

**29 M**

**MÉMOIRE**

**DE LA**

**CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE  
DU QUÉBEC MÉTROPOLITAIN**

**À L'OCCASION**

**DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES**

**SUR LE PROJET DE LOI 90**

**LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**MAI 1995**

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>INTRODUCTION</b>	<b>P. 2</b>
<b>PROBLÉMATIQUE</b>	<b>P. 3</b>
<b>CONSIDÉRATIONS SUR LES IMPACTS DU PROJET</b>	<b>P. 11</b>
<b>CONSIDÉRATIONS SUR LA GESTION DE LA FORMATION</b>	<b>P. 16</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>P. 20</b>
<b>ANNEXE</b>	<b>P. 22</b>

## INTRODUCTION

La Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain, avec ses 2 500 membres provenant de tous les secteurs de l'économie, est le plus important regroupement de gens d'affaires de tout l'Est du Québec.

Elle a pour mission de promouvoir la prospérité de la région de Québec et d'en être le centre d'action et d'animation du développement économique. Regroupement de forces vives, elle permet à la communauté des affaires de participer activement au développement de la région et d'exprimer son opinion sur les situations susceptibles d'influencer ce développement.

La Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain a étudié avec soin la question d'une contribution obligatoire des entreprises au financement de la formation. Elle l'a fait sous l'éclairage particulier du développement économique de la région de Québec, un éclairage qu'intensifie la culture de formation dans l'entreprise.

## **PROBLÉMATIQUE**

### **Reconnaissance de l'importance de la formation continue**

La Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain reconnaît l'importance de la formation continue. Elle lui accorde même la capacité de modifier d'une façon primordiale le développement régional.

La formation professionnelle de base ne peut pas satisfaire les besoins en formation de la personne pour toute sa carrière. Elle permet une assise de formation assurant la capacité d'assumer un nombre relativement restreint de tâches, celles d'un secteur d'activité. Mais la vie professionnelle de la personne, son évolution dans le travail, son cheminement de carrière, sont autant de variables majeures qui la justifieront d'adapter et de compléter ses connaissances et son savoir-faire. A défaut de quoi sa croissance personnelle et la croissance de sa compétence seront affectées. Et l'on peut évoquer ici l'évidence voulant que l'arrêt du progrès entraîne le recul. Mais ce qu'il faut essentiellement retenir, c'est qu'il ne sera jamais possible de préparer les personnes d'une façon précise à l'exercice d'une carrière puisque d'une part, les personnes croissent toute leur vie ce qui entraîne l'évolution constante de leurs intérêts et, d'autre part, les éléments constitutifs du travail et de l'exercice d'une tâche évoluent aussi constamment.

Comme on le sait, le travail a toujours été influencé par l'évolution technologique. Il fut un temps où les techniques ne se modifiaient que légèrement au cours des siècles. De nos jours, la durée de stabilité des techniques que bouleverse l'innovation, est de quelques mois, sinon de quelques semaines, voir de quelques jours, selon les secteurs d'activité. L'entreprise qui veut vivre, donc qui se veut concurrentielle dans son marché, doit suivre les courants innovateurs sinon les déclencher. Dans ces conditions, son développement ne se fait que par l'adaptation de ses moyens et procédés, ce qui entraîne la formation spécialisée de ses ressources humaines qui doivent à leur tour s'adapter à ces nouveautés et aux besoins nouveaux qui en découlent.

C'est cette convergence des besoins de l'entreprise et des besoins du travailleur qui justifie l'importance donnée à la formation continue. Des besoins qui sont modelés par les exigences de la croissance tenant compte de variables comme la recherche de la qualité totale, l'application généralisée de normes internationales, les critères de rentabilisation qui sont toutes omniprésentes. Des besoins qui sont à l'image même de l'entreprise qui a une individualité, avec sa nature, sa personnalité, ses caractéristiques bien particulières. On parle donc de besoins spécifiques.

La formation continue doit donc être une démarche individualisée puisqu'elle doit satisfaire des besoins d'entreprises individuelles. Nous entendons que c'est une démarche d'entreprise qui doit se définir par l'entreprise elle-même dans le contexte de sa culture et du respect de sa spécificité et de son individualité. Une individualité qui s'exprime dans une définition de ses propres besoins et qui tient compte du poids de leur réalité.

Cette individualité des besoins de l'entreprise à laquelle sont intégrés ceux qui travaillent - idéalement jusqu'à s'y assimiler - rend illusoire la prétention d'offrir des formations adaptées en un supermarché de cours. C'est la disponibilité de formateurs adaptables aux besoins spécifiques de ceux qui veulent être formés qui est nécessaire. Des formateurs qui, selon les cas et les situations, peuvent autant se trouver dans l'entreprise elle-même qu'à l'extérieur.

Si la Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain reconnaît l'importance de la formation continue jusqu'à en faire un moteur de croissance de l'entreprise et un facteur important du développement régional, elle est convaincue de la nécessité de respecter l'individualité de la démarche de l'entreprise. Elle considère que toute démarche de généralisation de moyens s'éloigne de la réalité de l'entreprise - une réalité définie par la spécificité et l'individualité - ce qui la voue à l'échec.

Dans cet esprit, la Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain créait, en 1991, le Conseil régional de la formation continue. Elle lui donnait le mandat de promouvoir, auprès des chefs d'entreprises, la formation continue comme un des éléments de la culture de l'entreprise qui soit essentiel à son développement. Les objectifs du Conseil régional de la formation continue sont de sensibiliser les petites et moyennes entreprises au concept de formation continue, de promouvoir l'essor de la formation continue par des actions ciblées à forte visibilité, et de tracer un portrait de l'évolution de la formation continue en tant qu'outil de développement. Déjà, il est intervenu auprès des associations professionnelles et des dirigeants d'entreprises pour les sensibiliser à la formation continue et il a organisé des activités pour la promotion de la formation continue. Il compte leur rendre disponible une banque de programmes de formation et de fournisseurs.

### **Tableau sommaire de la situation de l'emploi dans la région**

L'emploi à Québec et dans sa périphérie a ses caractéristiques propres. Le tableau suivant de données tirées du *Bulletin sur le marché du travail* publié par la S.Q.D.M. pour le quatrième trimestre de 1994 (vol. 14, no 4) le met en évidence.

Tableau 1

<b>Emploi par secteur d'activité</b> <b>Québec-Lévis et zone périphérique et ensemble du Québec</b>						
	Québec-Lévis			Ensemble du Québec		
	4e tr. 1994	4e tr. 1993	Var %	4e tr. 1994	4e tr. 1993	Var. %
	(000)			(000)		
Agriculture	--	--	--	61.8	72.8	-15.1
Autres secteurs du primaire	--	--	--	41.8	38.6	8.3
Industries manufacturières	25.4	22.1	14.9	571.7	519.6	10.0
Construction	9.2	12.7	-27.6	136.3	126.8	7.5
Transports, communications, autres services publics	12.2	15.8	-22.8	220.0	217.5	1.1
Commerce	55.4	53.3	3.9	522.5	507.7	2.9
Finances, assurances, affaires immobilières	18.2	20.8	-12.5	149.6	166.3	-10.0
Service	113.2	128.4	-11.8	1133.0	1099.7	3.0
Enseignement	23.4	27.4	-14.6	229.2	224.1	2.3
Santé & services sociaux	35.4	35.7	-0.8	314.1	328.3	-4.3
Services aux entreprises	19.2	21.9	-12.3	177.1	156.5	13.2
Hébergement & restauration	15.3	20.1	-23.9	190.1	177.9	6.9
Autres services	19.9	23.3	-14.6	222.5	212.9	4.5
Administration publique	46.1	36.2	27.3	199.0	210.5	-5.5
Ensemble des secteurs	284.7	291.4	-2.3	3035.6	2959.4	2.6

Si l'on s'arrête sur les secteurs propres à l'entreprise, on observe dans Québec-Lévis la diminution de l'emploi, de 1993 à 1994, de 27,6% (croissance au Québec de 7,5) dans la construction, de 22,8% (+1.1 au Québec), dans les transports, communications et autres services publics, de 23,9% (croissance de 6,9 au Québec) en hébergement et restauration, et de 14,6% (+4,5 au Québec) dans les autres services. Et la croissance de l'emploi dans l'administration publique à Québec-Lévis de 27,3% par opposition à une diminution de 5,5% pour l'ensemble du Québec, affecte d'une façon assez importante le taux de réduction de l'emploi de -2,3% comparativement à un taux de croissance de 2,6% pour l'ensemble du Québec.

Cette évidence de caractéristiques régionales très particulières fait valoir que les entreprises de Québec-Lévis offrent une situation difficile sur le plan de l'emploi qui correspond à leur situation difficile sur le plan de l'économie.

En référence au même bulletin, on constate du 4e trimestre de 1993 au même trimestre de 1994, des diminutions d'emploi significatives par groupes professionnels (selon la classification-type des professions) dans la région de Québec-Chaudière-Appalaches. Ainsi, on peut noter une diminution de 29,4% dans la manutention et autres métiers, de 20% dans les services, de 16,7% dans les professions du secteur primaire (-7,7% au Québec) et de 14,6% dans les métiers de la construction.

**Tableau 11**

<b>Emploi par grand groupe professionnel</b> <b>Québec et Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec</b>						
Groupe professionnel Selon la CTP(1)	Québec et Chaudière-Appalaches			Ensemble du Québec		
	4e trimestre 1994	4e trimestre 1993	Variation en %	4e trimestre 1994	4e trimestre 1993	Variation en %
	(000)			(000)		
Direction et autres professions libérales	138.7	135.2	2.6	1 027.7	984.5	4.4
Travail administratif	76.4	69.6	9.8	465.6	484.9	-4.0
Commerce	46.5	40.6	14.5	279.8	277.7	0.8
Services	52.5	65.6	-20.0	413.6	390.4	5.9
Professions du secteur primaire	16.0	19.2	-16.7	86.6	93.8	-7.7
Traitement des matières premières	58.8	46.3	27.0	423.4	359.9	6.9
Métiers de la construction	15.2	17.8	-14.6	127.7	127.4	0.2
Transports	13.8	14.3	-3.5	111.5	102.1	9.2
Manutention et autres métiers	11.5	16.3	-29.4	99.8	102.8	-2.9
Ensemble des professions	429.5	424.9	1.1	3 035.6	2 959.4	2.6

(1) Classification type des professions.

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

Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active; compilations spéciales SQDM*.

### Bref rappel des grandes lignes du projet gouvernemental

Le projet de loi 90 de 1995 cherche à favoriser l'emploi par une amélioration de la qualification de la main-d'oeuvre. Par ce même moyen, il cherche aussi à favoriser l'adaptation, le réemploi et la mobilité des travailleurs. Pour arriver à cette amélioration de la qualification, il statue que tout employeur, à l'exception des organismes ou institutions de bienfaisances, des institutions religieuses et des fabriques, doit y consacrer 1% de sa

masse salariale d'une année. D'autres exemptions peuvent être créées par règlement et des catégories ou seuils de masse salariale seront aussi déterminés par règlement.

La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (S.Q.D.M.) se voit confier la gestion de l'application de cette loi. Ainsi, le projet de loi prévoit qu'elle déterminera, par règlement, les dépenses de formation professionnelle admissibles. Des dépenses pouvant prendre la forme de versements à des établissements ou à des organismes de formation, ou de paiement des frais de préparation d'un plan de formation établi suivant les règlements de la S.Q.D.M. ou encore des frais de réalisation de ce plan. La S.Q.D.M. déterminera aussi par règlement l'admissibilité des dépenses d'acquisition d'équipement ainsi que de dépenses d'acquisition, de construction ou d'aménagement de locaux destinés à la formation.

La S.Q.D.M. se voit confier la maîtrise de l'administration d'un Fonds national de formation professionnelle créé par cette loi (ou ce projet). Le ministre du Revenu remet à ce Fonds le montant que lui aura versé l'entreprise suivant la loi fiscale établie par cette loi (ou ce projet). Il s'agit de la contribution correspondant à l'écart entre les propres dépenses de formation de l'entreprise agréés par la S.Q.D.M. et le montant égal à 1% de sa masse salariale, le tout suivant une déclaration annuelle conforme au Règlement sur les impôts. Des subventions peuvent aussi être versées au Fonds.

Enfin, les objets des pouvoirs réglementaires de la S.Q.D.M. sont énoncés ainsi que la portée des règlements qu'elle peut ou doit adopter. Certains éléments de son administration sont précisés ainsi que des dispositions financières la concernant dans sa gestion du Fonds et des rapports à produire.

### **Positions et considérations diverses**

La Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain prend position contre ce projet en s'appuyant sur diverses considérations. Ces dernières évoquent

l'impact du projet sur l'économie régionale, le conditionnement à l'action dans l'entreprise et à l'apprentissage chez les employés et, plus globalement, la gestion de la formation continue.

## **CONSIDÉRATIONS SUR LES IMPACTS DU PROJET**

### **Evaluation des impacts sur l'économie régionale**

Au moment de traiter des impacts qu'aurait la loi sur l'économie régionale, il faut d'abord noter qu'il est loin d'être certain, comme on le lit au premier article du projet de loi, qu'une démarche de qualification de la main-d'oeuvre déjà en place dans l'entreprise soit favorable à l'emploi. Et c'est aussi douteux qu'il s'agisse de la formation du personnel en place ou de la formation sur place d'apprentis ou de stagiaires. Dans le cas du personnel en place, cette formation arrive après l'embauche et ne peut absolument pas favoriser l'emploi. Dans les cas des apprentis et des stagiaires, il faudrait voir dans quelle mesure les dépenses de formation ne causeraient pas plutôt une réduction de la capacité d'embaucher de nouveaux employés.

Il est prévisible qu'une contribution obligatoire de 1% de la masse salariale, tel que mis de l'avant par le projet du gouvernement, ait un effet notable sur l'emploi dans la région de Québec mais pas dans le sens voulu par le projet. L'effet notable irait plutôt dans le sens contraire. Il est donc aussi prévisible que cette taxe ait un effet négatif sur la capacité de se développer des entreprises.

Dans les deux cas, il faut considérer que dans Québec-Lévis, il n'y a que très peu de grandes entreprises. Ce sont les petites et les moyennes entreprises qui constituent la capacité régionale d'emploi en dehors du secteur de la fonction publique. Et il nous apparaît que ce sont elles qui souffriraient le plus de l'imposition d'une contribution.

Dans Québec et sa région immédiate, ce sont elles qui génèrent la plus grande part de l'activité économique. D'ailleurs, ce fait et la capacité de créer la croissance sont reconnus par la mise en place de divers moyens dont un fonds de démarrage. C'est cette capacité de créer l'emploi qui est reconnue par l'État qui lui apporte une stimulation par son fonds de capital de risque. En contrepartie, une taxe sur la masse salariale aurait pour effet de réduire l'emploi. Deux mesures qui seraient contradictoires. Et si l'on considère

les données de l'économiste E. Stoke citées par l'économiste Jean-Luc Migué, 1% de taxe sur la masse salariale ferait perdre 25 000 emplois au Québec, c'est-à-dire quelque 2 500 à Québec et dans sa région immédiate.

Il faut donc prévoir que devant des coûts d'embauche de plus en plus élevés, les frais administratifs et les coûts supplémentaires de l'application de la loi ne pourront que contribuer à réduire l'embauche.

Le projet gouvernemental se définit en des termes qui laissent entrevoir la possibilité de nuances dans la détermination des entreprises qui devront contribuer la taxe. Le projet lui-même n'en contient pas mais la première phrase de l'article 3 laisse entrevoir une telle possibilité ("Tout employeur, dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement du gouvernement..."). Mais, nous ne pouvons pas discuter ici du montant devant être fixé après l'adoption de la loi. Cet inconnu est inquiétant en ce sens que rien n'assure qu'on puisse y tenir compte des besoins propres à chaque entreprise et encore moins des besoins de formation propres à chaque entreprise. Pourtant, ce sont d'abord ces besoins, comme nous l'avons déjà dit, qui contribuent à différencier l'entreprise des autres comme le font aussi sa capacité financière, sa rentabilité ou les exigences provenant des contraintes de la concurrence. En quoi ces seuils inconnus et possiblement bien peu différenciés en fonction de chaque entreprise, risquent-ils d'affecter directement la capacité de l'entreprise de se développer? En conséquence, en quoi risquent-ils d'affecter la capacité de la région de se développer.

En guise d'exemple de la nature et surtout de l'importance de ces inconnus, demandons-nous en quoi la contribution d'un grand magasin à rayons aussi bien que celle d'un commerce de détail de taille plus modeste leur permettront d'assurer une formation continue rentable à leur personnel? Un personnel habituellement occasionnel. Le projet de loi a-t-il tenu compte de leur spécificité? Les besoins de ces entreprises et de leurs employés sont-ils définis suffisamment pour suggérer la détermination de leur contribution? Si la réponse est négative, leur contribution pour la formation continue ne

peut avoir que des effets négatifs sur leur propre développement.

Dans la région de Québec, la capacité des entreprises de se développer, principalement les petites et moyennes entreprises, est déjà affectée comme l'économie de la région, par l'excentricité de Québec sur le plan géographique. Le dynamisme particulier de quelques-unes leur permet de contrôler et même de surmonter ce handicap. Encore faut-il que ces petites entreprises dynamiques et déjà engagées dans des relations d'affaires interrégionales, nationales ou internationales conservent et accroissent leur capacité d'investissement à cette fin. On devrait d'abord s'assurer de leur capacité de créer la richesse et, en conséquence, de véritablement créer de l'emploi.

De plus, l'effet négatif de cette taxe sur l'entreprise serait d'autant plus marqué qu'une nouvelle taxe sur la masse salariale des entreprises devrait être absorbée totalement par ces dernières puisque le gouvernement fédéral n'en permettrait pas la déduction de leur impôt fédéral. Elle dépasserait le plafond déjà fixé des taxes sur la masse salariale. Par contre, des honoraires versés à des formateurs dans un contexte normal d'une formation continue totalement gérée par l'entreprise, constitueraient des dépenses déductibles dans le calcul des impôts. C'est là une situation qui existerait dans un cadre d'incitation à investir en formation. Elle ne peut exister s'il s'agit de taxation pour la formation.

Cette taxe serait donc un frein à la croissance de l'activité, au développement de l'entreprise et un handicap incontournable au simple maintien de l'emploi. Paradoxalement, ce serait un résultat bien divergeant d'abord de la recherche d'une augmentation de la capacité d'adaptation aux changements par la qualité de la main-d'oeuvre, et aussi de l'actualisation des connaissances spécialisées des travailleurs devant l'évolution technologique accélérée. Dans certaines entreprises, la contribution exigée pour la formation continue mettrait en péril l'emploi de celui qu'elle voudrait contribuer à former.

## **Valeur relative des démarches coercitives et des démarches incitatives en formation**

L'obligation de contribuer une taxe à la formation ne déclenche pas nécessairement le dynamisme requis pour l'implantation d'activités de formation. Normalement, l'obligation de poser un geste de ce genre déclenche deux comportements : la satisfaction de l'exigence dans l'immédiat et la recherche des moyens d'échapper à l'obligation. La nature de l'homme et son intelligence le veulent ainsi. Dans un tel contexte, l'organisation de la formation continue n'apparaît pas nécessairement comme étant la priorité en autant que la face est sauvée ou, si l'on veut, que l'honneur est sauf. Comme le dit le vieux proverbe, si l'on peut conduire le cheval à la fontaine, on ne peut le forcer à boire. Si l'on conduit l'entreprise à souscrire monétairement à la formation, on ne peut la forcer à s'engager en formation et encore moins à se donner une culture de formation continue.

La coercition n'a jamais autant de succès que l'incitation.

Il nous apparaît que la seule coercition admissible est celle qui découle du contrôle de la situation par la réalité. Ainsi, dans un contexte capitaliste de libre entreprise, la réalité de la concurrence impose une forme d'escalade où surgissent nécessairement les critères de qualité et de rentabilité. Des critères qui imposent la mise au ban de la non-qualité. L'un des premiers moyens à adopter est alors d'obtenir l'engagement des employés. Un engagement dont découle presque automatiquement la recherche d'amélioration du produit ou du service ce qui mène à une recherche d'amélioration des moyens dont la compétence de chacun, ce qui entraîne donc la mise en place de démarches de formation. De là à la mise en place et au développement, dans le temps, d'une culture de formation, il n'y a qu'un pas.

Les démarches incitatives correspondent, à toutes fins utiles, à ce que nous venons de décrire comme étant la "coercition par la réalité". Si elle ne découle pas habituellement de la coercition, la motivation à agir découle normalement de l'incitation, quelle que soit la nature de cette dernière. Qu'on pense à la stimulation ressentie dans les entreprises

dans le contexte de la mondialisation des marchés qui modifie les exigences et les normes appliquées jusqu'à maintenant et qui étaient satisfaisantes devant la concurrence locale ou nationale. Qu'on pense un instant au dynamisme injecté dans l'entreprise pour s'évaluer, se modifier, s'améliorer, cela avec la participation des employés, par la popularité des programmes ISO. Des programmes d'application inéluctable dans de nombreux secteurs si l'on considère que la concurrence à tous les niveaux y est une variable majeure toujours présente.

Par ailleurs, les chefs d'entreprises savent très bien qu'on n'impose pas des programmes de formation aux employés. Ces derniers doivent être motivés à acquérir formation et perfectionnement ou recyclage par un ensemble de conditions valorisantes et stimulantes d'intégration personnelle ou même d'une assimilation allant jusqu'à l'identité à l'entreprise. Cela conduit au partage total de ses objectifs et de sa mission. C'est dans ce sens et ces conditions que des progrès importants ont été réalisés au cours des dernières années. Non seulement les entreprises sont-elles de plus en plus ouvertes à recevoir des stagiaires au cours de leur formation de base, mais aussi un nombre croissant d'entre elles développent des programmes de formation continue de leurs ressources humaines. Elles le font en combinant la satisfaction des besoins de l'entreprise tels que perçus par l'entrepreneur et par les employés, à la satisfaction des besoins de formation de ces derniers.

Ces activités de formation s'intègrent alors aux activités générales de développement des entreprises. Cette intégration au fonctionnement contribue sans doute à ce que les activités de formation ne soient pas toutes comptabilisées, très souvent, comme l'indiquent des vérifications récentes. C'est qu'on est alors en présence d'une situation normale d'être et de croissance qui tient compte de toutes les variables : perception des besoins, capacité de procéder à des modifications dans le sens des besoins, capacité d'apprendre pour satisfaire les besoins, capacité de payer les modifications et les apprentissages, ce qui implique la capacité de déterminer le rythme des investissements à faire en formation.

## **CONSIDÉRATIONS SUR LA GESTION DE LA FORMATION**

### **Evaluation de la structure proposée**

Le projet de contribution suppose la mise sur pied de structures gouvernementales lourdes et coûteuses.

Tout d'abord, notons que la loi s'appliquerait par la promulgation de règlements. Des règlements du gouvernement ou des règlements de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre dans le cadre de ses pouvoirs, avec ou sans approbation gouvernementale suivant les cas. Il est à prévoir que cette Société devra se donner des mécanismes d'évaluation des situations et de définition des règlements devant les régir; des mécanismes importants. Nous essayons d'imaginer l'ampleur et la complexité de la réglementation qui sera requise pour satisfaire les prévisions du projet de loi et cela nous semble devoir être énorme.

On doit noter ici que nos commentaires n'ont rien à voir avec la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Ils n'en sont pas une critique ni de ceux qui y oeuvrent. Nous éprouvons beaucoup de respect pour cet organisme et ceux qui le composent. Nous reconnaissons leur compétence et une relation marquée par la confiance, la coopération et même la concertation s'est établie entre nous. C'est contre les modes d'application de la loi et les mécanismes réglementaires prévus par le projet que nous en avons.

C'est par règlements que seront définis l'admissibilité des dépenses, l'agrégation des formateurs, les versements effectués par l'employeur, les dépenses d'acquisition d'équipement, les dépenses d'acquisition, de construction ou d'aménagement de locaux. C'est encore par règlement que seront définis des exemptions de la participation au programme de contribution, l'établissement des règles pour le calcul, la reconnaissance ou la justification des dépenses, etc.

Le Fonds national sous la responsabilité de la S.Q.D.M. aura aussi ses modes de fonctionnement et ses formulaires.

Mais, une autre réalité qui s'impose à la lecture du projet, est la nécessité de l'établissement d'une relation directe de la S.Q.D.M. à l'entreprise individuelle. Une relation de cet organisme avec plus de 30 400 entreprises au Québec, c'est-à-dire avec plus de 5 400 entreprises dans la région Québec-Chaudière-Appalaches. Une relation nécessaire pour approuver les plans de formation, pour accréditer les formateurs, pour autoriser les dépenses, pour contrôler les affectations budgétaires, etc. Tout cela suggère l'énormité des opérations, l'énormité des mécanismes qui devraient les articuler et l'énormité des structures qui devraient supporter le tout.

Par ailleurs, le projet de contribution suppose aussi que les entreprises se donnent un mode de gestion de la formation continue -- établissement d'un plan, obtention d'approbations, choix d'un formateur et son acceptation, prévision de dépenses et leur approbation, contrôle des activités, rapports d'activités et rapports d'affectations de sommes, détermination et versement de la contribution au Fonds national par l'entremise du ministère du Revenu, etc. -- qui s'ajoutera à leur gestion présente jusqu'à devenir un secteur prenant une place importante dans l'ensemble de leur gestion. Des lourdeurs qui risquent d'engager l'entreprise dans une recherche de simplification dont la plus efficace serait le versement pur et simple de la contribution. Une formule qui aurait l'avantage de traiter la taxe de 1% comme une simple taxe. Il resterait alors possible de rechercher ponctuellement des subventions du Fonds pour satisfaire les besoins les plus criants de formation dans l'entreprise. Ce serait dévier d'une façon importante de l'objectif poursuivi par la loi mais ce serait agir d'une façon conforme à la réalité de l'entreprise et de l'ensemble des impératifs qu'elle subit.

## **Proposition d'autres modes de fonctionnement**

La Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain considère que d'autres modes de fonctionnement peuvent être mis en place. D'autres façons de faire qui tiennent de l'incitation à la formation continue et à l'adoption de moyens d'en faire.

Ainsi, elle s'est déjà donné des moyens d'action dans le sens du développement régional par le développement de l'entreprise qui contribuent à la croissance d'un esprit favorable à la formation continue et même à l'émergence d'une culture de formation dans certains milieux. Qu'on pense aux rôles joués par le Conseil régional de la formation continue, par le Grand réseau des acteurs et promoteurs du partenariat économique, par les Incubateurs d'entreprises. Parallèlement à leurs actions et y convergeant souvent, on trouve des activités des Chefs maîtres. Toutes sont autant de stimulants à la formation continue. Nous croyons qu'une telle approche est de beaucoup préférable à une gestion de la formation qui s'appuie sur la coercition, c'est-à-dire sur l'obligation d'affecter des sommes à la formation des employés ou de les verser à un fond collectif de formation, qu'il soit sectoriel ou général.

Revenons sur le rôle joué par le Conseil régional de la formation continue. Cet organisme a été créé par la Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain à la suite d'un forum régional de gens d'affaires. Il a pour mission de promouvoir, auprès des chefs d'entreprises, la formation continue comme un des éléments de la culture des entreprises qui soit essentiel à leur développement. En 1992, il organisait un colloque des gens d'affaires de la région sur cette question de la formation continue. En conséquence de ce colloque, il organise dans des entreprises déjà engagées dans la formation, des visites auxquelles sont invités chaque fois de quinze à vingt entrepreneurs de la région intéressés par la formation continue. En 1993-1994, une soixantaine de chefs d'entreprises ont participé à ces activités d'information et de motivation. En 1994-1995, ils furent plus d'une centaine. Nous considérons qu'il s'agit là d'un exemple de démarche incitative susceptible de déclencher des actions dans le sens de la planification et de la

mise en place de la formation dans les PME.

La principale constatation qu'on puisse faire présentement est qu'aucun effort particulier d'incitation à développer une culture de la formation continue dans l'entreprise n'a été fait par le gouvernement au-delà de certains crédits d'impôts. Le discours stimulateur, engageant, motivateur, n'a jusqu'à maintenant été tenu que par quelques instances qui, tout en se voulant rassembleuses et provocatrices de développement et de concertation, n'ont pas l'autorité d'une instance gouvernementale. Serait-il possible que toute instance gouvernementale se considère dépourvue de moyens en dehors de l'imposition d'une taxe ou d'un acte réglementaire de coercition? Nous sommes persuadés du contraire. Et des approches promotionnelles et publicitaires de certains ministères et de certaines sociétés d'État, dans d'autres domaines et d'autres secteurs d'activités, ont toutes les qualités qui nous donneraient raison.

## RECOMMANDATIONS

La Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain, sur la base des considérations qui précèdent, souhaite que ne soit pas adopté le projet de loi 90 de 1995 dans sa forme actuelle.

Nous recommandons donc que soit interrompu le cheminement du projet et que ce dernier soit abandonné.

Nous recommandons de plus qu'un nouveau projet de loi soit préparé mettant de l'avant un ensemble de véritables mesures incitatives à la formation continue dans l'entreprise.

A cette fin, nous recommandons aussi que les organismes ou regroupements d'entreprises moyennes et petites soient mis à contribution dans la préparation du nouveau projet de loi concernant ces entreprises et destiné à les aider ainsi qu'aider leurs employés.

En conséquence de l'abandon du projet de loi 90 de 1995 et pour permettre la préparation d'une loi incitative mieux adaptée à la réalité des entreprises, nous recommandons un moratoire de deux ans sur la question d'une nouvelle loi affectant la formation continue.

## **ANNEXE**

## SECTION



## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

### L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

Selon les estimations de l'*Enquête sur la population active* par secteur d'activité économique (tableau 2.1), la hausse de 4600 emplois dans les régions de Québec et Chaudière-Appalaches entre le quatrième trimestre de 1993 et le même trimestre en 1994 serait attribuable principalement à l'administration publique, aux autres activités primaires (forêt et mines), au secteur manufacturier et à celui du commerce qui auraient gagné respectivement 10 500, 2000, 9100 et 4600 emplois. Par contre, le secteur de l'agriculture aurait perdu 3600 emplois, celui des transports, communications et autres services publics 5000 emplois, et celui de l'hébergement et la restauration 5800 emplois. Certaines de ces tendances sont invraisemblables, dont la forte augmentation dans l'administration publique et la forte baisse dans l'hébergement et la restauration (industrie touristique).

Dans l'ensemble du Québec, on retrouve de fortes hausses dans les services aux entreprises, les industries manufacturières et les autres activités primaires (forêt et mines). Les secteurs de l'agriculture, des finances, assurances et affaires immobilières, les services de santé et services sociaux ainsi que l'administration publique auraient subi des pertes d'emplois.

La zone urbaine de Québec-Lévis a connu des hausses et des baisses sensiblement dans les mêmes secteurs que Québec et Chaudière-Appalaches (tableau 2.2). Pour leur part, les zones périphériques ont obtenu des gains importants dans les services aux entreprises, l'industrie de la construction, les industries manufacturières et les services d'enseignement.

Les estimations de l'*Enquête sur la population active* par grand groupe professionnel (tableau 2.3)

montrent des augmentations de 6800 emplois dans le travail administratif, de 5900 dans le secteur du commerce et de 12 500 dans le traitement des matières premières. Ces tendances régionales sont en général confirmées par les estimations portant sur l'ensemble du Québec, sauf pour le travail administratif en baisse au Québec.

Voyons maintenant de plus près les événements qui ont marqué la scène du marché du travail régional au cours du quatrième trimestre de 1994, dans les différents secteurs de l'activité économique, et leur impact possible sur l'emploi sectoriel régional.

#### Secteur primaire

Quatre chercheurs de la faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval ont mis au point un système expert informatisé appelé Lait-xpert vaches. À partir d'un rapport mensuel et en trois minutes, le logiciel est en mesure d'établir un diagnostic sur la production d'une exploitation laitière, de déceler les causes et de proposer des solutions. Le logiciel utilise 950 règles de décision compilées à partir d'entrevues avec des experts du domaine.

Avec la baisse du marché de petits conifères destinés au reboisement, la pépinière Bêchedor de Saint-Proper s'est tournée vers la culture de ginseng. Un acre nécessite des investissements de 40 000 \$ à 45 000 \$, notamment en raison de la construction d'ombrières, et les racines des plantes peuvent par la suite rapporter 100 000 \$. Cet acre de terrain ne pourra plus jamais par la suite servir à la production de ginseng, pour des raisons inconnues de la science.

Une nouvelle usine d'élevage d'insectes bénéfiques a été inaugurée en novembre à Sainte-Foy, Services Bio-Contrôle. Les trichogrammes, mini-guêpes d'un

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

millimètre de longueur, seront utilisées pour lutter contre les larves de papillons qui s'attaquent aux crucifères (choux de sortes et brocolis).

### Secteur secondaire

Saint-Charles de Bellechasse, Olymel a fermé en janvier son abattoir de bovins, mettant ainsi à pied 100 personnes. On sait que les abattoirs québécois de bovins ne sont pas concurrentiels avec les abattoirs américains en vertu du libre-échange entre les deux pays. Le nombre d'abattoirs de bovins au Québec est passé de plus d'une trentaine à une dizaine au cours des dix dernières années. Celui de Saint-Charles était un des trois plus importants au Québec.

Un chef a ouvert à l'automne une nouvelle usine, la cuisine, à Saint-Jean-Port-Joli, embauchant ainsi de nouveaux employés et s'acheminant vers un chiffre d'affaires de 4 millions de dollars. Cette nouvelle unité de production se chargera des sauces spaghetti, soupes, cretons et pizzas. L'usine Grinove-Lactel de Beauceville investira environ trois millions de dollars pour installer une nouvelle ligne de production de meules de fromages, augmenter la capacité de production et entreprendre des travaux pour la préservation de l'environnement. La nouvelle fromagerie a vu le jour à Thetford Mines en octobre, employant cinq personnes. Il s'agit de la Fromagerie La Bourgade, qui se spécialise dans la fabrication de fromage frais du jour. La direction du Groupe Culinar a annoncé l'abolition de postes dans les secteurs des ressources humaines, de la recherche et du développement, de l'informatique et du marketing. Ainsi, neuf postes disparaîtront à la division des gâteaux Vachon de Sainte-Marie de Beauce.

Les Plastiques Frigomax de Saint-Romuald, autrefois g-O-Seal, ont dû reviser à la hausse leur prévision de chiffre d'affaires pour la première année d'activité de la nouvelle entreprise. L'usine comptait 130 employés en octobre, avec un carnet de commandes qui s'épaissit sans cesse. Le nouveau propriétaire de l'usine attribue ce succès à une gestion fondée sur la participation des employés au développement de l'entreprise. IPL de Saint-Damien fabrique maintenant des guitares virtuelles en plastique pour compagnie américaine Ahead, ce qui représente un chiffre d'affaires de un million de dollars par année, pour 100 000 unités.

Les textiles Du-Ré de Saint-Victor a investi six millions de dollars, dont cinq millions en équipements, doublant ainsi la superficie de l'usine. Cet établissement, qui produit des fils de laine et des fils

synthétiques, verra ainsi son nombre d'employés passer de 100 à 145. Plus de la moitié de sa production est exportée aux États-Unis. Pour sa part, Victor Innovatex de Beauceville investit avec l'aide du Fonds Innovatech 900 000 \$ dans un projet de développement qui nécessitera 9 employés pendant trois ans, et créera 35 nouveaux emplois chez Lainages Victor, ce nombre pouvant même atteindre la soixantaine. Lainages Victor est spécialisée dans la fabrication de tissus pour l'industrie vestimentaire et l'aménagement de bureaux, et investit 4,2 % de ses ventes en recherche et développement.

Louis Garneau Sports, anciennement Vêtements Louis Garneau, atteint un chiffre d'affaires de près de 30 millions de dollars en 1994-1995, comparativement à 20 millions en 1993. Les casques cyclistes représentent maintenant 45 % du chiffre d'affaires et l'entreprise a lancé 75 nouveaux accessoires pour vélo (pompe à pneus, cyclomètres, lunettes, gants, sacs de selle, etc.). La conception des nouveaux produits ainsi que les activités reliées au vêtement demeurent concentrées à Saint-Augustin-de-Desmaures, mais les produits non vestimentaires sont fabriqués en sous-traitance en Asie. Pour sa part, le fabricant de vêtements pour enfants Souris Mini de Québec compte maintenant cinq employés à plein temps, en plus de faire appel à sept sous-traitants différents pour la taille et la coupe, et se prépare à affronter les marchés d'exportation.

Les hausses successives du prix du papier au cours de la dernière année causent des maux de tête aux éditeurs, particulièrement de journaux, qui peuvent difficilement refiler ces hausses à leurs lecteurs ou à leurs annonceurs. Par contre, les fabricants d'équipements destinés aux usines de papier profitent de cette reprise, car ces dernières accélèrent leurs investissements reliés au contrôle de la pollution de l'eau. Très peu d'entreprises des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches fabriquent de tels équipements. Les papetières ont toutes retrouvé le chemin de la rentabilité, ce qui en particulier change radicalement les perspectives pour l'usine de Produits forestiers Alliance à Donnacona.

Tune 1000 de Sainte-Foy investit 6,5 millions de dollars dans 5 projets de recherche reliés à la technologie numérique et notamment le développement d'un standard MIDI Harmony, d'une borne interactive Karaoke téléphonique et d'une borne interactive pouvant simuler une chorale à partir d'un seul chanteur, créant simultanément une quinzaine d'emplois. Tune 1000 est le créateur du logiciel de renommée internationale Soft Karaoke, vendu en six langues dans une quarantaine de pays. Pour sa part,

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

Geocom du Parc technologique veut démocratiser la géomatique en concevant des logiciels de repérage de flottes de véhicules, d'optimisation de trajets, de gestion et de planification de mesures d'urgence et du système 9-1-1.

Le Groupe Berclain de Sainte-Foy a décroché un contrat de 535 000 \$ avec Kodak pour son logiciel de synchronisation des activités manufacturières Moopi. Si Kodak adopte le logiciel définitivement, les ventes de Berclain pourraient se multiplier. Berclain possède des bureaux au Canada, aux États-Unis, au Mexique, au Brésil, en Australie et aux Pays-Bas.

La Fonderie de Thetford à Thetford Mines a investi plus de un million de dollars pour agrandir ses installations. Cela lui permettra de presque doubler son personnel, qui passera ainsi à une cinquantaine d'employés. En novembre 1994, la compagnie F.X. Drolet de Québec se plaçait sous la protection de la loi pour finaliser la dernière phase de son plan de redressement.

Relancée en septembre, l'usine R.A.D. Technologies de Thetford Mines (autrefois Aquilon Technologies et Ber-Vac) comptait 25 employés en octobre et prévoyait en rappeler une quinzaine dans les semaines suivantes. R.A.D. fabrique des souffleuses à neige, des balais hydrauliques, rotatifs et mécaniques, des souffleuses à débris et de la machinerie agricole. On compte relancer le département de recherche et de développement de l'usine. L'atelier d'usinage Ray-Jean de Saint-Georges, fabricant de pièces destinées aux moulins à scie, a fait l'acquisition de nouveaux équipements, ce qui permettra d'ajouter 5 nouveaux emplois aux 25 déjà existants.

Équipement Labrie, qui emploie 150 personnes à ses usines de Saint-Nicolas et de Beaumont, a livré près de 400 camions de collecte sélective, dont 70 % à l'extérieur du Canada. Dans ce marché d'avenir, dans lequel elle investit 4 % de ses ventes en recherche et développement, elle prévoit doubler sa production d'ici deux ou trois ans. Équipement Labrie est un leader mondial dans les camions à chargement latéral opérés par une seule personne. La compagnie Véhicules T.S. (VTS) Bellechasse Itée, de Lac-Etchemin, a obtenu un contrat de 600 000 \$ pour la livraison à la Défense nationale de 4 véhicules destinés à l'entretien des sentiers de biathlon et des champs d'exercice.

La Famille Dufour construit un nouveau catamaran d'aluminium de 40 mètres pouvant transporter 325 personnes à l'île aux Coudres, pour des excursions entre Montréal et Tadoussac, reliant ainsi les hôtels des Dufour, tous situés sur le Saint-Laurent. Les trois

autres navires de la Famille Dufour sont tous occupés pour les expéditions d'observation des baleines. Le chantier occupe 35 hommes entre novembre 1994 et juin 1995. L'atelier servira par la suite à l'entretien et la réparation de la flotte Dufour.

M2S Électronique est sans conteste la plus importante entreprise dans le domaine de l'électronique dans les régions de Québec et Chaudière-Appalaches. Avec ses 90 employés et une croissance de son chiffre d'affaires de 25 % à 30 % par année, les pièces électroniques et les circuits imprimés de M2S entrent dans la fabrication de l'affichage lumineux des autobus de la S.T.C.U.Q., des systèmes de télécommunications de la Sûreté du Québec, des appareils Venmar, des systèmes de conduite des postes de distribution d'Hydro-Québec, des appareils de conditionnement physique de Bodyguard Fitness Corporation et autres. Pour sa part, Nortech Fibronic de Québec, spécialisée dans la fabrication de capteurs à fibre optique, prévoit que son personnel passera de 16 à 30 en 1995. On estime que le marché mondial pour ces produits aura décuplé entre 1992 et 1999. Nortech Fibronic fabrique le seul thermomètre portatif à l'épreuve des forts champs magnétiques, pour mesurer des températures entre - 200 degrés et + 400 degrés Celsius. Nortech fabrique aussi un wattmètre servant à évaluer la puissance optique d'une fibre et un multimètre permettant de mesurer plusieurs paramètres à la fois.

Bomem de Québec emploie maintenant 120 personnes, dont 40 spécialistes en recherche et développement. Bomem a développé conjointement avec Alcan un appareil servant à déceler la présence de poussières indésirables dans l'aluminium liquide. En plus d'Alcan, l'appareil a déjà été acheté par Alcoa, Reynolds et Pechiney.

L'entreprise Électronique SME de Breakeyville est déménagée dans le parc industriel de Bernières. Elle emploie une trentaine de personnes et pourrait augmenter son effectif d'une dizaine d'emplois.

Ultramar Canada a décidé d'abandonner son projet de construction d'un pipeline sur la rive sud du Saint-Laurent, soit entre sa raffinerie de Saint-Romuald et ses installations de Montréal-Est, conservant le mode de transport par bateau. Le projet était évalué à 110 millions de dollars.

Au cours des dix dernières années, Procycle de Saint-Georges avait progressivement agrandi sa surface manufacturière à même son entrepôt, ce qui l'obligeait à louer des locaux à l'extérieur. Procycle investit 1,5 million de dollars pour rapatrier l'entrepôt des 100 000 vélos en stock durant les

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

ois de décembre, janvier et février. En période de pointe de production, Procycle emploie 450 personnes, et fabrique 340 000 vélos annuellement.

Les Laboratoires Aeterna de Sainte-Foy sont à la veille de connaître une croissance fulgurante de leur marché, après une longue phase de développement de leurs produits bioalimentaires, cosmétiques et pharmaceutiques. L'entreprise ne compte actuellement qu'une quinzaine d'employés et fabrique entre autres un inhibiteur d'angiogénèse.

En septembre, la baisse des mises en chantier résidentiel dans la région urbaine de Québec a été de 40 %, comparativement à septembre 1993. Il s'agit de la quatrième baisse mensuelle consécutive. Ces baisses sont attribuables principalement à la hausse des taux d'intérêt.

La construction du gazoduc sous-fluvial entre Saint-Gustin et Saint-Nicolas par Gazoduc Trans-Québec et Maritimes, une première canadienne au coût de 27,3 millions de dollars, créera entre 200 et 300 emplois dans la construction pendant un an.

Les travaux du plus important chantier résidentiel de la région de Québec ont débuté en janvier. Il s'agit de la construction de 450 copropriétés dans le Bois des Compagnons de Cartier à Sainte-Foy, au coût de 60 millions. Le développement se fera en 5 phases de 90 unités de logement. À Québec, un projet de 400 copropriétés a été annoncé dans le Mesnil, coût de 40 millions de dollars. Il y a également un projet de développement résidentiel de 700 unités de logements dans le secteur du club de golf Royal à Boischatel par Développement Royal inc. Ce projet inclura quatre ou cinq phases s'échelonnant sur une dizaine d'années. Les travaux de la première phase de la deuxième phase sont déjà commencés.

### secteur tertiaire

Il y a 21 millions de dollars qui seront investis à l'aéroport Jean-Lesage de L'Ancienne-Lorette. Cet investissement maintes fois reporté en fera un véritable aéroport international, toutes proportions gardées. Les travaux permettront d'agrandir l'aire de stationnement des avions, d'aménager dans le secteur nord une piste réservée aux vols transatlantiques et internationaux, et enfin de modifier le tracé routier et d'aménager un débarcadère pour les passagers des véhicules automobiles. Une gare multimodale sera construite à Clermont au printemps prochain par la Société des chemins de fer du Québec qui investira entre un et trois millions de dollars.

La grève a été déclenchée entre les 700 chauffeurs de la direction de la Société de Transport de la

Communauté urbaine de Québec (STCUQ) le 29 octobre dernier. Les chauffeurs ont rejeté le 21 décembre dans une proportion de 99 % les dernières offres patronales. Par contre, il y a eu le règlement du conflit, le 22 décembre dernier entre les 150 chauffeurs et mécaniciens et la direction du transport scolaire Autobus Laval Itée de Beauport, en lock-out depuis le 12 décembre dernier.

Les chauffeurs de Taxi 525-8123 ont refusé le projet de fusion avec Taxis Coop 525-5191, car ils ont en réserve le numéro 525-2002 en prévision des Jeux olympiques d'hiver. Le projet de fusion aurait permis de réduire le nombre de taxis de 440 à 390 et le nombre de chauffeurs de 600 à 390 dans l'agglomération de Québec. À Thetford Mines, la fermeture du centre de distribution de United Parcel Service a entraîné la mise à pied de 13 personnes.

Le prix des matières recyclées a atteint de nouveaux sommets à l'automne, le prix du «papier mélangé» passant à plus de 100 \$ la tonne, celui de l'aluminium à près de 2000 \$ la tonne et celui des plastiques en polyéthylène à 170 \$ la tonne. La reprise économique est le facteur principal de cette fébrilité. La consommation des biens et des produits augmente, les industries produisent davantage et les matières secondaires bénéficient largement de la conjoncture. Le marché extérieur est très bon, les exportations étant en hausse. En plus d'une très bonne conjoncture, on note aussi le contexte favorable de développement de nouvelles technologies de recyclage.

Afin de relancer la croissance des détaillants IGA Bonichois, le grossiste Hudon et Deaudelin a lancé la ligne de produits alimentaires haut de gamme «Nos compliments». Le magasin Zellers a ouvert ses portes en novembre dernier aux Galeries Chagnon à Lévis, soit quatre mois après la fermeture de Woolco. Le nouveau magasin procure de l'emploi à 150 personnes. Pour sa part, Potager Côté de Neuville a dû se mettre à l'abri de ses créanciers et mettre à pied 10 de ses 100 employés. Ses déboires ont débuté avec la perte du contrat d'approvisionnement en fruits et légumes du Club Price en mars 1994, pour lequel l'entreprise avait mis en place d'importantes infrastructures.

Canadian Tire prévoit tripler la surface de ses magasins de Beauport et des Saules et augmenter de 50 % celle de l'établissement de Lévis, en plus d'ouvrir un septième magasin dans Cap-Rouge ou Saint-Augustin, d'ici cinq ans. Ces investissements créeront 200 à 300 nouveaux emplois. Par contre, les magasins Wise, Peoples et Wiz-Mart ont dû demander l'aide des tribunaux pour se protéger de leurs créanciers, entraînant la fermeture du Wiz-Mart

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

des Galeries Charlesbourg. Les magasins Tip Top Tailors, Fairweather, Alcatraz et Pennington vivent d'ailleurs une situation semblable, croulant sous les dettes et étant dans l'obligation d'adopter des mesures de rationalisation draconiennes. Il en est de même pour le Castor bricoleur, qui ferme ses portes à Place Quatre-Bourgeois, congédiant une cinquantaine de personnes.

L'Entrepôt du hockey de Vanier, le plus gros magasin d'équipement de hockey au monde, a réalisé son troisième agrandissement en deux ans, ce qui portera son chiffre d'affaires à plus d'un million de dollars par année avec une trentaine d'employés. Pendant ce temps, Ro-Na L'Entrepôt poursuit son processus de recrutement pour ses 200 employés, dont 50 gens de métiers. Les 150 autres postes seront non spécialisés. Les qualités recherchées par Ro-Na sont la flexibilité aux horaires, le sens de l'humour, l'efficacité, l'initiative, la serviabilité et le respect d'autrui. Par ailleurs, la ville de Québec compte maintenant le plus grand magasin d'antiquités au Québec, couvrant 10 000 pieds carrés. Choux gras offre un service de description de la marchandise et de réservation informatisé, en plus d'offrir le service de restauration de meubles anciens, avec une dizaine d'employés. La Société des alcools du Québec (SAQ) ouvrira à l'automne prochain un magasin à grande surface dans le secteur de la Basse-Ville et remplacera deux succursales (Marie-de-l'Incarnation et Mail Saint-Roch) qui fermeront leurs portes.

Labbé Subaru de Sainte-Foy a fermé ses portes en octobre suite à l'abandon par Subaru de son modèle Loyale un an plus tôt, mettant à pied ses 23 employés. Par contre, l'ouverture d'un second concessionnaire Saturn-Saab-Isuzu créera une quarantaine d'emplois dans les environs du boulevard de la Capitale.

À compter de janvier 1995, les employés de l'ex-Groupe La Laurentienne à Québec ont déménagé au complexe Desjardins à Lévis. Le Groupe vie Desjardins-Laurentienne (GVDL) compte instaurer une nouvelle culture d'entreprise qui prendra sa source dans les besoins des clients plutôt que dans des produits conçus traditionnellement par des actuaire. On estime pouvoir économiser 50 millions de dollars de frais d'exploitation en trois ans par cette fusion, ce qui évidemment fait perdre des centaines d'emplois à l'agglomération de Québec. Selon la nouvelle direction, les clients achètent de plus en plus des assurances pour se protéger eux-mêmes ou pour protéger les personnes dont ils sont responsables (assurance voyage, assurance santé, assurance invalidité). On retrouve aussi de plus en

plus de familles monoparentales et reconstituées, et davantage de travailleurs autonomes. Les compagnies d'assurance devront concurrencer dès 1997 les banques qui vendront des assurances faciles à distribuer et à acheter, en exerçant une énorme pression sur les prix. Le GVDL s'apprêtait à acheter la compagnie Aeterna-Vie, propriété du Groupe Prêt et Revenu de Québec.

Entre 1990 et 1994, le nombre d'agents d'immeubles actifs dans la région urbaine de Québec a diminué de 250, soit 22 %. D'une part, le marché immobilier s'est effondré durant la récession. D'autre part, les permis de pratique et frais de bureau ont augmenté considérablement, chassant du secteur les agents les moins productifs. Un nouveau concept est apparu à Place Iberville où Secrétariat R.B. offre douze bureaux individuels, une salle de conférence et une salle de médiation à 10 \$ l'heure chacun, avec service de secrétariat. Cela permettra aux travailleurs autonomes de se donner une image professionnelle lorsqu'ils devront rencontrer leurs clients au bureau.

En novembre, il y a eu fusion entre la firme d'ingénierie spécialisée dans l'environnement et les travaux de génie BPR de Québec, et la firme Génivel, de Jonquière, spécialisée dans la mécanique de procédés dans le secteur industriel. Une nouvelle division de services aux industries sera ainsi créée, Génivel-BPR. Le nouveau groupe occupera le cinquième rang des boîtes d'ingénierie au Québec.

Le ministère de l'Éducation s'apprête à remettre aux commissions scolaires la gestion de la formation à distance de niveau secondaire. Cela signifie la perte d'une centaine d'emplois au ministère à Québec. Le service de formation à distance sert 20 000 personnes annuellement. À l'Université Laval, le retour sur le marché du travail de ceux qui s'étaient réfugiés aux études durant la récession a entraîné une baisse de clientèle de 5,2 % en 1995-1996, soit 1900 étudiants de moins (équivalant à 1000 étudiants à temps complet). L'an passé, la baisse fut de 1,3 %. Cela s'explique aussi par le vieillissement de la population créé par des cohortes jeunes moins nombreuses.

En octobre, on annonçait le projet de construction d'un atelier de carrosserie automobile à l'école Wilbrod-Bhérier au coût de 2,4 millions de dollars. La Commission scolaire de Charlesbourg et le ministère de l'Éducation ont annoncé la construction d'un nouveau centre de formation en transport routier au coût de 7,2 millions de dollars. La nouvelle école ouvrira ses portes en septembre 1995. Le Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière (CIMIC), situé à Saint-Georges de Beauce, s'agran-

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

ouvrira en 1995. La direction de l'établissement, qui ouvrira un an le 24 janvier prochain, prévoit investir 1,5 million de dollars pour dispenser la technique de production manufacturière. Deux inaugurations ont eu lieu en décembre : celle du Centre d'études collégiales de Montmagny affilié au Cégep de La Pocatière et celle du Centre d'études collégiales en Charlevoix, une institution sous l'égide du Cégep de Jonquière. Le gouvernement du Québec a approuvé la construction du nouveau musée minéralogique et minier à Thetford Mines, un projet de 2,8 millions de dollars. Les travaux débuteront en mai 1995.

Dans le domaine de la production vidéo, plusieurs entreprises régionales se sont lancées dernièrement dans la production de CD-Rom promotionnels, qui prend de plus en plus de place par rapport au vidéo promotionnel. Mentionnons MID Multimédia. Laser Inspect de Sainte-Foy, comptant trois employés, se spécialise dans les domaines de l'interférométrie au laser et de la numérisation tridimensionnelle. Le premier champ d'expertise permet de détecter les défauts dans un matériau et d'analyser les contraintes et les vibrations, principalement dans les industries automobile et aérospatiale. Le second champ permet de mesurer les coordonnées complètes en trois dimensions d'un objet. Il comporte des applications industrielles et médicales (mesure de la déformation de la colonne vertébrale et conception de prothèses ou orthèses par tomographie).

Selon *Le Bulletin touristique* de Tourisme Québec de décembre 1994, tous les indicateurs disponibles montrent encore une fois une amélioration de la performance touristique du Québec au troisième trimestre de 1994 : augmentation du tourisme international, croissance des recettes des restaurants, majoration du taux d'occupation des établissements hôteliers, et hausse du nombre de demandes d'informations touristiques. Dans nos régions, le taux de fréquentation des établissements hôteliers a augmenté dans toutes les régions touristiques au troisième trimestre par rapport au même trimestre en 1993 : dans la région de Québec de 74,5 % à 75,6 %, dans la région de Charlevoix de 57,9 % à 70,9 % et dans la région de la Chaudière-Appalaches de 49,8 % à 55,9 %. La baisse du dollar canadien a favorisé une forte reprise de l'industrie touristique en 1994. Parallèlement à la bonne performance au chapitre de l'accueil du tourisme international, les voyages des touristes québécois aux États-Unis et dans les autres pays ont diminué, soit une baisse de 26,1 % pour les États-Unis et une baisse de 7,3 % pour les autres pays.

Les propriétaires du Manoir Richelieu investiront 3,3 millions de dollars pour compléter les travaux de rénovation de leur établissement hôtelier de Charlevoix. L'hôtel emploie 500 personnes en haute saison et 350 en basse saison. Notons que les revenus, du casino de Charlevoix, qui est situé à côté de l'hôtel, ont été près du double des prévisions de la Société des casinos du Québec. Par ailleurs, les travaux de rénovations au Château Mont-Sainte-Anne, à Beaufort, sont maintenant terminés. Le coût des travaux, qui se sont déroulés sur une période de deux ans, est évalué à cinq millions de dollars. La majorité des chambres, les salles à manger et les salles de réunion ont été rénovées et une piscine intérieure a été installée. On a inauguré, à Portneuf, la première phase du complexe hôtelier de 22 chambres, Le Sieur Leneuf, un investissement de 1,3 million de dollars qui crée une dizaine d'emplois. Dès l'an prochain, la seconde phase sera réalisée; celle-ci consiste en l'addition de 20 unités, deux salles de réception et un restaurant. Un mini-centre de congrès sera construit à la troisième phase. Une fois ces travaux terminés, c'est entre quatre et cinq millions de dollars qui y auront été investis.

Il y a eu ouverture à la mi-décembre d'un restaurant Ashton sur le chemin Saint-Louis, à Sainte-Foy et il y aura ouverture au printemps prochain d'un quatrième restaurant de la Cage aux sports dans la région de Québec, soit à l'extrémité ouest de Place Laurier à Sainte-Foy. La Brasserie Volks Brauhaus, à Sainte-Foy, a fait cession de ses biens en octobre dernier. L'établissement a déjà compté une vingtaine d'employés.

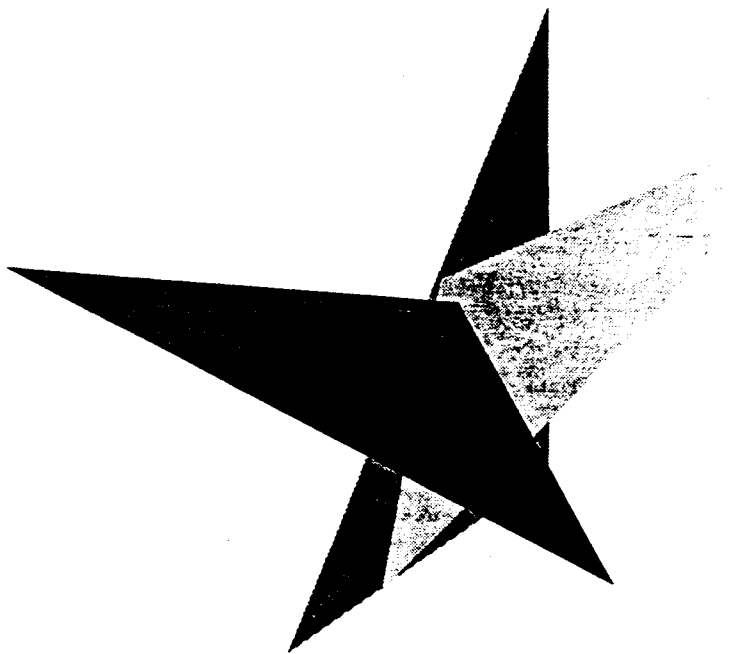
Une nouvelle salle de concerts de 600 places sera édifiée au Domaine Forget de Saint-Irénée dans Charlevoix. Les deux gouvernements fourniront 5,2 millions de dollars et une campagne de souscription ayant dépassé le million complétera le financement de ce projet, d'une valeur de 6 millions de dollars.

Le Village des sports a investi deux millions de dollars pour doubler la hauteur de sa nouvelle montagne Avalanche pour chambres à air, et pour y aménager quatre remonte-pentes mécanisées, un chalet au sommet et des canons à neige. On compte ainsi faire passer le nombre de visiteurs en hiver de 120 000 à 170 000. En décembre, il y eut ouverture d'un nouveau concept de parc intérieur d'amusement pour les jeunes de 1 à 12 ans dans le Centre Métrobec à Québec. Il s'agit d'un investissement d'environ 650 000 \$ qui crée une quinzaine d'emplois, dont 5 à temps plein. Les travaux pour la construction du cinéma Imax dans la partie ouest

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

des Galeries de la capitale, à Québec, sont maintenant commencés. Il s'agit d'un investissement de 7,2 millions de dollars qui procurera une quarantaine d'emplois dès l'été prochain.

Après avoir mis en disponibilité 150 employés en septembre, le ministère de l'Environnement du Québec doit maintenant en embaucher 66 nouveaux pour mettre en application la nouvelle Loi sur la pollution agricole.



## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

**TABLEAU 2.2**  
**EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**  
**QUÉBEC – LÉVIS ET ZONE PÉRIPHÉRIQUE**

Secteur d'activité	Québec-Lévis			Québec et Chaudière-Appalaches moins Québec-Lévis		
	4 <sup>e</sup> trimestre 1994	4 <sup>e</sup> trimestre 1993	Variation en %	4 <sup>e</sup> trimestre 1994	4 <sup>e</sup> trimestre 1993	Variation en %
	(000)			(000)		
Agriculture	—	—	—	—	—	—
Autres secteurs du primaire	—	—	—	—	—	—
Industries manufacturières	25,4	22,1	14,9	39,0	33,2	17,5
Construction	9,2	12,7	- 27,6	9,4	6,1	54,1
Transports, communications et autres services publics	12,2	15,8	- 22,8	7,7	9,1	- 15,4
Commerce	55,4	53,3	3,9	23,1	20,6	12,1
Finances, assurances et affaires immobilières	18,2	20,8	- 12,5	5,8	5,3	9,4
Services	113,2	128,4	- 11,8	39,6	35,1	12,8
— enseignement	23,4	27,4	- 14,6	7,8	6,5	20,0
— santé et services sociaux	35,4	35,7	- 0,8	13,1	12,0	9,2
— services aux entreprises	19,2	21,9	- 12,3	2,6	1,5	73,3
— hébergement et restauration	15,3	20,1	- 23,9	8,2	9,2	- 10,9
— autres services	19,9	23,3	- 14,6	7,9	5,9	33,9
Administration publique	46,1	36,2	27,3	5,8	5,2	11,5
Ensemble des secteurs d'activité	284,7	291,4	- 2,3	144,8	133,5	8,5

— Données non disponibles. L'emploi étant inférieur à 4000 dans Québec-Lévis, on ne peut pas non plus obtenir les estimations pour la zone périphérique par soustraction.

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

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations spéciales SQDM.

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

**TABEAU 2.3**  
**EMPLOI PAR GRAND GROUPE PROFESSIONNEL**  
**QUÉBEC ET CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC**

Groupe professionnel selon la CTP <sup>1</sup>	Québec et Chaudière-Appalaches			Ensemble du Québec		
	4 <sup>e</sup> trimestre 1994	4 <sup>e</sup> trimestre 1993	Variation en %	4 <sup>e</sup> trimestre 1994	4 <sup>e</sup> trimestre 1993	Variation en %
	(000)			(000)		
Profession libérale et autres professions libérales	138,7	135,2	2,6	1 027,7	984,5	4,4
Travail administratif	76,4	69,6	9,8	465,6	484,9	- 4,0
Commerce	46,5	40,6	14,5	279,8	277,7	0,8
Industries	52,5	65,6	- 20,0	413,6	390,4	5,9
Professions du secteur primaire	16,0	19,2	- 16,7	86,6	93,8	- 7,7
Extraction des matières premières	58,8	46,3	27,0	423,4	395,9	6,9
Travaux de la construction	15,2	17,8	- 14,6	127,7	127,4	0,2
Transports	13,8	14,3	- 3,5	111,5	102,1	9,2
Entretien et autres métiers	11,5	16,3	- 29,4	99,8	102,8	- 2,9
<b>Total des professions</b>	<b>429,5</b>	<b>424,9</b>	<b>1,1</b>	<b>3 035,6</b>	<b>2 959,4</b>	<b>2,6</b>

<sup>1</sup> Classification type des professions.

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

2 : Statistique Canada, Enquête sur la population active; compilations spéciales SQDM.

## L'EMPLOI SECTORIEL ET PROFESSIONNEL

**TABEAU 2.1**  
**EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**  
**QUÉBEC ET CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC**

Secteur d'activité	Québec et Chaudières-Appalaches			Ensemble du Québec		
	4 <sup>e</sup> trimestre 1994	4 <sup>e</sup> trimestre 1993	Variation en %	4 <sup>e</sup> trimestre 1994	4 <sup>e</sup> trimestre 1993	Variation en %
	(000)	(000)		(000)	(000)	
Agriculture	13,4	17,0	- 21,2	61,8	72,8	- 15,1
Autres secteurs du primaire	6,1	4,1	48,8	41,8	38,6	8,3
Industries manufacturières	64,4	55,3	16,5	571,7	519,6	10,0
Construction	18,6	18,8	- 1,1	136,3	126,8	7,5
Transports, communications et autres services publics	19,9	24,9	- 20,1	220,0	217,5	1,1
Commerce	78,5	73,9	6,2	522,5	507,7	2,9
Finances, assurances et autres immobilières	24,0	26,1	- 8,0	149,6	166,3	- 10,0
Services	152,8	163,5	- 6,5	1 133,0	1 099,7	3,0
Enseignement	31,2	33,9	- 8,0	229,2	224,1	2,3
Santé et services sociaux	48,5	47,7	1,7	314,1	328,3	- 4,3
Services aux entreprises	21,8	23,4	- 6,8	177,1	156,5	13,2
Hébergement et restauration	23,5	29,3	- 19,8	190,1	177,9	6,9
Autres services	27,8	29,2	- 4,8	222,5	212,9	4,5
Administration publique	51,9	41,4	26,1	199,0	210,5	- 5,5
Ensemble des secteurs d'activité	429,5	424,9	1,1	3 035,6	2 959,4	2,6

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

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