport et Communications	520	199	98	23	840
Commerce de gros et de détail	3 039	1 741	440	55	5 275
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	2 022	858	347	66	3 293
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	1 283	655	260	154	2 352
Hébergement et restauration	635	662	366	24	1 687
Autres services	2 297	630	147	28	3 102
TOTAL	12 172	5 724	2 051	429	20 376

Source : DRHC, octobre 2001.

Données présentées à titre indicatif seulement. Elles représentent le nombre **maximum d'emplois** par secteur d'activité en cours d'année.

Selon ce fichier, on dénombre 306 976 emplois dans la région de la Capitale-Nationale. Un peu plus de 36 % de ces emplois sont concentrés dans le secteur des services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de la santé. Vient ensuite le secteur du commerce de gros et de détail (48 300 emplois) ainsi que les intermédiaires financiers, les assurances et les services aux entreprises (39 253 emplois).

Les 12 172 employeurs qui embauchent entre 1 et 4 employés (tableau 20) fournissent 24 871 emplois (tableau 21). À l'opposé, les 429 employeurs qui ont plus de 100 employés comptent 152 870 employés ou 50 % du total de l'emploi régional.

Tableau 21
Répartition des employés par secteur d'activité et selon la catégorie d'employés pour la région de la Capitale-Nationale

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
Primaire	791	881	1 803	587	4 062
Manufacturier	1 290	3 704	8 488	14 304	27 786
Construction	2 732	4 236	4 748	1 255	12 971
Transport et Communications	962	1 864	4 025	8 850	15 701
Commerce de gros et de détail	6 816	14 755	16 770	9 959	48 300
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	3 874	7 771	12 853	14 755	39 253
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	2 627	5 808	10 725	91 832	110 992
Hébergement et restauration	1 541	6 367	13 616	5 159	26 683
Autres services	4 238	5 429	5 392	6 169	21 228
TOTAL	24 871	50 815	78 420	152 870	306 976

Source : DRHC, octobre 2001.

Données présentées à titre indicatif seulement. Elles représentent le nombre **maximum d'employeurs** par secteur d'activité en cours d'année.

¹⁸ Les autres services regroupent les services de divertissement et loisirs, les services personnels et domestiques, les associations et les autres services.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE : BILAN DES ANNÉES 2000 ET 2001 ET PERSPECTIVES POUR LA PÉRIODE 2001-2005

Bilan de l'année 2000 : la région renoue avec la croissance

Au cours de l'année 2000, le marché du travail de la région de la Capitale-Nationale a enregistré une hausse de son niveau d'emploi. Alors qu'en 1999, l'emploi régional avait connu une contraction de 4 800 emplois ou 1,7 %, en l'an 2000, la bonne tenue de la conjoncture économique associée à une diversification plus importante de l'économie régionale ont, toutes deux, contribué à l'accroissement de l'emploi de 6 500 ou 2,3 %.

La lecture du tableau 22 révèle que la croissance de l'emploi dans l'ensemble du Québec a atteint 80 300 ou 2,4 % au cours de l'an 2000. En fait, il s'agit là du deuxième meilleur taux observé au chapitre de la création d'emplois depuis 1988. Par ailleurs, on constate que neuf des seize régions administratives ont affiché un taux de croissance de l'emploi supérieur à celui de l'ensemble du Québec. Celles qui ont connu les variations les plus importantes sont : le Centre-du-Québec (5,0 %), Chaudière-Appalaches (4,7 %), Laval (4,4 %), l'Outaouais (4,1 %) et l'Estrie (4,0 %).

Dans notre région, la création d'emplois s'établit à 6 500 ou 2,3 %. Ce niveau est sensiblement identique à celui du Québec (2,4 %).

La Côte-Nord et Nord-du-Québec ainsi que le Bas-Saint-Laurent ont, toutes deux, subi un recul de leur niveau d'emploi entre 1999 et l'an 2000. Ce recul se fixe respectivement à 0,4 % (200 emplois) et 5,9 % (5 100 emplois).

Tableau 22
Évolution de l'emploi au Québec et dans les régions économiques pour 1999-2000

Région	1999 (^{'000})	2000 (^{'000})	Variation 1999-2000 (%)
Ensemble du Québec	3 357,4	3 437,7	2,4
Centre-du-Québec	96,0	100,8	5,0
Chaudière-Appalaches	180,4	188,8	4,7
Laval	166,5	173,9	4,4
Outaouais	150,3	156,5	4,1
Estrie	132,0	137,3	4,0
Abitibi-Témiscamingue	65,9	68,5	3,9
Montérégie	645,7	670,4	3,8
Laurentides	225,9	233,4	3,3
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	33,5	34,5	3,0
Capitale-Nationale	286,0	292,5	2,3
Lanaudière	184,4	187,8	1,8
Saguenay-Lac-Saint-Jean	122,2	124,0	1,5
Montréal	818,4	824,1	0,7
Mauricie	109,7	110,1	0,4
Côte-Nord et Nord-du-Québec	53,5	53,3	- 0,4
Bas-Saint-Laurent	86,9	81,8	- 5,9

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction de la planification et du partenariat, Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale.

L'accroissement de l'emploi dans la région a pris son envol au deuxième trimestre de l'an 2000. Alors qu'au premier trimestre l'emploi subissait un recul de 11 600 ou 4,1 % par rapport au même trimestre de 1999, au second trimestre on observait plutôt un gain net de 5 900 emplois ou 2,0 %. Aux troisième et quatrième trimestres, la poussée de l'emploi a été encore plus marquée, soit 4,6 % et 6,4 %.

En outre, on constate que la part de l'emploi à temps plein s'est accrue dans la région de la Capitale-Nationale. En effet, on dénombrait, en l'an 2000, 239 800 personnes qui occupaient un emploi à temps plein. Cette augmentation portait la proportion de l'emploi à temps plein à 82,0 %, soit une hausse de 1,3 point de pourcentage par rapport à 1999. Ces données confirment donc l'hypothèse qu'en période d'activité économique intense, la proportion d'emploi à temps partiel tend à diminuer; les emplois à temps partiel étant remplacés par des emplois à temps plein.

Contrairement à 1999, où l'on observait une détérioration de la situation des femmes sur le marché du travail, l'an 2000 a été ponctué par des gains appréciables pour ces dernières. Au cours de cette même année, le niveau d'emploi féminin dans notre région s'est accru de 2,4 % ou 3 100, comparativement à 2,2 % ou 3 400 pour le niveau d'emploi masculin. La différence majeure pour les femmes se situe dans la qualité des emplois occupés. Ainsi, entre 1999 et l'an 2000, la proportion des emplois à temps plein a fait un bond de 8,2 %, alors que celle des emplois à temps partiel a reculé considérablement (- 12,2 %). Le ratio emploi temps plein/temps partiel chez les femmes est donc passé de 71,4 % à 75,4 %.

Chez les hommes, l'emploi à temps partiel a poursuivi sur sa lancée amorcée l'an dernier. En 1999, l'emploi à temps plein avait fait du sur place avec une légère hausse de 0,5 %, alors que l'emploi à temps partiel affichait, pour sa part, une hausse de 8,9 %. En l'an 2000, le constat est sensiblement le même. Ainsi, on constate une augmentation de 1,0 % pour l'emploi à temps plein et une autre de 10,9 % pour l'emploi à temps partiel. Chez les hommes, le ratio emploi temps plein/temps partiel a varié à la baisse, passant de 88,3 % en 1999 à 87,3 % en l'an 2000.

La lecture des données de l'*Enquête sur la population active* nous révèle que la croissance de l'emploi dans la région, au cours de la période 1999 et 2000, se concentre dans la catégorie des moins de 30 ans. En effet, le nombre de personnes occupées pour cette même catégorie a enregistré une hausse spectaculaire de 19,2 % ou 13 500 emplois. Alors qu'en 1999 les personnes âgées de 30 ans et plus en emploi comptaient pour 75,5 % de la main-d'œuvre régionale totale, en 2000 cette proportion s'est abaissée de 4,1 points de pourcentage, pour se fixer à 71,4 %.

Le nombre de chômeurs dans la région a enregistré une quatrième baisse consécutive. En effet, depuis 1997, ce nombre ne cesse de décroître. Alors qu'en 1996 il atteignait le sommet peu enviable de 40 300, le nombre de chômeurs dans la région se fixe, cinq ans plus tard, à 27 900. Le taux de chômage a, lui aussi, connu la même tendance. Il s'établit à 8,7 %, soit une diminution de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'an dernier et de 3,9 points de pourcentage par rapport à 1996.

La population active, c'est-à-dire les personnes en emploi et celles à la recherche d'un emploi, a connu une augmentation de 5 300 en l'an 2000 pour finalement atteindre 320 300. Ceci a porté le taux d'activité régional à 60,5 %, alors que la moyenne observée pour l'ensemble de la province est de 63,2 %. Au palmarès des régions, le taux se situe au douzième rang des 16 régions du Québec.

La croissance de l'emploi régional (2,4 %), plus marquée que celle de la population active (1,7 %), a permis à la Capitale-Nationale d'améliorer les indicateurs relatifs à l'intégration au marché du travail. Ainsi, en 2000, la proportion des personnes en emploi, qui représente le rapport des personnes en emploi sur l'ensemble de la population en âge de travailler, a progressé d'un point de pourcentage pour se fixer à 55,2 %. Malgré cette hausse, la Capitale-Nationale est au onzième rang du palmarès provincial, comparativement au douzième l'an dernier.

Malgré le fait que le marché du travail régional ait repris de la vigueur, et ce, dès le deuxième trimestre de l'an 2000, la région de la Capitale-Nationale n'a pas réussi à améliorer sa position au palmarès des régions du Québec.

Tableau 23
Évolution des grands indicateurs du marché du travail au Québec et dans la région

	Ensemble du Québec			Région de la Capitale-Nationale		
	1999	2000	Variation 99-00 (%)	1999	2000	Variation 99-00 (%)
Population ('000)	5 893,3	5 935,9	0,7	527,7	529,7	0,4
Population active ('000)	3 701,6	3 753,2	1,4	315,0	320,3	1,7
Emploi ('000)	3 357,4	3 437,7	2,4	286,0	292,5	2,3
- Temps plein	2 791,6	2 856,7	2,3	230,9	239,8	3,9
- Temps partiel	565,8	581,3	2,7	55,1	52,6	-4,5
Chômeurs ('000)	344,2	315,5	-8,3	28,9	27,8	-3,8
Population inactive ('000)	2 191,7	2 182,7	-0,4	212,8	209,4	-1,6
Taux d'activité (%)	62,8	63,2	-	59,7	60,5	-
Taux de chômage (%)	9,3	8,4	-	9,2	8,7	-
Taux d'emploi (%)	57,0	57,9	-	54,2	55,2	-
Durée moyenne du chômage (semaines)	27,6	24,6	-10,9	23,1	28,8	24,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction de la planification et du partenariat, Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale.

L'analyse de l'évolution sectorielle de l'emploi permet d'identifier les secteurs d'activité de la région qui ont été les plus générateurs de nouveaux emplois. Ainsi, on constate que la création d'emplois s'est concentrée, en grande partie, dans les secteurs du commerce de détail, des soins de santé et d'assistance sociale, de l'information, culture et loisirs, et enfin, dans une moindre mesure, dans les services professionnels, scientifiques et techniques. La revue de l'actualité régionale, trimestre par trimestre, indique une création d'emplois dans le secteur du commerce de détail avec l'ouverture de nouveaux commerces et des investissements pour ceux déjà en affaires. L'arrivée de Linen Chest à Sainte-Foy et l'ouverture d'un Sears dans les anciens locaux du magasin Eaton en sont quelques-uns. Dans le secteur des divertissements et loisirs, l'ouverture de deux mégasalles de cinéma a aussi contribué à l'accroissement du niveau d'emploi dans la région. En l'an 2000, un bon nombre d'entreprises des services professionnels, scientifiques et techniques ont fait preuve de beaucoup de

dynamisme. Celles qui ont défrayé la manchette à plus d'une occasion, dans ce secteur, sont la compagnie Exfo, TeraXion, l'Institut national d'optique, Diagnostic, etc.

Des pertes d'emplois ont été signalées dans certains secteurs de l'économie régionale. Ce sont, par ordre décroissant d'importance, la fabrication, la restauration (surtout aux premier et quatrième trimestres), les autres services, l'agriculture et la gestion d'entreprise. Dans le secteur de la restauration, les pertes d'emplois se sont surtout produites lors des premier et quatrième trimestres de l'an 2000.

Bilan de l'année 2001 : une croissance hors du commun

La région de la Capitale-Nationale a terminé l'année 2001 sur les chapeaux de roues. En effet, 10 300 nouveaux emplois se sont ajoutés aux 292 500 emplois de l'an 2000 pour ainsi porter le niveau d'emploi à 302 800.

Dans l'ensemble de la province, la croissance de l'emploi s'établit à 1,1 % ou 36 800. Par ailleurs, les données présentées dans le tableau suivant nous indiquent que six régions administratives du Québec ont vu leur niveau d'emploi s'accroître dans une plus forte proportion que la moyenne nationale. Il s'agit du Bas-Saint-Laurent (8,0 %), de la Capitale-Nationale (3,5 %), de Montréal (2,3 %), de la Chaudière-Appalaches (2,2 %), de l'Outaouais (1,3 %) et des Laurentides (1,2 %).

Avec un gain de 3,5 %, la région de la Capitale-Nationale fait très bonne figure. Alors qu'en l'an 2000 la région occupait le dixième rang du palmarès des régions économiques en ce qui concerne la création d'emplois, en 2001 elle arrive au deuxième rang, tout juste derrière la région du Bas-Saint-Laurent.

En revanche, d'autres régions ont connu des revers sur le plan de l'emploi. Les plus sévèrement touchées sont celles de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (- 2,2 %), de la Côte-Nord et Nord-du-Québec (- 3,1 %) et de l'Abitibi-Témiscamingue (- 3,7 %).

Tableau 24
Évolution de l'emploi au Québec et dans les régions économiques pour 2000-2001

Région	2000 (^{'000})	2001 (^{'000})	Variation 2000-2001 (%)
Ensemble du Québec	3 437,7	3 474.5	1,1
Bas-Saint-Laurent	81,8	88,4	8,0
Capitale-Nationale	292,5	302,8	3,5
Montréal	824,1	843,4	2,3
Chaudière-Appalaches	188,8	192,9	2,2
Outaouais	156,5	158,6	1,3
Laurentides	233,4	236,2	1,2
Estrie	137,3	137,5	0,2
Lanaudière	187,8	187,8	0,0
Laval	173,9	173,6	-0,2
Centre-du-Québec	100,8	100,6	-0,2
Montérégie	670,4	668,6	-0,3
Mauricie	110,1	109,7	-0,3
Saguenay-Lac-saint-Jean	124,0	123,3	-0,6
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	34,5	33,7	-2,2
Côte-Nord et Nord-du-Québec	53,3	51,6	-3,1
Abitibi-Témiscamingue	68,5	66,0	-3,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction de la planification et du partenariat, Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale.

La nouvelle année a commencé en lion, avec une augmentation de l'emploi de 7,4 % au premier trimestre de 2001 par rapport au même trimestre de l'an 2000. Toutefois, au deuxième trimestre, le marché du travail régional s'est légèrement contracté, avec une diminution de 0,7 %. Toutefois, la croissance était au rendez-vous aux troisième et quatrième trimestres, avec des hausses respectives de 3,6 % et 4,0 %.

Un fait demeure, l'accroissement de l'emploi pour l'année 2001 est essentiellement attribuable à la poussée du travail à temps partiel, laquelle atteint 21,3 %. En effet, au cours de la dernière année, 800 emplois à temps plein ont été perdus, comparativement à un gain de 11 200 emplois à temps partiel. Toutefois, lorsqu'on s'attarde au niveau d'emploi, on constate que celui atteint pour l'emploi à temps plein en 2001 est le deuxième plus élevé depuis que des statistiques sont disponibles sur une base régionale, soit depuis 1987.

À l'instar de l'an dernier, les femmes ont été beaucoup plus nombreuses que les hommes à intégrer le marché du travail. Le niveau d'emploi s'est accru de 9,6 % chez les premières, comparativement à une diminution de 1,5 % chez les seconds. Les hommes ont connu, dès le deuxième trimestre de 2001, un recul tant de l'emploi à temps plein que celui de l'emploi à temps partiel. Le dernier trimestre a toutefois été avantageux autant pour les hommes que pour les femmes.

Le marché du travail a été plus favorable aux travailleurs âgés de moins de 30 ans, à l'exception du deuxième trimestre où le niveau d'emploi a chuté de 11,3 %. En 2001, on dénombre donc 86 000 jeunes travailleurs, soit 28,4 % du total de l'emploi régional.

Par ailleurs, on constate que le nombre de personnes dites inactives dans la région a connu un recul important entre les années 2000 et 2001, passant de 209 400 à 202 000, ce qui constitue une baisse de 3,5 %. Cette diminution a provoqué une hausse du taux d'activité de 1,6 point de pourcentage, lequel se fixe à 61,2 %.

La croissance de l'emploi (3,5 %), plus importante que celle de la population active (3,1 %), a entraîné une amélioration des indicateurs relatifs au marché du travail. Ainsi, le taux d'emploi, qui représente la proportion des personnes en emploi sur l'ensemble des personnes âgées de 15 ans, a augmenté de 1,7 point de pourcentage, pour se fixer à 56,9 %.

L'analyse comparée de la situation de la région de la Capitale-Nationale, par rapport à l'ensemble des régions administratives, est très intéressante. Le taux de chômage observé pour la région est légèrement inférieur à la moyenne nationale. Ce léger recul place la région au huitième rang des seize régions administratives du Québec. Bien que le taux d'activité régional se soit accru de 1,6 point de pourcentage pour s'établir à 61,2 %, la région se positionne au neuvième rang ex æquo avec la région du Centre-du-Québec.

Tableau 25
Évolution des grands indicateurs du marché du travail au Québec et dans la région

	Ensemble du Québec			Région de la Capitale-Nationale		
	2000	2001	Variation 00-01 (%)	2000	2001	Variation 00-01 (%)
Population ('000)	5 935,9	5 984,6	0,8	529,7	532,2	0,5
Population active ('000)	3 753,2	3 806,9	1,4	320,3	330,3	3,1
Emploi ('000)	3 437,7	3 474,5	1,1	292,5	302,8	3,5
- Temps plein	2 856,7	2 877,4	0,7	239,8	239,0	- 0,3
- Temps partiel	581,3	597,2	2,7	52,6	63,8	21,3
Chômeurs ('000)	315,5	332,3	5,3	27,8	27,6	- 0,7
Population inactive ('000)	2 182,7	2 177,7	- 0,2	209,4	202,0	- 3,5
Taux d'activité (%)	63,2	63,6	-	60,5	62,1	-
Taux de chômage (%)	8,4	8,7	-	8,7	8,3	-
Taux d'emploi (%)	57,9	58,1	-	55,2	56,9	-
Durée moyenne du chômage (semaines)	24,6	23,3	- 5,3	28,8	24,4	- 15,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction de la planification et du partenariat, Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale.

Par ailleurs, la revue de l'actualité régionale nous permet d'identifier les secteurs de l'économie qui ont été dynamiques en matière de création d'emplois. Les secteurs du commerce de détail, de la finance, assurances et immobilier, des services professionnels, scientifiques et techniques et, enfin, celui des services de restauration ont été les plus générateurs d'emplois. L'analyse de l'évolution de l'emploi, trimestre par trimestre, nous permet d'identifier les entreprises qui ont participé à la croissance. Il s'agit, entre autres, d'Addition-Elle, TeraXion, Gespro, Institut national d'optique, EDS, R/D Tech, Industrielle-Alliance, Assurance-vie Desjardins Laurentienne, Cosmos Café, l'auberge au Père Narcisse et les pâtisseries Saint-Hubert.

Perspectives à court et à moyen terme : une croissance comparable à l'ensemble du Québec

Bien que les événements du 11 septembre 2001 aient eu des impacts sur notre économie, ils ont été plutôt limités. Il est vrai de dire que certains secteurs, tels que ceux du transport aérien, du tourisme et de la finance, ont été touchés. Dans le cas du tourisme, le ralentissement s'était amorcé dans la région depuis quelques mois déjà. Quatre mois plus tard, la bourse est revenue au-dessus du niveau qui prévalait avant le 11 septembre. Certains titres ont même connu des hausses appréciables, les ventes d'automobiles neuves se sont accrues suite aux conditions exceptionnelles offertes par les fabricants (0 % de taux d'intérêt) et les dépenses de biens durables ont augmenté. Tous ces éléments laissent présager une reprise dès le premier semestre de 2002. Ainsi, nos analyses nous portent à croire que le continent est peut-être en train d'entrer dans sa plus petite récession depuis 50 ans. On remarque également qu'il y a eu des récessions d'envergure seulement lorsque les banques centrales ont augmenté les taux d'intérêt afin de contrer la menace inflationniste. Or, c'est la situation inverse que

nous connaissons présentement. Le taux directeur de la Banque du Canada a été fixé à 2 % le 15 janvier dernier, soit le plus bas niveau observé depuis les années 60.

Notre scénario sectoriel prévoyait déjà, en juin dernier, un ralentissement de l'activité économique dans le second trimestre de 2001 avec une reprise dès le premier trimestre de 2002. Compte tenu du fléchissement de l'économie plus important que celui anticipé, on parle maintenant d'une reprise dans la deuxième moitié de 2002. Or, le niveau d'emploi prévu en 2001 s'est avéré inférieur à la donnée réelle dans la région avec un accroissement de 10 300 emplois pour atteindre 302 800. Ainsi, le niveau d'emploi prévu en 2002 devrait être supérieur à celui de notre scénario.

La lecture du tableau 25 nous indique que le taux de croissance prévu pour la population âgée de 15 ans et plus sera plus faible que celle anticipée pour la population active. Ces éléments associés à une augmentation du niveau d'emploi de 1,6 % pour 2000-2001 contribueront à l'amélioration significative des indicateurs relatifs à l'intégration au marché du travail. Ainsi, le nombre de chômeurs devrait diminuer de 1 600 ou 5,6 %. Le taux de chômage passera, quant à lui, de 8,8 % à 8,2 % au cours de la même période.

Tableau 26
Évolution des grands indicateurs du marché du travail 2001-2005

	2001 (p)	2002 (p)	2005 (p)	Variation 2001-2002		Variation 2001-2005	
				(n)	(%)	(n)	(%)
Population 15 ans et plus ('000)	532,6	535,3	543,9	2,7	0,5	11,3	2,1
Population active ('000)	325,2	328,2	337,8	3	0,9	12,6	3,9
Chômeurs ('000)	28,6	27	26,2	- 1,6	- 5,6	- 2,4	- 8,4
Taux d'activité	61,0	61,3	62,1	na	na	Na	na
Taux de chômage	8,8	8,2	7,7	na	na	Na	na
Taux d'emploi	55,7	56,3	57,3	na	na	Na	na
Emploi total ('000)	296,6	301,2	311,6	4,6	1,6	15	5,1

Source : Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Capitale-Nationale.
(p) : prévisions

Les taux d'activité et d'emploi devraient, tous deux, connaître une légère progression par rapport à l'an 2001. Le premier se fixera à 61,3 % et le second à 56,1 %, en hausse de 0,3 et de 0,6 point de pourcentage respectivement.

À plus long terme, la situation devrait se maintenir. Nous estimons que la création de nouveaux emplois dans la région de la Capitale-Nationale devrait être de l'ordre de 15 000 ou 5,1 %. Cet accroissement, conjugué à celui moins marqué de la population active (3,9 %), provoquera une baisse non négligeable du nombre de chômeurs et, par conséquent, du taux de chômage. Le nombre de personnes à la recherche d'un emploi se fixera donc à 26 200 en 2005, soit 2 400 de moins qu'en 2001. Le taux de chômage régional franchira le seuil de 8,0 %, pour s'établir à 7,7 %.

Qu'en est-il par secteur?

Selon le dernier scénario d'Emploi-Québec, nous prévoyons que la croissance moyenne de l'emploi devrait être de 1,5 % par année dans la région de la Capitale-Nationale au cours de la période 2001 à 2005¹⁹. Bon nombre de secteurs enregistreront une croissance significative de leur niveau d'emploi, alors que d'autres, à l'inverse, verront leur niveau diminuer.

Ainsi, le secteur primaire connaîtra, au cours de cette même période, une croissance de l'emploi inférieure à la moyenne observée pour l'ensemble de la région. Dans le secteur manufacturier, la croissance de l'emploi sera générée, en grande partie, par la fabrication de biens durables et, plus particulièrement, dans le secteur des produits métalliques et celui des produits électriques et électroniques. Dans le domaine de la fabrication de biens non durables, les industries chimiques et, plus particulièrement, celles liées à la pharmaceutique participeront également à la croissance du niveau d'emploi régional. Ajoutons, à titre indicatif, que le secteur manufacturier contribue pour un peu plus de 10 % des emplois de la région de la Capitale-Nationale. Bien que la région ne compte pas de chantiers de très grande envergure, la présence de chantiers de moyenne importance, à court et à moyen terme, (construction du centre mère-enfant au CHUL, réfection de certaines routes, rénovation du Zoo de Charlesbourg et de l'Aquarium de Québec, construction du terminal de la pointe à Carcy ...) laisse présager que la création de nouveaux emplois dans le secteur de la construction devrait se situer aux alentours de la moyenne observée dans la région au cours de la période 2000-2005.

Le ralentissement de l'économie prévu en 2001 freinera la croissance des secteurs du transport et entreposage et des communications et services publics. Toutefois, l'augmentation des échanges commerciaux entraînera un accroissement de l'emploi égal à celui observé dans la région. Les

¹⁹ Pour l'ensemble du Québec, la croissance annuelle moyenne prévue est de 1,5 %.

politiques de gestion de la production à flux tendu (*just in time*) favoriseront la demande de transport pour le camionnage. Les entreprises de la région œuvrant dans le domaine des communications et dans le secteur des services publics, qui comprend la production et la distribution d'électricité, la distribution du gaz et de l'eau et la gestion des déchets, devraient connaître peu de changements au cours de la période couverte par le scénario.

Le commerce est largement tributaire de la conjoncture économique. Le ralentissement observé en 2001 ne sera pas sans impacts. Toutefois, les bas taux d'intérêt et la hausse du revenu disponible des ménages stimuleront la consommation, permettant ainsi un accroissement de l'emploi dans le secteur du commerce de détail. Bien que la croissance du niveau d'emploi soit inférieure à la moyenne régionale, le nombre d'emplois créés sera non négligeable. Signalons que dans la région de la Capitale-Nationale 17,3 % des emplois sont concentrés dans les entreprises du secteur du commerce.

Le niveau d'emploi devrait demeurer stable dans le secteur des finances, assurances et immobilier. Bon nombre de caisses et de banques fusionnent leurs activités et offrent plutôt des services informatisés. Il en découle généralement des mises à pied. On estime toutefois que le domaine de l'assurance générera de nouveaux emplois en nombre suffisant pour atténuer les pertes du secteur financier. Dans la région, Industrielle-Alliance et Assurance-Vie Desjardins Laurentienne ont d'ailleurs annoncé la création de centaines d'emplois au cours des prochaines années. La forte création d'emplois se poursuivra dans le secteur des services aux entreprises au cours de la période 2000 à 2005. À titre indicatif, signalons que ce secteur a doublé ses effectifs entre 1998 et 2000. Dans la région de la Capitale-Nationale, on envisage la création de 800 emplois d'ici trois ans au Centre national des nouvelles technologies (CNNTQ), de 200 emplois d'ici cinq ans à l'Institut national d'optique, de 200 emplois chez Gespro technologies, de 140 emplois chez Diagnos d'ici trois ans et de 100 emplois chez EDS d'ici cinq ans. Dans la MRC de Portneuf, Pont-Rouge aura son Carrefour de la nouvelle économie (CNE).

On estime que la croissance de l'emploi dans les administrations publiques sera inférieure à la moyenne régionale. Après avoir été plusieurs années sans embaucher, la fonction publique provinciale se remettra en mode recrutement. Celle-ci a annoncé qu'elle procédera à l'embauche de 1 200 stagiaires par année au cours des trois prochaines années. Des concours de recrutement pour combler 6 500 postes permanents et occasionnels ont aussi été affichés. À l'échelle locale, la fusion des municipalités pourrait amener une réduction des effectifs au cours des prochaines années. Le secteur de l'enseignement sera touché par le déclin démographique avec une baisse de la clientèle au primaire et au secondaire. Toutefois, la signature d'un contrat de performance avec l'Université Laval sera bénéfique pour la région. Cette entente prévoit notamment des investissements de 87,5 millions de dollars et l'embauche de 300 nouveaux professeurs. Dans le secteur de la santé, le vieillissement de la population provoquera un accroissement de la demande de main-d'œuvre. Les gouvernements, tant provincial que fédéral, ont annoncé des hausses significatives des dépenses dans ce secteur. La croissance de l'emploi dans les services de santé sera supérieure à la moyenne observée dans la région.

Le ralentissement de l'activité économique freinera la croissance du tourisme d'affaires. Toutefois, l'augmentation du revenu disponible des ménages, suite à la réduction du fardeau fiscal, aura un impact positif sur ce secteur. On estime que la croissance de l'emploi sera comparable à celle de la région. Enfin, le secteur des soins personnels et des autres services profitera également de l'accroissement du revenu disponible des ménages. On y prévoit une croissance semblable à la moyenne régionale.

Tableau 27
Évolution sectorielle de l'emploi, perspectives 2001-2005

	2001 (^{'000}) (p)	2002 (^{'000}) (p)	2005 (^{'000}) (p)	Variation 2001-2002		Variation 2002-2005	
				n	%	n	%
Primaire	5,0	5,0	5,0	0,0	-0,3	0,0	-0,8
Manufacturier	30,3	30,9	32,0	0,7	2,2	1,1	3,5
Construction	10,3	10,5	10,9	0,2	1,6	0,4	4,0
Transport, communications et autres services publics	19,3	19,6	20,2	0,3	1,4	0,6	3,1
Commerce de gros et de détail	51,0	51,4	52,4	0,4	0,9	1,0	1,9
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	42,5	43,4	46,4	0,9	2,1	3,0	6,9
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	94,6	95,9	98,0	1,3	1,4	2,2	2,3
Hébergement et restauration	27,3	27,9	29,5	0,6	2,3	1,6	5,7
Autres services	16,3	16,6	17,2	0,3	1,7	0,6	3,6
Total	296,6	301,2	311,6	4,6	1,6	10,4	3,4

Source: Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, perspectives sectorielles de l'emploi dans la région de la Capitale-Nationale, 2001 à 2005.

(p) : prévisions

Le diagnostic régional

Somme toute, les années 2000 et 2001 ont permis à la région de connaître une croissance nette de l'emploi.

Après un mauvais départ en 2000, une croissance marquée a été enregistrée à compter du second trimestre de cette même année. Cette croissance nous a permis d'augmenter le nombre d'emplois à temps plein de 3 900 et d'obtenir, même avec une diminution des emplois à temps partiel de 4 500, un gain annuel de 2 300 emplois. Nous finissons l'année 2000 avec 292 500 personnes en emploi.

Le début de l'année 2001 a suivi cette tendance à la croissance de l'emploi à plein temps; celle-ci s'est cependant essouffée à compter du mois de mai, laissant place à des augmentations d'emplois essentiellement à temps partiel. Malgré tout, la région finissait l'année avec un gain net de 10 000 emplois sur l'année 2000, soit un total de 302 800 emplois. Le nombre d'emplois à plein temps perdus en 2001, par rapport à 2000, est de 800, ce qui représente 0,3 % du volume des emplois à plein temps.

Par ailleurs, la revue de l'actualité régionale nous permet d'identifier les secteurs de l'économie qui ont été dynamiques en matière de création d'emplois. Les secteurs du commerce de détail, de la finance, assurances et immobilier, des services professionnels, scientifiques et techniques et celui des services de restauration ont été les plus générateurs d'emplois.

Les perspectives régionales sectorielles et professionnelles laissent présager une croissance de l'emploi supérieure à 5 % entre 2002 et 2005, ce qui se traduit par la création de 15 000 emplois au niveau régional. Les secteurs qui connaîtront les meilleures performances sont les services aux entreprises (+ 6,9 %), l'hébergement et la restauration (+ 5,7 %), le secteur manufacturier (+ 3,5 %) ainsi que les transports et les autres services aux individus, avec des taux de croissance respectifs de 3,1 % et 3,6 %.

Malgré la croissance de l'emploi, une partie importante de la population trouve difficilement son compte, tels les 21 331 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail ou les 15 070 personnes prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes inscrits dans les fichiers administratifs au 30 juin dernier. Il faut ajouter à celles-ci les personnes sans soutien public du revenu qui cherchent un emploi et qui ne peuvent être recensées.

Bien que les problématiques d'insertion en emploi vécues par les individus soient propres à chacun, certaines caractéristiques communes peuvent quand même être dégagées. Les personnes venant de perdre leur emploi ont plus de chance d'en retrouver un nouveau que celles exclues depuis plus longtemps. Elles peuvent compter sur le transfert de leurs compétences, facilité par la courte durée d'inactivité.

Les personnes prestataires de l'assistance-emploi (PAE) sont nettement moins scolarisées que la moyenne des résidents de la région. Les PAE se retrouvent, en majorité, dans le territoire du centre de la nouvelle ville de Québec (Quartiers-Historiques, Limoulou) et des CLE de Baie-Saint-Paul, La Malbaie et Portneuf. L'intensité des problèmes d'intégration en emploi augmente de façon générale avec la durée de dépendance à l'aide de l'État.

Le maintien, l'amélioration et la stabilisation de l'emploi font aussi partie de cette problématique. Le nombre de personnes vivant des situations de précarité en emploi est aussi un élément qui retient l'attention. Des passerelles doivent donc être mises en place afin de les soutenir dans l'obtention de situations plus stables.

Il ne faut surtout pas oublier que l'emploi se crée en entreprises. Les interventions d'Emploi-Québec en entreprises sont donc primordiales et doivent porter sur les besoins de celles-ci en matière de gestion des ressources humaines, compte tenu de l'impact majeur que sont susceptibles d'avoir ces pratiques sur leur productivité et leur compétitivité. Nous devons donc centrer nos interventions en entreprises sur la planification en gestion des ressources humaines, le recrutement, le développement et la rétention de la main-d'œuvre.

La connaissance du marché du travail régional est primordiale à l'atteinte de nos objectifs d'intégration en emploi. Cette connaissance vulgarisée et diffusée par le biais de l'information sur le marché du travail est la pierre angulaire de toute action en matière de main-d'œuvre. De plus, nos connaissances de certaines dynamiques locales de l'emploi doivent être approfondies, afin de mieux cerner les enjeux locaux du marché du travail.

Section 2

Tableau 28
Répartition des employeurs par secteur d'activité et selon le nombre d'employés
pour la région de la Capitale-Nationale

Avertissement : Ces données nous sont fournies par DRHC et sont regroupées ici par code CTI (Classification type des industries). Elles sont tirées des fichiers administratifs et datent d'octobre 2001. Elles sont présentées à titre d'indicateurs seulement et représentent le nombre maximum d'emplois par entreprise en cours d'année. Pour des raisons d'ordre méthodologique, elles ne peuvent être comparées aux données tirées de l'Enquête sur la population active.

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
PRIMAIRE					
Baie-Saint-Paul	33	15	2	0	50
Beauport	115	22	9	0	146
Charlesbourg	26	5	1	0	32
Côte-de-Beaupré	31	4	6	1	42
La Malbaie	40	9	5	1	55
Limoilou	4	0	1	0	5
Loretteville	18	7	3	0	28
Portneuf	115	16	12	2	145
Quartiers-Historiques	7	4	0	0	11
Sainte-Foy	27	10	4	0	41
Vanier-Des Rivières	6	7	5	1	19
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	422	99	48	5	574
MANUFACTURIER					
Baie-Saint-Paul	20	17	4	2	43
Beauport	101	37	11	5	154
Charlesbourg	73	23	6	2	104
Côte-de-Beaupré	32	10	5	4	51
La Malbaie	17	12	5	1	35
Limoilou	36	25	9	3	73
Loretteville	41	15	10	2	68
Portneuf	64	33	34	9	140
Quartiers-Historiques	106	63	18	6	193
Sainte-Foy	76	71	54	15	216
Vanier-Des Rivières	85	91	55	17	248
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	651	397	211	66	1 325
CONSTRUCTION					
Baie-Saint-Paul	28	9	1	1	39
Beauport	219	95	21	2	337
Charlesbourg	311	66	13	1	391
Côte-de-Beaupré	66	17	1	1	85
La Malbaie	18	17	6	0	41
Limoilou	55	24	4	0	83
Loretteville	96	25	4	0	125
Portneuf	107	23	1	1	132
Quartiers-Historiques	69	28	9	0	106
Sainte-Foy	154	89	21	0	264
Vanier-Des Rivières	180	90	53	2	325
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	1 303	483	134	8	1 928
TRANSPORT ET COMMUNICATIONS					
Baie-Saint-Paul	25	11	0	0	36
Beauport	44	20	5	2	71
Charlesbourg	93	14	5	0	112
Côte-de-Beaupré	28	5	1	0	34
La Malbaie	27	14	4	0	45
Limoilou	22	6	3	1	32
Loretteville	40	9	5	0	54
Portneuf	87	23	7	0	117
Quartiers-Historiques	39	19	23	6	87
Sainte-Foy	52	43	27	7	129
Vanier-Des Rivières	63	35	18	7	123
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	520	199	98	23	840
COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL					
Baie-Saint-Paul	103	35	4	0	142

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
Beauport	309	132	32	5	478
Charlesbourg	308	115	26	3	452
Côte-de-Beaupré	111	47	12	0	170
La Malbaie	115	46	7	0	168
Limoilou	270	157	35	3	465
Loretteville	155	39	13	1	208
Portneuf	265	124	21	1	410
Quartiers-Historiques	451	248	48	3	750
Sainte-Foy	514	473	125	18	1 130
Vanier-Des Rivières	438	325	117	22	902
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	3 039	1 741	440	55	5 275
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS, ASSURANCES ET SERVICES AUX ENTREPRISES					
Baie-Saint-Paul	27	13	0	0	40
Beauport	134	41	13	1	189
Charlesbourg	313	72	20	1	406
Côte-de-Beaupré	33	14	7	0	54
La Malbaie	19	12	3	0	34
Limoilou	132	54	11	1	198
Loretteville	56	16	4	0	76
Portneuf	101	34	11	0	146
Quartiers-Historiques	405	204	93	22	724
Sainte-Foy	546	260	128	22	956
Vanier-Des Rivières	256	138	57	19	470
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	2 022	858	347	66	3 293
SERVICES GOUVERNEMENTAUX, D'ENSEIGNEMENT ET DES SOINS DE SANTÉ					
Baie-Saint-Paul	45	19	8	1	73
Beauport	95	55	16	7	173
Charlesbourg	178	67	21	8	274
Côte-de-Beaupré	33	17	9	2	61
La Malbaie	36	19	10	3	68
Limoilou	106	56	17	10	189
Loretteville	78	32	10	7	127
Portneuf	123	43	18	4	188
Quartiers-Historiques	245	134	91	65	535
Sainte-Foy	263	167	50	39	519
Vanier-Des Rivières	81	46	10	8	145
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	1 283	655	260	154	2 352
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION					
Baie-Saint-Paul	38	34	17	1	90
Beauport	74	63	25	0	162
Charlesbourg	38	41	30	1	110
Côte-de-Beaupré	46	29	11	1	87
La Malbaie	60	42	13	1	116
Limoilou	46	42	13	1	102
Loretteville	20	28	10	0	58
Portneuf	64	52	13	0	129
Quartiers-Historiques	123	169	106	6	404
Sainte-Foy	81	111	92	13	297
Vanier-Des Rivières	45	51	36	0	132
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	635	662	366	24	1 687
AUTRES SERVICES					
Baie-Saint-Paul	113	8	2	1	124
Beauport	268	48	15	1	332
Charlesbourg	281	65	11	3	360
Côte-de-Beaupré	96	12	3	2	113
La Malbaie	101	20	1	1	123
Limoilou	184	47	9	5	245
Loretteville	109	17	5	2	133

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
Portneuf	182	25	3	0	210
Quartiers-Historiques	389	139	41	7	576
Sainte-Foy	399	172	30	4	605
Vanier-Des Rivières	175	77	27	2	281
TOTAL CAPITALE-NATIONALE	2 297	630	147	28	3 102
GRAND TOTAL CAPITALE-NATIONALE	12 172	5 724	2 051	429	20 376

Source : DRHC, octobre 2001.

Tableau 29
Répartition des employeurs par secteur d'activité et selon le nombre d'employés pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
BAIE-ST-PAUL					
Primaire	33	15	2	0	50
Manufacturier	20	17	4	2	43
Construction	28	9	1	1	39
Transport et Communications	25	11	0	0	36
Commerce de gros et de détail	103	35	4	0	142
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	27	13	0	0	40
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	45	19	8	1	73
Hébergement et restauration	38	34	17	1	90
Autres services	113	8	2	1	124
SOUS-TOTAL	432	161	38	6	637
BEAUPORT					
Primaire	115	22	9	0	146
Manufacturier	101	37	11	5	154
Construction	219	95	21	2	337
Transport et Communications	44	20	5	2	71
Commerce de gros et de détail	309	132	32	5	478
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	134	41	13	1	189
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	95	55	16	7	173
Hébergement et restauration	74	63	25	0	162
Autres services	268	48	15	1	332
SOUS-TOTAL	1 359	513	147	23	2 042
CHARLESBOURG					
Primaire	26	5	1	0	32
Manufacturier	73	23	6	2	104
Construction	311	66	13	1	391
Transport et Communications	93	14	5	0	112
Commerce de gros et de détail	308	115	26	3	452
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	313	72	20	1	406
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	178	67	21	8	274
Hébergement et restauration	38	41	30	1	110
Autres services	281	65	11	3	360
SOUS-TOTAL	1 621	468	133	19	2 241
CÔTE-DE-BEAUPRÉ					
Primaire	31	4	6	1	42
Manufacturier	32	10	5	4	51
Construction	66	17	1	1	85
Transport et Communications	28	5	1	0	34
Commerce de gros et de détail	111	47	12	0	170
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	33	14	7	0	54
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	33	17	9	2	61
Hébergement et restauration	46	29	11	1	87

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
Autres services	96	12	3	2	113
SOUS-TOTAL	476	155	55	11	697
LA MALBAIE					
Primaire	40	9	5	1	55
Manufacturier	17	12	5	1	35
Construction	18	17	6	0	41
Transport et Communications	27	14	4	0	45
Commerce de gros et de détail	115	46	7	0	168
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	19	12	3	0	34
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	36	19	10	3	68
Hébergement et restauration	60	42	13	1	116
Autres services	101	20	1	1	123
SOUS-TOTAL	433	191	54	7	685
LIMOILOU					
Primaire	4	0	1	0	5
Manufacturier	36	25	9	3	73
Construction	55	24	4	0	83
Transport et Communications	22	6	3	1	32
Commerce de gros et de détail	270	157	35	3	465
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	132	54	11	1	198
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	106	56	17	10	189
Hébergement et restauration	46	42	13	1	102
Autres services	184	47	9	5	245
SOUS-TOTAL	855	411	102	24	1 392
LORETTEVILLE					
Primaire	18	7	3	0	28
Manufacturier	41	15	10	2	68
Construction	96	25	4	0	125
Transport et Communications	40	9	5	0	54
Commerce de gros et de détail	155	39	13	1	208
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	56	16	4	0	76
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	78	32	10	7	127
Hébergement et restauration	20	28	10	0	58
Autres services	109	17	5	2	133
SOUS-TOTAL	613	188	64	12	877
PORTNEUF					
Primaire	115	16	12	2	145
Manufacturier	64	33	34	9	140
Construction	107	23	1	1	132
Transport et Communications	87	23	7	0	117
Commerce de gros et de détail	265	124	21	1	410
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	101	34	11	0	146
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	123	43	18	4	188
Hébergement et restauration	64	52	13	0	129
Autres services	182	25	3	0	210
SOUS-TOTAL	1 108	373	120	16	1 617
QUARTIERS-HISTORIQUES					
Primaire	7	4	0	0	11
Manufacturier	106	63	18	6	193
Construction	69	28	9	0	106
Transport et Communications	39	19	33	6	87
Commerce de gros et de détail	451	248	48	3	750
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	405	204	93	22	724
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	245	134	91	65	535

	Moins de 5 employés	5-19 employés	20-99 employés	Plus de 100 employés	TOTAL
Hébergement et restauration	123	169	106	6	404
Autres services	389	139	41	7	576
SOUS-TOTAL	1 834	1 008	429	115	3 386
SAINTE-FOY					
Primaire	27	10	4	0	41
Manufacturier	76	71	54	15	216
Construction	154	89	21	0	264
Transport et Communications	52	43	27	7	129
Commerce de gros et de détail	514	473	125	18	1 130
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	546	260	128	22	956
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	263	167	50	39	519
Hébergement et restauration	81	111	92	13	297
Autres services	399	172	30	4	605
SOUS-TOTAL	2 112	1 396	531	118	4 157
VANIER-DES RIVIÈRES					
Primaire	6	7	5	1	19
Manufacturier	85	91	55	17	248
Construction	180	90	53	2	325
Transport et Communications	63	35	18	7	123
Commerce de gros et de détail	438	325	117	22	902
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	256	138	57	19	470
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	81	46	10	8	145
Hébergement et restauration	45	51	36	0	132
Autres services	175	77	27	2	281
SOUS-TOTAL	1 329	860	378	78	2 645
CAPITALE-NATIONALE					
Primaire	422	99	48	5	574
Manufacturier	651	397	211	66	1 325
Construction	1 303	483	134	8	1 928
Transport et Communications	520	199	98	23	840
Commerce de gros et de détail	3 039	1 741	440	55	5 275
Intermédiaires financiers, assurances et services aux entreprises	2 022	858	347	66	3 293
Services gouvernementaux, d'enseignement et des soins de santé	1 283	655	260	154	2 352
Hébergement et restauration	635	662	366	24	1 687
Autres services	2 297	630	147	28	3 102
TOTAL	12 172	5 724	2 051	429	20 376

Source : DRHC, octobre 2001.

Section 3

Nous vous présentons dans le tableau qui suit la correspondance entre les secteurs d'activité économique et les filières de diversification économique régionales. Ce tableau vous est présenté à titre indicatif.

Tableau des correspondances entre les secteurs d'activité économique et les filières de diversification économique régionales

Secteurs d'activité économique	Filières de diversification économique régionales
Secteur primaire	Comprend, la filière de diversification économique de la foresterie
Secteur manufacturier de biens non durables	Comprend, en partie, les filières de diversification économique nutraceutiques, bioalimentaires et agro-alimentaires
Secteur manufacturier de biens durables	Comprend, en partie, les filières de diversification économique des produits forestiers, les minéraux et les matériaux nouveaux, les produits électriques et électroniques, les biotechnologies ainsi que les technologies de l'information, de la géomatique et du multimédia.
Construction	Comprend la filière de diversification économique de la construction.
Secteur du transport et de l'entreposage, des communications et autres services publics	Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique, des communications et de la diffusion culturelle.
Secteur des finances, assurances de l'immobilier et des services aux entreprises	Comprend, en partie, les filières de diversification économique suivantes : les technologies de l'environnement, les technologies de l'information, de la géomatique et du multimédia, les produits électriques et électroniques, les biotechnologies, la nutraceutique, le bioalimentaire, l'agro-alimentaire ainsi que des entreprises de support aux filières technologiques, soit : finances, assurances, services professionnels, scientifiques et techniques.
Secteur de l'hébergement, de la restauration et des loisirs	Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristiques, de la production et de la diffusion culturelle.

Section 4

SEUILS DE FAIBLE REVENU

Les seuils de faible revenu (SFR) sont des mesures du faible revenu. Ces seuils sont établis d'après les données sur le revenu du recensement, les données nationales sur les dépenses des familles, la taille de la famille et le degré d'urbanisation. Depuis 1986, ils sont mis à jour chaque année d'après les changements de l'indice des prix à la consommation.

Voici la matrice des seuils de faible revenu de 1995, seuils de référence pour le recensement 1996 :

Seuils de faible revenu

Taille de l'unité familiale	Taille de la région de résidence				Régions rurales
	Régions urbaines				
	500 000 habitants et plus	100 000 à 499 999	30 000 à 99 999	Moins de 30 000 habitants *	
Base de 1992	\$	\$	\$	\$	\$
1995					
1 personne	16 874	14 473	14 372	13 373	11 661
2 personnes	21 092	18 091	17 965	16 716	14 576
3 personnes	26 232	22 500	22 343	20 790	18 129
4 personnes	31 753	27 235	27 046	25 167	21 944
5 personnes	35 494	30 445	30 233	28 132	24 530
6 personnes	39 236	33 654	33 420	31 096	27 116
7 personnes ou plus	42 978	36 864	36 607	34 061	29 702

* Comprend les villes dont la population se chiffre entre 15 000 et 30 000 habitants et les petites régions urbaines (moins de 15 000 habitants).

Section 5

LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI (CLE)

CLE de Baie-Saint-Paul (128)

915, boul. Mgr Laval
Baie-Saint-Paul (Québec)
G3Z 1A2

Tél. : (418) 435-5590

CLE de Loretteville (149)

184, rue Racine
Loretteville (Québec)
G2B 5K3

Tél. : (418) 840-2900

CLE de Beauport (054)

773, Avenue Royale
Beauport (Québec)
G1E 1Z1

Tél. : (418) 646-3350

CLE de Portneuf (007)

100, Route 138, bureau 220
Donnacona (Québec)
G0A 1T0

Tél. : (418) 285-2622

CLE de Charlesbourg (053)

8000, boul. Henri-Bourassa, 2^e étage
Charlesbourg (Québec)
G1G 4C7

Tél. : (418) 644-1266

CLE des Quartiers-Historiques (028)

400, boul. Jean-Lesage, Hall Ouest, bur. 40
Québec (Québec)
G1K 8W1

Tél. : (418) 643-3300

CLE de Côte-de-Beaupré (148)

9104, boul. Sainte-Anne
Sainte-Anne-de-Beaupré (Québec)
G0A 3C0

Tél. : (418) 827-6730

CLE de Sainte-Foy (132)

1020, route de l'Église, 4^e étage
Sainte-Foy (Québec)
G1V 5A7

Tél. : (418) 646-8066

CLE de La Malbaie (018)

21, rue Patrick-Morgan, C.P. 338
La Malbaie (Québec)
G5A 1T8

Tél. : (418) 665-4491

CLE de Vanier-Des Rivières (056)

550, boul. Père-Lelièvre, suite 201
Québec (Québec)
G1M 3R2

Tél. : (418) 646-1950

CLE de Limoilou (055)

135, rue des Chênes Ouest
Québec (Québec)
G1L 1K6

Tél. : (418) 646-0050

Section 6

LISTE DES MEMBRES
Conseil régional des partenaires du marché du travail
Région de la Capitale-Nationale

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE		
Yves Fortin <i>Président</i>	Secrétaire général du Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN)	X
Jacynthe Gagnon	Présidente de la Fédération de la Rive-Nord (UPA)	X
Marc La Rue	Conseiller syndical, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	X
Laure Lapierre	Représentante syndicale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	X
Claude Maltais	Président du Conseil régional de la FTQ	X
Lise-Andrée Morin	Présidente du Syndicat des employés de soutien (CSN) du Cégep de Limoilou	X
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES		
Jean-Claude Bilodeau	Directeur général de l'exploitation, Rothmans	X
Denis Dubois	Président, Lasertech industries inc.	X
Lyne Drapeau <i>Vice-présidente</i>	Directrice des ressources humaines, Orléans Express	X
Vacant		X
Ginette Gauthier	Directrice générale, Domaine Forget de Charlevoix	X
France Levesque	Directrice des ressources humaines, Julien inc.	X
AUTRES MEMBRES		
Vacant		X
Louise Lambert <i>Vice-présidente</i>	Directrice, Jonathan Centre d'aide à l'emploi pour femmes	X
Madeleine Nadeau	Directrice de la formation continue et du service aux entreprises, Cégep F.-X.-Garneau	X
Claude Gélinas	Président, Commission scolaire Des Découvreurs	X
Réjean Lemelin	Conseil syndical de la région de Québec (CEQ)	X
Micheline Grenier	Directrice du Service de placement, Université Laval	X
Marie-Sylvie Descôteaux	Ministère de l'Éducation du Québec	
Jacques Drolet	Ministère de l'Industrie et du Commerce	
René Lafontaine	Bureau de la Capitale-Nationale	

X : indique que les membres ont droit de vote.

M. Louis-Denis Fortin, directeur régional d'Emploi-Québec, est membre d'office.

Janvier 2002