

ENQUÊTE SUR LES POLITIQUES
ET LES PRÉVISIONS DE RETRAITE

MRC *de Portneuf*

Information
sur le marché
du travail

imt

CRCDQ
CONSEIL RÉGIONAL
DE CONCERTATION ET DÉVELOPPEMENT
RÉGION DE QUÉBEC

Emploi

Québec
Capitale-Nationale



DOCUMENT PRÉPARÉ

Par la Direction de la planification
et du partenariat d'Emploi-Québec,
région de la Capitale-Nationale

DIRECTION

Marian Lavoie

RÉDACTION

François-Yves Dubé
Caroline Leduc

TRAITEMENT DES DONNÉES

François-Yves Dubé
Jolicœur et Associés

COLLABORATION

Robert Giguère

RÉVISION LINGUISTIQUE

Renée Dolbec, Le Graphe enr.

*Note : La forme masculine utilisée dans
ce document désigne, lorsque le contexte s'y
prête, aussi bien les femmes que les hommes.*

Avant-propos

AVANT-PROPOS

Une des responsabilités stratégiques d'Emploi-Québec est de posséder une information sur le marché du travail des plus précises et des plus à jour possible. L'information sur le marché du travail permet non seulement à Emploi-Québec d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, mais aide également les personnes au travail ou en recherche d'emploi à mieux connaître les perspectives et les exigences du marché du travail. Elle offre aussi aux entreprises l'occasion de mieux comprendre la conjoncture économique dans laquelle elles évoluent et les caractéristiques du bassin de main-d'œuvre disponible.

Pour alimenter sa connaissance du marché du travail, la direction de la Planification et du partenariat utilise plusieurs sources d'information. Parmi elles, les enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la région sont sans contredit un outil essentiel à cette connaissance.

Cette étude est un complément de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la Municipalité régionale de comté de Portneuf, réalisée à l'automne 2002. Elle cherche à cerner le phénomène de l'érosion de la main-d'œuvre dans la MRC. En effet, c'est la première fois qu'Emploi-Québec s'intéresse de plus près aux politiques et programmes de départ à la retraite dans les entreprises de cinq employés et plus. De plus, afin de faire le point sur la future demande de main-d'œuvre et de développer des stratégies de remplacement, nous avons évalué le nombre de départs à la retraite prévus d'ici trois et sept ans pour en saisir l'impact sur les entreprises.

Très satisfaits du taux de réponse obtenu, nous prévoyons ajouter ce nouveau volet sur l'érosion de la main-d'œuvre aux futures enquêtes couvrant d'autres territoires de la région de la Capitale-Nationale.

Le directeur de la Planification et du partenariat



Marian Lavoie

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION.....	5
1. APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE UTILISÉE.....	6
2. LES ENTREPRISES ET LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LA MRC DE PORTNEUF	8
2.1. RÉPARTITION DES ENTREPRISES	8
2.2. RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	8
3. LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	9
3.1. MAIN-D'ŒUVRE AVEC FORMATION SPÉCIALISÉE	9
3.2. MAIN-D'ŒUVRE AVEC FORMATION NON SPÉCIALISÉE	9
3.3. MAIN-D'ŒUVRE SANS DIPLÔME (AUCUNE FORMATION)	9
4. LES POLITIQUES DE RETRAITE	10
4.1. RÈGLE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL CADRE.....	10-11
4.2. RÈGLE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL NON CADRE.....	12-13
5. PRÉVISIONS DE RETRAITE	14
5.1. TAUX DE RETRAITE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ	14
5.2. TAUX DE RETRAITE SELON LA FORMATION SCOLAIRE REQUISE.....	14-16
5.3. TAUX DE RETRAITE SELON LES PROFESSIONS.....	17
CONCLUSION.....	18
BIBLIOGRAPHIE	19

Introduction

INTRODUCTION

La présente étude s'intéresse aux politiques de retraite et à l'érosion de la main-d'œuvre dans la MRC de Portneuf. Nous présentons ici les résultats de l'étude menée à l'automne 2002, décrits et analysés par la Direction de la planification et du partenariat de la Direction régionale de la Capitale-Nationale avec la collaboration du Conseil régional de concertation et de développement, région de Québec.

La recherche d'information a été entreprise afin de répondre à deux objectifs : relever les programmes de départ à la retraite présents dans les entreprises de cinq employés et plus, de même que déterminer les professions à combler par les départs à la retraite d'ici trois et sept ans. L'étude a été menée afin de soutenir la planification et la mise en place d'interventions locales d'Emploi-Québec et de ses partenaires.

Il est important de noter qu'au moment de l'enquête, au troisième trimestre de 2002, l'emploi était en hausse par rapport à 2001. La région de la Capitale-Nationale connaissait une progression marquée du nombre d'emplois à plein temps, accompagnée d'une diminution significative du taux de chômage.

Le document se divise en quatre parties. La première décrit les entreprises et leur main-d'œuvre, la deuxième section dresse un portrait de la formation de la main-d'œuvre, la troisième traite des politiques de retraite, alors que la quatrième présente les prévisions de retraite.



Aperçu de la MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Les résultats communiqués dans ce rapport sont tirés de l'enquête sur les politiques de retraite et de l'érosion de la main-d'œuvre dans la MRC de Portneuf, menée à l'automne 2002 par la firme Jolicœur et Associés. Cette firme avait le mandat de recueillir les données et de nous fournir les résultats compilés selon le regroupement sectoriel.

La population à l'étude comprend les établissements de cinq employés et plus au moment de la collecte des données, situés sur le territoire de la MRC de Portneuf. De plus, il est important de noter que le secteur des administrations publiques et le secteur primaire (agriculture, pêche et piégeage, mines) sont exclus de l'étude.

Au moment de déterminer la population à enquêter, il était impossible de repérer les entreprises de cinq employés et plus. Il a fallu procéder à un recensement des 1 022 établissements correspondant aux secteurs d'activité économique ciblés par l'étude et exclure,

dès le début du questionnaire, les entreprises ayant de un à quatre employés.

Aux fins de l'étude, des regroupements sectoriels ont été formés. Ces regroupements, présentés dans le tableau 1, sont : la fabrication; la construction, le transport et l'entreposage; les commerces de gros et de détail; les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux; les services financiers, les assurances et l'immobilier; les services aux entreprises; l'hébergement et la restauration. Les regroupements ont été effectués selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) afin de rendre possibles des comparaisons avec des études réalisées ultérieurement. Notons que cette classification remplace l'ancienne méthode appelée Classification type des industries (CTI).

Tableau 1
Dénomination des regroupements sectoriels des secteurs d'activité économiques

Regroupements sectoriels	Secteurs d'activité économiques	Code SCIAN
Fabrication	Industries de la fabrication	31-32-33
Construction, transport et entreposage	Industries de la construction, du transport et de l'entreposage	23-48-49
Commerces de gros et de détail	Industries du commerce de gros et de détails	41-44-45
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	Services publics, Industrie de l'information & culturelle, service de gestion des déchets & d'assainissement, services d'enseignement, services de soins ambulatoires, assistance sociale, arts - spectacles & loisirs, autres services (sauf les administrations publiques)	22-51-562-61-621-624-71-81
Services financiers, assurances et immobiliers	Finance & assurances, services immobiliers & de location & de location à bail, gestion de sociétés & d'entreprises	52-53-55
Services aux entreprises	Services professionnels - scientifiques et techniques, services administratifs & de soutien	54-561
Hébergement et restauration	Hébergement & services de restauration	72

Aperçu de la méthodologie utilisée

La firme a colligé les données entre le 6 septembre et le 9 octobre 2002. Elle les a obtenues à l'aide d'un questionnaire téléphonique. Le tableau 2 montre les résultats notés par les téléphonistes au moment des entrevues téléphoniques.

Les résultats montrent que 786 entreprises ont répondu à la partie portant sur l'identification des entreprises. L'étude s'adressant uniquement aux entreprises de cinq employés et plus, les 370 établissements qui

répondaient à ce critère ont été conservés. Un taux de réponse de 61,1 % a été obtenu, ce qui permet d'avoir un taux de collaboration de 84,3 % une fois les erreurs de liste éliminées. Afin de mieux représenter la population étudiée et de pouvoir extrapoler les résultats de l'étude aux établissements de la MRC de Portneuf, les données ont été pondérées.

Tableau 2
Résultats d'appel

Population de départ	1 022
A. Numéros non valides	
Hors service	36
Résidentiel	0
	986
B. Numéros hors échantillon	
Non éligible	131
	855
C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'éligibilité	
Pas de réponse	19
	836
D. Numéros éligibles dans l'échantillon, impossible de compléter l'entrevue	
Absence prolongée	0
Questionnaire incomplet	7
Rendez-vous non complété	18
Refus après avoir établi l'éligibilité	25
E. Entrevues complétées	786
Entreprises de moins de 5 employés	416
Entreprises de 5 employés et plus	370
Taux de réponse* :	61,1 %
Taux de collaboration** :	83,4 %
Taux d'éligibilité*** :	72,4 %
Taux d'erreur de la liste**** :	23,2 %

* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires complétés et l'échantillon de départ ($370/(1\ 022-416)$)

** Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non-éligibles ($370/(855-416)$)

*** Le taux d'éligibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ ($(855-416)/(1\ 022-416)$)

**** Ce résultat est obtenu en soustrayant le taux de réponse du taux de collaboration

LES ENTREPRISES ET LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LA MRC DE PORTNEUF

2.1. RÉPARTITION DES ENTREPRISES

En ce qui concerne le nombre d'entreprises, les principaux secteurs économiques sont les commerces de gros et de détail (31,8 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (17,0 %); la fabrication (15,8 %).

Considérant la répartition selon leur taille, en tenant compte de notre échantillon, les entreprises de 5 à 19 employés sont très présentes dans la MRC de Portneuf (73,2 %). Les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus suivent, avec des proportions respectives de 15,8 % et de 11,1 %.

2.2. RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Chez les 406 entreprises qui ont répondu à l'enquête, on dénombre 10 872 travailleurs. Les plus forts volumes d'emploi sont concentrés dans les secteurs de la fabrication (36,0 %); des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (24,4 %); des commerces de gros et de détail (15,8 %).

Tableau 3
Répartition des entreprises dans la MRC de Portneuf

	Entreprises	
	nombre	%
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	64	15,8
Construction, transport et entreposage	47	11,6
Commerces de gros et de détail	129	31,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	69	17,0
Services financiers, assurances et immobiliers	25	6,2
Services aux entreprises	19	4,7
Hébergement et restauration	53	13,1
Par taille des établissements		
5 à 19 employés	297	73,2
20 à 49 employés	64	15,8
50 employés et plus	45	11,1
Total des établissements	406	100,0

Tableau 4
Répartition des employés dans les entreprises de la MRC de Portneuf

	Employés	
	nombre	%
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	3 913	36,0
Construction, transport et entreposage	947	8,7
Commerces de gros et de détail	1 719	15,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	2 648	24,4
Services financiers, assurances et immobiliers	495	4,6
Services aux entreprises	364	3,3
Hébergement et restauration	786	7,2
Par taille des établissements		
5 à 19 employés	2 685	24,7
20 à 49 employés	1 951	17,9
50 employés et plus	6 236	57,4
Total des établissements	10 872	100,0

La formation

DE LA MAIN-D'ŒUVRE

3.1. MAIN-D'ŒUVRE AVEC FORMATION SPÉCIALISÉE

Actuellement, les entreprises de la MRC de Portneuf demandent une formation spécialisée (diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires) à près de 49 % de leur main-d'œuvre, c'est-à-dire à 5 306 employés. La plus grande part des employés qui possèdent une formation spécialisée appartiennent aux secteurs suivants : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (79,2 % des employés); les services financiers, les assurances et l'immobilier (75,6 %); la fabrication (49,3 %). En ce qui concerne la taille des établissements, la main-d'œuvre spécialisée est principalement concentrée dans les entreprises de 50 employés et plus (58,8 %), suivies de celles de 20 à 49 employés (42,7 %).

3.2. MAIN-D'ŒUVRE AVEC FORMATION NON SPÉCIALISÉE

Près de 30 % des employés des entreprises de la MRC de Portneuf ont une formation non spécialisée (diplôme d'études secondaires générales ou diplôme d'études collégiales préuniversitaires). Les secteurs où l'on trouve le plus de travailleurs ayant une formation

non spécialisée sont : la construction, le transport et l'entreposage (55,0 %); les commerces de gros et de détail (44,7 %); les services aux entreprises (44,7 %).

Les entreprises de 20 à 49 employés sont celles qui comptent le plus de travailleurs de formation non spécialisée (34,9 %), mais elles sont suivies de près par celles de 5 à 19 employés (34,5 %).

3.3. MAIN-D'ŒUVRE SANS DIPLÔME (AUCUNE FORMATION)

Dans près de 21 % des emplois de la MRC, aucune formation n'est préalablement exigée. Les secteurs qui réunissent le plus grand nombre d'effectifs n'ayant besoin d'aucun diplôme sont l'hébergement et la restauration (52,2 %), les commerces de gros et de détail (33,9 %) et la fabrication (22,9 %).

Les entreprises de 5 à 19 employés emploient davantage de travailleurs qui n'ont besoin d'aucun diplôme (35,5 %). Elles sont suivies des établissements de 20 à 49 employés (22,4 %) et de ceux de 50 employés et plus (13,9 %). Le tableau suivant illustre ces indications.

Tableau 5
Répartition des employés selon leur formation

	Formation spécialisée (%)	Formation non spécialisée (%)	Aucune formation (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	49,3	27,8	22,9
Construction, transport et entreposage	31,6	55,0	13,4
Commerces de gros et de détail	21,4	44,7	33,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	79,2	14,2	6,6
Services financiers, assurances et immobiliers	75,6	19,8	4,6
Services aux entreprises	44,0	44,7	11,3
Hébergement et restauration	10,4	37,4	52,2
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	30,0	34,5	35,5
20 à 49 employés	42,7	34,9	22,4
50 employés et plus	58,8	27,3	13,9
Total des établissements	48,8	30,4	20,8

Les politiques de retraite

LES POLITIQUES DE RETRAITE

On observe que 12,9 % des entreprises de cinq employés et plus de la MRC de Portneuf sont dotées d'une politique de retraite à l'intention de leur personnel. Deux secteurs se distinguent à cet égard, soit les services financiers, les assurances et l'immobilier (60,9 %), de même que les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (17,5 %). Les politiques de retraite sont plus présentes dans les entreprises de 50 employés et plus (38,1 %).

À peine 12 % des entreprises répondantes de la MRC de Portneuf sont dotées d'une politique de retraite destinée à leur personnel cadre. Ce taux est légèrement plus faible dans le cas du personnel non cadre. En effet, 11,1 % des entreprises ont une politique de retraite visant le personnel non cadre. À peu de différences près, les mêmes entreprises ont une politique de retraite à la fois pour leur personnel cadre et pour leur personnel non cadre. Dans les deux cas, ce sont les entreprises de 50 employés et plus qui ont des politiques de retraite.

4.1. RÈGLE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL CADRE

Pour le personnel cadre, la politique de retraite est basée à la fois sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans près de 66 % des entreprises. C'est dans le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage (100,0 %) ainsi que dans celui des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (90,0 %) que cette politique de retraite est davantage présente. La politique de retraite est basée sur l'âge seulement dans 29,5 % des entreprises et sur l'ancienneté uniquement dans 4,5 % d'entre elles. Seules les entreprises de 5 à 19 employés retiennent cette politique de retraite (9,5 %). Les seuls secteurs où cette politique est présente sont : les commerces de gros et détail (14,3 %) et les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (10,0 %).

Tableau 6
Présence d'une politique de retraite dans les entreprises

	Présence d'une politique de retraite (%)	Présence d'une politique de retraite pour les cadres (%)	Présence d'une politique de retraite pour les non cadres (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	11,7	11,7	10,0
Construction, transport et entreposage	11,6	7,0	11,6
Commerces de gros et de détail	6,0	6,0	2,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	17,5	15,9	15,9
Services financiers, assurances et immobiliers	60,9	60,9	60,9
Services aux entreprises	5,9	5,9	0,0
Hébergement et restauration	6,3	6,3	6,3
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	8,9	7,7	6,6
20 à 49 employés	13,8	13,8	13,8
50 employés et plus	38,1	38,1	35,7
Total des établissements	12,9	12,1	11,1

Tableau 7
Règle de la politique de retraite pour les cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge - ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	33,3	0,0	66,7
Construction, transport et entreposage	0,0	0,0	100,0
Commerces de gros et de détail	42,9	14,3	42,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	0,0	10,0	90,0
Services financiers, assurances et immobiliers	42,9	0,0	57,1
Services aux entreprises	100,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	33,3	0,0	66,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	38,1	9,5	52,4
20 à 49 employés	37,5	0,0	62,5
50 employés et plus	13,3	0,0	86,7
Total des établissements	29,5	4,5	65,9

Les politiques de retraite

Dans le cas du personnel cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule seulement en âge, le seuil moyen d'une pleine rétribution à la retraite est de 57 ans. Au sein du secteur de la fabrication, ce seuil moyen est de 64 ans. Pour ce tableau, notons que le nombre de cas est faible (13 entreprises), ce qui rend les données très sensibles aux variations. Par ailleurs, certains secteurs sont absents, puisqu'ils n'ont pas d'entreprises qui appliquent strictement la règle de l'âge. C'est le cas des industries de la construction, du transport et de l'entreposage ainsi que des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux.

Pour le personnel cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen en âge est de 57 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 30 ans pour parvenir à la retraite. Nous observons que le seuil moyen en âge, dans ce cas, est

identique à celui des entreprises où cette règle est uniquement tributaire de l'âge, c'est-à-dire 57 ans.

La combinaison se fait toujours par addition de l'âge et de l'ancienneté afin d'établir un seuil combiné moyen qui tourne autour de la règle des 87 ans. L'âge est souvent la règle prépondérante. Par exemple, dans la règle combinée du 87 ans, l'âge doit souvent atteindre un seuil minimal, faute de quoi certaines réductions de rentes s'appliquent. Les données présentées ici correspondent aux conditions d'une pleine rétribution.

À noter que ce sont les secteurs des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux ainsi que les commerces de gros et de détail qui demandent le plus d'années en âge et en ancienneté pour l'admissibilité à la retraite. La taille de l'entreprise n'est pas discriminante à cet égard, puisque le nombre d'années est sensiblement le même pour les trois classes d'entreprises.

Tableau 8
Règle de la politique de retraite en terme d'âge pour les cadres

	Âge
Par regroupement sectoriel	
Fabrication	64 ans
Construction, transport et entreposage	n.a.
Commerces de gros et de détail	60 ans
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	n.a.
Services financiers, assurances et immobiliers	55 ans
Services aux entreprises	58 ans
Hébergement et restauration	50 ans
Par taille des établissements	
5 à 19 employés	55 ans
20 à 49 employés	58 ans
50 employés et plus	64 ans
Total des établissements	57 ans

Les politiques de retraite

4.2. RÈGLE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL NON CADRE

La politique de retraite est basée sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 61,0 % des entreprises en ce qui concerne le personnel non cadre. Elle est basée sur l'âge seulement dans 39,0 % des entreprises. Aucune entreprise ne se fonde uniquement sur l'ancienneté.

Dans le cas du personnel non cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule seulement en âge, le seuil moyen d'une pleine rétribution à la retraite est de 57 ans. Le seuil moyen du secteur de la fabrication est de 63 ans. Ce secteur est suivi des commerces de gros et de détail, où le seuil est de 60 ans. Pour les mêmes secteurs ou pour l'ensemble des secteurs, ces données sont, en tous points, comparables à celles qui sont associées au personnel cadre. La même réserve, compte tenu du petit nombre de données, s'applique aussi dans ce cas.

Tableau 9
Règle de la politique de retraite en terme de la combinaison
de l'âge et de l'ancienneté pour les cadres

	Âge (année)	Ancienneté (année)	Combinaison âge - ancienneté (année)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	58	26	83
Construction, transport et entreposage	53	32	85
Commerces de gros et de détail	63	25	88
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	57	34	91
Services financiers, assurances et immobiliers	57	28	85
Services aux entreprises	n.a.	n.a.	n.a.
Hébergement et restauration	60	25	85
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	57	29	87
20 à 49 employés	57	29	85
50 employés et plus	58	31	88
Total des établissements	57	30	87

Tableau 10
Règle de la politique de retraite pour les non cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge - ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	60,0	0,0	40,0
Construction, transport et entreposage	25,0	0,0	75,0
Commerces de gros et de détail	66,7	0,0	33,3
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	22,2	0,0	77,8
Services financiers, assurances et immobiliers	42,9	0,0	57,1
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	33,3	0,0	66,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	50,0	0,0	50,0
20 à 49 employés	37,5	0,0	62,5
50 employés et plus	28,6	0,0	71,4
Total des établissements	39,0	0,0	61,0

Les politiques de retraite

Chez le personnel non cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen est de 58 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 30 ans. Le secteur des commerces de gros et de détail, celui des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux ainsi que celui

de l'hébergement et de la restauration sont ceux qui demandent le plus grand nombre d'années (combinaison âge-ancienneté) pour l'admissibilité à la retraite. La taille de l'entreprise n'est toujours pas discriminante à cet égard. Encore une fois, il est possible de comparer ces données à celles qui concernent le personnel cadre.

Tableau 11
Règle de la politique de retraite en terme d'âge pour les non cadres

	Âge
Par regroupement sectoriel	
Fabrication	63 ans
Construction, transport et entreposage	55 ans
Commerces de gros et de détail	60 ans
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	55 ans
Services financiers, assurances et immobiliers	55 ans
Services aux entreprises	n.a.
Hébergement et restauration	50 ans
Par taille des établissements	
5 à 19 employés	54 ans
20 à 49 employés	58 ans
50 employés et plus	62 ans
Total des établissements	57 ans

Tableau 12
**Règle de la politique de retraite en terme de la combinaison
de l'âge et de l'ancienneté pour les non cadres**

	Âge (année)	Ancienneté (année)	Combinaison âge - ancienneté (année)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	52	28	80
Construction, transport et entreposage	53	32	85
Commerces de gros et de détail	65	25	90
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	59	35	94
Services financiers, assurances et immobiliers	57	28	85
Services aux entreprises	n.a.	n.a.	n.a.
Hébergement et restauration	63	25	88
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	56	30	86
20 à 49 employés	57	29	86
50 employés et plus	59	31	89
Total des établissements	58	30	88

Prévisions DE RETRAITE *de retraite*

5.1. TAUX DE RETRAITE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Nous estimons ici les sorties probables de main-d'œuvre dans la région de Portneuf en lien avec les prises de retraite sur des périodes de sept ans et de trois ans.

Le nombre d'employés devant prendre leur retraite au cours des sept prochaines années s'élève à 1 118 employés, soit 10,3 % du nombre total de travailleurs. En volume, sur l'ensemble du nombre de retraités, le secteur d'activité le plus touché sera celui de l'industrie des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (415 départs à la retraite), suivi par le secteur de la fabrication (341) et, enfin, par celui des commerces de gros et de détail (161).

Les entreprises de 50 employés et plus devancent largement les autres avec un nombre de retraités s'élevant à 530 d'ici à sept ans. Les établissements de 5 à 19 employés et ceux de 20 à 49 employés ont sensiblement les mêmes prévisions (291 contre 297).

Le nombre d'employés devant prendre leur retraite au cours des trois prochaines années s'élève à 410 employés, soit 3,8 % du nombre total de travailleurs. Les secteurs qui seront les plus touchés par ces départs à la retraite sont celui de l'industrie des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (174), suivi par le secteur de la fabrication (110) et, enfin, par celui des commerces de gros et de détail (62).

Les entreprises de 50 employés et plus demeurent celles où les retraités seront les plus nombreux dans les trois prochaines années (206 départs à la retraite).

Il est aussi intéressant de regarder ces chiffres en les comparant avec le nombre d'emplois présents dans ces différents secteurs dans la MRC de Portneuf. Il s'agit du nombre de retraites prévues d'un secteur sur le nombre d'emplois de ce secteur dans l'économie de la MRC, c'est-à-dire le taux de retraite.

Ainsi, le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux laisse voir le taux de retraite le plus élevé d'ici à sept ans et à trois ans. Ce secteur est suivi des services financiers, des assurances et de l'immobilier ainsi que des commerces de gros et de détail.

Dans ce cas-ci, la taille de l'entreprise est un facteur discriminant. Les établissements de 20 à 49 employés ont un taux de retraite plus élevé que les autres. Ce taux est de 15,2 % dans le cas des départs à la retraite d'ici à sept ans et de 5,2 % dans le cas des départs d'ici à trois ans.

5.2. TAUX DE RETRAITE SELON LA FORMATION SCOLAIRE REQUISE

Au cours des sept prochaines années, 39,3 % des retraités seront des diplômés de niveau secondaire, 27,0 % auront une formation collégiale et 33,7 % une formation universitaire. Les secteurs où il y aura le plus

Tableau 13
Départs à la retraite dans les entreprises de la MRC de Portneuf

	Départs à la retraite d'ici 7 ans (nombre)	Taux de retraite d'ici 7 ans (%)	Départs à la retraite d'ici 3 ans (nombre)	Taux de retraite d'ici 3 ans (%)
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	341	8,7	110	2,8
Construction, transport et entreposage	69	7,3	20	2,1
Commerces de gros et de détail	161	9,4	62	3,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	415	15,7	174	6,6
Services financiers, assurances et immobiliers	56	11,3	20	4,0
Services aux entreprises	20	5,5	2	0,5
Hébergement et restauration	56	7,1	22	2,8
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	291	10,8	102	3,8
20 à 49 employés	297	15,2	102	5,2
50 employés et plus	530	8,5	206	3,3
Total des établissements	1 118	10,3	410	3,9

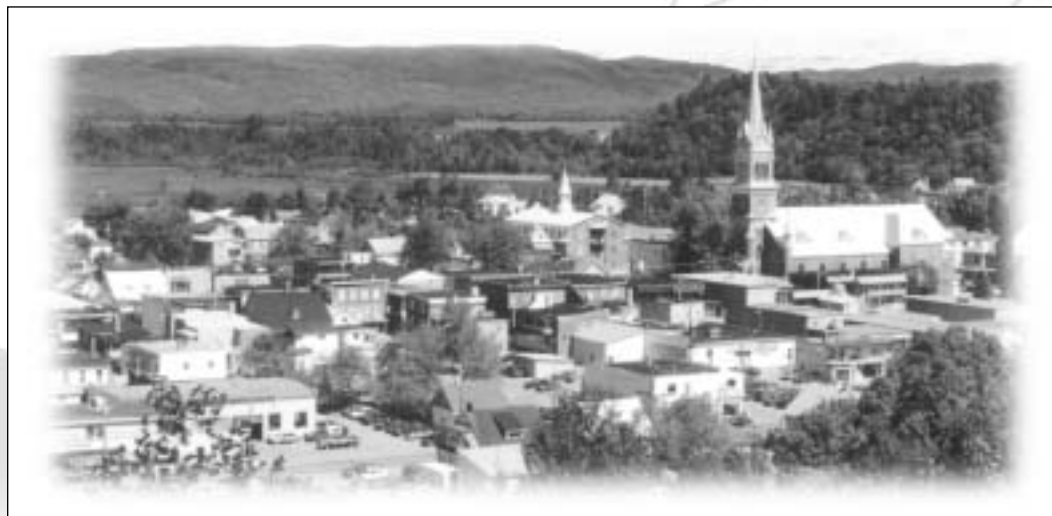
Prévisions de retraite

de pertes en diplômés de niveau secondaire sont : hébergement et restauration (91,3 %), construction, transport et entreposage (84,4 %) et commerces de gros et de détail (59,6 %). En ce qui concerne les retraités ayant une formation collégiale, ce sont les secteurs des services financiers, des assurances et de l'immobilier (44,4 %), de la fabrication (38,8 %) et des commerces de gros et de détail (36,4 %) qui dominent. Enfin, les secteurs des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (69,5 %) ainsi que des services financiers, des assurances et de l'immobilier (42,6 %) sont ceux où les retraités auront davantage une formation universitaire.

Les entreprises de 50 employés et plus perdront davantage de travailleurs de scolarité universitaire (50,3 %), alors que les entreprises de 20 à 49 employés sont celles où les travailleurs diplômés du collégial subiront le plus de pertes. En ce qui concerne les mises à la retraite des travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire, ce sont les entreprises de 5 à 19 employés qui subiront la plus grande perte d'effectif (60,5 %).

Tableau 14
Départs à la retraite d'ici 7 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	58,5	38,8	2,7
Construction, transport et entreposage	84,4	6,7	8,9
Commerces de gros et de détail	59,6	36,4	4,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	14,1	16,4	69,5
Services financiers, assurances et immobiliers	13,0	44,4	42,6
Services aux entreprises	57,1	35,7	7,1
Hébergement et restauration	91,3	4,3	4,3
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	60,5	27,3	12,2
20 à 49 employés	55,4	34,7	9,9
50 employés et plus	25,9	23,8	50,3
Total des établissements	39,3	27,0	33,7



Prévisions de retraite

Au cours des trois prochaines années, 33,5 % des retraités seront des diplômés de niveau secondaire, 26,3 % seront de niveau collégial et 40,2 % de niveau universitaire. Les secteurs qui enregistreront les pertes de diplômés de niveau secondaire les plus marquées sont : construction, transport et entreposage (90,0 %); hébergement et restauration (87,5 %); fabrication (60,2 %). En ce qui regarde la formation collégiale, ce sont les secteurs des services aux entreprises (50,0 %), des

services financiers, des assurances et de l'immobilier (40,0 %) ainsi que de la fabrication (36,4 %) qui seront les plus touchés. Enfin, le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (68,9 %) ainsi que celui des services financiers, des assurances et de l'immobilier (50,0 %) sont ceux où les retraités auront davantage une formation universitaire.

Tableau 15
Départs à la retraite d'ici 3 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	60,2	36,4	3,4
Construction, transport et entreposage	90,0	0,0	10,0
Commerces de gros et de détail	58,3	33,3	8,3
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	11,4	19,8	68,9
Services financiers, assurances et immobiliers	10,0	40,0	50,0
Services aux entreprises	50,0	50,0	0,0
Hébergement et restauration	87,5	12,5	0,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	50,0	31,0	19,0
20 à 49 employés	58,0	37,7	4,3
50 employés et plus	21,0	21,0	58,0
Total des établissements	33,5	26,3	40,2



Prévisions de retraite

5.3. TAUX DE RETRAITE SELON LES PROFESSIONS

Nous présentons ici les emplois libérés par la retraite selon la codification CNP.

Les résultats selon la profession placent les enseignants au niveau secondaire au premier rang. En effet, le nombre de départs prévu d'ici à sept ans s'élève à 91. Viennent ensuite les professions suivantes : enseignant du primaire (87), opérateur au contrôle de la fabrica-

tion du papier et du couchage (82), vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (27) et électricien industriel (27). Peu de départs à la retraite sont prévus pour ces professions d'ici à trois ans, les répondants n'en prévoyant que de 5 à 27. Le tableau suivant indique les résultats obtenus.

Tableau 16
Prévision de retraites par profession

CNP	Titre	Retraite d'ici 3 ans		Retraite d'ici 7 ans	
		(nombre)	(%)	(nombre)	(%)
4141	Enseignant au niveau secondaire	nd	nd	91	8,1
4142	Enseignant au niveau primaire	nd	nd	87	7,8
9234	Opérateur au contrôle de la fabrication du papier et du couchage	27	6,6	82	7,3
6421	Vendeur et commis-vendeur - commerce de détail	11	2,7	27	2,4
7242	Électricien industriel	5	1,2	27	2,4
9451	Opérateur de machines à coudre industrielles	12	2,9	25	2,2
7411	Conducteur de camions	8	2,0	23	2,1
621	Directeur - commerce de détail	11	2,7	19	1,7
6611	Caissier	7	1,7	19	1,7
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	0	0,0	19	1,7
1433	Représentant au service à la clientèle - services financiers	8	2,0	16	1,4
6453	Serveur d'aliments et de boissons	5	1,2	15	1,3
911	Directeur de la fabrication	3	0,7	14	1,3
1232	Agent de prêts	3	0,7	13	1,2
8256	Surveillant de l'aménagement paysager et de l'horticulture	5	1,2	13	1,2
7265	Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser	7	1,7	13	1,2
9434	Autre opérateur de machines dans la transformation du bois	4	1,0	12	1,1
9411	Opérateur de machines dans le traitement des métaux et des minerais	4	1,0	11	1,0
313	Directeur d'école et administrateur de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	3	0,7	11	1,0
6211	Superviseur - commerce de détail	5	1,2	11	1,0
6622	Commis d'épicerie et autre garnisseur de tablettes - commerce de détail	4	1,0	11	1,0
7412	Conducteur d'autobus et opérateur de métro et autres transports en commun	2	0,5	11	1,0
9431	Opérateur de machines à scier dans les scieries	0	0,0	11	1,0

Conclusion

Rappelons, en conclusion, que la MRC de Portneuf se caractérise par une main-d'œuvre ayant une formation spécialisée (49,0 %), non spécialisée (30,0 %) et sans diplôme (21,0 %). Il est important de spécifier que les formations exigées le sont à la demande de l'employeur.

De plus, peu d'entreprises (12,9 %) ont recours à une politique de retraite. Pour celles qui en appliquent une, 12,0 % concernent le personnel cadre, alors que 11,1 % visent le personnel non cadre.

Par ailleurs, les entreprises répondantes de la MRC de Portneuf prévoient que 1 118 employés devraient prendre leur retraite au cours des sept prochaines années. De plus, c'est 410 travailleurs qui devraient se prévaloir de ce privilège dans les trois prochaines années.

Au cours des sept prochaines années, 39,3 % des retraités seront des diplômés de niveau secondaire, 27,0 % auront une formation de niveau collégial et 33,7 % de niveau universitaire. Pour ce qui est des départs à la retraite d'ici à trois ans, 33,5 % des postes devraient exiger un niveau secondaire, 26,3 % un niveau collégial et 40,2 % un niveau universitaire.



Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : Ville de Québec*, Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2002, 28 p.

TREMBLAY, André. *Sondages, histoire, pratique et analyse*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1991, 492 p.



**Vous avez besoin de renseignements ?
Pour vous informer sur les mesures ou sur
les services disponibles, communiquez avec le :**

Centre local d'emploi de Portneuf

100, Route 138-Bureau 220
Donnacona (Québec) G0A 1T0
Téléphone : (418) 285-2622
Télécopieur : (418) 285-4717

Direction régionale de la Capitale-Nationale

1010, rue Borne
Québec (Québec) G1N 1L9
Téléphone : (418) 687-3540
Télécopieur : (418) 688-8725

www.emploiquebec.net

