



**Séminaire :**  
**« Les jeunes : leur place et leur avenir à Saguenay »**  
**10 octobre 2003**

---

**Mot d'ouverture**

par Madame Joan Simard  
Conseillère municipale  
Arrondissement Chicoutimi  
Ville de Saguenay

J'aimerais d'abord vous remercier de l'opportunité que vous m'offrez de partager avec vous ma vision concernant la situation de la jeunesse au Saguenay–Lac-Saint-Jean et aussi de pouvoir contribuer à cette réflexion.

Il est clair que ce matin, je vous ferai part de mes propres constatations et perceptions. Les moyens ou les pistes de solutions que je partagerai avec vous sont certainement connus pour la majorité puisque je m'inspire des groupes ou des actions que je supporte et qui sont initiés par d'autres groupes. Je ne prétends donc pas inventer la roue puisque les ingrédients sont à mon avis trouvés; il reste maintenant à adhérer au plan d'action et surtout avoir la volonté d'y arriver.

Lorsqu'on parle de la vision d'une organisation ou d'une ambition personnelle, cela signifie être en mesure de se projeter dans le temps et d'identifier ce qu'on veut accomplir. Pour atteindre cet objectif, il faut sans doute bien saisir la situation, mais également adhérer à certaines valeurs et s'engager à maintenir le cap. Il faut que les « bottines suivent les babines ».

Je suis actuellement au milieu de ma vie; pour certains, je suis jeune (Conseil de ville) – d'ailleurs plusieurs électeurs me trouvaient trop jeune pour me présenter, c'était bien la première fois que je me dépêchais de dire que j'avais quarante ans – et d'autres me considèrent déjà vieille ou expérimentée (mes enfants, mes employées). À mon sens, ces perceptions, si différentes soient-elles, me font vivre des situations qui me permettent de bien comprendre les réalités et de cerner davantage l'état de la situation.

Ce n'est pas d'hier que les jeunes partent de la région, je ne vous l'apprends pas; mais à l'époque, le taux de natalité nous permettait de conserver un bilan positif. Les grandes villes ou les centres urbains diversifiés, en offrant des occasions d'études et d'emplois, ont toujours intéressé les jeunes à la recherche de nouvelles expériences et aventures.

Le défi démographique que vit le Québec et particulièrement les régions est un phénomène mondial. L'âge médian de la population du Québec, qui se situe à 38,8 ans, est inférieur à celui du Japon (41,2 ans), de l'Italie (40,2 ans) ou de l'Allemagne (40,1 ans). Celui de la région est comparable à celui du Québec avec 39 ans; c'est pourquoi la moitié de la population me voit jeune et l'autre vieille.

Ce constat s'explique en partie par l'indice de fécondité de 1,44 enfant par femme au Québec, quand on sait que la population se renouvelle avec un seuil de 2,05 enfants. Ici, en région, même si l'indice est légèrement plus élevé, nous n'arrivons pas à combler cet écart.

Dans les centres urbains, on a réussi en partie à diminuer l'impact par l'arrivée d'immigrants. Ceux-ci s'installent dans les grands centres comme Montréal afin de trouver les ressources ou les services les plus accessibles, sans compter que des membres de leur communauté ont souvent déjà fait leur nid.

Ainsi, dans notre cas régional, l'exode des jeunes, combiné à la diminution des naissances, a entraîné une augmentation de l'âge médian.

### **Devant ce constat, qu'est-il souhaitable de faire ?**

Je crois que nous devons prendre un virage qui permette à la région d'avoir une image plus positive. Nous devons faire en sorte que notre région soit un endroit recherché pour sa qualité de vie, sa diversité des services, son dynamisme du marché du travail, ses attraits culturels et sociaux. En fait, un lieu où il fait bon vivre et où l'on souhaite rester ou s'établir.

Les gens, et les jeunes en particulier, s'intéressent et sont réceptifs aux perceptions gagnantes. L'image ou la perception qu'ils ont d'un endroit est directement liée à l'intérêt qu'ils lui portent, et cela fait en sorte qu'ils veulent s'y associer.

Nous aimons tous nous associer à une formule gagnante; la notion de petite vie ne nous intéresse pas, nous souhaitons être fiers de ce que nous sommes et de ceux qui nous entourent. C'est pourquoi un leadership positif est essentiel.

### **Comment faire ? Que nous reste-t-il ?**

Les régions se vident à cause du phénomène de l'urbanisation et de son attraction. Je n'ai certes pas de solutions miracles et si j'avais la recette, je serais millionnaire. Mais je crois que plusieurs actions concertées peuvent entraîner un mécanisme de rétention et d'attraction afin de stabiliser la situation. Nous devons également profiter des opportunités qui nous sont offertes et développer de nouveaux créneaux (transformation, etc.).

### **Formation**

D'abord, le premier élément sur lequel il faut miser est la formation en région et l'accessibilité à des programmes diversifiés. Ensuite, il faut statuer sur des créneaux spécifiques, par exemple ATM. Lorsque les jeunes ont la possibilité de se former et de rester dans leur milieu le plus longtemps possible, ils y voient des avantages et des opportunités.

Il faut offrir aux jeunes un marché d'emploi dynamique, et cela dès leur période scolaire, en incluant des stages pratiques rémunérés de façon systématique, et faire en sorte que ces stages soient inclus, pour les entreprises, dans une politique de développement professionnel de la loi du 1 %. Ce virage est essentiel pour que nos jeunes développent une expertise terrain et des expériences significatives de travail tellement recherchées par les employeurs potentiels.

### **L'entrepreneurship**

Nous savons que la grande entreprise a été le moteur de développement de notre région; maintenant, il faut faire un virage vers l'innovation et appuyer l'entrepreneurship régional. Depuis la création des centres locaux de développement (CLD), plusieurs fonds ont été mis à la disposition des jeunes entreprises. Cela a permis la création ou le maintien de nombreux emplois. Il faut poursuivre cette initiative et surtout accompagner ces jeunes organisations dans leurs premières années d'existence. La culture entrepreneuriale est un art en soi, étouffé pendant plusieurs années dans la région; aujourd'hui, cette culture doit être enseignée, elle doit faire partie d'une préoccupation constante dans l'éducation.

### **La décentralisation**

L'État s'est engagé à faire une réingénierie de ses activités. Mais si, comme région, nous ne sommes pas au centre de cette évaluation du savoir-faire de l'État, nous ne pourrions indiquer clairement les avenues que nous souhaiterions prendre.

Nous devons absolument prendre la responsabilité de certaines prestations de services, faire la preuve que nous avons les compétences et que c'est nous qui pouvons le mieux servir nos concitoyens. La gestion de plusieurs programmes en termes de prestations de services doit nous incomber. Chaque région doit obtenir un créneau d'expertise.

### **Incitatifs**

Il faut inciter les nouvelles familles à venir s'installer et faire carrière chez nous. Il faut aussi mettre l'accent sur la politique familiale (taxes, avantages précis), le milieu de vie, la qualité de vie, la vie de quartier, la vie communautaire. Nous devons démontrer que notre région est un choix incontournable. Faire du lobbying auprès des personnes, les solliciter et vendre notre région, comme les campagnes de séduction qui se font auprès des médecins, sont des actions primordiales.

### **En terminant**

J'ai remarqué, lors du dernier sondage de Statistique Canada, que dans la perte nette des jeunes ayant quitté la région, le nombre de filles était supérieur à celui des garçons. Pourquoi ? Ma théorie est que les filles sont encore concentrées dans des métiers traditionnellement féminins : enseignement, santé et services sociaux. Pour l'instant, la majorité de ces secteurs gérés par l'État n'ont pas de développement en région, mais seulement dans les centres urbains importants.

Alors, non seulement faut-il travailler sur un bilan migratoire positif, mais également s'assurer que les emplois disponibles dans les secteurs publics spécifiquement féminins soient bien réper-

torisés et diffusés, et ce n'est pas peu dire. Selon Développement des ressources humaines Canada (DRHC), au cours des prochaines années, plus du cinquième de la main-d'œuvre prendra sa retraite. Il faut donc savoir dans quel domaine ces emplois deviendront disponibles pour effectuer le recrutement nécessaire.

Je pourrais poursuivre, mais il me semble qu'en incluant la participation active à la vie publique afin de créer un sentiment d'appartenance et de développer la relève, ces éléments sont les plus déterminants pour moi.

J'ai actuellement trois filles, elles ont des ambitions, des rêves. Elles composent avec la réalité et avec l'influence des autres. Si nous projetons l'image que nous ne sommes pas bien ici, malgré les possibilités d'emploi, malgré l'attachement à leur famille, elles chercheront ailleurs.

Dans ma vie professionnelle, je constate que plusieurs personnes arrivant dans la région se cherchent un emploi. Nous nous sommes fait un devoir de les accompagner en leur disant la réalité du marché d'emploi : il faut être patient mais on trouve tout le temps.

Ce sont parfois ces personnes qui me font réaliser combien nous sommes chanceux. L'herbe n'est pas toujours plus verte ailleurs.

Je ne sais plus exactement qui a déjà dit qu'une vision sans plan était un rêve et qu'un plan sans vision, une perte de temps; c'est bien vrai.

Il faut donc être vigilants et cohérents pour réussir, et l'exercice que Vision Saguenay a amorcé est certes la meilleure approche souhaitée.

Joan Simard  
Conseillère municipale  
Arrondissement Chicoutimi  
Ville de Saguenay

## **Références**

Des Rivières, Paule, « Le défi démographique au Québec », Forces, n° 137, février, Perspectives.

Lachance, Jean-Pierre et Patrick Tremblay (Économistes DRH Canada), *Forum sur l'érosion de la main-d'œuvre 2002*.