

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ)

*En collaboration avec
l'Institut de la statistique du Québec*

Dimension régionale - Données de 2009

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec - Dimension régionale, données de 2009

Cette publication est réalisée par le CETECH
Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) - Emploi-Québec

Coordination : Guylaine Baril
Analyse et rédaction : Raphael Vargas Benavente, économiste

Banque de données :
Conception et développement informatiques : Omar Choucair
Production de données et préparation de l'annexe statistique : Carole Gravel et Bryan Speight

Conception graphique et mise en pages : Stéphane Leroux

Collaboration pour la réalisation de l'enquête : Institut de la statistique du Québec

Abonnement et changement d'adresse :
CETECH
276, rue Saint-Jacques, 6^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1N3
Téléphone : (514) 864-8234
Télécopieur : (514) 864-7870
Courrier électronique : cetech@mess.gouv.qc.ca

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale du Québec, 2011
Bibliothèque nationale du Canada, 2011
ISSN 1712-7580 (imprimé)
ISSN 1712-7599 (pdf)

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH : www.cetech.gouv.qc.ca

Ce document fait partie de la série Les Indicateurs du CETECH
ISSN 1717-3280 (imprimé)
ISSN 1717-3299 (pdf)

Faits saillants (données de 2009)

En 2009, le roulement de la main-d'œuvre est à la baisse dans les trois regroupements régionaux. Cependant, **le taux de roulement maintient des niveaux élevés dans certains créneaux**, notamment dans les secteurs de haute technologie et des services professionnels des régions ressources, dans le secteur autres services des régions centrales et de Montréal, et dans le secteur de la construction des trois regroupements régionaux.

Exception faite des régions ressources, la proportion d'établissements ayant déclaré des postes vacants au printemps 2010 a augmenté. À l'inverse, pour les vacances de quatre mois et plus la proportion est à la baisse dans l'ensemble du Québec. Il faut toutefois remarquer que les variations de ces proportions n'ont pas été très intenses, entre les printemps 2009 et 2010.

Le nombre de vacances de longue durée a augmenté de 56 % dans les régions centrales, ainsi que de 10 % dans le grand Montréal. À l'opposé, le taux a chuté de 41 % dans les régions ressources. Comme résultat, le nombre de vacances de longue durée a augmenté d'à peine 6 % pour l'ensemble du Québec, au printemps 2010. **Cependant, le taux de vacances de longue durée (nombre de vacances de longue durée, rapporté à l'emploi) est de moins de 1 % dans les trois regroupements régionaux.**

Le manque d'expérience a été la raison la plus mentionnée des vacances de longue durée, notamment dans les régions centrales (61,0 %) et ressources (51,0 %).

La plupart des établissements ont mentionné avoir augmenté le montant dépensé pour le financement de la formation de leur personnel en 2009. Dans les régions ressources, environ quatre fois plus d'établissements ont augmenté leurs dépenses en formation, par rapport à ceux qui les ont réduites. À Montréal et dans les régions centrales, le ratio est deux fois plus grand en faveur des établissements qui ont augmenté leurs dépenses en formation.

L'amélioration des compétences des travailleurs est la principale motivation des établissements pour financer la formation de leur personnel : 85,4 % dans le grand Montréal, 76,1 % dans les régions centrales et 69,5 % dans les régions ressources l'ont mentionnée. De plus, augmenter la productivité et la compétitivité est une autre raison importante pour financer la formation du personnel, spécialement à Montréal (58,8 %) et dans les régions centrales (53,6 %).

Dans les trois régions, et quel que soit le niveau de qualification, le bouche à oreille demeure le principal moyen de recrutement : les deux tiers des établissements ont mentionné s'en être servi en 2009. De plus, la banque de CV non sollicités est un autre moyen de recrutement important, surtout dans les régions centrales (53,9 %) et ressources (57,2 %). Enfin, les annonces dans les journaux constituent aussi des moyens de recrutement importants dans les trois groupes de régions, notamment dans les régions centrales (57,6 %).

...suite de faits saillants en page 4

suite de faits saillants (données de 2009)

Environ 70 % des établissements de la région de Montréal et des régions centrales ont mentionné avoir offert des avantages à leurs employés en vue de favoriser leur maintien en emploi, la proportion est un peu moins élevée (60,7 %) pour les régions ressources. Les salaires concurrentiels et les horaires flexibles sont les principaux avantages offerts, surtout dans les industries de haute technologie.

Un établissement sur cinq a mentionné avoir implanté ou utilisé de nouveaux logiciels, nouveaux procédés ou nouveaux équipements, en 2009. **Les changements dans l'organisation du travail sont les principaux effets dérivés de ces implantations ou utilisations.** En effet, dans les régions ressources, la proportion d'établissements qui ont vu changer leurs organisations à cause des nouvelles technologies est de 73 %. Ce pourcentage tombe jusqu'à environ 60 % pour les régions de Montréal et centrales.

Présentation	7
I. Description de l'emploi représenté par l'échantillon de l'EREQ 2009	8
II. Le roulement de la main-d'oeuvre	12
III. La situation des postes vacants dans les régions	15
IV. La formation de la main-d'oeuvre	21
V. Les moyens de recrutement	26
VI. Avantages favorisant le maintien en emploi	28
VII. Mesures de conciliation travail-famille	30
VIII. L'implantation de nouvelles technologies	32

Présentation

Conçue et réalisée par le CETECH en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, l'Enquête sur l'emploi et le recrutement au Québec (EREQ) permet de suivre l'évolution du marché du travail dans les secteurs liés ou non à la haute technologie et dans les professions hautement qualifiées versus les moins qualifiées. De plus, l'EREQ présente des données sur des activités liées à la formation de la main-d'œuvre et sur la gestion des ressources humaines dans les établissements.

L'enquête est réalisée sur une base annuelle et porte sur un échantillon d'environ 7 000 établissements relevant du secteur privé et ayant au moins cinq employés. Elle couvre tous les secteurs de l'économie, à l'exception du secteur primaire et du secteur public.

Le présent document constitue la huitième publication portant sur des données régionales. L'analyse porte ainsi sur trois ensembles de régions. D'abord, la grande région de Montréal incluant Montréal, la Montérégie, Lanaudière, Laurentides et Laval. Les régions centrales, dont la Capitale-Nationale, le Centre-du-Québec, Chaudières-Appalaches, l'Estrie et l'Outaouais. Les régions ressources, soit l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, la Mauricie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Afin d'alléger le texte, la « région de Montréal » sera utilisée pour désigner la grande région de Montréal.

Sur la base des critères inspirés de l'OCDE, la fabrication de haute technologie comprend l'industrie des produits informatiques et électroniques, l'industrie des produits pharmaceutiques et l'industrie de l'aéronautique. Les services de haute technologie couvrent de leur côté les activités suivantes : les services d'architecture, du génie et les services connexes, la conception des systèmes informatiques et les services de recherche et développement scientifiques. De plus, les services professionnels ont été également retenus à cause de leur pondération élevée en travailleurs hautement qualifiés.

Les professions, quant à elles, sont classées selon deux grandes catégories. La première catégorie est celle dite des travailleurs hautement qualifiés dont les postes exigent habituellement une formation de niveau postsecondaire. Elle regroupe les cadres, les professionnels et les techniciens de niveau collégial. La deuxième catégorie, soit « Autres travailleurs », rassemble les emplois techniques requérant ordinairement une formation professionnelle au niveau secondaire, de même que les travailleurs des niveaux intermédiaire et élémentaire (selon les termes de la classification nationale des professions), soit ceux qui occupent des emplois demandant en général une formation de niveau secondaire ou moins.

Quant à la qualité des données, il faut noter que comme toute enquête fondée sur un échantillon de la population totale, l'EREQ est soucieuse de la fiabilité et de la précision des résultats. Ceux-ci sont alors soumis à un coefficient de variation qui est fonction de la taille du phénomène observé. Ce constat est d'autant plus vrai pour la régionalisation de l'EREQ. En effet, les données régionales portant sur les grands agrégats (emploi par secteur, emploi par professions, vacances totales) peuvent être considérées comme généralement bonnes. Par contre, le lecteur est appelé à faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats des autres sections surtout ceux concernant les régions autres que Montréal. Pour de plus amples informations sur cette enquête, un rapport méthodologique est disponible sur le site du CETECH, à l'adresse : www.cetech.gouv.qc.ca

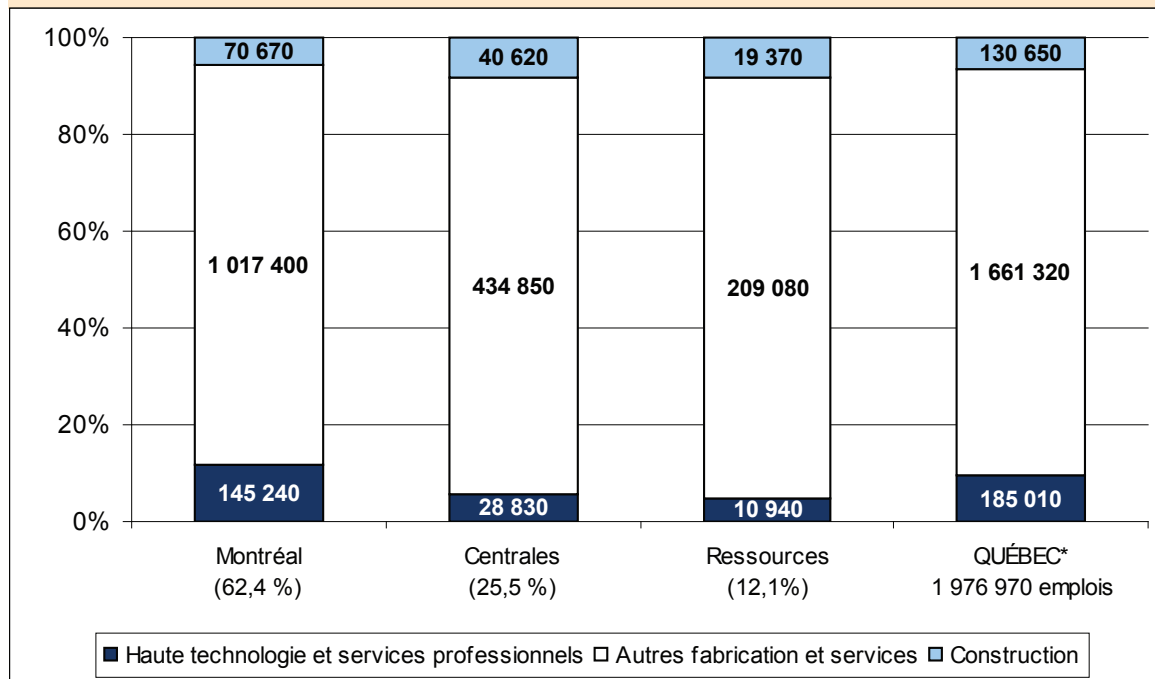
I. Description de l'emploi représenté par l'échantillon de l'EREQ 2009

Montréal concentre les deux tiers de l'emploi couvert par l'enquête¹

L'analyse de la composition de l'emploi couvert par l'enquête (1 976 970 emplois, en 2009) permet de comparer le poids de l'emploi par regroupement régional et par secteur d'activité. L'échantillon de l'EREQ représente la distribution de l'emploi au Québec, tout en apportant des données plus détaillées sur certains groupes cibles, notamment les secteurs de haute technologie² et les emplois hautement qualifiés³. En 2009, la région de Montréal concentre 62,4 % de l'emploi couvert, alors que les régions centrales et ressources en regroupent, pour leur part, 25,5 et 12,1 %, respectivement.

Graphique 1

Distribution régionale de l'emploi couvert par l'enquête, selon les secteurs d'activité, 2009



*La catégorie « QUÉBEC » représente l'ensemble du Québec, et ce, dans tout le document.

L'emploi hautement qualifié est plus nombreux dans les secteurs des services

L'emploi hautement qualifié est présent dans tous les secteurs d'activité, notamment dans les secteurs de services, que ce soit de haute technologie ou non. D'ailleurs, la répartition géographique de l'emploi hautement qualifié montre la prédominance de la région de la métropole quant au nombre d'emplois, notamment dans le secteur des services moins intensifs en technologie (202 5906 emplois). Les régions centrales et ressources regroupent, quant à elles, un nombre important d'emplois dans le secteur « autres services » (plus de 81 000 emplois, au total).

1 Les chiffres de l'emploi ont été arrondis à la dizaine, ce qui pourrait entraîner de petites différences entre les tableaux.

2 Dans ce document, la catégorie « haute technologie » regroupe les secteurs suivants : fabrication de haute technologie, services de haute technologie et services professionnels.

3 L'emploi hautement qualifié regroupe les postes qui requièrent au moins un diplôme collégial technique ou universitaire.

Tableau 1*Distribution régionale de l'emploi hautement qualifié, selon les secteurs d'activité, 2009 (en nombre et en pourcentage)*

	Montréal		Centrales		Ressources		QUÉBEC
Fabrication de haute technologie	17 010	90,9 %	1 540	8,2 %	170	0,9 %	18 720
Services de haute technologie	57 330	74,6 %	14 500	18,9 %	5 040	6,6 %	76 870
Services professionnels	22 360	71,4 %	5 990	19,1 %	2 950	9,4 %	31 300
Autres fabrications	31 930	52,1 %	19 990	32,6 %	9 350	15,3 %	61 270
Autres services	202 590	71,4 %	56 320	19,9 %	24 740	8,7 %	283 650
Construction	13 400	55,9 %	6 840	28,6 %	3 710	15,5 %	23 950
Total par regroupement régional	344 620	69,5 %	105 180	21,2 %	45 960	9,3 %	495 760

Il est remarquable que les secteurs de haute technologie ne concentrent que le 25,5 % de l'emploi hautement qualifié couvert par l'enquête (ce qui représente à peine 6,4 % de l'emploi total). Ainsi, les secteurs à niveau moindre de technologie regroupent un nombre beaucoup plus grand de travailleurs hautement qualifiés que les secteurs de haute technologie. La grande taille des secteurs moins intensifs en technologie, dont les autres services, est une des raisons d'une telle distribution. De plus, il faut noter que même les établissements dont l'activité n'est pas liée à la technologie de pointe ont besoin de professionnels et de titulaires de diplômes techniques pour développer leurs activités productives.

L'emploi moins qualifié est concentré dans la fabrication et les services moins intensifs en technologie

Quant à la distribution de l'emploi moins qualifié, les résultats de l'enquête montrent un peu plus d'homogénéité entre les regroupements régionaux. Ainsi, les régions ressources augmentent leur participation dans l'emploi de 9,3 % pour l'emploi hautement qualifié à 13,1 % pour celui moins qualifié. De même, dans les régions centrales, la proportion de l'emploi moins qualifié est plus grande que celle de l'emploi hautement qualifié, soit 21,2 % et 26,9 %, respectivement. D'ailleurs, dans l'ensemble du Québec, les secteurs de fabrication et de services hors haute technologie emploient neuf travailleurs moins qualifiés sur dix.

Tableau 2

Distribution régionale de l'emploi moins qualifié, selon les secteurs d'activité, 2009 [en nombre et en pourcentage]

Travailleurs moins qualifiés

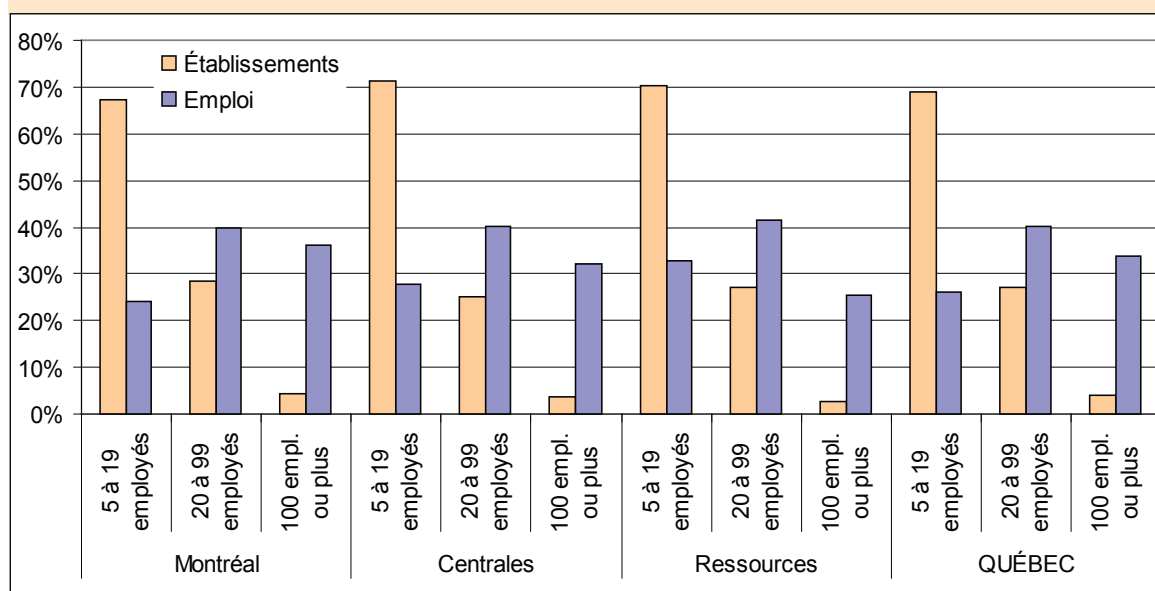
	Montréal		Centrales		Ressources		QUÉBEC
Fabrication de haute technologie	21 560	92,5 %	1 560	6,7 %	190	0,8 %	23 310
Services de haute technologie	11 250	77,5 %	2 140	14,7 %	1 120	7,7 %	14 510
Services professionnels	15 760	77,4 %	3 120	15,3 %	1 490	7,3 %	20 370
Autres fabrications	152 980	50,6 %	97 110	32,1 %	52 520	17,4 %	302 610
Autres services	629 920	62,1 %	261 450	25,8 %	122 490	12,1 %	1 013 860
Construction	57 270	53,7 %	33 780	31,7 %	15 670	14,7 %	106 720
Total par regroupement régional	888 740	60,0 %	399 160	26,9 %	193 480	13,1 %	1 481 380

Plus des deux tiers des entreprises ont moins de 20 travailleurs

Tout comme dans l'ensemble du Québec, l'emploi dans les trois groupes de régions se concentre dans un petit nombre d'établissements de grande taille. Aussi, le grand nombre de petits établissements représente une faible proportion de l'emploi couvert par l'enquête.

Graphique 2

Répartition de l'emploi et du nombre d'établissements, selon la taille et la région, 2009



Les 3 051 grands établissements⁴ de la région de Montréal représentent à peine 2,5 % du total d'établissements, mais ils concentrent plus de 440 000 employés (36,0 % de l'emploi de la métropole et 22,5 % de l'emploi total). Pour leur part, les grands établissements des régions centrales regroupent un peu plus de 160 000 travailleurs (32,2 % de l'emploi régional et 8,2 % de l'emploi total) et ceux des régions ressources concentrent 61 000 travailleurs (25,6 % de l'emploi du regroupement régional et 3,1 % du total). De plus, dans les régions centrales, les petits établissements comptent pour plus de 70 % des établissements, mais ne représentent que 28 % de l'emploi. D'ailleurs, dans les régions centrales, les établissements de taille moyenne concentrent la plus grande proportion de l'emploi (40,2 %), tandis que les grands établissements concentrent 27,7 % de l'emploi.

Quant aux régions ressources, les petits établissements regroupent une proportion de l'emploi plus importante que dans les autres régions. En effet, 33 % de l'emploi dans les régions ressources fait partie du groupe d'établissements de 5 à 19 travailleurs. De plus, les établissements de 100 employés ou plus ne représentent que 25 % de l'emploi dans ces régions, beaucoup moins que la proportion de 33 % correspondant aux grands établissements dans l'ensemble du Québec.

⁴ Les établissements sont divisés en trois catégories selon le nombre de travailleurs employés : grands (100 employés ou plus), moyens (entre 20 et 99 employés) et petits (moins de 20 employés).

II. Le roulement de la main-d'œuvre

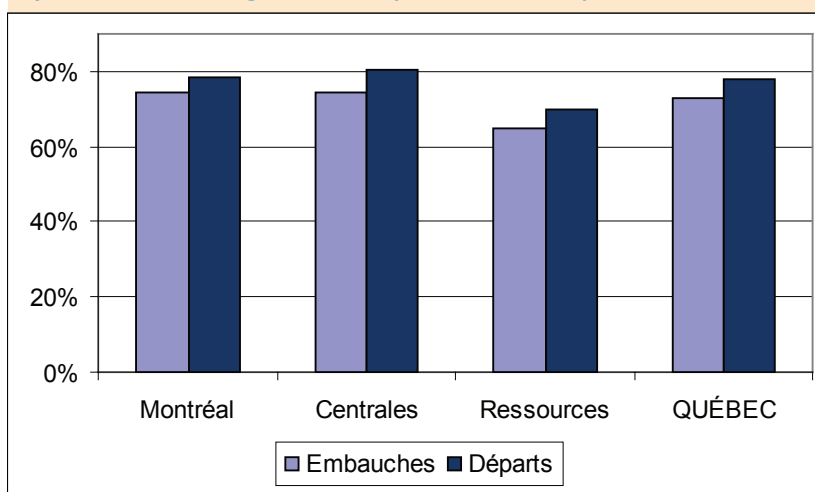
En 2009, les mentions des départs surpassent celles des embauches

Les pourcentages d'embauches et de départs permettent d'évaluer la dynamique des régions québécoises en ce qui concerne le roulement de la main-d'œuvre. En 2009, plus d'établissements ont mentionné avoir eu des départs de travailleurs que des embauches, et ce, dans toutes les régions du Québec.

L'emploi a été plus dynamique dans les régions du grand Montréal et dans les régions centrales : 74,3 % (le même pourcentage pour les deux regroupements) des établissements ont mentionné avoir embauché des travailleurs dans l'année 2009, alors que 74,8 % (Montréal) et 80,6 % (centrales) des établissements ont connu des départs sur la même période. À l'opposé, dans les régions ressources, les mentions de départs (64,8 %) et d'embauches (69,7 %) ont été moins nombreuses.

Graphique 3

Proportion d'établissements ayant déclaré des embauches et des départs, selon les régions, 2009 (% des mentions)



Le roulement⁵ de la main-d'œuvre a été moins intense en 2009

Le taux de roulement résume dans un seul chiffre les embauches et les départs en relation à l'emploi d'une même période. En 2009, le taux moyen de roulement de la main-d'œuvre dans les établissements couverts par l'enquête a été de 33,2 %. En comparaison, en 2008, ce taux était de 38,3 %, ce qui suggère un marché de travail plus stable en 2009.

Tableau 3

Évolution des taux de départ, d'embauche et de roulement, selon les regroupements régionaux, 2008-2009

	Montréal		Centrales		Ressources		QUÉBEC	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Départ	37,1 %	33,9 %	38,9 %	34,5 %	39,3 %	32,0 %	37,8 %	33,8 %
Embauche	37,4 %	33,3 %	40,9 %	31,2 %	41,1 %	31,5 %	38,7 %	32,5 %
Roulement	37,3 %	33,6 %	39,9 %	32,8 %	40,2 %	31,7 %	38,3 %	33,2 %

⁵ Le taux de roulement est la moyenne des taux de départ et d'embauche pour une même période et pour un même groupe d'établissements.

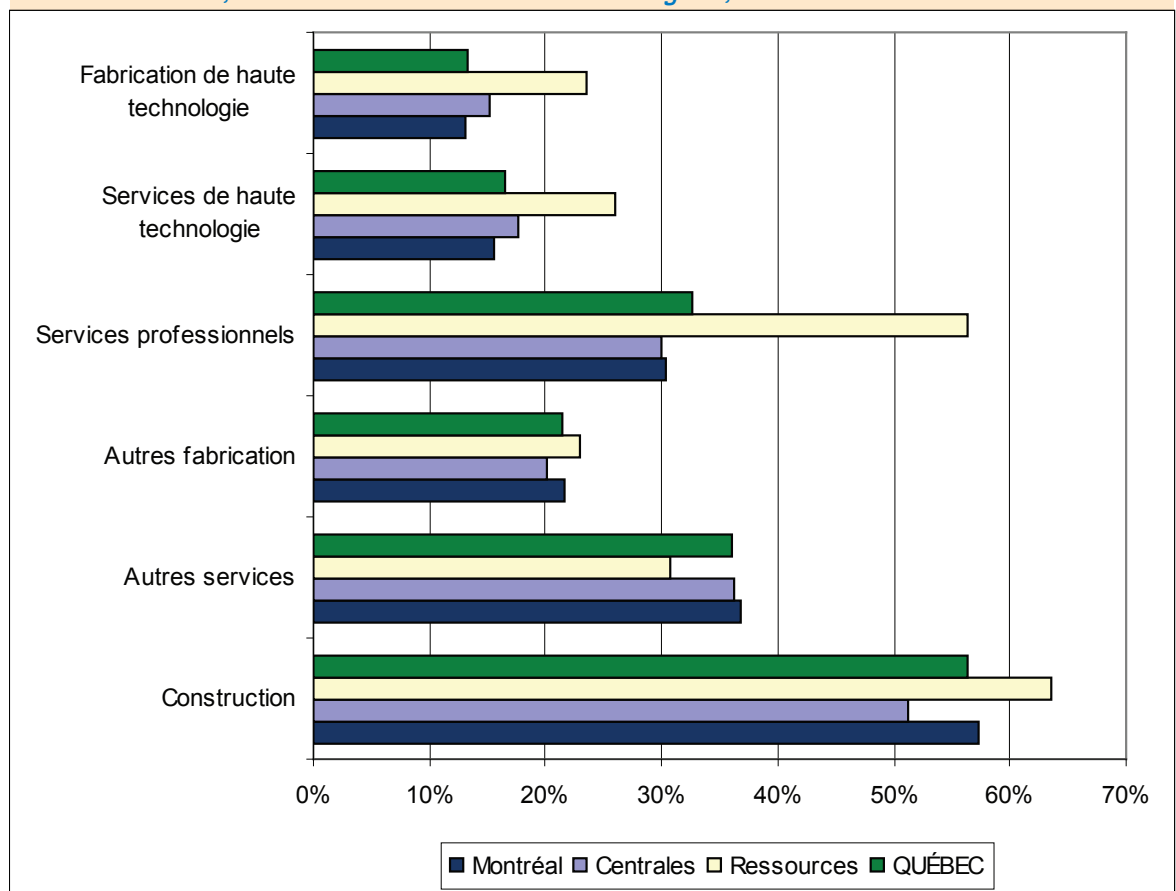
Pour ce qui a trait aux régions, le taux de roulement a été légèrement plus élevé à Montréal (33,6 %) que dans les régions centrales (32,8 %) et ressources (31,7 %). Quant aux variations annuelles, les trois groupes de régions ont vu le taux de roulement chuter en 2009, surtout à cause de la réduction des taux d'embauche subie par toutes les régions entre 2008 et 2009. De plus, il faut noter que la variation dans le roulement de la main-d'œuvre à Montréal a une incidence plus forte sur le total que les variations dans les autres regroupements régionaux : la région de la métropole concentrant les deux tiers de l'emploi de l'enquête.

Davantage de roulement dans la construction et dans les services

Un regard plus détaillé montre des différences importantes entre les secteurs d'activité, quant au roulement de la main-d'œuvre. En effet, le secteur de la construction présente un taux moyen de roulement plus élevé (56,3 %) que la moyenne du Québec (33,2 %). À l'inverse, le roulement de la main-d'œuvre dans les secteurs de la fabrication et des services de haute technologie est des plus bas : 13,3 % et 16,9 % en moyenne, respectivement.

Graphique 4

Taux de roulement, selon les secteurs d'activité et les régions, 2009



Quant aux différences entre les régions, le roulement de la main-d'œuvre varie aussi selon le secteur d'activité. Ainsi, la région de Montréal présente des taux de roulement très bas dans les secteurs de la fabrication (13,0 %) et des services (15,5 %) de haute technologie.

Toutefois, encore à Montréal, la situation est assez différente pour les services professionnels (30,4 %), les services moins intensifs en technologie (36,9 %), et pour le secteur de la construction (57,2 %).

Pour sa part, le taux de roulement dans les régions centrales montre des niveaux très semblables à ceux trouvés dans la région de Montréal. En effet, les secteurs de fabrication et de services de haute technologie y exhibent les plus bas niveaux du taux (15,2 % et 17,6 %, respectivement), alors que la construction est le secteur dont le roulement de la main-d'œuvre y est le plus intense (51,2 %), suivi des autres services (36,3 %) et des services professionnels (29,9 %).

Par ailleurs, dans les régions ressources, le roulement de la main-d'œuvre dans tous les secteurs est le plus élevé des trois regroupements régionaux, exception faite du secteur des autres services, dont le taux est de 22,2 %. Le taux est particulièrement élevé dans les secteurs de la construction (63,5 %) et des services professionnels (56,3 %). Toutefois, grâce au poids du secteur « autres services », la moyenne du regroupement régional (31,7%) n'est pas plus élevée que la moyenne de l'univers total de l'enquête (33,2 %).

III. La situation des postes vacants dans les régions

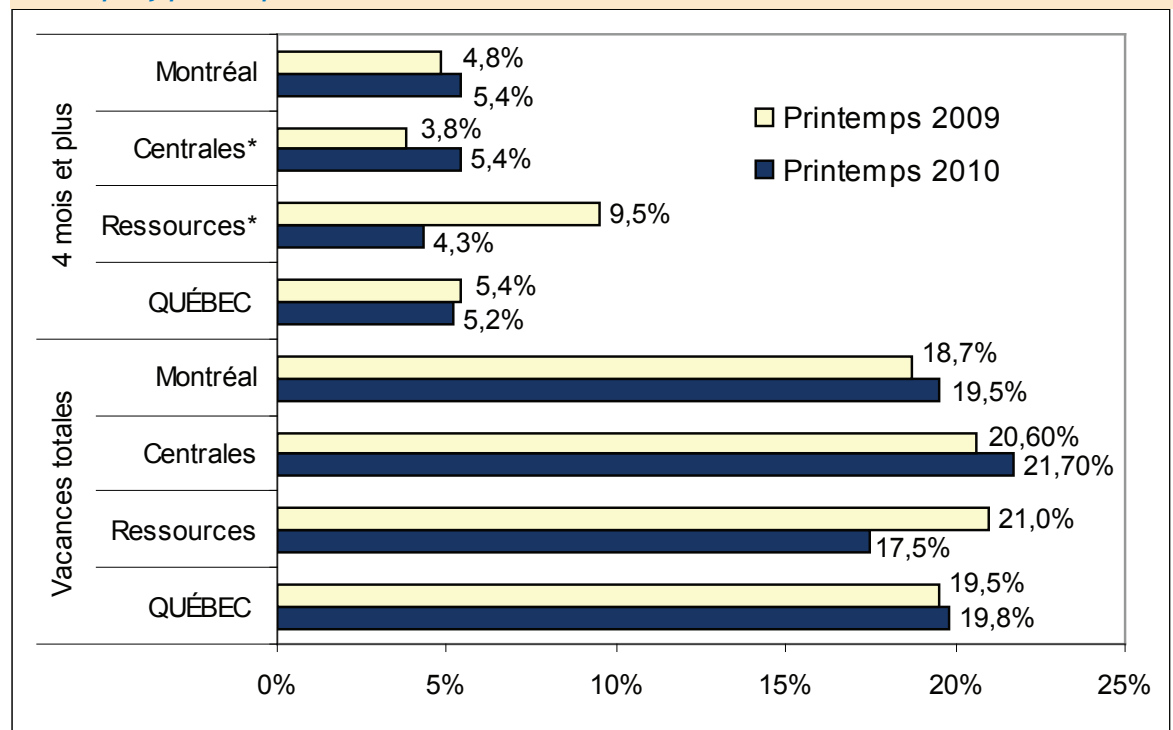
3.1. Les mentions de postes vacants

Exception faite des régions ressources... plus d'établissements ont déclaré des postes vacants

En général, la proportion d'établissements ayant déclaré avoir des postes vacants a augmenté au printemps 2010 pour l'ensemble du Québec. Cette tendance est aussi observable pour la grande région de Montréal et pour les régions centrales. Au contraire, les régions ressources présentent une réduction de la proportion d'établissements ayant déclaré des vacances totales, de 21,0 % au printemps 2009 à 17,5 % au printemps 2010.

Graphique 5

Proportion régionale d'établissements ayant déclaré des vacances, totales et de longue durée (quatre mois et plus), printemps 2009 et 2010



* Données dont le taux de fiabilité est inférieure à 75%.

Par ailleurs, la proportion d'établissements ayant des vacances de longue durée (quatre mois et plus) a augmenté légèrement dans la région de Montréal, bien que cette variation n'ait pas été très grande (moins d'un point de pourcentage). De plus, la proportion moindre d'établissements mentionnant avoir des vacances de longue durée au printemps 2010 qu'en 2009, pour l'ensemble du Québec, malgré la croissance de cette proportion dans la région de Montréal (qui concentre les deux tiers de l'emploi dans l'enquête), suggère que la proportion d'établissements avec des vacances de longue durée dans les régions ressources ait pu chuter entre le printemps 2009 et le printemps 2010⁶.

6 L'utilisation du conditionnel est due au faible taux de fiabilité (moins de 75 %) des données des régions ressources au printemps 2009 et celui des régions centrales au printemps 2010.

Plus de mentions de vacances dans les grands établissements

L'analyse des vacances selon la taille des établissements montre que ce sont surtout les établissements de 100 employés ou plus qui ont déclaré des vacances. En effet, les proportions d'établissements avec des postes vacants sont beaucoup plus élevées dans cette catégorie d'établissements, notamment dans les régions centrales, où 60,9 % d'entre eux ont déclaré avoir des postes vacants au printemps 2010. D'ailleurs, dans le créneau des établissements ayant entre 20 et 99 employés, la région de Montréal (30,2 %) présente une proportion supérieure à la moyenne et à celle des autres régions. Pour ce qui a trait aux petits établissements, les régions centrales ont la plus haute proportion d'établissements avec des vacances (17,9 %).

Tableau 4

Pourcentage d'établissements ayant déclaré des vacances totales (VT) et de longue durée (VLD), selon la taille et la région, printemps 2010 (en %)

	Montréal		Centrales		Ressources		QUÉBEC	
	VT	VLD	VT	VLD	VT	VLD	VT	VLD
5-19 employés	13,1	4,3*	17,9	5,2*	12,3*	2,0*	14,4	4,2
20-99 employés	30,2	7,1	26,8	5,2*	28,6	8,8*	29,1	6,8
100 employés ou plus	46,4	11,6	60,9	10,9	41,4	19,8	49,6	12,2
Toutes les tailles	19,5	5,4	21,7	5,4*	17,5	4,3	19,8	5,2

* Données dont le taux de fiabilité est inférieur à 75 %

Quant aux vacances de longue durée, les régions ressources présentent les plus grandes proportions d'établissements dans les créneaux des grands (19,8 %) et des moyens (8,8 %) établissements. De surcroît, globalement, la proportion d'établissements qui ont déclaré avoir des vacances de longue durée pour les trois régions reste aux environs de 5 %, ce qui veut dire que seulement un établissement sur 20 ferait face à des difficultés de recrutement, au printemps 2010.

3.2. Un regard sur le nombre des vacances

Les vacances totales augmentent partout au Québec, sauf dans les régions ressources

Un regard sur le nombre de vacances permet de comparer le niveau de vacances totales et de longue durée par rapport à l'emploi couvert par l'enquête. De plus, ces chiffres sont comparés à ceux de l'année précédente (printemps 2009) et le résultat est mis en perspective par rapport à la variation correspondante de l'emploi. Ainsi, entre les printemps 2009 et 2010, les vacances totales ont augmenté dans la région de Montréal (+ 18%) et dans les régions centrales (+ 3 %), tandis qu'elles ont vivement diminué dans les régions ressources (- 29 %). Pour leur part, les vacances totales dans l'ensemble du Québec ont augmenté légèrement (+ 6 %), au printemps 2010. De plus, comme l'emploi a varié d'une enquête à l'autre, les variations des niveaux de vacances sont encore plus significatives : à Montréal, malgré la réduction de l'emploi représentée par l'enquête, les vacances ont augmenté considérablement.

Tableau 5*Nombre de vacances totales, selon la taille et la région, printemps 2009 et 2010*

Vacances totales	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Printemps 2009	28 700	13 964	9 078	51 743
Printemps 2010	33 908	14 383	6 463	54 754
Variation 09/08 (%)	18 %	3 %	-29 %	6 %
Variation de l'emploi 09/08	-5 %	6 %	-11 %	-3 %

Des tendances variées dans les régions, pour les vacances de longue durée

Selon les données de l'EREQ, au printemps 2010, les vacances de longue durée ont augmenté sensiblement dans les régions centrales (+ 56 %). À l'opposé, les vacances de longue durée ont chuté de 41 % dans les régions ressources, tandis qu'à Montréal, cette variation a été moins forte (+ 10 %). Or, malgré les pourcentages élevés de variation, il faut noter que les chiffres de vacances de longue durée sont petits en comparaison à l'emploi couvert par l'enquête. En effet, les 630 postes vacants de longue durée de plus au printemps 2010 ne représentent qu'environ 0,03 % des presque deux millions d'emplois couverts dans l'ensemble du Québec.

Tableau 6*Nombre de vacances de longue durée, selon la taille et la région, printemps 2009 et 2010*

Vacances de longue durée	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Printemps 2009	5 872	2 255	3 105	11 233
Printemps 2010	6 488	3 517	1 846	11 851
Variation 09/08 (%)	10 %	56 %	-41 %	6 %
Variation de l'emploi 09/08	-5 %	6 %	-11 %	-3 %

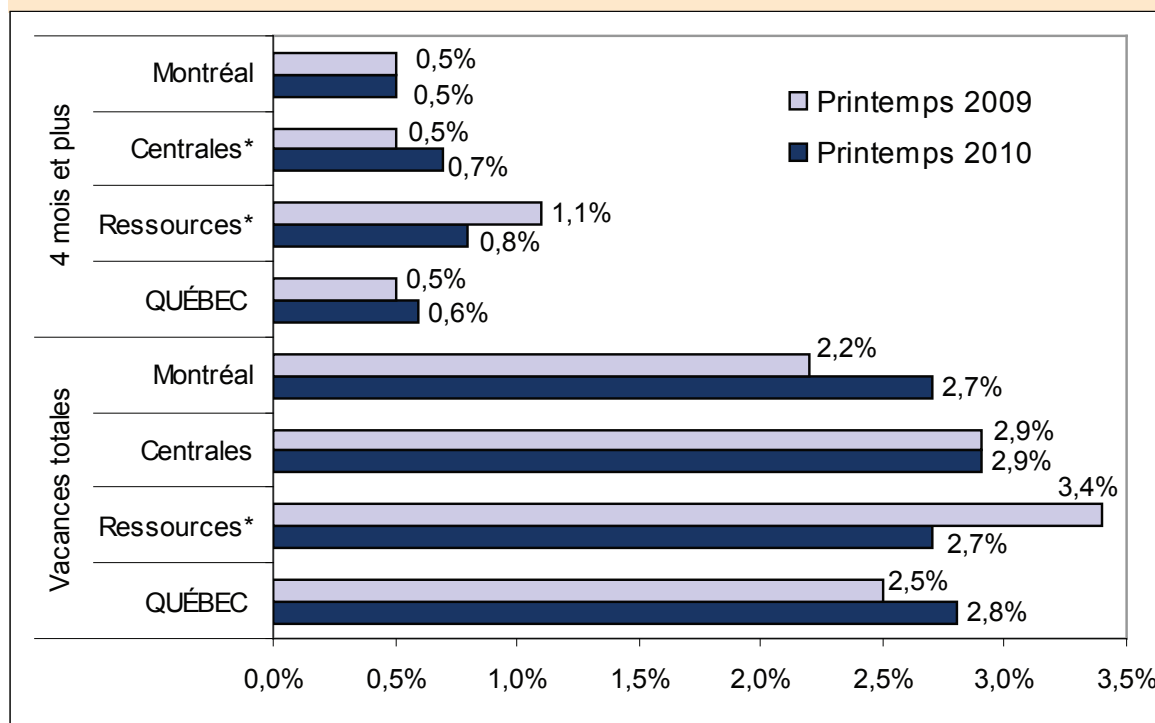
3.3. Le taux de vacances⁷**Des tendances variées pour le taux de vacances dans les régions**

L'analyse du taux de vacances permet d'évaluer l'intensité des vacances par rapport à l'emploi dans les régions. Ainsi, au printemps 2010, l'ensemble du Québec et la région de Montréal présentent de légères hausses du taux de vacances totales, par rapport au printemps 2009 (0,3 et 0,5 point de pourcentage, respectivement). Une tendance opposée se produit pour les vacances totales dans les régions centrales : le taux de vacances a diminué, même si la proportion d'établissements qui ont mentionné avoir eu des vacances totales a augmenté. On pourrait en conclure que les vacances se seraient concentrées dans un nombre plus petit d'établissements des régions centrales, au printemps 2010.

⁷ Le taux de vacances est le résultat de la division du nombre de postes vacants par l'emploi total dans un même secteur ou région.

Graphique 6

Taux de vacances totales et de longue durée (quatre mois et plus), selon la région, printemps 2009 et 2010



*Données dont le taux de fiabilité est inférieure à 75%.

Quant aux vacances de longue durée, dans l'ensemble du Québec et dans la région de Montréal, il y a eu une augmentation des taux de vacances, toutefois, les variations sont si légères (moins de 1 %), qu'elles ne sont pas significatives.

3.4. Le taux de vacances selon le niveau de qualification

Au printemps 2010, il y a davantage de vacances chez les plus qualifiés

La comparaison des vacances totales et de longue durée pour les printemps 2009 et 2010, selon le niveau de qualification des travailleurs, offre aussi des informations intéressantes. Tout d'abord, les trois groupes de régions ont vu grimper le taux de vacances de quatre mois et plus pour les emplois plus qualifiés. Effectivement, l'enquête montre que, dans l'ensemble du Québec, le taux de vacances totales pour les emplois à haut niveau de qualification a augmenté de 0,7 point de pourcentage, alors que celui des travailleurs moins qualifiés a augmenté de 0,1 point de pourcentage, seulement.

De plus, dans les trois regroupements régionaux, les taux de vacances totales des travailleurs hautement qualifiés ont augmenté de moins d'un point de pourcentage (0,7 % à Montréal et dans les régions ressources et 0,8 % dans les régions centrales).

Tableau 7*Taux de vacances totales et de longue durée (quatre mois et plus), selon région, printemps 2009 et 2010 (en %)*

	Niveau de qualification	Vacances totales		Vacances de longue durée	
		Printemps 09	Printemps 10	Printemps 09	Printemps 10
Montréal	Hautement qualifiés	2,4 %	3,1 %	0,6 %	0,9 %
	Moins qualifiés	2,1 %	2,6 %	0,4 %	0,4 %
Centrales	Hautement qualifiés	2,0 %	2,8 %	0,5 %	1,1 %
	Moins qualifiés	3,2 %	2,9 %	0,5 %*	0,6 %*
Ressources	Hautement qualifiés	2,1 %	2,8 %	0,7 %	1,2 %
	Moins qualifiés	3,7 %*	2,7 %	1,2 %*	0,7 %*
QUÉBEC	Hautement qualifiés	2,3 %	3,0 %	0,6 %	1,0 %
	Moins qualifiés	2,6 %	2,7 %	0,5 %	0,5 %

* Données dont le taux de fiabilité est inférieure à 75%.

Au niveau des régions, le grand Montréal a vu augmenter le taux de vacances totales des travailleurs moins qualifiés de 0,5 point de pourcentage, alors que dans les autres régions, les taux de vacances totales pour ces travailleurs ont chuté.

Par ailleurs, partout au Québec, les taux de vacances de longue durée des travailleurs hautement qualifiés ont augmenté entre les printemps de 2009 et de 2010. À l’opposé, le taux de vacances de longue durée des travailleurs moins qualifiés n’a pratiquement pas varié entre les printemps 2010 et 2009, et ce, pour la région du grand Montréal et pour l’ensemble du Québec.

Il faut toutefois remarquer que les travailleurs moins qualifiés sont plus nombreux que les hautement qualifiés, et ce, dans toutes les regroupements régionaux. Or, les pourcentages analysés dans cette section montrent l’importance relative des vacances par rapport à l’emploi selon le niveau de qualification et les régions.

3.5. Les causes des vacances

Selon la moitié des établissements, le manque d’expérience est à l’origine des vacances de longue durée

Les établissements des trois regroupements régionaux ont mentionné le manque d’expérience des candidats comme étant la cause principale des vacances de quatre mois et plus, spécialement dans les régions centrales (61,0 %) et ressources (51,0 %). De plus, dans les régions ressources, 37,5 % des établissements ont aussi mentionné avoir eu peu de réponses à leurs offres d’emploi.

Tableau 8*Raisons des vacances de longue durée, selon les régions, printemps 2010 (en % de mentions)*

	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Peu de candidats ont répondu aux offres	22,4 %*	22,5 %*	37,5 %	24,4 %
Manque de candidats ayant la formation requise	13,5 %*	19,2 %*	22,7 %*	16,3 %
Manque de candidats ayant l'expérience requise	42,3 %	61,0 %	51,0 %	48,7 %
Attentes salariales trop élevées	3,1 %*	3,3 %*	4,1 %*	3,3 %*
Horaire incompatible	19,1 %*	0,1 %*	0,1 %*	11,2 %*
Autres raisons	13,1 %*	18,9 %*	3,8 %*	13,6 %*

*Données dont le taux de fiabilité est inférieure à 75%.

3.6. Solutions utilisées pour pallier les vacances de longue durée

Le temps supplémentaire pour pallier les vacances de longue durée

De façon générale, les établissements ont eu recours au temps supplémentaire pour pallier les vacances de quatre mois et plus (37,1 %). De plus, il faut noter que les mentions des prolongements des délais de livraison et les contrats refusés sont assez basses, tant pour l'ensemble du Québec (8,5 % et 8,9 %, respectivement) que pour les régions.

Tableau 9*Mesures pour pallier les vacances de longue durée, selon les régions, printemps 2010 (en % de mentions)*

	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Temps supplémentaire	26,2 %*	57,8 %*	39,2 %	37,1 %
Sous-traitance	17,1 %*	13,7 %*	15,9 %*	15,9 %
Prolongement du délai de livraison	6,9 %	9,0 %	14,9 %	8,5 %
Contrat refusé	9,5 %*	4,1 %*	17,0 %*	8,9 %
Formation à l'interne	22,9 %*	26,3 %*	32,6 %*	25,1 %
Main-d'œuvre provenant de l'extérieur du Québec	15,3 %*	6,3 %*	15,5 %*	12,7 %*
Assouplissement des critères d'embauche	7,4 %*	41,5 %*	41,5 %*	21,8 %*
Autres	16,4 %*	7,0 %*	32,6 %*	15,8 %*
Aucune mesure	28,2 %	2,5 %*	1,0 %*	17,2 %*

*Données dont le taux de fiabilité est inférieure à 75%.

Par ailleurs, à Montréal, à peine 6,9 % des établissements ont eu besoin de prolonger les délais de livraison à cause des vacances de longue durée. Si l'on considère que 5,4 % des établissements dans la région de la métropole ont déclaré avoir eu des vacances de longue durée, donc seulement 0,4 % des établissements du grand Montréal ont dû prolonger les délais de livraison à cause des vacances de longue durée. Il faut noter qu'un niveau élevé de mentions de prolongements du délai de livraison ou de refus de contrats donnerait des indices de rareté généralisée de main-d'œuvre⁸.

⁸ Pour ce qui a trait aux contrats refusés, les données régionales n'ont pas un taux de fiabilité assez élevé pour en tirer des conclusions. La version provinciale de l'EREQ offre une analyse plus approfondie des vacances de longue durée au Québec.

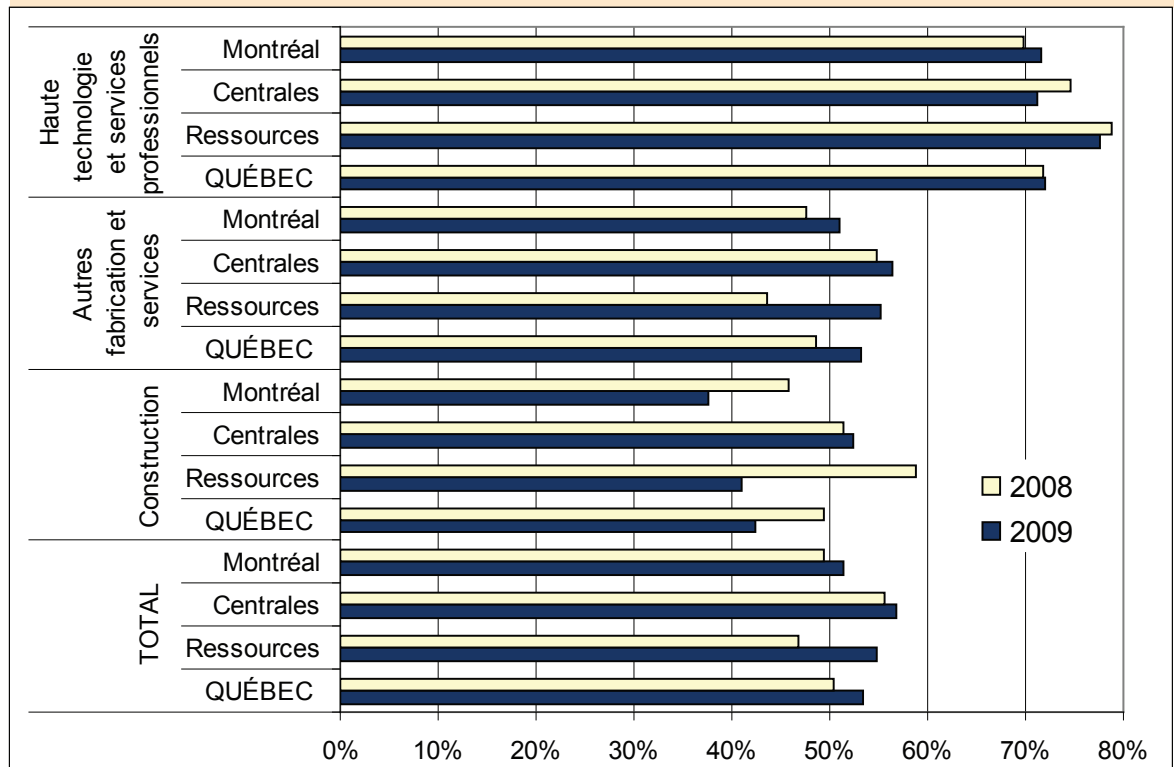
IV. La formation de la main-d'œuvre

Pas de grandes variations dans la proportion d'établissements ayant financé la formation de leurs employés

De 2008 à 2009, le financement des activités de formation a évolué de différentes façons, dépendamment des régions et des secteurs d'activité. Malgré la haute variabilité de cet indicateur en 2009 (entre 37,6 et 78,8 %), les secteurs de haute technologie ont maintenu une proportion moyenne de financement de la formation de la main-d'œuvre d'entre 71,1 % et 77,6 %.

Graphique 7

Évolution du pourcentage d'établissements ayant déclaré avoir financé la formation des employés, 2008-2009



Par ailleurs, dans les régions centrales, la variation de la proportion d'établissements a été moins prononcée que dans les autres regroupements régionaux. En effet, la différence de la proportion de mentions de financement de la formation entre 2008 et 2009 y est de moins de quatre points de pourcentage. De plus, les secteurs moins intensifs en technologie dans les régions ressources montrent des variations importantes dans la proportion d'établissements ayant financé la formation de leur personnel (plus de dix points de différence entre 2008 et 2009). Quand à Montréal, le seul secteur qui montre une variation importante de la proportion de mentions est celui de la construction (baisse de 8,3 points de pourcentage en 2009, par rapport à 2008). Fait à noter : dans le secteur de la construction, le financement de la formation est largement favorisée par des fonds sectoriels et non pas par les entreprises individuelles.

Des budgets de formation peu homogènes pour les différents secteurs et les différentes régions

La comparaison des secteurs d'activité permet d'observer la proportion d'établissements qui ont financé la formation de leur personnel en 2009. Or, cette proportion n'est pas homogène à travers les regroupements régionaux. En effet, dans la région de la métropole, ce sont les secteurs de fabrication et des services de haute technologie (77,1 % et 75,0 %, respectivement), ainsi que les services professionnels (67,6 %), qui financent la formation en plus grande proportion.

Tableau 10
Proportion d'établissements ayant déclaré avoir financé la formation des employés, par secteur, 2009

	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Fabrication de haute technologie	77,1 %	71,8 %	56,0 %	75,5 %
Services de haute technologie	75,0 %	70,8 %	89,0 %	75,4 %
Services professionnels	67,6 %	71,3 %	69,4 %	68,6 %
Autres fabrication	51,2 %	62,5 %	64,5 %	57,0 %
Autres services	50,9 %	55,3 %	53,8 %	52,6 %
Construction	37,6 %	52,4 %	40,9 %	42,4 %
TOTAL	51,3 %	56,7 %	54,9 %	53,4 %

Par ailleurs, dans les régions centrales, les deux secteurs de haute technologie et les services professionnels maintiennent une proportion de mentions de l'ordre de 71 %. Toutefois, environ 90 % des établissements du secteur des services de haute technologie dans les régions ressources ont manifesté avoir financé la formation de leur personnel. Par contre, toujours dans les régions ressources, cette proportion tombe à près de 60 % pour la fabrication de haute technologie et à 70 %, pour les services professionnels.

Étant donné que l'évolution technologique dans les industries de pointe est spécialement intense, il n'est pas surprenant de noter que les secteurs de haute technologie financent la formation de leurs employés en plus grande proportion que les autres secteurs d'activité couverts par l'enquête.

Il est aussi remarquable que dans le secteur de la construction les proportions y sont les plus basses, notamment à Montréal où seulement un établissement sur trois a financé la formation des travailleurs en 2009. Dans l'ensemble du Québec, le pourcentage de financement de la formation dans le secteur de la construction est aussi le plus bas en 2009 (à peine 42,4 % des établissements). Toutefois, cela s'explique en bonne partie pour l'existence des fonds sectoriels de financement de la formation.

La plupart des établissements déclarent avoir augmenté leurs budgets de financement en 2009

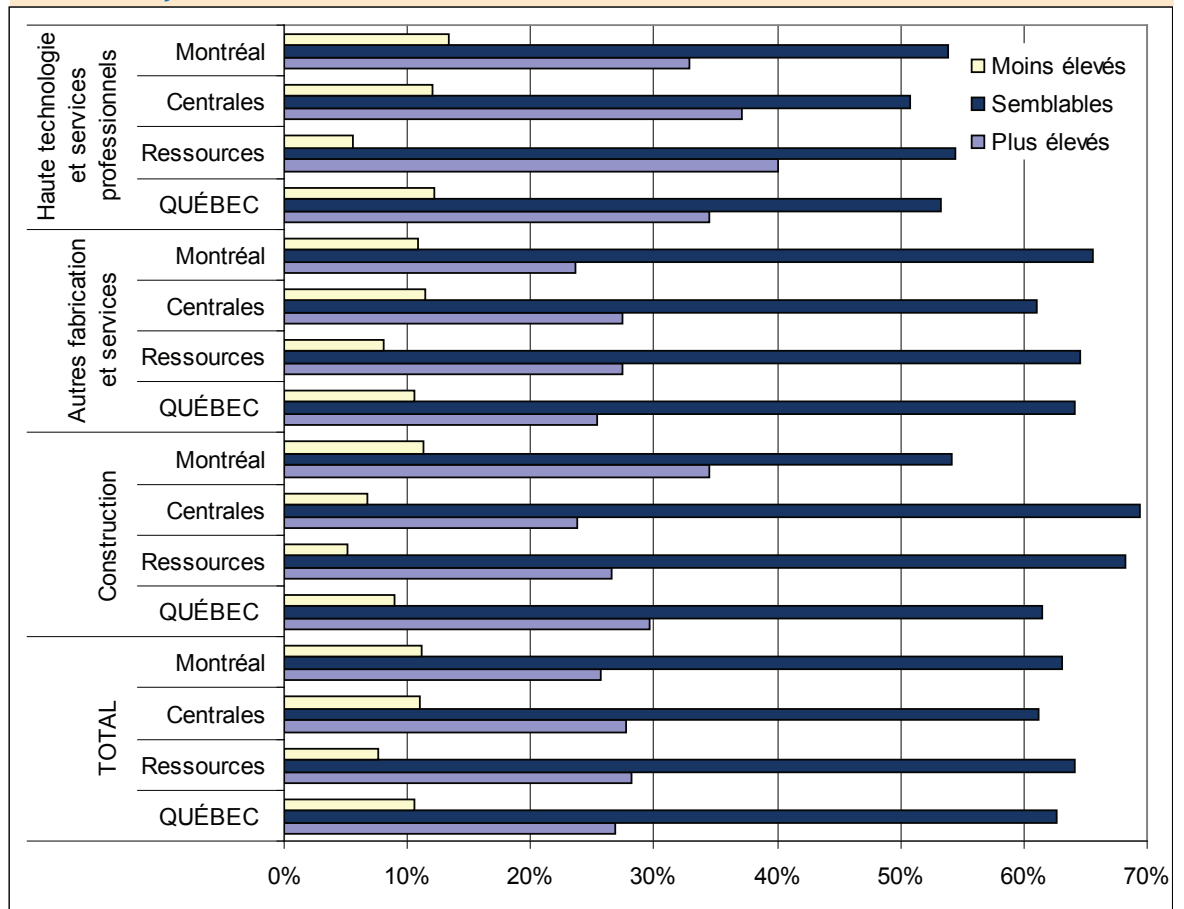
En général, les établissements de l'enquête montrent une tendance à augmenter leur niveau de financement de la formation des employés. Ainsi, dans l'ensemble du Québec, au moins 25 % des établissements ont mentionné avoir augmenté le niveau de financement de la formation. Par ailleurs, les résultats de l'enquête varient compte tenu des régions et des secteurs : les proportions n'y sont pas homogènes. Ainsi, dans les régions ressources,

40 % des établissements des secteurs de haute technologie et des services professionnels ont mentionné une hausse du financement de la formation en 2009, alors que, dans les secteurs de la fabrication et des services moins intensifs en technologie du grand Montréal, cette proportion tombe jusqu'à 23,6 %.

Quel que soit le secteur ou la région, la proportion d'établissements qui ont augmenté leur budget pour la formation des employés surpasse la proportion de ceux qui l'ont réduit. Cela dit, les écarts y sont plus grands dans les secteurs où le financement de la formation est très haut (haute technologie et services professionnels) ou très bas (construction).

Graphique 8

Évolution du financement de la formation des employés selon les secteurs et les régions. 2009 (% des mentions)



L'analyse des tendances d'un point de vue régional montre que ce sont les régions ressources qui remportent le palmarès de la croissance du financement de la formation. Dans le domaine de la haute technologie, six fois plus d'établissements des régions ressources ont décidé d'augmenter le budget de financement de la formation par rapport à ceux qui l'ont diminué. Pour sa part, le secteur de la construction, toujours dans les régions ressources, compte quatre fois plus d'établissements qui ont augmenté le financement de la formation que de ceux qui en ont moins dépensé.

Enfin, la région de Montréal et les régions centrales ont aussi des proportions importantes d'établissements qui ont décidé d'augmenter le financement de la formation par rapport à ceux qui en ont réduit leur budget. Dans ces deux groupes de régions, la proportion d'établissements qui ont augmenté le financement de la formation est, au moins, le double de ceux qui ont décidé de le réduire.

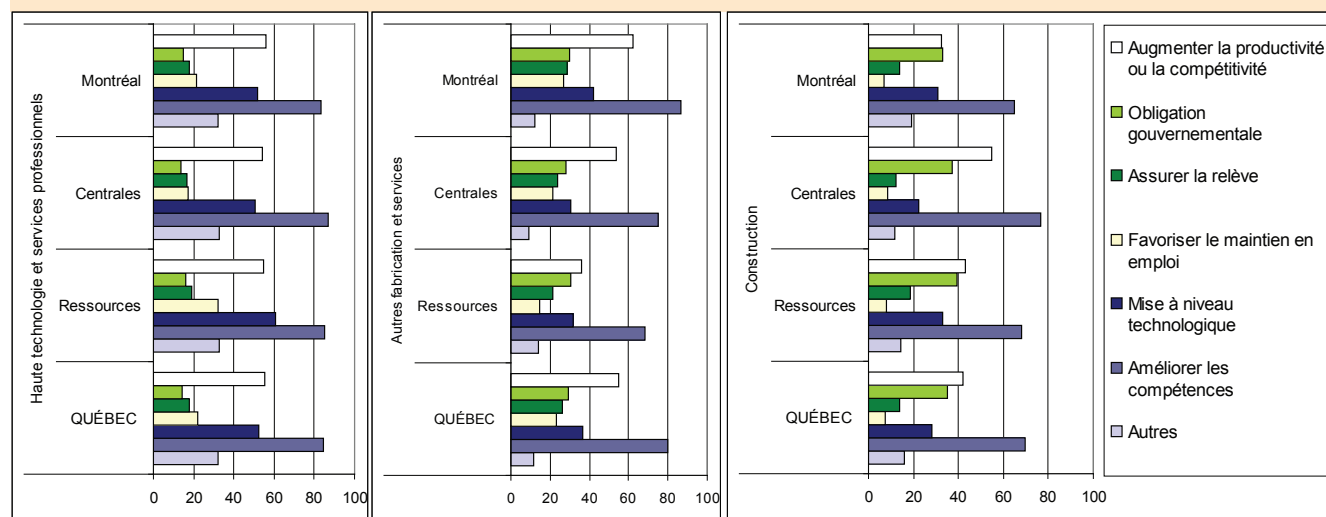
L'amélioration des compétences motive les dépenses en formation

La préoccupation d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre est évidente dans toutes les régions, spécialement dans le domaine de la haute technologie. Effectivement, plus de 80 % des établissements ont financé la formation de leur personnel pour cette raison : 83 % dans la région de Montréal, 87 % dans les régions centrales et 85 % dans les régions ressources.

De plus, les autres motifs de financement diffèrent aussi selon la région et le secteur d'activité. En ce sens, la mise à niveau technologique et l'augmentation de la productivité sont les principales raisons qui motivent le financement de la formation dans le secteur de haute technologie et des services professionnels, dans toutes les régions. Par ailleurs, d'autres raisons ont également motivé l'investissement en formation de la part des établissements. Le maintien en emploi des travailleurs, la préoccupation pour la relève, ainsi que l'obligation du gouvernement sont les autres facteurs présents dans l'enquête, bien que leur présence soit beaucoup plus faible par rapport aux principales motivations décrites ci-dessus.

Graphique 9

Raisons du financement de la formation des employés, par secteur d'activité, 2009 (% des mentions)



Pour ce qui a trait des régions, les tendances varient dépendamment du secteur d'activité. Ainsi, dans le secteur de haute technologie et des services professionnels, les proportions de mentions sont très semblables pour les trois régions. Les régions ressources sont la seule exception : elles présentent des proportions plus élevées de mentions que les autres régions pour les raisons « mise à niveau technologique » et « favoriser le maintien en emploi ».

Par ailleurs, dans le secteur « autres fabrication et services », les établissements des trois regroupement régionaux mentionnent davantage trois raisons du financement de la formation du personnel : l'amélioration des compétences, l'augmentation de la productivité ou de la compétitivité et la mise à niveau technologique. Pour sa part, les établissements des régions ressources mentionnent aussi l'obligation gouvernementale.

De plus, dans le secteur de la construction, l'amélioration des compétences et l'augmentation de la productivité ou de la compétitivité sont, encore une fois, les raisons principales du financement de la formation des travailleurs pour la part des établissements de toutes les régions. D'ailleurs, dans la région de Montréal et dans les régions ressources, la mise à niveau technologique est une autre raison importante (bien que la proportion de mentions ne soit pas si grande que celle du secteur de haute technologie). Finalement, l'obligation gouvernementale est aussi une autre raison dont le pourcentage de mentions est assez élevé, notamment dans les régions centrales et ressources.

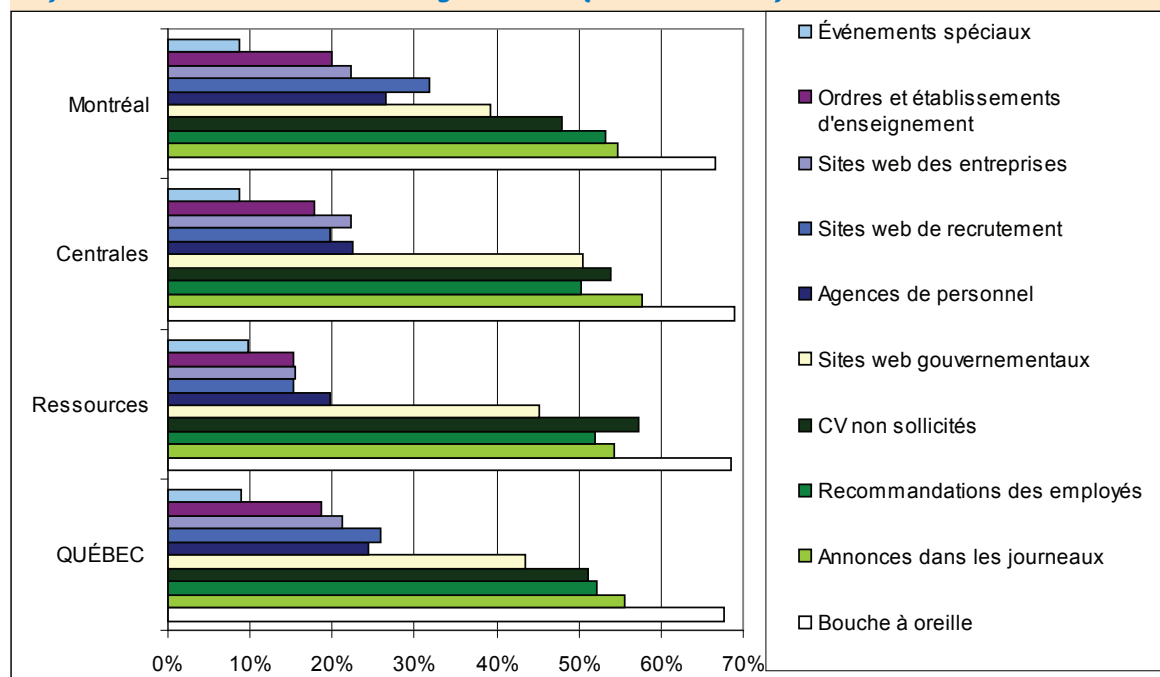
V. Les moyens de recrutement

Toute une panoplie de moyens de recrutement pour les établissements

Les établissements ont déclaré avoir comblé leurs besoins de main-d'œuvre par l'intermédiaire d'une grande variété de moyens. Il est intéressant de noter que les cinq principaux moyens de recrutement sont les mêmes dans les trois regroupement régionaux.

Graphique 10

Moyens de recrutement, selon les régions, 2009 (% des mentions)



En général, le bouche à oreille est le principal moyen de recrutement pour les établissements couverts par l'enquête, et ce, pour les trois regroupements régionaux. En effet, à Montréal, 66,6 % des établissements ont déclaré avoir utilisé ce moyen de recrutement, tandis que cette proportion est de 69,0 % pour les régions centrales et de 68,6 % pour les régions ressources. De plus, les établissements des régions ressources ont mentionné les banques de CV non sollicités (57,2 %) comme deuxième moyen de recrutement le plus important. À Montréal et dans les régions centrales, par contre, les établissements ont mentionné les annonces dans les journaux (54,8 % et 57,6 %, respectivement) comme deuxième moyen de recrutement le plus utilisé, après le bouche à oreille.

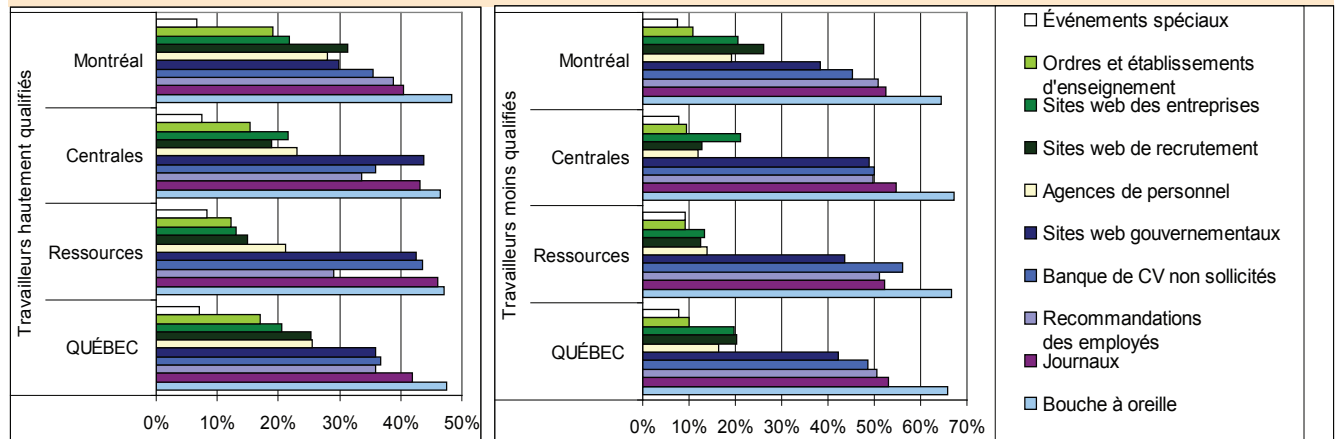
Le recrutement des travailleurs hautement qualifiés utilise une plus grande variété de moyens

Il y a quelques différences à noter dans les proportions d'utilisation des différents moyens de recrutement dans les trois regroupements régionaux selon le niveau de qualification des travailleurs. D'abord, pour le recrutement de travailleurs hautement qualifiés, les établissements utilisent surtout les sites Web de recrutement, le bouche à oreille, les

agences de recrutement, les ordres professionnels et les universités. D'un autre côté, le recrutement de travailleurs moins qualifiés est surtout fait par l'intermédiaire des sites Web gouvernementaux de recrutement, du bouche à oreille, des annonces dans les journaux, des banques de CV non sollicités, ou des recommandations d'autres employés.

Graphique 11

Moyens de recrutement, selon le niveau de qualification et les régions, 2009 [% des mentions]



Le bouche à oreille est la méthode principale pour le recrutement des travailleurs moins qualifiés : les deux tiers des établissements des trois régions ont mentionné l'avoir utilisé. Le pourcentage d'établissements qui ont utilisé cette approche est légèrement plus haut dans les régions centrales et ressources (67 % environ pour chacun des deux groupes de régions). Un autre moyen important est la banque de CV non sollicités, dont environ 50 % des établissements ont déclaré s'être servi pour faire le recrutement des travailleurs moins qualifiés. En outre, les établissements des régions ressources montrent le plus haut pourcentage d'utilisation de cette méthode (56,2 %).

Par ailleurs, les régions centrales et ressources utilisent aussi l'ensemble des sites Web gouvernementaux pour le recrutement des travailleurs de tout niveau de qualification. En effet, environ quatre établissements sur dix dans ces deux groupes de régions se sont servis des sources Web mises à leur disposition par le gouvernement pour recruter leur personnel, tandis que cette proportion tombe à environ un tiers pour les établissements de Montréal.

VI. Avantages favorisant le maintien en emploi

Les tendances dans l'évolution des avantages de maintien en emploi changent selon les régions et les secteurs

En général, la proportion d'établissements qui ont offert des avantages sociaux pour favoriser le maintien en emploi à leur personnel a augmenté en 2009. Cependant, ce résultat n'est pas uniforme ni pour les régions ni pour les secteurs d'activité.

Tableau 11

Évolution du pourcentage des établissements ayant déclaré avoir offert des avantages de maintien en emploi, selon les secteurs d'activité et les régions, 2008-2009 (% des mentions)

		2008	2009
Haute technologie et services professionnels	Montréal	84,0 %	87,1 %
	Centrales	88,2 %	85,2 %
	Ressources	88,5 %	89,6 %
	QUÉBEC	85,4 %	86,9 %
Autres fabrication et services	Montréal	68,1 %	72,9 %
	Centrales	72,6 %	70,1 %
	Ressources	66,2 %	61,2 %
	QUÉBEC	68,8 %	70,1 %
Construction	Montréal	44,9 %	53,7 %
	Centrales	55,7 %	60,1 %
	Ressources	53,6 %	42,3 %
	QUÉBEC	49,5 %	54,0 %
TOTAL	Montréal	67,1 %	71,9 %
	Centrales	71,0 %	69,8 %
	Ressources	66,3 %	60,7 %
	QUÉBEC	67,9 %	69,5 %

Une proportion plus grande d'établissements de la région de Montréal ont mentionné avoir offert des avantages de maintien en emploi à leurs travailleurs en 2009 par rapport à 2008, et ce, dans les trois grands secteurs d'activité. Le secteur de la construction dans la région de Montréal a vu la hausse la plus importante, avec neuf points de pourcentage de plus en 2009 qu'en 2008. Par ailleurs, la proportion d'établissements de haute technologie qui offrent des avantages de maintien en emploi est beaucoup plus élevée. Ainsi, dans les régions ressources, cette proportion est presque le double de celle des établissements du secteur de la construction (90 % en haute technologie versus 42 % en construction).

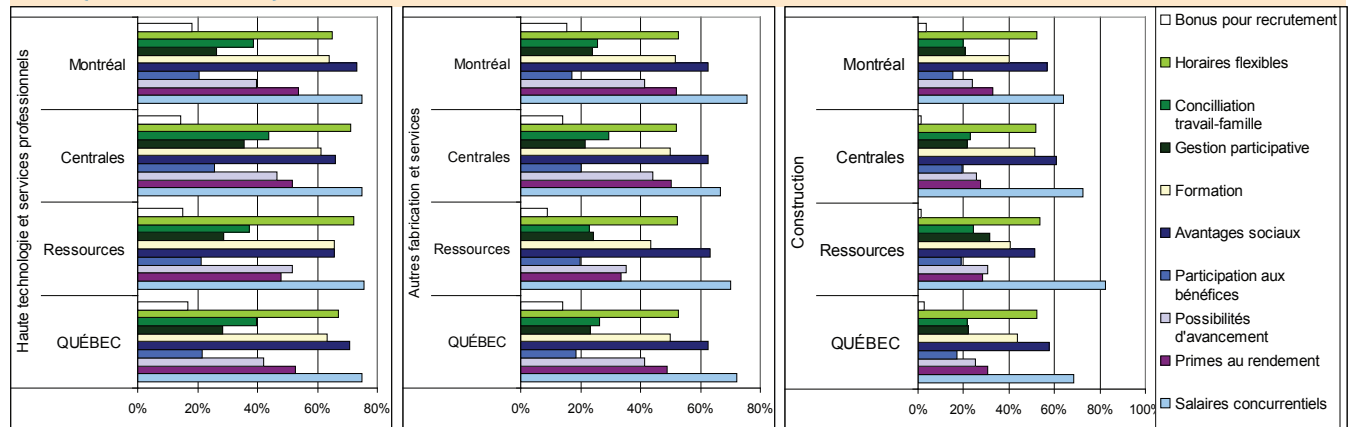
Des salaires concurrentiels et des avantages sociaux divers pour maintenir les travailleurs en emploi

Partout dans l'univers de l'enquête, les salaires concurrentiels et les avantages sociaux⁹ sont les stratégies principales dont les établissements se servent pour retenir leur personnel.

⁹ Congés payés supérieurs aux Normes du travail, congés de maladie, assurances collectives, régime de retraite, programmes d'aide aux employés, etc.

Graphique 12

Types d'avantages de maintien en emploi offerts par les établissements, selon les régions et les niveaux de qualification, 2009 (% des mentions)



Dans la région de Montréal, les salaires concurrentiels ont été mentionnés par les trois quarts des établissements des secteurs de haute technologie et des services professionnels, ainsi que dans les secteurs des autres fabrications et services. De plus, le grand secteur montréalais de la haute technologie (fabrication et services) et des services professionnels présente des niveaux élevés de mentions pour les avantages sociaux divers (73 %), la formation (64 %) et les horaires flexibles (65 %).

Pour ce qui est des régions centrales, les salaires concurrentiels font également partie des avantages parmi les plus mentionnés par les établissements : 75 % dans les établissements de haute technologie, 72 % dans le secteur de la construction et 67 % dans les autres fabrication et services. Viennent ensuite les avantages sociaux divers, dont le pourcentage de mentions demeure autour de 65 % pour les différents secteurs d'activité. À l'instar des établissements de Montréal, la formation et les horaires flexibles sont des avantages très utilisés dans le secteur de haute technologie et des services professionnels pour les régions centrales, soit 61 % et 71 %, respectivement.

Les régions ressources ne font pas exception en ce qui concerne les salaires concurrentiels : dans le secteur de la construction, le pourcentage de mentions atteint 83 % des établissements. De plus, les établissements du secteur de haute technologie des régions ressources utilisent aussi les avantages sociaux divers (66 %), la formation (66 %) et les horaires flexibles (72 %), principalement.

Par ailleurs, les avantages les moins mentionnés sont la participation aux bénéfices, la gestion participative¹⁰ et les bonus pour recrutement. Les pourcentages de mentions en sont très bas pour les trois régions : malgré de légères variations entre les secteurs, ces avantages sont utilisés par moins du tiers des établissements de l'univers de l'enquête.

10 Gestion où les employés participent à la prise de décisions de l'entreprise.

VII. Mesures de conciliation travail-famille

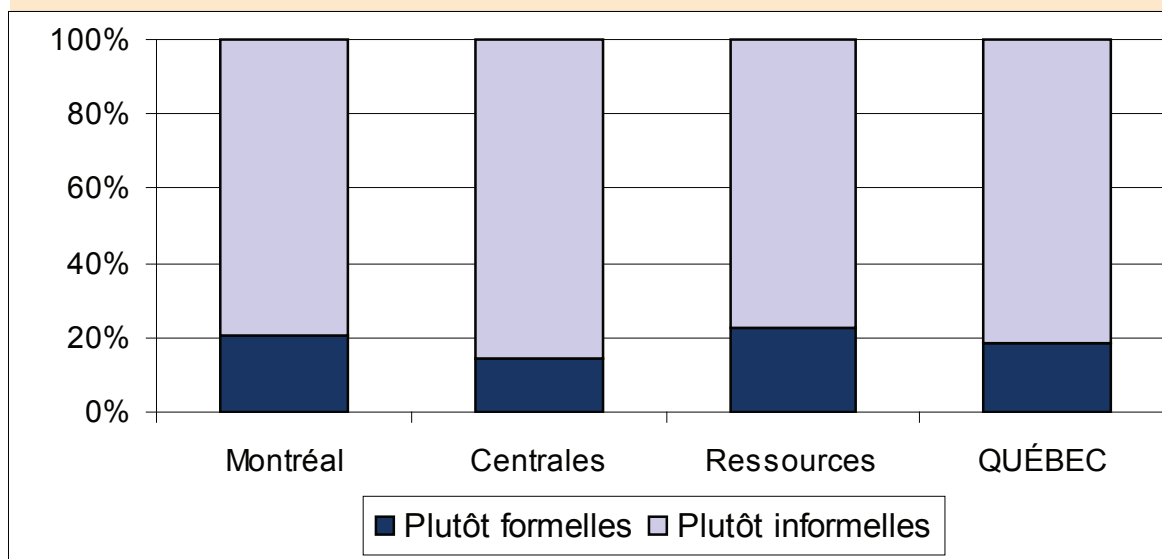
La proportion d'établissements offrant des mesures de conciliation travail-famille est passée de 23 % à 27 % dans les établissements couverts par l'enquête. Cette tendance à la hausse est aussi présente dans les trois regroupements régionaux. Ainsi, dans le grand Montréal, 27 % des établissements ont mentionné avoir offert des mesures de conciliation travail-famille en 2009, tandis que cette proportion est de 30 % et 24 % pour les régions centrales et ressources, respectivement. Or, dans les régions ressources, la proportion de mentions en 2008 était de 20 %, ce qui représente une augmentation de dix points de pourcentage.

Une prédominance de mesures informelles pour la conciliation travail-famille

Une grande majorité des établissements a déclaré avoir appliqué des mesures de conciliation travail-famille plutôt informelles, c'est-à-dire, des mesures qui ne sont ni inscrites dans les politiques de l'entreprise ni communiquées formellement au personnel.

Graphique 13

Type de mesures de conciliation travail-famille, selon les régions, 2009



Dans les régions centrales, la proportion d'établissements où les mesures de conciliation sont plutôt informelles atteint 86 % des mentions. Les résultats pour Montréal et les régions ressources sont légèrement plus faibles, soit de 80 % et 77 %, respectivement.

Plusieurs établissements font des consultations sur les besoins de leur personnel

Une analyse plus en détail montre que, dans les régions de Montréal et centrales, parmi les établissements offrant des mesures de conciliation travail-famille, plus de 17 %¹¹ ont déclaré avoir fait des consultations sur les besoins de leurs employés dans le but de faciliter la conciliation travail-famille. Cette mesure n'est pas autant utilisée dans les établissements des régions ressources (11,4 %), où l'on offre surtout des remplacements lors d'absences

11 Ces pourcentages correspondent au total de l'emploi par regroupement régional.

imprévues (15,0 %). Dans les régions centrales, outre consulter les employés sur leurs besoins, les établissements renforcent la conciliation travail-famille en remplaçant les travailleurs lors d'absences imprévues (18,1 %). Le télétravail est aussi une mesure assez populaire dans les trois régions, notamment dans la région de la métropole (10,7 %).

Tableau 12

Mesures de conciliation travail-famille offertes, selon les régions, 2009 (% de l'emploi)

	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Consultation sur les besoins des employés	17,2 %	18,7 %	11,4 %	16,6 %
Bonification des congés pour la famille	8,4 %	6,3 %	4,2 %	7,1 %
Télétravail	10,7 %	9,9 %	5,7 %	9,7 %
Remplacement lors d'absences imprévues	11,8 %	18,1 %	15,0 %	13,8 %
Services sur le lieu du travail*	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %

*Sauf le financement d'activités sociales

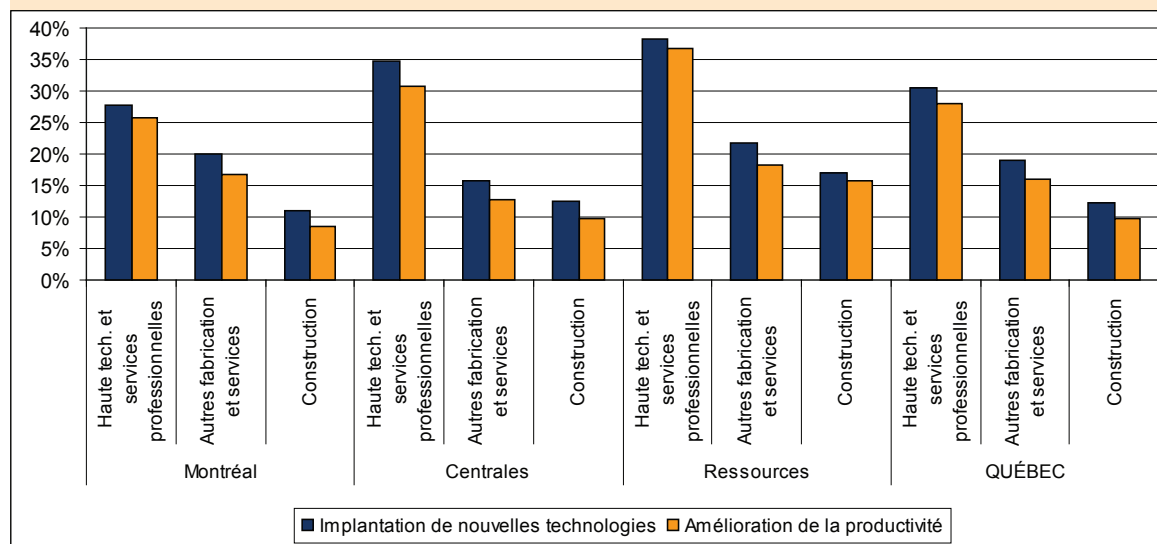
VIII. L'implantation de nouvelles technologies¹²

Les nouvelles technologies favorisent la hausse de la productivité dans les établissements

Le pourcentage d'établissements qui ont mentionné avoir eu une meilleure productivité grâce à l'implantation de nouvelles technologies est assez élevé dans l'univers de l'enquête. Or, le secteur de la haute technologie est celui où l'implantation de nouvelles technologies est la plus présente. De plus, l'amélioration de la productivité due à la mise en place de nouvelles technologies est aussi plus importante dans ce secteur : parmi les établissements qui ont implanté de nouvelles technologies, neuf sur dix mentionnent avoir amélioré leur productivité.

Graphique 14

Implantation de nouvelles technologies et amélioration de la productivité, selon les secteurs et les régions, 2009 [% des mentions]



Par ailleurs, la différence entre la proportion d'établissements qui ont déclaré avoir implanté de nouvelles technologies et la proportion d'établissements où cette implantation a permis d'améliorer la productivité du travail ne surpasse pas les quatre points de pourcentage. Par exemple, dans les régions centrales, le secteur de la haute technologie et des services professionnels présente une proportion d'implantation de nouvelles technologies de 34,7 %, ainsi qu'une proportion de mentions d'amélioration de la productivité de 30,8 % des établissements, ce qui fait une différence de 3,9 points de pourcentage. De plus, les régions ressources présentent la plus haute proportion d'établissements qui ont mis en place de nouvelles technologies dans tous les secteurs, soit 38,2 % dans le grand secteur de la haute technologie et des services professionnels. Enfin, étant donné le fort composant numérique des activités productrices liées à la haute technologie, il n'est pas surprenant que ce secteur concentre les pourcentages les plus élevés de mentions d'installation de nouvelles technologies dans les trois régions.

¹² Les nouvelles technologies regroupent les nouveaux logiciels, les nouveaux procédés et les nouveaux équipements.

Des effets importants dans les établissements à cause de l'implantation des nouvelles technologies

L'implantation de nouvelles technologies dans les établissements couverts par l'enquête est à l'origine de plusieurs changements, dont les changements dans l'organisation du travail. En effet, dans les régions ressources, la proportion d'établissements qui ont vu changer leur organisation à cause des nouvelles technologies est de 73 %. Ce pourcentage est de 62 % pour la région de Montréal et pour les régions centrales.

De plus, le besoin de formation est un autre effet important enregistré par les établissements ayant déclaré avoir implanté de nouvelles technologies en 2009. La moitié des établissements de la région de Montréal ont mentionné des besoins de formation à cause des nouvelles technologies, alors que ce pourcentage pour les régions centrales et ressources est de 43 % et de 60 %, respectivement.

Tableau 13
Effets de l'implantation de nouveaux logiciels, selon les régions, 2009 (% des mentions)

	Montréal	Centrales	Ressources	QUÉBEC
Changement dans l'organisation du travail	62 %	62 %	73 %	64 %
Réduction de la charge de travail	46 %	54 %	31 %	45 %
Augmentation de la charge de travail	13 %	14 %	17 %	14 %
Réduction des heures de travail	14 %	22 %	13 %	16 %
Augmentation des heures de travail	3 %	6 %	2 %	4 %
Création d'emplois	12 %	9 %	8 %	10 %
Suppression d'emplois	5 %	9 %	4 %	5 %
Besoins de formation	50 %	43 %	60 %	50 %

Un autre effet à considérer de l'implantation de nouvelles technologies est la « réduction de la charge de travail » : bien que, dans certains cas, il y ait eu une augmentation de la charge de travail, la proportion d'établissements qui a déclaré avoir eu des réductions de la charge de travail est beaucoup plus importante. Une tendance semblable peut s'observer dans le cas des heures travaillées : malgré l'incidence moindre de l'implantation de nouvelles technologies sur cet indicateur, la tendance du nombre d'heures travaillées est davantage à la baisse qu'à la hausse.

Par ailleurs, selon les établissements de Montréal et des régions ressources, ces implantations ont surtout eu des effets positifs sur l'emploi : les établissements étant relativement plus nombreux à connaître de la création d'emplois que des suppressions. Ainsi, contrairement à la croyance, les implantations de nouvelles technologies n'ont pas principalement entraîné des pertes d'emplois. Toutefois, dans les régions centrales, la leçon à tirer est moins claire, car l'incidence de la création et de la suppression d'emplois est équivalente.



Imprimé sur du papier contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation,
certifié Éco-Logo, procédé sans chlore et fabriqué au Québec à partir d'énergie biogaz.

Le CETECH est une unité d'Emploi-Québec dédiée à l'amélioration de la connaissance du marché du travail, de l'emploi hautement qualifié et des secteurs de haute technologie. Le CETECH s'intéresse également aux différentes relations entre l'emploi et la technologie.

Le CETECH produit et diffuse des analyses, des articles, des études et des avis sur des sujets reliés à ses domaines d'expertise. Ces travaux visent à informer et à éclairer la prise de décision (choix de carrière, gestion des ressources humaines, élaboration de politiques gouvernementales, etc.), tout en favorisant une meilleure compréhension du rôle joué par le capital humain et la technologie dans la progression des niveaux de vie.

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec - Dimension régionale, données de 2009

Cette publication est réalisée par le CETECH
Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) - Emploi-Québec

Abonnement et changement d'adresse

CETECH
276, rue Saint-Jacques, 6^e étage, Montréal (Québec) H2Y 1N3, téléphone : (514) 864-8234
Télécopieur : (514) 864-7870, courrier électronique : cetech@mess.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2011
Bibliothèque nationale du Canada, 2011
ISSN 1712-7580 (imprimé)
ISSN 1712-7599 (pdf)

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH - www.cetech.gouv.qc.ca

Équipe de l'EREQ régionale

Coordination : Guylaine Baril
Analyse et rédaction : Raphael Vargas Benavente, économiste
Conception et développement informatiques : Omar Choucair
Production de données et préparation de l'annexe statistique : Carole Gravel et Bryan Speight
Conception graphique et mise en pages : Stéphane Leroux

Ce document fait partie de la série Les Indicateurs du CETECH

ISSN 1717-3280 (imprimé)
ISSN 1717-3299 (pdf)