

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

En collaboration avec
l'Institut de la statistique du Québec

Dans la série

Les Indicateurs du

Volume 6
Automne 2006

CETECH
Centre d'étude sur l'emploi
et la technologie

Faits saillants

Même s'ils représentaient près des deux tiers des répondants (66,3 %), les établissements de 5 à 19 employés ne regroupaient que le quart (26,1 %) de la main-d'œuvre. Pour leur part, les grands établissements (100 employés et plus) ne réunissaient qu'une infime partie des répondants (5 %), mais ils employaient plus du tiers des travailleurs (36,1 %) de notre univers.

Certaines industries font face à un roulement de personnel supérieur à celui qu'on observe pour l'ensemble du marché du travail. À cet égard, l'hébergement et la restauration (43,9 %), la gestion d'entreprises (41,7 %) et la construction (41,6 %) affichent les plus hauts taux de roulement.

En ce qui concerne les professions, le taux de roulement est inversement proportionnel au niveau de qualification des travailleurs. Les travailleurs qui occupent des emplois hautement qualifiés affichent un taux de roulement de près de 15 %, alors que ceux relativement moins qualifiés enregistrent un taux qui est au moins deux fois plus élevé.

Le nombre de postes vacants s'est chiffré à 72 000 en 2005, en hausse de 0,7 % par rapport à 2004. La fabrication de haute technologie (-8,4 %) et la construction (-7,4 %) sont les seuls secteurs à avoir connu un recul des postes vacants totaux en 2005.

On comptait un peu plus de 19 000 postes vacants de quatre mois et plus en 2005, soit environ 6 000 postes de plus qu'en 2004. Ramenés en pourcentage de l'emploi, ces derniers représentaient 1 % de l'emploi de notre enquête, en hausse de 0,3 point de pourcentage comparativement à l'année 2004.

Les petits établissements sont davantage susceptibles de rencontrer des difficultés de recrutement. Alors que le taux de vacances de longue durée se chiffrait à 1 % pour l'ensemble des répondants, ce dernier était de 1,5 % pour les petits établissements (entre 5 et 19 employés) contre seulement 0,6 % pour les employeurs ayant 100 salariés et plus.

Les emplois hautement qualifiés ont été à l'origine de la hausse des vacances de longue durée. En 2005, ces emplois représentaient un poste vacant de longue durée sur quatre (25,2 %). On comptait, en 2005, deux fois plus de postes vacants de quatre mois et plus (7 600) pour cette catégorie d'emploi que l'année précédente.

Suite des faits saillants en page 3

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec

Cette publication est réalisée par le
Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)
Emploi-Québec

Coordination : Frédéric Savard

Analyse et rédaction : Frédéric Savard, économiste

Équipe de l'EREQ : Guylaine Baril, Malika Hamzaoui et Frédéric Savard

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

Support technique et mise en page : Stéphane Leroux

Secrétariat : Francine Lessard

Conception : CETECH

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, 2006
Bibliothèque nationale du Canada, 2006
ISSN 1499-688X (imprimé)
ISSN 1499-6898 (en ligne)

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 (en ligne)

suite des faits saillants

Le « manque de candidats ayant l'expérience requise » est encore la raison la plus évoquée par les répondants pour expliquer la présence de postes vacants de quatre mois et plus, alors qu'elle récolte 40,3 % des voix.

L'utilisation des heures supplémentaires est de loin la mesure la plus populaire afin de pallier les postes vacants de longue durée. Un établissement sur deux (49,8 %) déclarait avoir eu recours à ce moyen en 2005.

La présence ou non d'activité de formation pour le personnel est fortement corrélée avec la concentration d'emplois hautement qualifiés dans une industrie. Les établissements de la fabrication et des services de haute technologie tout comme ceux des services professionnels ainsi que de la finance, assurance et immobilier tiennent le haut du pavé, alors que plus de 70 % d'entre eux affirment avoir offert des activités de formation en 2005, contre 54,9 % pour l'ensemble des répondants.

La formation du personnel (67,6 %), la motivation de ce dernier (66,3 %) et l'amélioration du climat de travail (60,7 %) arrivent en tête des mesures mises en place par les répondants en matière de gestion des ressources humaines.

Cependant, les questions relatives à la relève de la main-d'œuvre (47 %) tout comme celles concernant l'embauche et le recrutement (45,4 %) des nouveaux employés font partie des mesures de gestion des ressources humaines pour lesquelles les répondants estiment qu'il reste des améliorations notables à apporter.

Présentation

L'enquête sur l'emploi et le recrutement au Québec (EREQ) est une enquête axée sur la comparaison du suivi de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre dans les secteurs de haute technologie et les autres secteurs, d'une part; dans les professions très qualifiées et les professions moins qualifiées, d'autre part. Elle est conçue par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie au Québec (CETECH) et réalisée pour le compte de ce dernier par l'Institut de la statistique du Québec, qui assure la confection du plan d'échantillonnage, la cueillette et le traitement statistique des données.

L'enquête porte sur un échantillon de plus de 6 000 établissements, issu de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada et couvre tous les secteurs de l'économie québécoise, à l'exception du secteur primaire et du secteur public. L'échantillon est stratifié de façon à produire des données valables pour la fabrication de haute technologie, les services de haute technologie, les autres secteurs de fabrication, les autres secteurs des services et l'industrie de la construction.

La dernière édition de l'enquête nous aura permis d'apporter des modifications majeures à la stratification des secteurs couverts. Désormais, l'enquête fournit de l'information détaillée sur les grandes composantes industrielles qui forment l'entité des services, qui étaient regroupées auparavant dans les « autres services ». De plus, le secteur de la fabrication a également fait l'objet d'un remaniement. Ce dernier a été décomposé en quatre grandes catégories, à savoir la fabrication intensive en main-d'œuvre, la fabrication primaire, la fabrication secondaire et la fabrication intensive en capital. La fabrication intensive en main-d'œuvre regroupe les industries de l'alimentation et des boissons, du textile et du vêtement ainsi que l'industrie du meuble. Pour leur part, les établissements de fabrication primaire réunissent l'industrie du bois, du papier, du pétrole et du charbon, des produits minéraux non métalliques, ainsi que la première transformation des métaux. De leur côté, les établissements manufacturiers ayant des activités dans les produits chimiques, le caoutchouc et le plastique tout comme ceux reliés aux produits métalliques font partie de la fabrication secondaire. Enfin, les industries de fabrication intensive en capital rassemblent l'impression, la fabrication de machines, les produits électriques,

électroniques et informatiques ainsi que le matériel de transport. Cette nouvelle désagrégation sectorielle nous permettra à l'avenir d'effectuer un suivi plus serré des différents thèmes que couvre l'enquête et améliorera, par le fait même, notre connaissance du marché du travail.

En ce qui concerne les secteurs de haute technologie, il convient de mentionner qu'ils ont été retenus 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 recouvrent 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 trois grandes catégories. La première catégorie est celle dite des travailleurs hautement qualifiés qui occupent des emplois requérant ordinairement une formation postsecondaire et qui regroupe les cadres, les professionnels et les techniciens de niveau collégial. À l'intérieur de cette catégorie, des données spécifiques sont recueillies pour les professions appartenant aux sciences naturelles et appliquées (informatique, génie, mathématique et autres sciences), à cause du rôle stratégique qu'elles jouent dans le domaine de la haute technologie. La deuxième catégorie rassemble les emplois techniques exigeant habituellement une formation professionnelle au niveau secondaire. Elle a été désagrégée en trois sous-groupes, soit les métiers (électriciens, plombiers, mécaniciens, etc.), le personnel de supervision des ventes ou de la production, et le personnel de secrétariat. La troisième grande catégorie réunit les travailleurs de niveaux intermédiaire et élémentaire (selon les termes de la classification nationale des professions) qui occupent des emplois nécessitant une formation de niveau secondaire ou moins. Cette vaste catégorie a été répartie en trois sous-groupes, soit le personnel général de bureau, le personnel général de la vente et des services et les travailleurs de la production ou de domaines connexes.

En plus des changements apportés aux secteurs, nous avons également procédé, au cours de la dernière année, à l'ajout d'un nouveau thème qui sera récurrent année après année dans le questionnaire. Aux sujets existants (emploi, embauches et départs d'employés, postes vacants) s'est ajoutée une question relative à la formation des travailleurs en emploi. Compte tenu de l'importance stratégique de cet aspect, la disponibilité d'une telle information ne peut que bonifier la compréhension et les enjeux liés au marché du travail du Québec.

Les informations données ici correspondent aux indications de base. Le lecteur est invité à se reporter en annexe pour de plus amples précisions concernant les définitions et la méthodologie de l'enquête.

En terminant, il convient de dire un mot sur la qualité de nos données. Comme toute enquête fondée sur un échantillon de la population totale, les résultats sont soumis à un coefficient de variation qui exprime - en pourcentage de l'estimation - les bornes supérieures et inférieures entre lesquelles le résultat réel de la population se situe. Bien entendu, les résultats sont d'autant plus précis que le coefficient de variation est petit. Dans les tableaux détaillés figurant en annexe, lorsque le coefficient de variation excède 25 %, la donnée est annotée d'un astérisque indiquant par là qu'il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation de résultats insuffisamment précis. Enfin, pour les personnes qui le désirent, l'annexe II à la fin du présent document fournit de plus amples informations sur la méthodologie de l'enquête.

I. La situation de l'emploi

La répartition de l'emploi

Les établissements enquêtés – établissements du secteur privé de cinq employés et plus, à l'exception des secteurs primaire et public – comptaient plus de 2 millions de salariés en 2005.

La répartition de l'emploi selon la taille de l'établissement constitue une nouveauté en 2005. À cet égard, les petits établissements (entre 5 et 19 employés) regroupaient environ le quart de la main-d'œuvre (26,1 %) de notre enquête, mais ils y représentaient deux établissements sur trois (66,3 %). Quant à eux, les établissements comptant entre 20 et 99 travailleurs employaient plus du tiers de la main-d'œuvre (37,8 %), tout en regroupant un peu plus du quart des établissements. Enfin, même s'ils ne représentaient qu'une infime partie des établissements (5 %), les grands établissements (100 employés et plus) avaient à leur solde plus du tiers des travailleurs (36,1 %) compris dans notre univers.

Un marché du travail en mouvement

Le marché du travail est le théâtre de mouvements incessants d'embauches et de départs d'employés d'un établissement donné. En effet, plusieurs personnes sont embauchées à tout moment de l'année, alors que plusieurs autres perdent ou quittent leur emploi dans divers domaines, et ce, peu importe leur niveau de qualification. Ce phénomène continu tient à l'expansion et à la création d'emplois dans certains établissements ainsi qu'à la contraction de l'activité et à des pertes d'emplois dans d'autres. En 2005, ces mouvements (embauches et départs d'employés combinés) ont été estimés à plus de 1,2 million au Québec.

L'information sur les embauches et les départs d'employés nous permet d'évaluer l'intensité des mouvements sur le marché du travail ou encore le dynamisme de ce dernier. Une façon de mesurer cet aspect consiste à calculer un taux de roulement de la main-d'œuvre¹. Pour ce faire, il suffit d'additionner les embauches et les départs de travailleurs que l'on divise par l'emploi du secteur étudié. Par la suite, on divise ce résultat par deux, de façon à obtenir un taux

¹ Une autre façon, qui revient au même, est d'additionner les taux d'embauches et de cessations d'emploi et de les diviser par deux, de façon à obtenir une moyenne.

moyen de roulement de la main-d'œuvre. Sur cette base, les résultats de l'enquête montrent qu'environ 30 % des travailleurs auraient soit commencé un nouvel emploi ou encore, pour diverses raisons, auraient quitté leur emploi.

Graphique 1

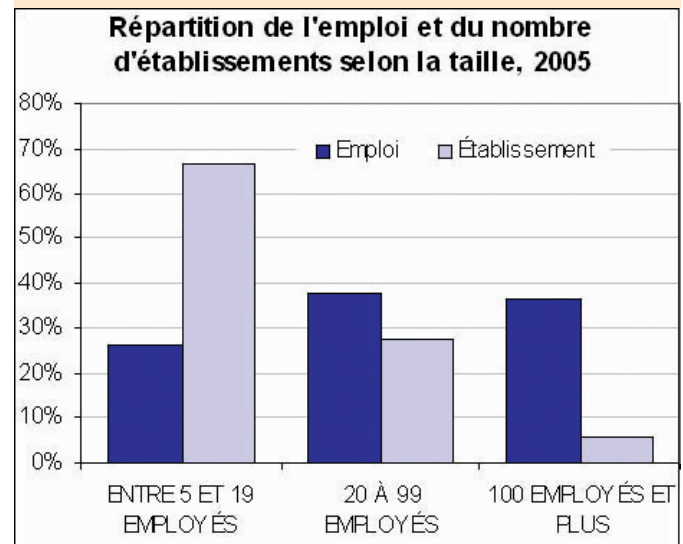


Tableau 1

Taux de roulement de la main-d'œuvre selon certaines industries, 2005

FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	14,1 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	18,7 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	14,6 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	10,9 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	21,1 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	22,5 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	21,7 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	17,5 %
SERVICES PROFESSIONNELS	29,6 %
CONSTRUCTION	41,6 %
FABRICATION	20,4 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	18,4 %
FABRICATION PRIMAIRE	23,3 %
FABRICATION SECONDAIRE	23,5 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	17,9 %
SERVICES	33,1 %
COMMERCE	34,9 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	23,9 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	14,7 %
GESTION D'ENTREPRISES	41,7 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	37,8 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	43,9 %
AUTRES SERVICES	25,7 %
TOTAL	30,4 %

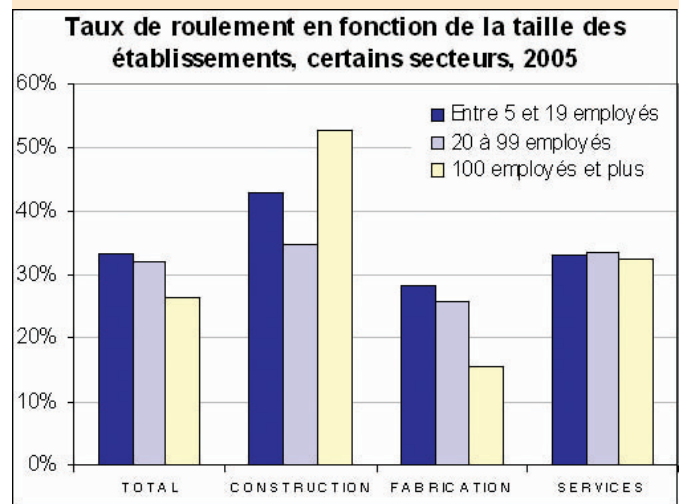
Un taux de roulement qui varie grandement d'une industrie à l'autre...

Les mouvements de main-d'œuvre varient fortement d'une industrie à l'autre. Ainsi, comme on peut le constater au tableau 1, certains secteurs font face à un roulement de personnel qui est supérieur à ce que l'on observe pour l'ensemble du marché du travail. À cet égard, l'hébergement et restauration (43,9 %), la gestion d'entreprises (41,7 %) et la construction (41,6 %) tiennent le haut du pavé à ce chapitre. À l'opposé, les industries de haute technologie (18,1 %) et la fabrication en général (20,4 %) tout comme la finance, assurance et immobilier (14,7 %) affichent un taux de roulement qui est relativement plus faible comparativement à l'ensemble du marché du travail.

Les petits établissements (entre 5 et 19 employés) sont à la fois à l'origine du plus grand volume d'embauches et du plus grand volume de cessations d'emploi en proportion du nombre de travailleurs qu'ils emploient. Comme on peut le constater au graphique 2, le taux de roulement de la main-d'œuvre diminue en fonction de la taille de l'établissement. Cette observation est d'autant plus vraie lorsqu'on compare les grands établissements (100 employés et plus) avec ceux ayant entre 5 et 19 employés. La rétention de la main-d'œuvre est donc plus difficile pour les petits établissements que pour les grands. Cette observation n'est pas surprenante dans la mesure où les travailleurs qui œuvrent pour de grandes entreprises jouissent, habituellement, d'avantages sociaux plus importants. Elles ont donc une plus grande capacité d'attraction et de rétention auprès des travailleurs. De plus, ces dernières ont, règle générale, plus de facilité à faire face aux aléas de la conjoncture économique.

Le portrait lié à la taille varie cependant d'un secteur à l'autre. En effet, c'est dans les grands établissements de la construction qu'on observe le plus haut taux de roulement pour ce secteur (52,7 %). La relation entre le taux de roulement et la taille des établissements est cependant très forte dans la fabrication, alors que les petits établissements (entre 5 et 19 employés) ont un taux de roulement qui est presque deux fois supérieur (28,2 %) à celui des établissements qui comptent 100 employés ou plus (15,5 %). Enfin, cette relation n'est pas vérifiée dans les services, alors que le taux de roulement est sensiblement le même quelle que soit la taille des établissements.

Graphique 2



... et d'une profession à l'autre

Une corrélation entre le niveau de compétences et le taux de roulement ressort également lorsqu'on examine les résultats par professions. En effet, le taux de roulement est inversement proportionnel au niveau de qualification des travailleurs. Ainsi, les travailleurs hautement qualifiés affichent un taux de roulement de près de 15 %, alors que ceux qui sont relativement moins qualifiés enregistrent un taux qui est au moins deux fois plus élevé que ces derniers. Chez les travailleurs intermédiaires et élémentaires, c'est le personnel de la vente et des services (42,9 %) qui arrive au premier rang, tandis que la palme revient au personnel des métiers (35,7 %) dans le cas des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial.

Tableau 2

Taux de roulement de la main-d'œuvre selon certaines professions, 2005

TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	14,6 %
CADRES	7,8 %
PROFESSIONNELS	17,9 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	19,2 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	29,3 %
SECRÉTAIRES	16,4 %
MÉTIERS	35,7 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	15,6 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	36,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	21,5 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	42,9 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	33,6 %
TOTAL	30,4 %

II. La situation des postes vacants

Plus d'établissements déclaraient avoir des postes vacants en 2005 par rapport à l'année précédente...

La proportion d'établissements ayant déclaré des postes vacants était à la hausse en 2005 tant au chapitre des vacances totales que de celles de quatre mois et plus. Le pourcentage d'établissements ayant déclaré des postes vacants s'est établi à 27,8 % en 2005, en hausse de 3,2 points de pourcentage comparativement à 2004. En ce qui concerne les postes vacants de quatre mois et plus, cette proportion s'est fixée à 9,7 %, en hausse de 2,2 points de pourcentage par rapport à 2004. De l'ensemble des répondants, ce sont les établissements de la fabrication qui ont été les plus nombreux à déclarer des vacances de longue durée en 2005 (12,3 %). Fait à noter, les petits établissements (entre 5 et 19 employés) affichent une proportion de postes vacants de quatre mois et plus inférieure à la moyenne, et ce, pour tous les secteurs d'activité.

Tableau 3

Pourcentage d'établissements ayant déclaré des postes vacants de longue durée selon le secteur et la taille de l'établissement, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	5,1	9,4	6,9	6,1
FABRICATION	8,0	14,6	20,0	12,3
SERVICES	8,7	10,9	18,1	9,7
TOTAL	8,2	11,5	18,3	9,7

... ce qui s'est traduit par une hausse du nombre de postes vacants déclarés par les répondants

Le nombre de vacances totales s'est chiffré à un peu plus de 72 000 en 2005, en hausse de 0,7 % comparativement à l'année précédente. La fabrication de haute technologie (-8,4 %) et la construction (-7,4 %) sont les seuls secteurs à avoir connu un recul des vacances totales en 2005.

Ramenées en proportion de l'emploi, les vacances totales représentaient 3,5 % de l'emploi, ce qui constitue un léger repli par rapport à 2004. Notons également que les taux de vacances totaux (nombre

de vacances totales en proportion de l'emploi) les plus élevés se retrouvaient dans les industries des services à forte concentration de travailleurs hautement qualifiés (services de haute technologie et services professionnels) ainsi que dans des secteurs tels la gestion d'entreprises (7,8 %), l'information, culture et loisir (6 %) et l'hébergement et la restauration (4,9 %).

On observe également une augmentation des vacances de quatre mois et plus qui, en 2005, représentaient un peu plus du quart des vacances totales (26,9 %) déclarées par les répondants. On comptait un peu plus de 19 000 postes vacants de longue durée en 2005, soit environ 6 000 postes de plus qu'en 2004. Ramenés en pourcentage de l'emploi, ces derniers représentaient 1 % de l'emploi dans notre enquête, contre 0,7 % un an auparavant.

L'augmentation prononcée du nombre de postes vacants de quatre mois et plus est dans une large mesure attribuable au secteur des services. Alors qu'ils regroupaient un peu plus de trois postes vacants sur quatre (77,4 %), ces derniers ont été à l'origine de quatre nouveaux postes vacants de longue durée sur cinq (82,1 %) en 2005. La gestion d'entreprises (2,8 %), l'information, culture et loisirs (2,1 %) ainsi que les services professionnels (1,5 %) affichaient des taux de vacances de longue durée supérieurs à la moyenne du secteur qui s'est établie à 1,1 % en 2005.

Avec un taux de vacances de quatre mois et plus de 0,8 %, l'ensemble de la haute technologie s'est retrouvé avec un ratio inférieur à la moyenne du Québec. Toutefois, un examen détaillé des résultats montre que le portrait est fort différent entre les deux secteurs qui composent la haute technologie, à savoir les services et la fabrication. En effet, les services de haute technologie affichent un taux de vacances de longue durée analogue à celui enregistré par l'ensemble du Québec, tandis que la fabrication de haute technologie se situe bien en deçà de cette proportion avec un taux de 0,4 %. Ce constat n'est pas étonnant dans la mesure où la fabrication de haute technologie a été beaucoup plus durement touchée que les services de haute technologie par la succession de chocs des dernières années (éclatement de la bulle des technologies, attentats de septembre 2001, appréciation marquée de la devise canadienne par rapport à sa contrepartie américaine, etc.). Ces différentes secousses n'ont pas été sans

incidence sur le dynamisme de la fabrication de haute technologie et pèsent toujours sur les deux principales composantes de ce secteur (fabrication de produits informatiques et électroniques ainsi que l'aérospatiale), qui n'ont toujours pas retrouvé un rythme de croisière satisfaisant.

En ce qui a trait aux vacances de longue durée dans la fabrication, elles représentaient 0,7 % de l'emploi en 2005, en légère hausse par rapport à l'année précédente. En dépit de cette hausse, le taux de vacances de longue durée dans ce secteur demeure en retrait de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'ensemble du Québec, et ce, malgré une proportion nettement plus élevée de répondants ayant déclaré des postes vacants de quatre mois et plus. Notons également que les établissements manufacturiers intensifs en main-d'œuvre (aliments et boissons, textile, vêtement, meubles, etc.) affichaient un taux supérieur à celui de l'ensemble de la fabrication (0,9 %). Compte tenu des nombreuses manchettes faisant part depuis quelques années des difficultés que rencontrent certaines de ces industries (plus

particulièrement l'industrie du vêtement et du meuble), ce résultat peut paraître surprenant. Toutefois, certains éléments peuvent expliquer, en partie, ce constat. Dans un premier temps, gardons à l'esprit que certaines industries de ce regroupement affichent une croissance de l'emploi. À cet égard, mentionnons que l'industrie de l'alimentation a vu ses effectifs croître de 3,4 % depuis 2002 tout comme ceux du textile (2,6 %) selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Dans un deuxième temps, même si certaines industries font face à une concurrence étrangère accrue, quelques établissements qui la composent réussissent tout de même à tirer leur épingle du jeu. Enfin, dans un autre ordre d'idées, on peut émettre l'hypothèse que ces industries n'arrivent tout simplement pas à attirer la main-d'œuvre requise étant donné, entre autres, des conditions de travail qu'elles doivent offrir pour demeurer concurrentielles. Ces problèmes d'attraction sont probablement exacerbés, dans certains cas, par les différents messages négatifs qui sont véhiculés à leur endroit dans les médias.

Tableau 4

Nombre de vacances totales selon les secteurs

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	1 874	1 717	-8,4 %	3,3 %	3,1 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	325	543	67,1 %	2,1 %	3,1 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	269	579	115,2 %	2,8 %	5,5 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	1 280	595	-53,5 %	4,1 %	2,1 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	2 670	3 518	31,8 %	3,7 %	4,7 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	949	1 215	28,0 %	3,6 %	5,3 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	1 495	1 893	26,6 %	4,5 %	5,1 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	226	410	81,4 %	2,0 %	2,7 %
SERVICES PROFESSIONNELS	2 071	2 145	3,6 %	4,5 %	4,4 %
CONSTRUCTION	2 713	2 513	-7,4 %	2,6 %	2,2 %
FABRICATION	12 149	12 230	0,7 %	3,0 %	2,4 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	ND	3 284	ND	ND	2,1 %
FABRICATION PRIMAIRE	ND	2 034	ND	ND	1,8 %
FABRICATION SECONDAIRE	ND	2 595	ND	ND	2,5 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	ND	4 318	ND	ND	3,3 %
SERVICES	57 040	57 651	1,1 %	4,1 %	4,0 %
COMMERCE	ND	16 130	ND	ND	3,0 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	ND	2 688	ND	ND	2,2 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	ND	3 991	ND	ND	3,0 %
GESTION D'ENTREPRISES	ND	10 707	ND	ND	7,8 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ND	5 855*	ND	ND	6,0 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	ND	10 974	ND	ND	4,9 %
AUTRES SERVICES	ND	1 643	ND	ND	3,1 %
TOTAL	71 902	72 394	0,7 %	3,6 %	3,5 %

ND : Ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme.

Tableau 5**Nombre de postes vacants de quatre mois et plus selon les secteurs**

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	213	233	9,4 %	0,4 %	0,4 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	39	87	123,1 %	0,2 %	0,5 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	48	70	45,8 %	0,5 %	0,7 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	125	76*	-39,2 %	0,4 %	0,3 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	455	767	68,6 %	0,6 %	1,0 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	172	401	133,1 %	0,6 %	1,8 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	228	322	41,2 %	0,7 %	0,9 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	55*	44*	-20,0 %	0,5 %	0,3 %
SERVICES PROFESSIONNELS	491	735	49,7 %	1,1 %	1,5 %
CONSTRUCTION	802	841	4,9 %	0,8 %	0,7 %
FABRICATION	2 460	3 561	44,8 %	0,5 %	0,7 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	ND	1 385*	ND	ND	0,9 %
FABRICATION PRIMAIRE	ND	434*	ND	ND	0,4 %
FABRICATION SECONDAIRE	ND	670*	ND	ND	0,6 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	ND	1 072*	ND	ND	0,8 %
SERVICES	9 827	15 058	53,2 %	1,1 %	1,1 %
COMMERCE	ND	3 428	ND	ND	0,6 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	ND	1 017*	ND	ND	0,8 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	ND	753	ND	ND	0,6 %
GESTION D'ENTREPRISES	ND	3 795*	ND	ND	2,8 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ND	2 060*	ND	ND	2,1 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	ND	1 832*	ND	ND	0,8 %
AUTRES SERVICES	ND	672	ND	ND	1,3 %
TOTAL	13 089	19 461	48,7 %	0,7 %	1,0 %

ND : Ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme.

Enfin, notons que le taux de vacances de longue durée a diminué pour une troisième année consécutive dans la construction pour se fixer à 0,7 % de l'emploi de ce secteur en 2005. Ce recul n'est probablement pas étranger à la baisse de la cadence de l'immobilier au Québec.

L'augmentation prononcée des vacances de longue durée comparativement aux vacances totales n'est pas sans lien avec la performance du marché du travail ces dernières années. En effet, les conditions générales du marché du travail sont, pour la période récente, les meilleures des trente dernières années. Le taux de chômage de 8,3 % en 2005 était le plus faible depuis 1976 et la proportion des personnes qui occupent un emploi (taux d'emploi) n'a jamais été aussi élevée qu'au cours des dernières années. Il va sans dire que la concurrence entre les employeurs pour combler leurs besoins en ressources humaines s'est donc accentuée.

Les petits établissements sont davantage susceptibles de rencontrer des difficultés de recrutement

L'analyse des résultats relatifs aux postes vacants de longue durée selon la taille de l'établissement révèle que les petits établissements sont davantage susceptibles d'éprouver des difficultés à combler leurs postes. Bien que cette situation ne nous étonne guère, ce nouvel aspect de l'enquête (taille) nous permet de quantifier cette réalité. Alors que le taux de vacances de longue durée se chiffrait à 1 % pour l'ensemble des répondants à l'enquête, ce dernier était de 1,5 % pour les établissements ayant entre 5 et 19 employés, contre seulement 0,6 % pour les grands établissements (100 employés et plus). Il existe donc une relation inverse entre la taille de l'établissement et le taux de vacances de longue durée. Cette relation est vérifiée quel que soit le secteur, puisqu'on observe ce phénomène autant

pour la construction que pour la fabrication ou encore pour les services.

Tableau 6

Vacances de longue durée en pourcentage de l'emploi selon le secteur et la taille de l'établissement, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	1,0 %	0,8 %	0,1 %	0,7 %
FABRICATION	2,1 %	0,8 %	0,3 %	0,7 %
SERVICES	1,5 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %
TOTAL	1,5 %	0,9 %	0,6 %	1,0 %

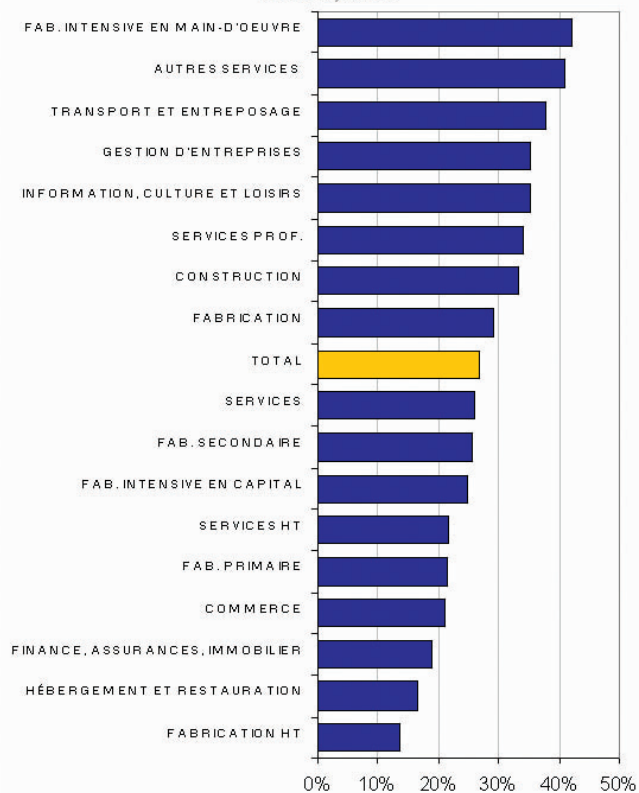
Malgré la hausse généralisée des vacances de longue durée, leur intensité varie grandement d'une industrie à l'autre...

Certaines industries sont aux prises avec une proportion élevée de postes vacants de quatre mois et plus. Ainsi, malgré le fait que le taux de vacances de longue durée ne soit que de 0,8 %, les postes vacants de quatre mois et plus représentent 42,2 % de l'ensemble des vacances signalées dans les établissements de fabrication intensive en main-d'œuvre (aliments et boissons, textile, vêtement, meubles, etc.), comparativement à 26,9 % pour l'ensemble des répondants. À l'opposé, les postes vacants de longue durée ne représentent que 13,6 % de l'ensemble des vacances signalées par les établissements de fabrication de haute technologie tandis que ce ratio se situe à 16,7 % pour le secteur de l'hébergement et la restauration.

Cet exemple illustre bien le fait que certaines industries connaissent une plus forte concentration de postes vacants de quatre mois et plus et que de ce fait, elles sont confrontées à des problèmes de recrutement relativement plus grands. Ainsi, même si le secteur de l'hébergement et la restauration est parmi les chefs de file au chapitre du taux de vacances totales, il en va autrement pour les vacances de longue durée. Ceci porte à croire que ce secteur fait face à un problème de rétention de sa main-d'œuvre plutôt qu'un problème de recrutement, d'autant plus qu'il affiche un taux de roulement relativement élevé. Inversement, on peut supposer que les difficultés liées au recrutement sont relativement plus importantes dans les industries qui trônent au sommet du graphique 3.

Graphique 3

Vacances de longue durée en pourcentages des vacances totales, 2005



... et d'une taille à l'autre

Exception faite des établissements de la construction de 20 à 99 salariés, notons que les petites entreprises (entre 5 et 19 employés) sont également sujettes à avoir une concentration de vacances de longue durée qui est nettement au-dessus de la moyenne. À l'opposé, les grands établissements (100 employés et plus) ont un taux qui est bien inférieur dans la construction et la fabrication, alors que ce ratio se rapproche de la moyenne dans le cas des services.

Tableau 7

Vacances de longue durée en pourcentage des vacances totales selon les secteurs et la taille, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	32,2 %	41,9 %	9,7 %	33,5 %
FABRICATION	56,8 %	29,8 %	16,8 %	29,1 %
SERVICES	34,5 %	24,0 %	20,3 %	26,1 %
TOTAL	36,7 %	25,5 %	19,4 %	26,9 %

Les emplois hautement qualifiés à l'origine de la hausse des postes vacants totaux en 2005...

L'augmentation des vacances totales en 2005 est attribuable essentiellement aux travailleurs hautement qualifiés. De 11 600 qu'il était en 2004, leur nombre est passé à plus de 18 000 en 2005, soit une hausse de plus de 50 %. Alors qu'ils ne représentaient que 16,2 % des postes vacants en 2004, les travailleurs hautement qualifiés étaient à l'origine d'un poste vacant sur quatre (25,2 %) un an plus tard. Ramenées en proportion de l'emploi, les vacances totales pour les travailleurs hautement qualifiés représentaient 3,9 % des emplois en 2005, en hausse de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2004. Pour leur part, les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial (-10,9 %) ainsi que les travailleurs intermédiaires et élémentaires (-10,1 %) enregistraient une diminution non négligeable des vacances totales.

... de même que ceux de longue durée

Au même titre que pour les vacances totales, les travailleurs hautement qualifiés ont également été des acteurs de premier plan dans la hausse des vacances de longue durée. On comptait, en 2005, deux fois plus de postes vacants (7 600) pour cette catégorie de travailleurs qu'une année auparavant. Ramenés en proportion de l'emploi, les postes vacants de quatre mois et plus représentaient 1,6 % des emplois détenus par les travailleurs hautement qualifiés en 2005. De ce lot, ce sont les professionnels qui ont connu la plus forte croissance des vacances de quatre mois et plus.

Les postes vacants de longue durée ont été en léger repli du côté des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial. Ces derniers ont diminué de 3,9 % entre 2004 et 2005. Les postes vacants de longue durée représentaient 0,9 % de l'emploi de ce groupe, soit un taux similaire à celui enregistré en 2004.

Alors qu'on observait une diminution des vacances totales pour les emplois intermédiaires et élémentaires, il en est allé tout autrement dans le cas des vacances de longue durée. En effet, on note une augmentation des postes vacants de quatre mois et plus de l'ordre de 33 % entre 2004 et 2005. De 6 700 qu'ils étaient en 2004, ces derniers sont passés à 8 900 un an plus tard. Le personnel général de la vente et des services

compte pour beaucoup dans cette hausse. En effet, il a été à l'origine de trois nouveaux postes vacants de longue durée sur quatre (77,2 %) pour cette catégorie de personnel. Malgré cette poussée, les vacances de quatre mois et plus ne représentaient que 0,7 % de l'emploi pour les travailleurs intermédiaires et élémentaires, soit un taux de vacances inférieur à celui de l'ensemble du marché du travail qui s'est établi à 1 % en 2005.

L'importance relative des vacances de longue durée en hausse en 2005

L'augmentation prononcée des vacances de longue durée comparativement aux vacances totales, constatée tant sur le plan sectoriel que professionnel, s'est traduite par une hausse de l'importance relative des postes difficiles à combler. En effet, un poste vacant sur quatre (26,9 %) l'était depuis au moins quatre mois en 2005 contre moins d'un sur cinq (18,2 %) un an auparavant. Compte tenu de la hausse prononcée des postes vacants de longue durée pour les travailleurs hautement qualifiés, il n'est pas surprenant de constater que ces derniers y occupent la première position. En 2005, deux postes vacants sur cinq (41,2 %) l'étaient depuis au moins quatre mois pour cette catégorie de travailleurs, contre un peu plus d'un sur quatre (28,3 %) en 2004.

Graphique 4

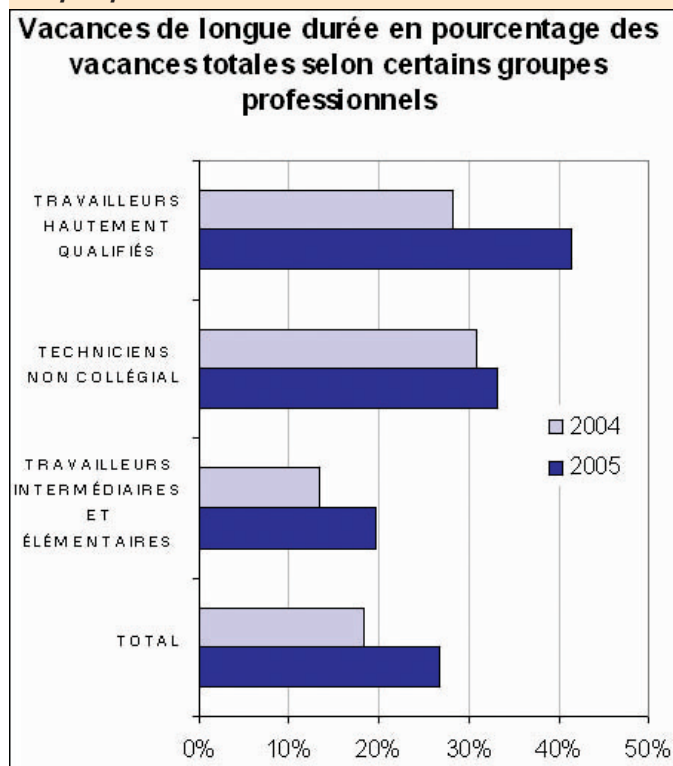


Tableau 8**Nombre de vacances totales selon les groupes professionnels**

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	11 623	18 264	57,1 %	2,8 %	3,9 %
CADRES	2 222	2 305	3,7 %	1,3 %	1,4 %
PROFESSIONNELS	6 103	10 361	69,8 %	4,3 %	6,5 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	3 299	5 598	69,7 %	2,9 %	4,1 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	10 011	8 922	-10,9 %	3,2 %	2,7 %
SECRÉTAIRES	907	820	-9,6 %	1,9 %	1,9 %
MÉTIERS	6 354	6 106	-3,9 %	3,1 %	2,8 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	2 750*	1 995	-27,5 %	4,4 %	3,1 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	50 268	45 209	-10,1 %	4,0 %	3,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	3 735	3 456	-7,5 %	2,4 %	2,4 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	31 454	27 282	-13,3 %	5,3 %	4,7 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	15 078	14 470	-4,0 %	2,9 %	2,8 %
TOTAL	71 902	72 394	0,7 %	3,6 %	3,5 %

* : Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. La prudence dans l'interprétation de ces résultats est donc recommandée.

Tableau 9**Nombre de vacances de longue durée selon les groupes professionnels**

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	3 284	7 577	130,7 %	0,8 %	1,6 %
CADRES	499*	749	50,1 %	0,3 %	0,4 %
PROFESSIONNELS	1 746	4 582	162,4 %	1,2 %	2,9 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 039*	2 246*	116,2 %	0,9 %	1,6 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	3 086	2 966	-3,9 %	1,0 %	0,9 %
SECRÉTAIRES	313*	155*	-50,5 %	0,7 %	0,4 %
MÉTIERS	2 602	2 467	-5,2 %	1,3 %	1,1 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	171*	344*	101,2 %	0,3 %	0,5 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	6 718	8 918	32,7 %	0,5 %	0,7 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	1 026*	851*	-17,1 %	0,7 %	0,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	2 309*	4 008	73,6 %	0,4 %	0,7 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	3 383	4 059	20,0 %	0,7 %	0,8 %
TOTAL	13 089	19 461	48,7 %	0,7 %	1,0 %

* : Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. La prudence dans l'interprétation de ces résultats est donc recommandée.

En ce qui concerne le volume de vacances de longue durée déclarées par les répondants, les travailleurs hautement qualifiés (7 500) étaient presque au coude à coude avec les travailleurs intermédiaires et élémentaires (8 900) en 2005, même si ces derniers regroupent beaucoup plus d'emplois (60 % des emplois de notre enquête). Cependant, l'importance relative des vacances de longue durée chez les travailleurs moins qualifiés est deux fois moins importante (19,7 %) que celle constatée chez ceux qui sont plus qualifiés (41,5 %).

Comme dans le cas des secteurs, ce sont les petits établissements qui affichent les taux de vacances de longue durée par profession les plus élevés...

L'analyse des résultats des vacances de longue durée selon la taille de l'établissement par profession révèle le même constat que pour les secteurs d'activité, à savoir que les petits établissements affichent les taux de vacances de longue durée les plus élevés (postes vacants de quatre mois et plus en pourcentage de l'emploi). En effet, on constate une relation inverse entre les taux de vacances de longue durée et la taille des établissements quel que soit le regroupement professionnel observé (travailleurs hautement qualifiés, techniciens qui ne sont pas de niveau collégial ou encore les travailleurs intermédiaires et élémentaires). À cet égard, ce sont les travailleurs hautement qualifiés qui affichent le

plus haut taux de vacances de longue durée dans les petits établissements (2,7 %), suivis des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial (1,6 %) tandis que les travailleurs intermédiaires et élémentaires enregistrent un taux inférieur à la moyenne pour cette taille d'établissements (1 %).

... mais des écarts importants apparaissent à un niveau plus détaillé

Un examen détaillé des résultats révèle toutefois que ce ne sont pas toutes les professions qui sont assujetties à ce constat. En effet, dans le cas des travailleurs hautement qualifiés, les cadres et les techniciens de niveau collégial affichent un taux de vacances de longue durée dans les petits établissements qui est légèrement inférieur à celui observé dans les grands établissements (100 employés et plus). Ce sont plutôt les emplois de niveau professionnel qui sont à l'origine de l'écart marqué entre les taux de vacances de longue durée observés entre les petits et les grands établissements (1,1 point de pourcentage). En effet, le taux pour les professionnels s'est situé à 8,3 % dans les petits établissements en 2005 contre 1,5 % dans les grands. Sur cette base, toutes choses étant égales par ailleurs, on constate que les petits établissements ont relativement plus de difficultés à attirer les travailleurs de niveau professionnel comparativement aux grands, ce qui n'est pas nécessairement vrai pour les deux autres corps d'emploi qui composent le regroupement des travailleurs hautement qualifiés.

Tableau 10

Taux de vacances de longue durée selon la taille de l'établissement et les professions, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	2,7 %	1,2 %	1,3 %	1,6 %
CADRES	0,3 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %
PROFESSIONNELS	8,3 %	1,4 %	1,5 %	2,9 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1,5 %	1,7 %	1,6 %	1,6 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1,6 %	0,7 %	0,4 %	0,9 %
SECRÉTAIRES	0,6 %	0,2 %	0,2 %	0,4 %
MÉTIERs	2,1 %	0,9 %	0,4 %	1,1 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	0,8 %	0,3 %	0,6 %	0,5 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	1,0 %	0,8 %	0,4 %	0,7 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	1,0 %	0,5 %	0,4 %	0,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	1,0 %	0,6 %	0,4 %	0,7 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	1,0 %	1,1 %	0,4 %	0,8 %
TOTAL	1,5 %	0,9 %	0,6 %	1,0 %

N'eut été des professionnels, les taux de vacances de longue durée auraient été beaucoup plus proches entre les différentes catégories d'établissements.

Une situation analogue est observée dans le cas des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial. En effet, même si de manière générale, le personnel des métiers affiche le taux de vacances de longue durée le plus élevé de ce groupe à 1,1 %, c'est dans les établissements comptant entre 5 et 19 employés que le taux est le plus haut. À 2,1 %, le taux de vacances de longue durée pour le personnel des métiers dans les petits établissements est nettement supérieur à celui des grands établissements (0,4 %).

Des taux de vacances de longue durée décroissants en fonction de la taille des établissements, mais les mêmes besoins quelle que soit la taille

La répartition des vacances de longue durée selon la taille de l'établissement montre toutefois que les professions recherchées pour combler les vacances de longue durée sont les mêmes, que ce soit pour les petits ou les grands établissements.

Ainsi, les travailleurs hautement qualifiés étaient à l'origine de 40 % des postes vacants de quatre mois et plus dans les établissements ayant entre 5 et 19 employés, alors que ces mêmes travailleurs occupent seulement un emploi sur quatre (26,1 %) dans cette catégorie d'établissement. Du côté de ceux ayant 100

employés et plus, les travailleurs hautement qualifiés regroupaient un poste vacant de quatre mois et plus sur deux (50,6 %) en 2005, ce qui est également supérieur à la place qu'ils occupent au chapitre de l'emploi pour cette classe de répondants (39,8 %). Par contre, notons que les établissements ayant entre 20 et 99 employés affichaient une proportion de postes vacants de longue durée pour les travailleurs hautement qualifiés inférieure à leur poids dans l'emploi et bien en deçà de celle des deux autres classes d'établissements (28,6 %).

On observe un portrait similaire dans le cas des travailleurs intermédiaires et élémentaires. La proportion des vacances de longue durée était semblable entre les petits et les grands établissements alors qu'elle tournait aux alentours des 40 %. Toutefois, les répondants ayant entre 20 et 99 employés se démarquent nettement sur ce point puisque les postes vacants pour les travailleurs intermédiaires et élémentaires représentaient presque 60 % des vacances de longue durée répertoriées pour ce groupe d'établissements. Le personnel général de la vente et des services ainsi que les travailleurs de la production sont à l'origine de la proportion élevée de vacances de longue durée pour ce type d'établissement.

Ces résultats démontrent bien la compétition que doivent se livrer les divers employeurs afin de s'approprier les ressources humaines les plus convoitées.

Tableau 11

Répartition des vacances de longue durée selon la taille de l'établissement, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	40,7 %	28,6 %	50,6 %	38,9 %
CADRES	2,3 %	5,1 %	4,8 %	3,8 %
PROFESSIONNELS	32,9 %	9,7 %	26,9 %	23,5 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	5,5 %	13,7 %	18,9 %	11,5 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	20,0 %	14,0 %	8,8 %	15,2 %
SECRÉTAIRES	1,3 %	0,4 %	0,5 %	0,8 %
MÉTIERS	17,1 %	12,6 %	5,1 %	12,7 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	1,5 %	1,1 %	3,2 %	1,8 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	39,3 %	57,4 %	40,7 %	45,8 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	4,3 %	4,3 %	4,6 %	4,4 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	21,4 %	22,5 %	16,4 %	20,6 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	13,6 %	30,6 %	19,6 %	20,9 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Raisons évoquées pour les vacances de longue durée² : si l'expérience pouvait être innée!

Depuis le début de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (2002), la raison la plus évoquée par les répondants pour expliquer la présence de postes vacants de quatre mois et plus est le « manque de candidats ayant l'expérience requise ». L'année 2005 ne fait pas exception à cette règle alors que cette mention a récolté 40,3 % des voix, en hausse de 3,5 points de pourcentage par rapport à l'année antérieure. Avec une mention sur quatre (25,9 %) de la part des répondants, le « manque de candidats avec la formation requise » arrive au deuxième rang. Par rapport à 2004, cette raison est en hausse de 6,8 points de pourcentage, ce qui constitue la plus forte progression constatée au chapitre des causes alléguées pour expliquer les vacances de longue durée. La progression marquée de la formation comme source des postes vacants de longue durée n'est toutefois pas sans lien avec la hausse marquée de ces mêmes vacances pour les travailleurs hautement qualifiés observée précédemment. Le « manque de candidats ayant répondu aux offres » arrive bon troisième et est mentionné par un peu plus d'un répondant sur cinq (21,8 %), en recul de deux points de pourcentage par rapport à 2004. Enfin, notons que les « attentes salariales trop élevées » (3,7 %) et les « horaires de travail incompatibles »

(1,6 %) demeurent marginales et ferment la marche, tous deux en repli comparativement à l'année précédente.

Les grands établissements semblent être beaucoup plus friands des travailleurs qui ont de l'expérience

Même si le principal obstacle pour combler les vacances de longue durée demeure le « manque de candidats ayant l'expérience requise », l'analyse des résultats sous l'angle de la taille des établissements permet de constater une variation de l'importance qui est accordée à cette mention selon qu'on est un petit ou un grand établissement. Ainsi, les établissements ayant 100 salariés et plus accordent une importance accrue à ce motif par rapport aux petits établissements, alors que presque un grand établissement sur deux (46,7 %) évoquait cette raison pour expliquer l'existence de vacances de longue durée, tandis que cette proportion se situait à 38,9 % pour les répondants ayant entre 5 et 19 employés.

Par contre, le « manque de candidats ayant la formation requise » est identifié beaucoup plus souvent comme étant à la source des vacances de longue durée par les petits (24,9 %) et les moyens employeurs (29,9 %). Dans le cas des répondants ayant 100 employés et plus, cette raison n'est alléguée que par 18,6 % d'entre eux.

Graphique 5



² Compte tenu de la taille du nombre de répondants pour ce thème, les coefficients de variation associés aux résultats sont souvent élevés. La prudence dans l'interprétation de ces derniers est donc recommandée.

Tableau 12

Raisons alléguées pour expliquer les postes vacants de longue durée selon la taille des établissements, ensemble des professions, 2005 (% de mentions)

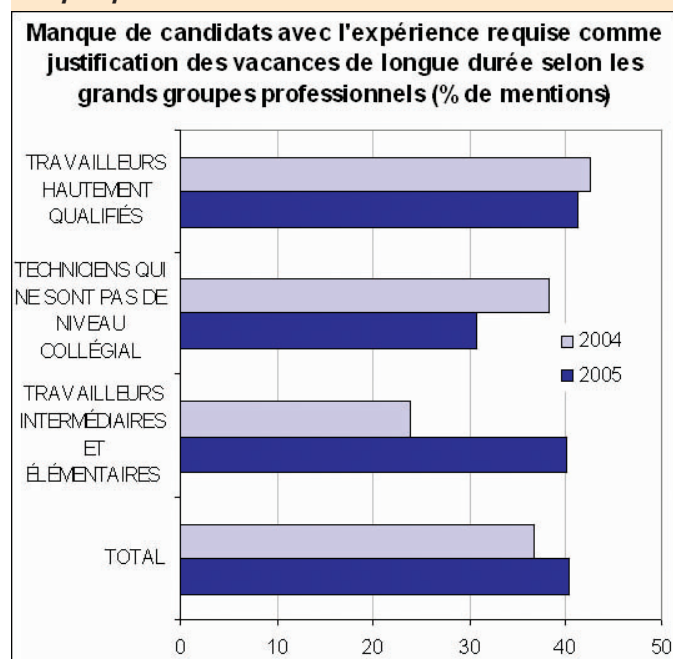
	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
Manque de candidats ayant l'expérience requise	38,9	40,6	46,7	40,3
Manque de candidats ayant la formation requise	24,9	29,9	18,6	25,9
Peu de candidats ont répondu aux offres	19,2	25,3	24,7	21,8
Attentes salariales trop élevées	3,2	3,1	8,7	3,7
Horaire incompatible	1,1	1,6	4,3	1,6
Autres raisons	17,1	10,9	18,2	15,2

Enfin, environ un établissement sur quatre de plus de 20 salariés mentionnait que le « manque de candidats ayant répondu aux offres » était à l'origine des postes vacants de quatre mois et plus, tandis que cet argument n'était cité que par un répondant sur cinq (19,2 %) dans le cas des petits établissements.

Les causes des vacances de longue durée diffèrent en fonction des professions recherchées

Les travailleurs hautement qualifiés ainsi que ceux de niveaux intermédiaire et élémentaire sont ceux qui ont récolté le plus de mentions liées au « manque d'expérience des candidats » pour expliquer l'existence des postes vacants de longue durée avec respectivement 41,3 % et 40,1 % des voix à ce chapitre. Dans le cas des travailleurs intermédiaires et élémentaires, cette raison a connu une hausse non négligeable de 16,2 points de pourcentage entre 2004 et 2005. Le personnel général de bureau ainsi que les travailleurs de la production sont à l'origine de ce bond. De leur côté, les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial s'inscrivent sous la moyenne pour cette mention avec une proportion de 30,7 %, ce qui correspond à un léger recul comparativement à l'année précédente. Comme on peut le constater au tableau 14, le manque d'expérience des candidats pour des emplois hautement qualifiés arrive loin en tête des raisons justifiant les postes vacants de longue durée dans les établissements de 100

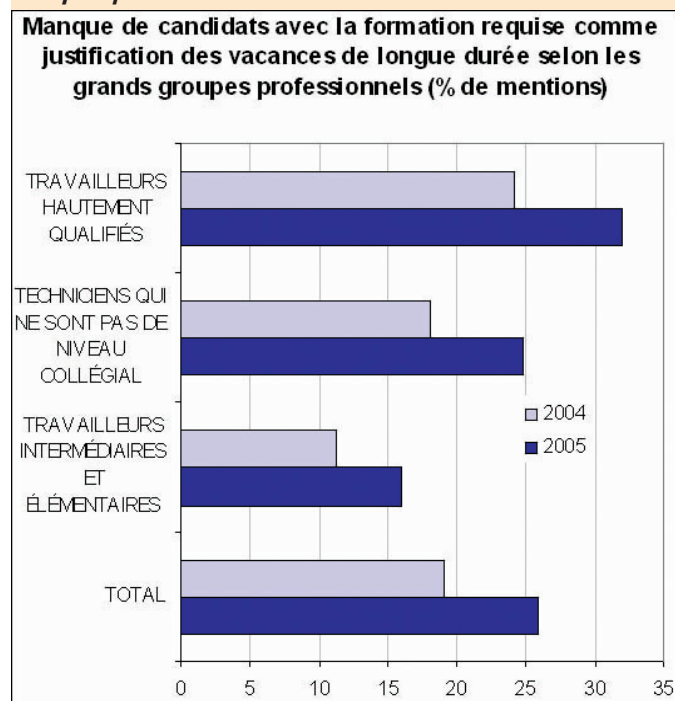
Graphique 6



employés et plus, alors qu'un répondant sur deux (51,6 %) fait état de cette raison.

Dans le cas du « manque de candidats avec la formation requise », le nombre de mentions diminue avec le niveau de compétences recherchées. Ainsi, ce sont les travailleurs hautement qualifiés qui arrivent au premier rang (32 %), suivis des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial (24,8 %) et des travailleurs intermédiaires et élémentaires (15,9 %). Il n'est pas étonnant de constater une telle relation entre les difficultés de recrutement et la formation compte tenu du temps de formation généralement plus long pour faire l'acquisition de connaissances plus pointues. De plus, il convient de noter que cette relation est constante dans le temps puisqu'on l'observe depuis le tout début de l'enquête (2002). Enfin, exception faite des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial, le tableau 14 montre que cette raison est particulièrement présente dans les petits et les moyens établissements, tandis qu'elle ne semble pas être mentionnée outre mesure par les établissements de 100 employés et plus.

Graphique 7



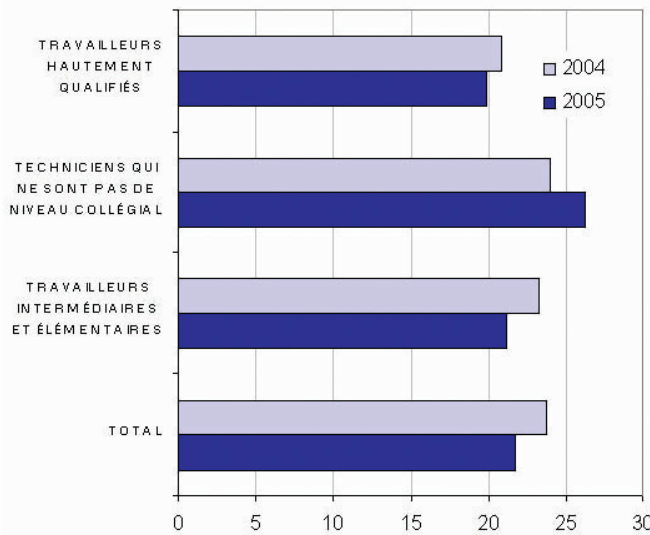
En ce qui concerne la mention liée aux « manque de candidats ayant répondu aux offres », elle est surtout le fait des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial (26,3 %). D'ailleurs, il n'y a que pour cette catégorie professionnelle qu'on constate une hausse des mentions pour cette raison comparativement à 2004.

En ce qui concerne le motif relié aux « attentes salariales trop élevées », ce dernier est en recul dans toutes les catégories professionnelles. Seulement 3,7 % des répondants l'ont identifié comme étant l'une des sources des vacances de longue durée. Ce dernier semble être surtout le fait des grands établissements (8,7 %), tandis qu'il est nettement

inférieur à la moyenne chez les petits et moyens établissements. Enfin, la raison reliée aux « horaires incompatibles » reste toujours marginale, alors que seulement 1,6 % des répondants l'ont évoqué comme étant à l'origine des postes vacants de longue durée.

Graphique 8

Manque de candidats ayant répondu aux offres comme justification des vacances de longue durée selon les grands groupes professionnels (% de mentions)



Graphique 9

Attentes salariales trop élevées comme justification des vacances de longue durée selon les grands groupes professionnels (% de mentions)

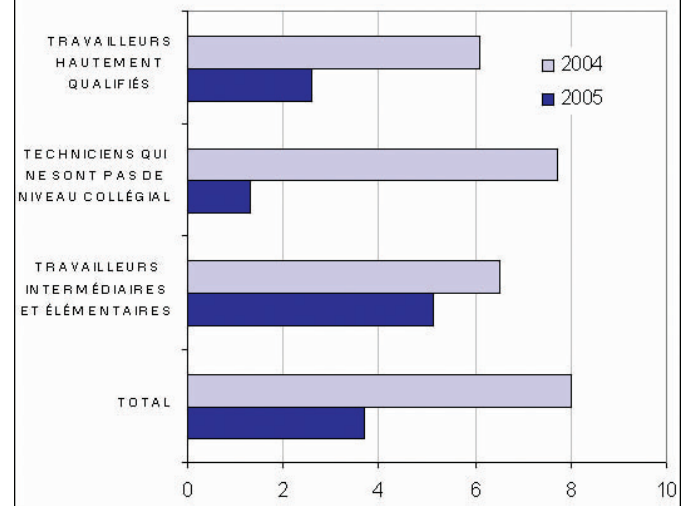


Tableau 13

Raisons des vacances de longue durée par profession (% de mentions)

	Peu de candidats ont répondu aux offres		Manque de candidats ayant la formation requise		Manque de candidats ayant l'expérience requise		Attentes salariales trop élevées		Horaire incompatible		Autres raisons	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	20,9	19,9	24,2	32,0	42,6	41,3	6,1	2,6	4,9	0,2	10,2	9,6
CADRES	19,4	9,3	7,5	23,7	40,8	55,0	6,6	2,1	0,0	0,0	25,6	8,3
PROFESSIONNELS	24,7	13,9	21,1	31	35,4	39,5	6,9	1,9	6,9	0,2	6,0	14,1
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	16,5	30,6	33,3	38,2	40,9	27,0	1,1	2,9	2,0	0,2	6,2	1,4
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	24,0	26,3	18,0	24,8	38,3	30,7	7,7	1,3	1,6	0,7	11,1	17,5
SECRÉTAIRES	0,0	1,6	21,5	4,5	28,3	37,0	21,1	0,0	0,4	1,9	28,7	55,1
MÉTIERS	29,1	32,1	17,2	30,1	40,5	23,5	5,0	1,1	1,6	0,1	6,6	13,1
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	35,7	8,2	12,0	6,9	37,7	63,7	0,0	2,8	4,3	2,8	10,3	15,6
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	23,3	21,2	11,2	15,9	23,9	40,1	6,5	5,1	4,6	2,8	37,9	17,6
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	16,8	10,6	6,5	15,6	19,1	50,3	4,2	3,3	12,3	1,5	41,2	18,7
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	21,6	25,7	8,8	16,7	33,3	37,2	6,4	2,7	2,2	2,1	27,7	15,5
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	24,6	13,7	11,1	9,9	10,5	36,4	5,2	10,1	1,6	4,2	46,2	25,5
TOTAL	23,8	21,8	19,1	25,9	36,8	40,3	8,0	3,7	4,6	1,6	22,1	15,2

Tableau 14

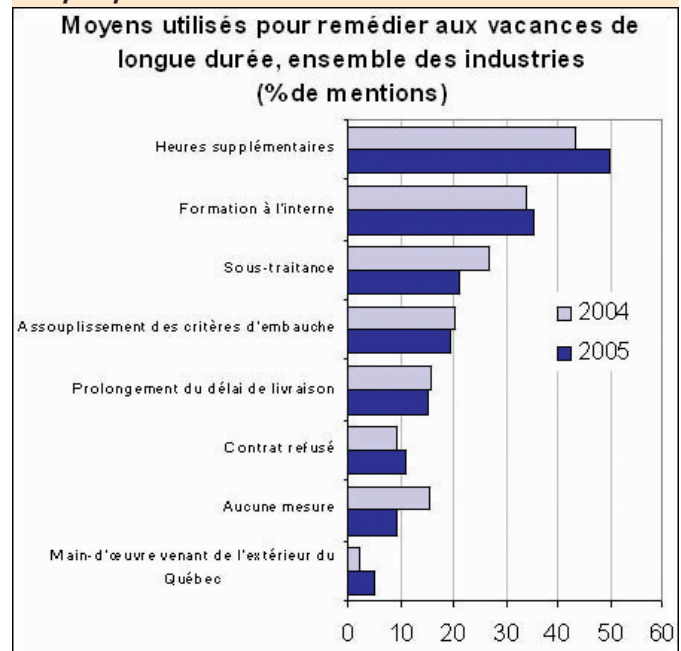
Principales raisons des vacances de longue durée selon la taille de l'établissement et la profession, 2005 (% de mentions)

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
MANQUE DE CANDIDATS AYANT L'EXPÉRIENCE REQUISE				
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	40,0	39,2	51,6	41,3
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	30,7	35,5	20,1	30,7
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	43,8	33,1	39,6	40,1
TOTAL	38,9	40,6	46,7	40,3
MANQUE DE CANDIDATS AYANT LA FORMATION OU LES ÉTUDES REQUISES				
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	36,4	33,7	14,6	32,0
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	26,2	16,4	35,4	24,8
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	15,4	18,8	9,6	15,9
TOTAL	24,9	29,9	18,6	25,9
PEU DE CANDIDATS ONT RÉPONDU AUX OFFRES				
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	15,2	23,8	20,9	19,9
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	22,8	36,6	25,0	26,3
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	16,4	29,0	26,1	21,2
TOTAL	19,2	25,3	24,7	21,8

Moyen utilisé pour combler les vacances de longue durée³ : les heures supplémentaires toujours aussi prisées par les employeurs

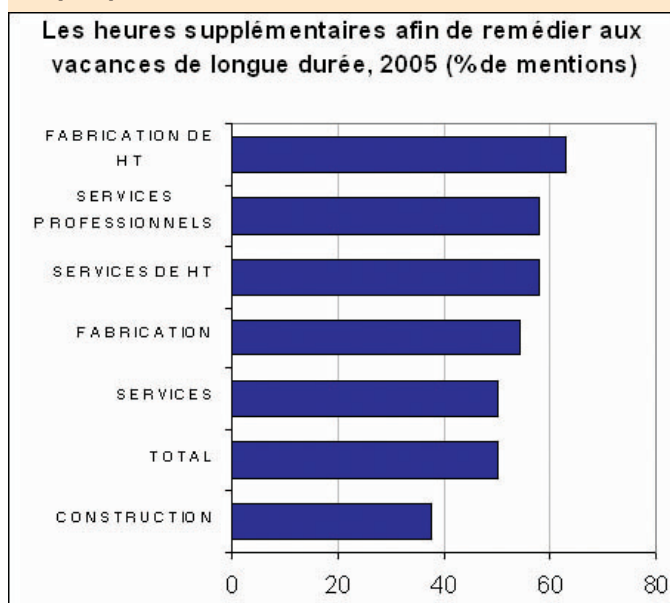
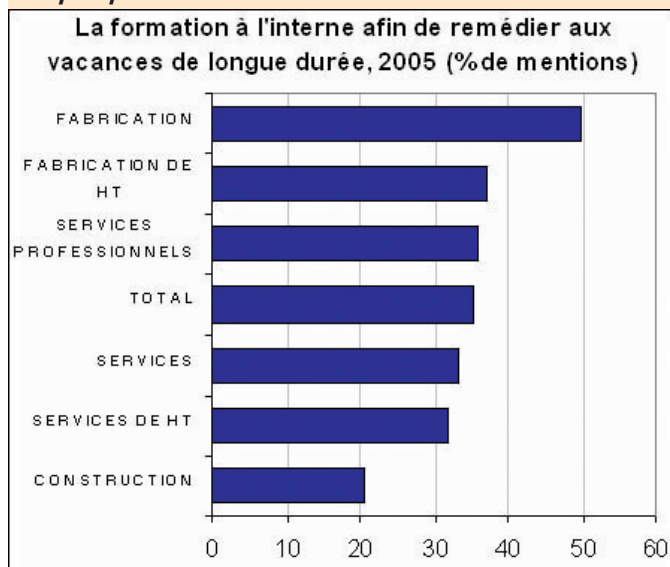
En 2005, un établissement sur deux (49,8 %) déclarait avoir eu recours aux heures supplémentaires afin de remédier aux postes vacants de longue durée. C'est de loin la mesure la plus utilisée par l'ensemble des répondants. En deuxième lieu, 35,4 % des répondants ont offert de la formation à l'interne afin de pourvoir aux postes vacants qui l'étaient depuis au moins quatre mois. En ce qui concerne la sous-traitance ou encore l'assouplissement des critères d'embauche, ces mesures ont été utilisées par environ un répondant sur cinq en 2005. Avec 15 % et 11,1 % des mentions, le prolongement des délais de livraison ainsi que les contrats refusés arrivent en queue de peloton. Enfin, notons que le recours à de la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec pour combler les vacances de longue durée demeure marginal, alors que ce moyen n'est évoqué que par 4,9 % des répondants, contre 2,2 % un an auparavant.

³ Compte tenu de la taille du nombre de répondants pour ce thème, les coefficients de variation associés aux résultats sont souvent élevés. La prudence dans l'interprétation de ces derniers est donc recommandée.

Graphique 10

À un niveau plus détaillé, l'utilisation des heures supplémentaires est surtout fréquente dans le secteur manufacturier ainsi que dans quelques secteurs des services, notamment ceux qui sont relativement spécialisés. À cet égard, pour les services professionnels, ceux de haute technologie ainsi que ceux reliés au secteur de la finance,

assurance et immobilier et du commerce, cette option est mentionnée dans une proportion supérieure à la moyenne de l'ensemble des services. Pour leur part, les répondants des autres composantes des services citent ce moyen dans des proportions allant de 36,9 % pour l'hébergement et la restauration à 34,2 % pour l'information, culture et loisirs. Du côté de l'industrie manufacturière, ce sont les établissements de la fabrication de haute technologie qui font le plus appel à cette option (62,9 %). Enfin, notons que le recours aux heures supplémentaires n'est utilisé que par 37,4 % des répondants du secteur de la construction.

Graphique 11**Graphique 12**

En ce qui concerne la formation à l'interne, un répondant du secteur manufacturier sur deux (49,9 %) mentionnait avoir eu recours à ce moyen pour remédier aux vacances de longue durée en 2005. Cette mesure est particulièrement utilisée par les établissements de fabrication dont le capital (machinerie) est un facteur important dans le processus de fabrication (impression, matériel de transport, machinerie, etc.). Exception faite de la construction, pour qui ce moyen n'est avancé que par 20 % des répondants, la formation à l'interne est évoquée dans des proportions similaires par les autres secteurs.

Le recours à la sous-traitance récolte 46,4 % des mentions pour l'ensemble des établissements de la fabrication, ce qui les place loin devant les services pour qui ce moyen n'est utilisé que par 15,1 % des répondants. Malgré cette faible utilisation, les services professionnels et de haute technologie se démarquent nettement de leurs pairs, alors que les répondants de ces secteurs ont mentionné avoir eu recours à ce moyen pour combler les vacances de longue durée dans une proportion de 35 % et 48,9 % respectivement.

Graphique 13

L'assouplissement des critères d'embauche pour remédier aux vacances de longue durée est une mesure utilisée par 31,5 % des répondants de la fabrication, contre 18 % dans les services. Toutefois, les répondants des établissements de la fabrication de haute technologie semblent être moins enclins à

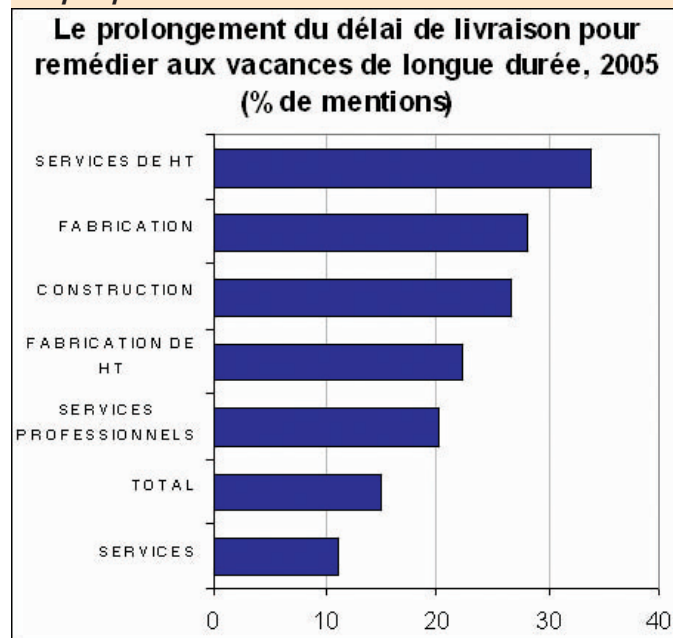
assouplir leur critère d'embauche que ceux des autres industries manufacturières, alors que seulement un répondant sur cinq (20,4 %) de ce sous-secteur mentionnait faire appel à cette option.

Graphique 14



Quant au prolongement du délai de livraison comme alternative aux vacances de longue durée, cette option est surtout présente dans le secteur manufacturier qui récolte 28,2 % des voix. Les services de haute technologie se démarquent toutefois de l'ensemble des établissements des

Graphique 15



services. En effet, ces derniers mentionnent, dans une proportion de 33,9 %, avoir eu recours à cette mesure afin de remédier aux vacances de longue durée, tandis que cette solution n'est utilisée que par 11,3 % des répondants de l'ensemble de ce secteur. Contrairement aux raisons précédentes, où la construction se retrouvait en queue de peloton, notons que le prolongement des délais de livraison est un moyen utilisé par 26,7 % des répondants de ce secteur comme palliatif aux vacances de longue durée, ce qui place ce secteur parmi les premiers de classe pour cette mesure.

Les établissements de la construction tout comme ceux des services de haute technologie sont ceux qui, dans la plus grande proportion, ont dû refuser des contrats faute de travailleurs pour combler les postes vacants depuis au moins quatre mois. Hormis ces deux secteurs, ce moyen n'est pas utilisé par un grand nombre de répondants et ce, peu importe le secteur dans lequel ils évoluent.

Graphique 16



Enfin, le recrutement de la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec afin de remédier aux vacances de longue durée est surtout le fait des établissements ayant une pondération élevée de travailleurs hautement qualifiés. La fabrication et les services de haute technologie arrivent en tête de ce groupe alors que cette raison a récolté respectivement 16,7 % et 13,6 % des mentions. Avec 10,6 % des voix, les services professionnels prennent la troisième place.

Tableau 15**Moyens utilisés pour remédier aux vacances de longue durée, 2005 [% de mentions]**

	Heures supp.	Formation à l'interne	Sous- traitance	Ass. des critères d'embauche	Prol. du délai de livraison	Contrat refusé	Main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec	Aucune mesure	Autres
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	62,9	37,1	38,9	20,4	22,2	7,4	16,7	ND	20,4
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	57,8	31,9	48,9	20,4	33,9	30,8	13,6	7,6	22,7
SERVICES PROFESSIONNELS	57,8	35,8	35,0	24,1	20,1	8,5	10,6	4,8	17,5
CONSTRUCTION	37,4	20,5	29,7	5,0	26,7	35,7	ND	2,5	16,7
FABRICATION	54,4	49,9	46,4	31,5	28,2	7,4	5,7	4,3	14,9
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	39,8	40,5	47,5	35,3	31,0	ND	ND	ND	16,8
FABRICATION PRIMAIRE	68,6	48,1	23,4	35,1	35,1	ND	ND	ND	29,5
FABRICATION SECONDAIRE	44,3	54,8	43,0	19,9	14,8	ND	ND	ND	19,4
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	71,3	56,2	56,2	35,1	33,0	ND	ND	ND	4,6
SERVICES	49,8	33,4	15,1	18,0	11,3	9,9	4,7	11,1	29,7
COMMERCE	62,3	43,5	4,0	16,6	13,0	ND	ND	ND	27,9
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	35,2	26,5	46,9	40,8	ND	ND	ND	ND	3,1
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	55,0	31,7	29,4	13,6	11,5	ND	ND	ND	17,1
GESTION D'ENTREPRISES	36,6	24,7	16,4	23,3	2,5	ND	ND	ND	23,0
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	34,2	51,1	12,1	38,7	6,2	ND	ND	ND	43,8
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	36,9	19,0	6,0	6,0	ND	ND	ND	ND	50,4
AUTRES SERVICES	31,6	24,3	24,0	26,9	21,3	ND	ND	ND	26,1
TOTAL	49,8	35,4	21,2	19,5	15,0	11,1	4,9	9,5	26,4

ND : Ces données ne sont pas disponibles pour cause de confidentialité ou bien ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme

Le moyen utilisé comme alternative aux vacances de longue durée est influencé par la taille de l'établissement

Malgré le fait que les heures supplémentaires soient la mesure la plus utilisée pour remédier aux vacances de longue durée, il n'en demeure pas moins que l'intensité de l'utilisation de cette dernière varie grandement en fonction de la taille des établissements. Ainsi, les grands établissements (100 employés et plus) utilisent fortement cette possibilité alors que 60 % des répondants l'ont évoqué. Du côté des établissements ayant entre 5 et 19 employés, cette proportion se situe plutôt à 44,5 %, soit une différence de plus de 15 points de pourcentage entre ces deux classes d'établissements.

La formation à l'interne arrive en deuxième place comme alternative aux vacances de longue durée, et ce, quelle que soit la taille de l'établissement. Toutefois, cette dernière est beaucoup moins utilisée dans les petits établissements comparativement à ceux plus grands. À cet égard, ce canal récolte deux fois moins de voix (25,9 %) que dans le cas des moyens et grands établissements (un peu moins de 50 %). Il existe donc une fracture importante entre les petits et les grands établissements à ce sujet.

Même si seulement un répondant sur cinq mentionnait réduire les critères d'embauche afin de combler un poste vacant, notons que les grands établissements sont beaucoup plus enclins à utiliser cette mesure (39,1 %) comparativement aux établissements ayant

entre 5 et 19 employés (12,9 %). On retrouve une relation similaire au chapitre de la sous-traitance.

En ce qui concerne les refus de contrats ou encore le statu quo (n'avoir pris aucune mesure), notons que les petits établissements évoquent ces moyens plus souvent que les grands établissements.

Enfin, mentionnons que ce sont surtout les établissements de 100 employés et plus qui recrutent de la main-d'œuvre à l'extérieur de la province, alors que près d'un répondant sur cinq (17 %) disait avoir utilisé cette solution.

Tableau 16

Moyens utilisés pour remédier aux postes vacants de longue durée selon la taille de l'établissement, 2005
[% de mentions]

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	44,5	55,8	60,0	49,8
FORMATION À L'INTERNE	25,9	47,3	49,7	35,4
SOUS-TRAITANCE	13,8	30,7	31,5	21,2
ASSOUPPLISSEMENT DES CRITÈRES D'EMBAUCHE	12,9	24,6	39,1	19,5
PROLONGEMENT DU DÉLAI DE LIVRAISON	16,2	12,9	15,8	15,0
CONTRAT REFUSÉ	14,4	7,8	3,9	11,1
AUCUNE MESURE N'A ÉTÉ PRISE	13,5	3,3	7,0	9,5
RECOURS À DE LA MAIN D'OEUVRE VENANT DE L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC	3,7	3,2	17,0	4,9
AUTRES	30,6	19,1	26,4	26,4

III. La formation de main-d'œuvre

Le niveau de qualification des travailleurs est fortement corrélé avec la présence ou non d'activités de formation...

La qualification des ressources humaines en milieu de travail est un levier important utilisé par les établissements et elle fait partie intégrante des stratégies de développement de ces derniers. Règle générale, cette pratique permet d'augmenter la productivité des travailleurs, ce qui constitue un atout pour les entreprises dans une ère où le commerce mondial joue un rôle de plus en plus central. Puisque cette facette est un élément important sur le marché du travail et pour l'économie en général, nous avons ajouté en 2005 une question sur cet aspect. Par activité de formation, on entend toute activité structurée qui vise à perfectionner les compétences des employés. Cette dernière peut avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Toutefois, elle n'inclut pas les formations de type « apprentissage sur le tas ».

Un peu plus d'un établissement sur deux (54,9 %) a mentionné avoir offert des activités de formation à ses employés. Cette pratique est toutefois plus répandue dans les secteurs à forte intensité de travailleurs hautement qualifiés. Ainsi, les établissements de la fabrication et des services de haute technologie tout comme ceux des services professionnels et de la finance, assurance et immobilier occupent le haut du pavé, alors qu'au moins 70 % des répondants ont affirmé offrir des activités de perfectionnement à leurs employés.

Avec plus de trois répondants sur cinq (63,6 %), les établissements de la fabrication se situaient au-dessus de la moyenne de l'ensemble des industries en matière de formation des travailleurs. Notons que cette proportion augmente en fonction de la technicité des procédés de fabrication. En effet, un peu plus d'un répondant sur deux (54 %) des industries de fabrication intensive en main-d'œuvre mentionnait avoir eu recours à de la formation, tandis que ce ratio augmentait à 71,4 % pour les établissements manufacturiers intensifs en capital.

Enfin, les secteurs des services ferment la marche avec une proportion similaire à celle de l'ensemble des établissements (54,4 %). De ce lot, c'est

l'hébergement et la restauration qui affiche la proportion la plus faible alors que moins d'un répondant sur trois (30 %) de cette industrie relatait offrir de la formation à ses employés. Ce constat n'est pas étonnant dans la mesure où la littérature qui porte sur ce sujet montre clairement que la formation offerte augmente avec les qualifications des travailleurs. À titre d'illustration, les travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés n'occupent qu'un emploi sur dix (9,1 %) de notre enquête dans l'hébergement et la restauration contre quatre emplois sur cinq (79,4 %) pour les emplois intermédiaires et élémentaires. Les résultats de l'enquête vont donc en ce sens.

En somme, que ce soit dans la fabrication ou dans les services, la présence ou non d'activité de formation auprès du personnel semble être conditionnée par la concentration de travailleurs hautement qualifiés au sein de l'industrie.

Tableau 17

Pourcentage d'établissements ayant financé des activités de formation aux employés, 2005

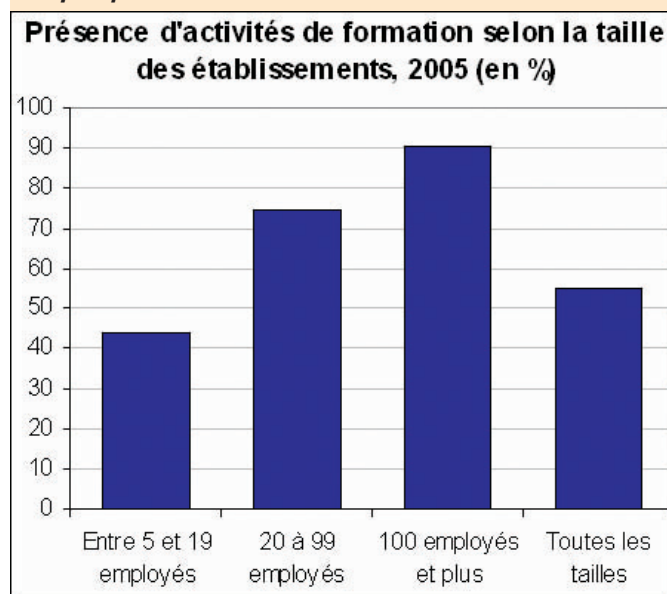
	%
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	78,2
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	75,1
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	85,1
PRODUITS AÉROSPATIAUX	84,6
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	77,7
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	77,5
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	76,3
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	82,5
SERVICES PROFESSIONNELS	69,4
CONSTRUCTION	46,7
FABRICATION	63,6
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	54,0
FABRICATION PRIMAIRE	67,4
FABRICATION SECONDAIRE	68,5
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	71,4
SERVICES	54,4
COMMERCE	54,1
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	57,9
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	72,7
GESTION D'ENTREPRISES	63,9
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	62,8
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	30,0
AUTRES SERVICES	55,8
TOTAL	54,9

... tout comme la taille de l'établissement

La taille de l'établissement est également un facteur qui influence la probabilité pour qu'un travailleur se voie offrir une formation par son employeur. En effet, la littérature sur le sujet montre une corrélation positive entre la taille de l'établissement et l'éventualité pour un travailleur d'avoir accès à des cours visant à parfaire ses compétences.

Les résultats de l'enquête vont en ce sens. Ainsi, un fossé important existe entre les établissements ayant entre 5 et 19 employés et ceux qui comptent plus de 20 travailleurs. En effet, la proportion d'établissements qui donne des activités de formation dans le cas des petits établissements est deux fois moindre que celle des grands établissements (100 employés et plus). De plus, cette relation est observée quel que soit le secteur d'activité analysé.

Graphique 17

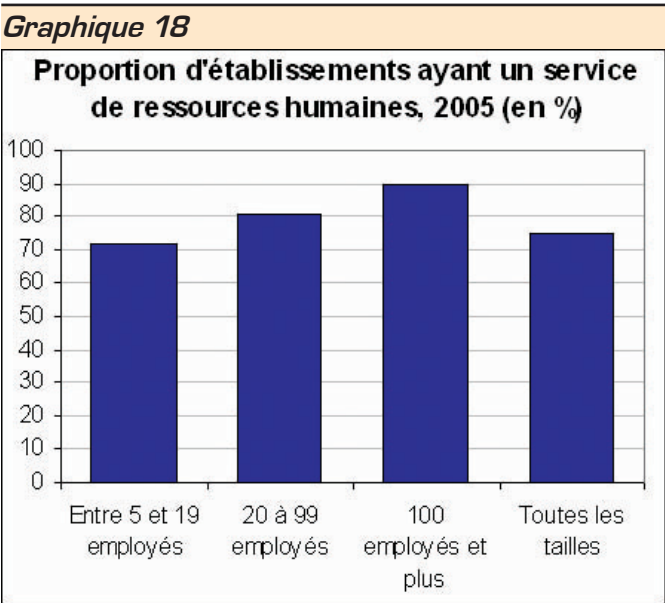


IV. La gestion des ressources humaines

Lors de l'enquête de 2005, la question de la gestion des ressources humaines a fait l'objet d'une attention particulière alors qu'un volet du questionnaire lui a été dédié. Dans un contexte de réduction du bassin de main-d'œuvre induit par le vieillissement de la population, une gestion efficace des ressources humaines peut s'avérer un atout pour une organisation (attraction de travailleurs, rétention de la main-d'œuvre, etc.).

La majorité des établissements disposent d'une équipe dédiée à la gestion des ressources humaines

Les trois quarts des établissements (75,2 %) mentionnaient avoir une direction des ressources humaines en place ou encore une personne s'occupant de cet aspect. Cette proportion diffère toutefois selon la taille de l'établissement enquêté. Ainsi, les établissements comptant entre 5 et 19 employés affichent la plus petite fréquence de répondants ayant admis avoir au moins une personne s'occupant du volet des ressources humaines, alors que 71,7 % de ces derniers mentionnaient avoir un service de ressources humaines. Au contraire des petits établissements, la majorité des répondants ayant à leur solde 100 employés et plus disposaient de ressources s'occupant des employés (89,8 %). En somme, la taille de l'établissement joue encore un rôle clé qui influence la présence ou non de gestion des ressources humaines au sein de l'établissement.



L'organisation de la gestion des ressources humaines varie également d'une taille d'établissement à l'autre

Le propriétaire (36,9 %) ou encore une personne salariée (25,8 %) s'occupe généralement des ressources humaines dans les petits établissements. Dans quelques cas seulement (6,5 %), on retrouve une équipe chargée de la gestion des employés au sein de cette classe d'établissements. Quoique dans un faible pourcentage (2,2 %), notons que ces derniers confient davantage la gestion de leurs ressources humaines à une ressource externe à leur établissement que ceux ayant 100 employés et plus (0,8 %).

Il n'est pas surprenant de constater que la gestion des ressources humaines dans les grands établissements soit plutôt confiée à une équipe, compte tenu du nombre de travailleurs dont on doit s'occuper. Ainsi, plus d'un répondant sur deux (54,5 %) ayant 100 employés et plus a mentionné avoir une direction des ressources humaines en place. Dans certains cas (30,2 %), ce travail est confié à une personne salariée. Enfin, notons que seulement 4 % des propriétaires ayant 100 salariés et plus se charge de la gestion des ressources humaines. Cette situation est surtout fréquente dans le secteur de la construction.

Enfin, la gestion spécifique des ressources humaines n'accapare pas la totalité des tâches de(s) l'individu(s) responsable(s) de ce volet, alors que neuf répondants sur dix (89,2 %) y consacrent moins de 50 % du temps travaillé. Cependant, on constate que le temps dédié à la gestion des ressources humaines augmente avec le nombre d'employés à gérer.

Tableau 18
Organisation de la gestion des ressources humaines selon la taille de l'établissement, 2005 (en %)

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
Direction des ressources humaines	6,5	18,0	54,5	12,3
Propriétaire	36,9	21,9	4,0	30,9
Personne salariée	25,8	39,0	30,2	29,8
Ressources externes	2,2	1,5	0,8	1,9
Autre personne	0,3	0,3	0,3	0,3

Des enjeux importants en matière de gestion des ressources humaines...

À la lumière des résultats de l'enquête, certains enjeux semblent être plus prioritaires que d'autres en matière de gestion des ressources humaines. La formation du personnel ainsi que la motivation et la reconnaissance de ce dernier arrivent en tête des préoccupations des répondants. En effet, environ deux établissements sur trois ont mentionné avoir mis des mesures en place afin d'améliorer ces aspects. Le climat de travail est également un élément non négligeable aux yeux des personnes interrogées, alors que trois établissements sur cinq (60,7 %) ont mis des actions en place afin de l'améliorer. Comme on peut le constater au tableau 19, ces moyens sont d'autant plus prioritaires dans les établissements ayant un plus grand nombre d'employés.

La conciliation travail-famille récolte quant à elle une voix sur deux (49 %). De plus, mentionnons que contrairement aux mesures précédentes, cette dernière a la même importance aux yeux des répondants, et ce, peu importe la taille de l'établissement.

Les mesures visant à améliorer les procédures d'embauche et de recrutement sont également au cœur des préoccupations des gestionnaires de ressources humaines alors qu'un peu moins d'un établissement sur deux signalait avoir mis en place des actions afin d'améliorer cet aspect. Ce constat varie toutefois selon la taille de l'établissement. Ainsi, les grands établissements semblent porter davantage attention au recrutement et à l'embauche

du personnel que les petits établissements. Compte tenu du vieillissement prévu de la population au cours des années à venir et du resserrement du marché du travail qui devrait en découler, ces derniers détiennent peut-être une longueur d'avance à ce chapitre.

Malgré les enjeux liés à la rétention du personnel provoqué par une rareté relative de la main-d'œuvre au cours des prochaines années et des coûts associés à la formation d'une recrue, seulement deux répondants sur cinq (40,9 %) affirment avoir mis en place des mesures visant à réduire le roulement de personnel.

En ce qui concerne la planification de la relève de la main-d'œuvre et de la relève entrepreneuriale, seulement 39,8 % et 30,6 % des établissements ont admis avoir des mesures visant à planifier adéquatement les besoins futurs de main-d'œuvre et ceux découlant du remplacement des têtes dirigeantes des établissements.

Enfin, malgré le fait que l'immigration soit une avenue privilégiée afin de contrer les effets du vieillissement de la population, seulement un répondant sur cinq (22 %) a indiqué s'être penché sur des moyens visant à adapter la gestion des ressources humaines à la diversité culturelle du personnel qui, soit dit en passant, devrait être appelé à être de plus en plus grande au cours des prochaines années. En effet, afin de contrer les effets liés au vieillissement de la population, le gouvernement s'est engagé, entre autres, à augmenter le nombre personnes immigrantes au cours des prochaines années.

Tableau 19

Mesures mises en place en matière de gestion des ressources humaines selon la taille de l'établissement, 2005
[% de mentions]

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
FORMATION DU PERSONNEL	62,7	73,8	86,9	67,6
MOTIVATION DU PERSONNEL	63,8	69,6	75,2	66,3
CLIMAT DE TRAVAIL	57,9	63,6	73,7	60,7
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	49,0	48,7	49,6	49,0
EMBAUCHE ET RECRUTEMENT	39,5	58,6	70,1	47,2
ROULEMENT DE PERSONNEL	38,6	43,2	52,2	40,9
RELÈVE DE LA MAIN-D'OEUVRE	37,8	41,1	53,1	39,8
RELÈVE ENTREPRENEURIALE	29,1	33,1	34,4	30,6
DIVERSITÉ CULTURELLE	18,9	26,0	34,8	22,0

... mais il reste encore beaucoup à faire

Malgré le fait que plus de deux répondants sur trois aient pris des dispositions afin de favoriser la formation du personnel, 50 % de ces derniers estiment qu'il reste encore des améliorations à y apporter. Règle générale, cette préoccupation est vraie quelle que soit la taille de l'établissement, ce qui constitue un contraste par rapport à la situation décrite précédemment.

Alors que la planification de la relève de la main-d'œuvre et l'amélioration des procédures d'embauche et de recrutement arrivaient en queue de peloton dans la section précédente, presque un répondant sur deux admet que ces points devront faire l'objet d'amélioration. Ces aspects se classent donc en

deuxième et troisième position en ce qui a trait aux préoccupations des répondants. Encore une fois, la taille de l'établissement n'influence que très peu les réponses obtenues.

Pour terminer, soulignons que la gestion de la diversité culturelle ne préoccupe que très peu d'établissements, alors qu'un peu plus d'un répondant (26,2 %) sur quatre souhaite améliorer cet aspect. Pour sa part, la bonification des mesures concernant la conciliation travail-famille n'est évoquée également que par un peu plus d'un répondant sur quatre (26,2 %). Les mesures en place concernant cet aspect semblent donc satisfaire les répondants puisque cette action se situait dans le milieu de peloton au tableau précédent.

Tableau 20

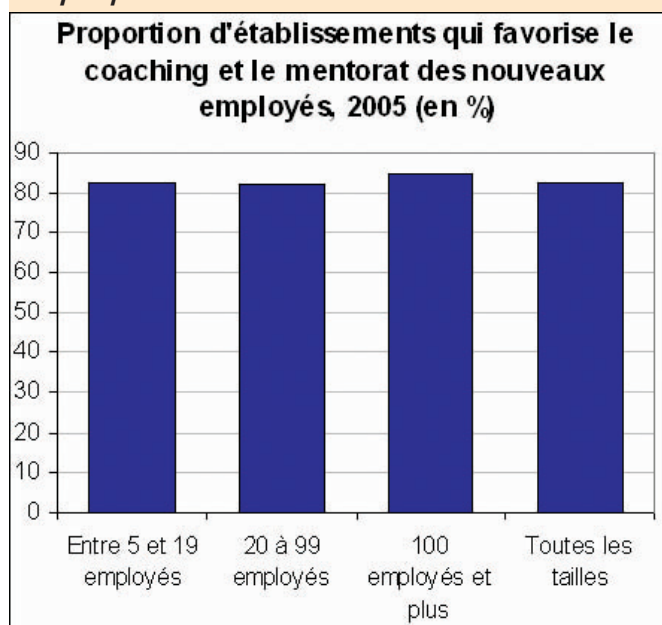
Aspects en matière de gestion des ressources humaines qui nécessitent passablement ou beaucoup d'amélioration, 2005 (% de mentions)

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
FORMATION DU PERSONNEL	46,0	53,0	50,1	48,6
MOTIVATION DU PERSONNEL	44,3	50,9	52,2	47,0
CLIMAT DE TRAVAIL	48,0	43,0	40,1	45,4
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	39,7	51,6	48,1	44,0
EMBAUCHE ET RECRUTEMENT	42,6	43,0	48,7	43,2
ROULEMENT DE PERSONNEL	40,4	46,4	39,7	42,2
RELÈVE DE LA MAIN-D'OEUVRE	31,3	34,6	40,6	33,0
RELÈVE ENTREPRENEURIALE	28,4	22,6	26,6	26,2
DIVERSITÉ CULTURELLE	25,3	27,0	32,2	26,2

Le coaching et le mentorat largement utilisés par les établissements pour favoriser l'intégration des nouveaux employés

L'utilisation du coaching et du mentorat pour les nouveaux employés est un moyen qui est largement répandu quelle que soit la taille de l'établissement enquêté. Plus de quatre répondants sur cinq disent utiliser une mesure semblable pour favoriser l'intégration des nouveaux employés (82,3 %). L'analyse des résultats selon la taille de l'établissement ne montre pas de contraste significatif entre les différentes classes d'établissements retenues, les proportions se situant près les unes des autres. Notons toutefois que cette pratique est plus importante dans la construction, alors que près de neuf répondants sur dix (87,9 %) mentionnent recourir à cette mesure.

Graphique 19



Annexe I - Données de l'EREQ, année 2005

Tableau A-1

Emploi selon le secteur d'activité, 2005

	Emploi
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	55 634
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	17 365
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	10 522
PRODUITS AÉROSPATIAUX	27 747
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	74 764
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	22 801
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	36 961
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	15 002
SERVICES PROFESSIONNELS	49 202
CONSTRUCTION	112 232
FABRICATION	506 462
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	158 642
FABRICATION PRIMAIRE	111 201
FABRICATION SECONDAIRE	105 793
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	130 827
SERVICES	1 424 487
COMMERCE	531 387
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	120 306
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	134 556
GESTION D'ENTREPRISES	137 953
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	98 099
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	225 477
AUTRES SERVICES	52 743
TOTAL	2 043 181

Tableau A-2

Emploi par taille d'établissements selon les grands secteurs d'activité, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	48 214	43 982	20 037	112 232
FABRICATION	65 046	162 698	278 718	506 462
SERVICES	419 164	566 590	438 732	1 424 487
TOTAL	532 424	773 270	737 488	2 043 181

Tableau A-3*Emploi selon la taille de l'établissement et la profession, 2005*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	121 219	158 317	184 784	464 319
CADRES	60 077	60 322	47 153	167 552
PROFESSIONNELS	32 336	44 570	82 928	159 834
PROFESSIONNELS SNA	8 545	16 180	34 482	59 208
AUTRES PROFESSIONNELS	23 791	28 390	48 446	100 627
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	28 805	53 425	54 703	136 933
TECHNICIENS SNA	6 611	14 929	23 544	45 083
AUTRES TECHNICIENS	22 194	38 496	31 160	91 850
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	100 694	129 853	96 026	326 573
SECRÉTAIRES	17 692	13 584	11 088	42 364
MÉTIERS	67 445	93 688	58 832	219 965
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	15 557	22 582	26 105	64 244
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	310 511	485 099	456 678	1 252 289
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	34 835	58 532	52 118	145 484
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	169 907	240 802	173 662	584 370
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	105 770	185 766	230 898	522 434
TOTAL	532 424	773 270	737 488	2 043 181

Tableau A-4*Taux de roulement en fonction de la taille des établissements, 2005*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	43,0 %	34,9 %	52,7 %	41,6 %
FABRICATION	28,2 %	25,7 %	15,5 %	20,4 %
SERVICES	33,1 %	33,7 %	32,3 %	33,1 %
TOTAL	33,4 %	32,1 %	26,5 %	30,4 %

Tableau A-5*Proportion d'établissements ayant des postes vacants selon la taille de l'établissement, en %*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	14,2	21,1	28,2	16,1
FABRICATION	19,4	37,4	52,2	31,0
SERVICES	25,0	33,3	58,5	28,7
TOTAL	23,3	33,1	54,9	27,8

Tableau A-6

Proportion d'établissements ayant des postes vacants, en %

	2004	2005	Variation (point de %)
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	42,4	50,6	8,2
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	34,5	46,1	11,6
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	43,8	53,2	9,4
PRODUITS AÉROSPATIAUX	75,0	67,3	-7,7
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	36,7	41,8	5,1
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	35,9	43,1	7,2
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	38,6	39,6	1,0
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	33,7	44,4	10,7
SERVICES PROFESSIONNELS	26,1	31,5	5,4
CONSTRUCTION	15,0	16,1	1,1
FABRICATION	ND	31,0	ND
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	ND	28,1	ND
FABRICATION PRIMAIRE	ND	29,6	ND
FABRICATION SECONDAIRE	ND	31,4	ND
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	ND	36,5	ND
SERVICES	ND	28,7	ND
COMMERCE	ND	25,4	ND
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	ND	18,6	ND
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	ND	29,5	ND
GESTION D'ENTREPRISES	ND	33,6	ND
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ND	30,7	ND
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	ND	35,4	ND
AUTRES SERVICES	ND	23,3	ND
TOTAL	24,6	27,8	3,2

ND : Ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme.

Tableau A-7

Proportion d'établissements ayant des postes vacants de longue durée selon la taille de l'établissement, 2005, en %

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	5,1	9,4	6,9	6,1
FABRICATION	8,0	14,6	20,0	12,3
SERVICES	8,7	10,9	18,1	9,7
TOTAL	8,2	11,5	18,3	9,7

Tableau A-8*Proportion d'établissements ayant des postes vacants de longue durée, en %*

	2004	2005	Variation (point de %)
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	14,1	17,1	3,0
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	8,2	13,4	5,2
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	25,0	27,7	2,7
PRODUITS AÉROSPATIAUX	29,2	23,1	-6,1
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	11,8	13,5	1,7
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	12,6	19,0	6,4
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	10,8	10,5	-0,3
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	12,3*	6,9	-5,4
SERVICES PROFESSIONNELS	10,6	11,2	0,6
CONSTRUCTION	6,0	6,1	0,1
FABRICATION	ND	12,3	ND
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	ND	10,6*	ND
FABRICATION PRIMAIRE	ND	7,9*	ND
FABRICATION SECONDAIRE	ND	13,1	ND
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	ND	17,7	ND
SERVICES	ND	9,7	ND
COMMERCE	ND	9,2	ND
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	ND	6,7	ND
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	ND	9,8	ND
GESTION D'ENTREPRISES	ND	10,9	ND
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ND	7,3	ND
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	ND	10,5*	ND
AUTRES SERVICES	ND	10,9	ND
TOTAL	7,5	9,7	2,2

ND : Ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme.

Tableau A-9*Nombre de vacances totales selon la taille de l'établissement et selon le secteur d'activité*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles	En pourcentage de l'emploi			
					Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	1 487	819	207	2 513	3,1 %	1,9 %	1,0 %	2,2 %
FABRICATION	2 369*	4 297	5 563	12 230	3,6 %	2,6 %	2,0 %	2,4 %
SERVICES	18 241	20 938	18 472	57 651	4,4 %	3,7 %	4,2 %	4,0 %
TOTAL	22 097	26 054	24 242	72 394	4,2 %	3,4 %	3,3 %	3,5 %

Tableau A-10

Nombre de vacances totales selon le secteur d'activité

	2004	2005	Variation	En pourcentage des emplois	
				2004	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	1 874	1 717	-8,4 %	3,3 %	3,1 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	325	543	67,1 %	2,1 %	3,1 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	269	579	115,2 %	2,8 %	5,5 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	1 280	595	-53,5 %	4,1 %	2,1 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	2 670	3 518	31,8 %	3,7 %	4,7 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	949	1 215	28,0 %	3,6 %	5,3 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	1 495	1 893	26,6 %	4,5 %	5,1 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	226	410	81,4 %	2,0 %	2,7 %
SERVICES PROFESSIONNELS	2 071	2 145	3,6 %	4,5 %	4,4 %
CONSTRUCTION	2 713	2 513	-7,4 %	2,6 %	2,2 %
FABRICATION	12 149	12 230	0,7 %	3,0 %	2,4 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	ND	3 284	ND	ND	2,1 %
FABRICATION PRIMAIRE	ND	2 034	ND	ND	1,8 %
FABRICATION SECONDAIRE	ND	2 595	ND	ND	2,5 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	ND	4 318	ND	ND	3,3 %
SERVICES	57 040	57 651	1,1 %	4,1 %	4,0 %
COMMERCE	ND	16 130	ND	ND	3,0 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	ND	2 688	ND	ND	2,2 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	ND	3 991	ND	ND	3,0 %
GESTION D'ENTREPRISES	ND	10 707	ND	ND	7,8 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ND	5 855*	ND	ND	6,0 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	ND	10 974	ND	ND	4,9 %
AUTRES SERVICES	ND	1 643	ND	ND	3,1 %
TOTAL	71 902	72 394	0,7 %	3,6 %	3,5 %

ND : Ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme.

Tableau A-11**Nombre de vacances de longue durée selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité, 2005**

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles	En pourcentage de l'emploi			
					Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	479*	343	20	841	1,0 %	0,8 %	0,1 %	0,7 %
FABRICATION	1 346*	1 281*	935	3 561	2,1 %	0,8 %	0,3 %	0,7 %
SERVICES	6 292	5 020	3 746*	15 058	1,5 %	0,9 %	0,9 %	1,1 %
TOTAL	8 117	6 643	4 701*	19 461	1,5 %	0,9 %	0,6 %	1,0 %

Tableau A-12**Nombre de vacances de longue durée par secteur**

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	213	233	9,4 %	0,4 %	0,4 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	39	87	123,1 %	0,2 %	0,5 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	48	70	45,8 %	0,5 %	0,7 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	125	76*	-39,2 %	0,4 %	0,3 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	455	767	68,6 %	0,6 %	1,0 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	172	401	133,1 %	0,6 %	1,8 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	228	322	41,2 %	0,7 %	0,9 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	55*	44*	-20,0 %	0,5 %	0,3 %
SERVICES PROFESSIONNELS	491	735	49,7 %	1,1 %	1,5 %
CONSTRUCTION	802	841	4,9 %	0,8 %	0,7 %
FABRICATION	2 460	3 561	44,8 %	0,5 %	0,7 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	ND	1 385*	ND	ND	0,9 %
FABRICATION PRIMAIRE	ND	434*	ND	ND	0,4 %
FABRICATION SECONDAIRE	ND	670*	ND	ND	0,6 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	ND	1 072*	ND	ND	0,8 %
SERVICES	9 827	15 058	53,2 %	1,1 %	1,1 %
COMMERCE	ND	3 428	ND	ND	0,6 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	ND	1 017*	ND	ND	0,8 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	ND	753	ND	ND	0,6 %
GESTION D'ENTREPRISES	ND	3 795*	ND	ND	2,8 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ND	2 060*	ND	ND	2,1 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	ND	1 832*	ND	ND	0,8 %
AUTRES SERVICES	ND	672	ND	ND	1,3 %
TOTAL	13 089	19 461	48,7 %	0,7 %	1,0 %

ND : Ces secteurs n'étaient pas couverts lors des enquêtes précédentes ou encore n'étaient pas définis sous cette forme.

Tableau A-13

Nombre de vacances totales par profession selon la taille de l'établissement, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	6 667	5 156	6 441	18 264
CADRES	365*	936	1 004	2 305
PROFESSIONNELS	4 415*	2 270	3 676	10 361
PROFESSIONNELS SNA	1 292*	794	2 217	4 303
AUTRES PROFESSIONNELS	3 122*	1 476	1 459	6 057
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 887	1 950	1 761*	5 598
TECHNICIENS SNA	870*	553	564	1 987
AUTRES TECHNICIENS	1 017	1 396	1 198*	3 611
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	3 599	3 085	2 238	8 922
SECRÉTAIRES	311*	204	306	820
MÉTIERS	2 749	2 383	974	6 106
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	539*	498*	958	1 995
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	11 831	17 814	15 563	45 209
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	1 055*	1 045	1 357	3 456
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	7 641	10 769	8 872	27 282
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	3 136	6 000	5 335	14 470
TOTAL	22 097	26 054	24 242	72 394

Tableau A-14

Nombre de vacances totales par profession

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	11 623	18 264	57,1 %	2,8 %	3,9 %
CADRES	2 222	2 305	3,7 %	1,3 %	1,4 %
PROFESSIONNELS	6 103	10 361	69,8 %	4,3 %	6,5 %
PROFESSIONNELS SNA	2 916	4 303	47,6 %	5,3 %	7,3 %
AUTRES PROFESSIONNELS	3 187	6 057	90,1 %	3,7 %	6,0 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	3 299	5 598	69,7 %	2,9 %	4,1 %
TECHNICIENS SNA	1 243	1 987	59,9 %	3,5 %	4,4 %
AUTRES TECHNICIENS	2 055	3 611	75,7 %	2,6 %	3,9 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	10 011	8 922	-10,9 %	3,2 %	2,7 %
SECRÉTAIRES	907	820	-9,6 %	1,9 %	1,9 %
MÉTIERS	6 354	6 106	-3,9 %	3,1 %	2,8 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	2 750*	1 995	-27,5 %	4,4 %	3,1 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	50 268	45 209	-10,1 %	4,0 %	3,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	3 735	3 456	-7,5 %	2,4 %	2,4 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	31 454	27 282	-13,3 %	5,3 %	4,7 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	15 078	14 470	-4,0 %	2,9 %	2,8 %
TOTAL	71 902	72 394	0,7 %	3,6 %	3,5 %

Tableau A-15**Nombre de vacances de longue durée par profession selon la taille de l'établissement, 2005**

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	3 302*	1 898	2 377*	7 577
CADRES	183*	341*	225	749
PROFESSIONNELS	2 673*	646*	1 264*	4 582*
PROFESSIONNELS SNA	168*	161*	839*	1 169*
AUTRES PROFESSIONNELS	2 504*	485*	424	3 414*
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	446*	911*	889*	2 246*
TECHNICIENS SNA	274*	180*	154*	609
AUTRES TECHNICIENS	172*	730*	735*	1 637*
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 621	933*	412	2 966
SECRÉTAIRES	108*	25*	22	155*
MÉTIERS	1 391*	837*	238	2 467
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	122*	71*	151*	344*
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	3 193	3 813	1 911*	8 918
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	348*	285*	218*	851*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	1 740*	1 496*	773*	4 008
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	1 106*	2 032*	921	4 059
TOTAL	8 117	6 643	4 701*	19 461

Tableau A-16**Nombre de vacances de longue durée par profession**

	2004	2005	Variation	En pourcentage de l'emploi	
				2004	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	3 284	7 577	130,7 %	0,8 %	1,6 %
CADRES	499*	749	50,1 %	0,3 %	0,4 %
PROFESSIONNELS	1 746	4 582*	162,4 %	1,2 %	2,9 %
PROFESSIONNELS SNA	590*	1 169*	98,1 %	1,1 %	2,0 %
AUTRES PROFESSIONNELS	1 156*	3 414*	195,3 %	1,3 %	3,4 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 039	2 246*	116,2 %	0,9 %	1,6 %
TECHNICIENS SNA	258	609	136,0 %	0,7 %	1,4 %
AUTRES TECHNICIENS	781*	1 637*	109,6 %	1,0 %	1,8 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	3 086	2 966	-3,9 %	1,0 %	0,9 %
SECRÉTAIRES	313*	155*	-50,5 %	0,7 %	0,4 %
MÉTIERS	2 602	2 467	-5,2 %	1,3 %	1,1 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	171*	344*	101,2 %	0,3 %	0,5 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	6 718	8 918	32,7 %	0,5 %	0,7 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	1 026*	851*	-17,1 %	0,7 %	0,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	2 309*	4 008	73,6 %	0,4 %	0,7 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	3 383	4 059	20,0 %	0,7 %	0,8 %
TOTAL	13 089	19 461	48,7 %	0,7 %	1,0 %

Tableau A-17

Nombre de vacances totales par profession et par secteur d'activité, 2005

	FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES PROF.	CONST.	FAB.	SERVICES	TOTAL
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	852	2 949	1 301	366*	2 860	15 038	18 264
CADRES	148	175	177	44*	578	1 683	2 305
PROFESSIONNELS	449	1 971	683	61*	1 172	9 128	10 361
PROFESSIONNELS SNA	287	1 567	243*	22*	703	3 578	4 303
AUTRES PROFESSIONNELS	162	404*	440	39*	469	5 549*	6 057
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	256	804	441	261*	1 109	4 227	5 598
TECHNICIENS SNA	148	596	138*	70*	574*	1 343	1 987
AUTRES TECHNICIENS	108	208	303	192*	535*	2 884	3 611
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	288	228*	140	1 221	2 469	5 232	8 922
SECRÉTAIRES	37	77	92	61*	155*	605	820
MÉTIERS	224	138*	22*	1 035	2 028	3 043	6 106
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	27	13*	27*	126*	285	1 584*	1 995
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	577	341	704	927	6 901	37 381	45 209
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	74	146	98	83*	549	2 825	3 456
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	79	140	427*	111*	641*	26 531	27 282
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	424	55	179*	733*	5 711	8 026	14 470
TOTAL	1 717	3 518	2 145	2 513	12 230	57 651	72 394

Tableau A-18**Nombre de vacances de longue durée par profession et par secteur d'activité, 2005**

	FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES PROF.	CONST.	FAB.	SERVICES	TOTAL
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	141	567	468	148*	981	6 448*	7 577
CADRES	25	52	100*	30*	163*	555*	749
PROFESSIONNELS	79	334	205	39*	261	4 282*	4 582*
PROFESSIONNELS SNA	45	283	69*	6*	149*	1 014*	1 169*
AUTRES PROFESSIONNELS	35	52	136	33*	112*	3 268*	3 414*
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	36	180	163*	78*	556*	1 611*	2 246*
TECHNICIENS SNA	27	170	21*	27*	287*	295	609
AUTRES TECHNICIENS	10	11*	142*	51*	270*	1 316*	1 637*
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	30	117*	41*	393*	949*	1 624*	2 966
SECRÉTAIRES	4	7*	32*	9*	46*	101*	155*
MÉTIERS	ND	ND	ND	367*	871*	1 228	2 467
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	ND	ND	ND	17*	32*	295*	344*
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	62	83	226*	301*	1 631*	6 986	8 918
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	6	37*	37*	24*	187*	641*	851*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	11	29*	44*	61*	72*	3 875	4 008
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	45	17*	145*	216*	1 372*	2 471	4 059
TOTAL	233	767	735	841	3 561	15 058	19 461

ND : Non disponible pour cause de confidentialité.

Tableau A-19

Vacances de longue durée selon le secteur en pourcentage des vacances totales, 2005

	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	13,6 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	16,0 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	12,1 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	12,8 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	21,8 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	33,0 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	17,0 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	10,7 %
SERVICES PROFESSIONNELS	34,3 %
CONSTRUCTION	33,5 %
FABRICATION	29,1 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	42,2 %
FABRICATION PRIMAIRE	21,3 %
FABRICATION SECONDAIRE	25,8 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	24,8 %
SERVICES	26,1 %
COMMERCE	21,3 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	37,8 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	18,9 %
GESTION D'ENTREPRISES	35,4 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	35,2 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	16,7 %
AUTRES SERVICES	40,9 %
TOTAL	26,9 %

Tableau A-20**Vacances de longue durée selon la profession en pourcentage des vacances totales, 2005**

	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	41,5 %
CADRES	32,5 %
PROFESSIONNELS	44,2 %
PROFESSIONNELS SNA	27,2 %
AUTRES PROFESSIONNELS	56,4 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	40,1 %
TECHNICIENS SNA	30,6 %
AUTRES TECHNICIENS	45,3 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	33,2 %
SECRÉTAIRES	18,9 %
MÉTIERS	40,4 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	17,2 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	19,7 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	24,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	14,7 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	28,1 %
TOTAL	26,9 %

Tableau A-21**Raisons pour lesquelles les postes sont demeurés vacants quatre mois et plus, 2005, % de mentions**

	PEU DE CANDIDATS ONT RÉPONDU AUX OFFRES		MANQUE DE CANDIDATS AYANT LA FORMATION REQUISE		MANQUE DE CANDIDATS AYANT L'EXPÉRIENCE REQUISE		ATTENTES SALARIALES TROP ÉLEVÉES		HORAIRE INCOMPATIBLE		AUTRES RAISONS	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	20,9*	19,9*	24,2*	32,0	42,6	41,3	6,1*	2,6*	4,9*	0,2*	10,2*	9,6*
CADRES	19,4*	9,3*	7,5*	23,7*	40,8*	55,0	6,6*	2,1*	0,0*	0,0*	25,6*	8,3*
PROFESSIONNELS	24,7*	13,9*	21,1*	31,0*	35,4	39,5	6,9*	1,9*	6,9*	0,2*	6,0*	14,1*
PROFESSIONNELS SNA	20,5*	14,3*	17,8*	19,3*	40,2*	55,6	15,8*	0,5*	0,0*	0,3*	5,7*	9,6*
AUTRES PROFESSIONNELS	26,6*	13,6*	23,3*	34,6*	30,7*	33,5*	0,2*	2,4*	11,5*	0,1*	7,7*	15,7*
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	16,5*	30,6*	33,3*	38,2*	40,9*	27,0*	1,1*	2,9*	2,0*	0,2*	6,2*	1,4*
TECHNICIENS SNA	10,0*	20,8*	15,9*	34,7*	61,2	34,1*	4,5*	7,2*	0,0*	0,7*	8,4*	2,1*
AUTRES TECHNICIENS	18,3*	35,8*	38,3*	38,8*	35,3*	24,1*	0,0*	0,4*	2,6*	0,0*	5,5*	0,9*
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	24,0*	26,3*	18,0*	24,8*	38,3	30,7	7,7*	1,3*	1,6*	0,7*	11,1*	17,5*
SECRÉTAIRES	0,0*	1,6*	21,5*	4,5*	28,3*	37,0*	21,1*	0,0*	0,4*	1,9*	28,7*	55,1*
MÉTIERS	29,1*	32,1*	17,2*	30,1*	40,5	23,5*	5,0*	1,1*	1,6*	0,1*	6,6*	13,1*
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	35,7*	8,2*	12,0*	6,9*	37,7*	63,7*	0,0*	2,8*	4,3*	2,8*	10,3*	15,6*
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	23,3	21,2*	11,2*	15,9*	23,9	40,1	6,5*	5,1*	4,6*	2,8*	37,9	17,6*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	16,8*	10,6*	6,5*	15,6*	19,1*	50,3*	4,2*	3,3*	12,3*	1,5*	41,2	18,7*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	21,6*	25,7*	8,8*	16,7*	33,3*	37,2*	6,4*	2,7*	2,2*	2,1*	27,7*	15,5*
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	24,6*	13,7*	11,1*	9,9*	10,5*	36,4*	5,2*	10,1*	1,6*	4,2*	46,2*	25,5*
TOTAL	23,8	21,8	19,1	25,9	36,8	40,3	8,0*	3,7	4,6*	1,6*	22,1*	15,2*

Tableau A-22

Raisons pour lesquelles les postes sont demeurés vacants quatre mois et plus selon la taille de l'établissement, 2005, % de mentions

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
PEU DE CANDIDATS ONT RÉPONDU AUX OFFRES	19,2*	25,3	24,7	21,8
MANQUE DE CANDIDATS AYANT LA FORMATION REQUISE	24,9	29,9	18,6	25,9
MANQUE DE CANDIDATS AYANT L'EXPÉRIENCE REQUISE	38,9	40,6	46,7	40,3
ATTENTES SALARIALES TROP ÉLEVÉES	3,2*	3,1*	8,7	3,7
HORAIRE INCOMPATIBLE	1,1*	1,6*	4,3*	1,6*
AUTRES RAISONS	17,1*	10,9	18,2	15,2

Tableau A-23

Moyens pour remédier aux vacances de quatre mois et plus, 2005, % de mentions

	FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES PROF.	CONST.	FAB.	SERVICES	TOTAL
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	62,9	57,8	57,8	37,4	54,4	49,8	49,8
SOUS-TRAITANCE	38,9	48,9	35,0	29,7*	46,4	15,1	21,2
PROLONGEMENT DU DÉLAI DE LIVRAISON	22,2	33,9	20,1*	26,7*	28,2	11,3*	15,0
CONTRAT REFUSÉ	7,4	30,8	8,5*	35,7*	7,4*	9,9*	11,1
FORMATION À L'INTERNE	37,1	31,9	35,8	20,5*	49,9	33,4	35,4
RECOURS À LA MAIN-D'OEUVRE VENANT DE L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC	16,7	13,6	10,6*	Nd	5,7*	4,7*	4,9
ASSOUPLISSEMENT DES CRITÈRES D'EMBAUCHE	20,4	20,4	24,1*	5,0*	31,5	18,0	19,5
AUTRES	20,4	22,7	17,5*	16,7*	14,9*	29,7	26,4
AUCUNE MESURE N'A ÉTÉ PRISE	ND	7,6*	4,8*	2,5*	4,3*	11,1*	9,5*

ND : Non disponible pour cause de confidentialité.

Tableau A-24

Moyens pour remédier aux vacances de 4 mois et plus selon la taille de l'établissement, 2005, % de mentions

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	44,5	55,8	60,0	49,8
SOUS-TRAITANCE	13,8	30,7	31,5	21,2
PROLONGEMENT DU DÉLAI DE LIVRAISON	16,2*	12,9*	15,8	15,0
CONTRAT REFUSÉ	14,4*	7,8*	3,9	11,1
FORMATION À L'INTERNE	25,9	47,3	49,7	35,4
RECOURS À LA MAIN-D'OEUVRE VENANT DE L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC	3,7*	3,2*	17,0*	4,9
ASSOUPLISSEMENT DES CRITÈRES D'EMBAUCHE	12,9*	24,6	39,1	19,5
AUTRES	30,6	19,1*	26,4	26,4
AUCUNE MESURE N'A ÉTÉ PRISE	13,5*	3,3*	7,0	9,5*

Tableau A-25*Pourcentage d'établissements ayant financé de la formation aux employés, 2005*

	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	78,2
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	75,1
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	85,1
PRODUITS AÉROSPATIAUX	84,6
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	77,7
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	77,5
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	76,3
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	82,5
SERVICES PROFESSIONNELS	69,4
CONSTRUCTION	46,7
FABRICATION	63,6
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	54,0
FABRICATION PRIMAIRE	67,4
FABRICATION SECONDAIRE	68,5
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	71,4
SERVICES	54,4
COMMERCE	54,1
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	57,9
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	72,7
GESTION D'ENTREPRISES	63,9
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	62,8
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	30,0
AUTRES SERVICES	55,8
TOTAL	54,9

Tableau A-26*Pourcentage d'établissements ayant financé de la formation aux employés selon la taille de l'établissement, 2005*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	39,1	68,4	83,7	46,7
FABRICATION	46,7	74,3	90,5	63,6
SERVICES	44,0	75,3	90,9	54,4
TOTAL	43,7	74,6	90,4	54,9

Tableau A-27

Pourcentage d'établissements ayant un service de gestion des ressources humaines, 2005

	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	89,9
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	88,0
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	95,7
PRODUITS AÉROSPATIAUX	92,3
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	82,9
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	82,0
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	82,3
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	87,0
SERVICES PROFESSIONNELS	85,8
CONSTRUCTION	66,8
FABRICATION	82,9
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	81,9
FABRICATION PRIMAIRE	87,8
FABRICATION SECONDAIRE	83,3
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	80,2
SERVICES	75,0
COMMERCE	73,8
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	74,6
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	81,5
GESTION D'ENTREPRISES	79,4
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	77,2
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	69,1
AUTRES SERVICES	72,1
TOTAL	75,2

Tableau A-28

Pourcentage d'établissements ayant financé de la formation aux employés selon la taille de l'établissement, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	64,9	72,3	76,0	66,8
FABRICATION	76,6	87,6	91,2	82,9
SERVICES	72,1	80,0	90,1	75,0
TOTAL	71,7	80,7	89,8	75,2

Tableau A-29*Organisation de la gestion des ressources humaines selon la taille de l'établissement, 2005, % de mentions*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	6,5	18,0	54,5	12,3
PROPRIÉTAIRE	36,9	21,9	4,0	30,9
PERSONNE SALARIÉE	25,8	39,0	30,2	29,8
RESSOURCE EXTERNE	2,2*	1,5*	0,8*	1,9
AUTRE PERSONNE	0,3*	0,3*	0,3*	0,3*

Tableau A-30*Pourcentage d'établissements ayant consacré plus de 50 % de son temps à la gestion des ressources humaines selon la taille de l'établissement, 2005*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	4,4	4,4	7,2	4,5
FABRICATION	4,3*	13,0*	31,5	9,2*
SERVICES	10,7*	13,1*	18,3	11,5
TOTAL	9,4	12,4	20,5	10,6

Tableau A-31*Mesures mises en place en matière de gestion des ressources humaines selon la taille de l'établissement, 2005, % de mentions*

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
FORMATION DU PERSONNEL	62,7	73,8	86,9	67,6
MOTIVATION DU PERSONNEL	63,8	69,6	75,2	66,3
CLIMAT DE TRAVAIL	57,9	63,6	73,7	60,7
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	49,0	48,7	49,6	49,0
EMBAUCHE ET RECRUTEMENT	39,5	58,6	70,1	47,2
ROULEMENT DE PERSONNEL	38,6	43,2	52,2	40,9
RELÈVE DE LA MAIN-D'OEUVRE	37,8	41,1	53,1	39,8
RELÈVE ENTREPRENEURIALE	29,1	33,1	34,4	30,6
DIVERSITÉ CULTURELLE	18,9	26,0	34,8	22,0

Tableau A-32

Aspects de la gestion des ressources humaines qui nécessitent passablement ou beaucoup d'amélioration selon la taille de l'établissement, 2005, % de mentions

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
FORMATION DU PERSONNEL	46,0	53,0	50,1	48,6
RELÈVE DE LA MAIN-D'OEUVRE	44,3	50,9	52,2	47,0
EMBAUCHE ET RECRUTEMENT	48,0	43,0	40,1	45,4
MOTIVATION DU PERSONNEL	39,7	51,6	48,1	44,0
ROULEMENT DE PERSONNEL	42,6	43,0	48,7	43,2
CLIMAT DE TRAVAIL	40,4	46,4	39,7	42,2
RELÈVE ENTREPRENEURIALE	31,3	34,6	40,6	33,0
DIVERSITÉ CULTURELLE	28,4	22,6	26,6	26,2
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	25,3	27,0	32,2	26,2

Tableau A-33

Pourcentage d'établissements qui utilise le coaching et le mentorat pour les nouveaux employés, 2005

	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	77,5
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	81,7
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	66,7
PRODUITS AÉROSPATIAUX	70,8
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	88,8
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	91,2
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	88,1
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	84,5
SERVICES PROFESSIONNELS	84,8
CONSTRUCTION	87,9
FABRICATION	77,6
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	74,9
FABRICATION PRIMAIRE	77,0
FABRICATION SECONDAIRE	82,7
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	77,4
SERVICES	82,5
COMMERCE	83,7
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	73,1
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	84,9
GESTION D'ENTREPRISES	78,0
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	82,1
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	80,5
AUTRES SERVICES	84,1
TOTAL	82,3

Tableau A-34

Pourcentage d'établissements qui utilise le coaching et le mentorat pour les nouveaux employés selon la taille de l'établissement, 2005

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
CONSTRUCTION	87,6	90,0	78,4	87,9
FABRICATION	82,5	70,9	81,0	77,6
SERVICES	81,6	83,8	86,8	82,5
TOTAL	82,3	81,7	84,4	82,3

ANNEXE II - CONCEPTS, DÉFINITIONS ET MÉTHODES (2006)

(Pour une description exhaustive de la méthodologie de l'EREQ, le lecteur intéressé peut consulter le rapport méthodologique de l'enquête disponible sur le site du CETECH, à l'adresse : www.cetech.gouv.qc.ca)

Structure et portée de l'enquête

L'Enquête annuelle sur l'emploi et le recrutement au Québec (EREQ), conçue et réalisée par le CETECH en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), a pour objectif de suivre les tendances dans les domaines de science-technologie. Elle s'inscrit dans une perspective comparative et vise à rendre compte de l'évolution courante de l'emploi et du marché du travail dans les secteurs de haute technologie et dans les professions hautement qualifiées, par rapport aux autres secteurs et aux autres professions moins qualifiées. L'enquête s'adresse aux entreprises commerciales de cinq employés et plus, à l'exception du secteur primaire. Les établissements du secteur public et parapublic sont également exclus.

Le choix des secteurs de haute technologie s'inspire principalement des critères de l'OCDE et s'est fait en fonction du poids des professions de sciences naturelles et appliquées ainsi que de l'importance du personnel de recherche et de développement (R-D) dans les différents secteurs. Il existe différentes façons de classer les industries de haute technologie. Certaines sont plus consacrées que d'autres, mais aucune ne fait l'unanimité. Certains auteurs soulignent, non sans fondement, que l'on devrait parler davantage d'entreprises de haute technologie que de secteurs ou d'industries de haute technologie. On trouve d'ailleurs du personnel scientifique ou des activités de R-D dans une multitude de secteurs d'activité. Mais certains secteurs font de la R-D, utilisent des techniques ou des procédés avancés ou emploient du personnel scientifique de façon beaucoup plus intensive que les autres.

La plupart des regroupements d'industries de haute technologie qui ont été élaborés au fil des ans l'ont été dans une optique d'analyse de la production industrielle et se sont souvent limités au seul secteur de la fabrication (ou secteur manufacturier). Nous croyons que lorsque vient le temps d'analyser le marché du travail, c'est d'abord et avant tout aux caractéristiques de la main-d'œuvre que l'on doit s'attarder.

Les industries que nous avons retenues dans notre regroupement de haute technologie sont celles qui emploient des travailleurs spécialisés dans les sciences naturelles et appliquées ainsi que du personnel de R-D dans des proportions beaucoup plus grandes que les autres. La plupart de ces secteurs sont, par le fait même, ceux qui ont la plus forte intensité en dépenses de R-D et sont aussi, à peu de choses près, les mêmes que ceux retenus par l'OCDE dans le cas du secteur de la fabrication. Le rôle de plus en plus important des services dans l'activité scientifique et technique, comme dans l'ensemble de l'économie, est également reconnu, alors qu'il est ignoré dans la plupart des regroupements que nous avons recensés.

Les industries de haute technologie n'emploient pas que du personnel scientifique ou des travailleurs très scolarisés, et elles le font dans des proportions différentes l'une de l'autre. Les entreprises du secteur des services emploient par exemple davantage de professionnels, alors que celles du secteur manufacturier emploient généralement plus de techniciens, de personnel des métiers et d'ouvriers peu ou pas spécialisés. On trouve par ailleurs des comptables, des secrétaires et des travailleurs de plusieurs autres domaines dans les industries de haute technologie comme dans le reste de l'économie. Parallèlement, les professionnels et les techniciens des sciences naturelles et appliquées et le personnel de R-D occupent une place très importante dans les industries de haute technologie, mais se retrouvent également ailleurs dans l'économie. L'administration publique était par exemple, en nombre absolu, le deuxième employeur en importance pour les travailleurs des sciences naturelles et appliquées selon le Recensement de 2001.

Les industries qui forment notre regroupement « haute technologie », ainsi que les codes SCIAN correspondants, sont données dans les lignes qui suivent :

Fabrication de haute technologie

3254	Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
3364	Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces

Services de haute technologie (ou services scientifiques et techniques)

5413	Architecture, génie et services connexes
5415	Conception de systèmes informatiques
5417	Services de recherche et de développement scientifiques

Deux de ces industries, la fabrication informatique et électronique et la conception de systèmes informatiques, sont directement impliquées dans le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces industries forment d'ailleurs le noyau dur d'une définition plus large des TIC développée par l'OCDE et par Statistique Canada, qui inclut notamment des industries telles que les services de télécommunication, le commerce de gros d'ordinateurs et de matériel de communication, l'édition de logiciels, les services de traitement de données et la fabrication de fils et de câbles de communication.

Toutefois, la plupart de ces industries ne répondent pas à notre critère de forte intensité en personnel spécialisé dans les sciences naturelles et appliquées ou en personnel de R-D. En guise d'exemple, l'industrie des services de télécommunication se distingue davantage par sa forte intensité d'utilisation des TIC, au même titre que la finance, les assurances ou le commerce. Cette industrie fait avant tout appel aux compétences en gestion et en vente, et emploie relativement peu de personnel de R-D.

Ceci dit, les industries que nous avons retenues regroupent, sur la base des critères énoncés plus haut, l'essentiel des emplois des industries de haute technologie. On voit cependant que la disponibilité et la fiabilité des données impliquent des compromis. Notre groupe des services de haute technologie, qui est issu de la séparation en deux groupes de l'industrie (SCIAN) des services professionnels, scientifiques et techniques, n'inclut pas, par exemple, les services conseils en environnement et les autres services scientifiques et techniques, qui sont amalgamés aux services de conseil en gestion. Nous avons fait le choix de classer ces industries dans les services professionnels, que nous suivons également de près, sur la base de l'hypothèse que les conseillers en gestion en forment la plus importante partie.

La répartition des emplois par niveau de qualification se fait selon les catégories de la classification nationale des professions (CNP) d'après une grille exhaustive qui est ajoutée au questionnaire et qui peut être consultée à l'annexe III. En ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés, ils regroupent les cadres, les professionnels généralement de formation universitaire et les techniciens de formation collégiale.

Ainsi qu'il a déjà été expliqué dans d'autres publications, pour maintenir la cohérence avec la définition de l'OCDE du personnel qualifié (avoir complété des études postsecondaires), le CETECH a pris l'initiative de répartir les techniciens tels qu'on les retrouve dans la CNP, en deux groupes. Le premier groupe comprend ceux qui occupent des emplois requérant généralement un niveau collégial et sont regroupés avec les travailleurs hautement qualifiés sous le nom de techniciens de niveau collégial. Le deuxième groupe, formé des techniciens de niveau non collégial, comprend les membres des métiers et les détenteurs de carte de compétence (mécaniciens, électriciens, soudeurs, charpentiers, etc.) dotés généralement d'une formation

professionnelle spécialisée au niveau secondaire, auxquels il faut ajouter le personnel de secrétariat, de même que certains groupes de personnel technique de la vente et des services.

Enfin, la catégorie des travailleurs de niveaux intermédiaire et élémentaire regroupe ceux qui occupent des postes nécessitant ordinairement une formation de niveau secondaire ou moins. Ils sont désagregés en trois sous-groupes principaux soit le personnel général de bureau, le personnel général de la vente et des services et les travailleurs de la production.

Finalement, il convient de signaler que parmi les travailleurs hautement qualifiés, le CETECH a choisi d'isoler (pour mieux les suivre) les professionnels et les techniciens des sciences naturelles et appliquées, (informatique, génie, mathématique, chimie, biologie, physique, etc.) à cause du rôle stratégique qu'ils jouent dans le domaine des sciences et de la technologie et de la préoccupation particulière qu'ils suscitent dans les milieux intéressés.

L'échantillon de l'enquête

L'Enquête sur l'emploi et le recrutement au Québec porte sur un échantillon de base de 6 773 établissements de cinq employés et plus, stratifié selon les secteurs du manufacturier et des services identifiés plus haut et répartis selon les grands et les petits établissements. Le plan d'échantillon est élaboré et réalisé par l'Institut de la statistique du Québec, à partir de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada. Afin d'améliorer les estimations de l'emploi, l'échantillon est stratifié sur la base des grands et des petits établissements. La répartition par taille se fait en calculant le nombre total d'employés par secteur, puis en déterminant les n plus grands établissements représentant 50 % du total de l'emploi. Le reste des établissements est classé dans la strate des petits établissements. Une fois les grands établissements identifiés, ces derniers sont divisés en deux catégories, dont l'une d'entre elles est recensée et l'autre échantillonnée. Cette méthode consiste essentiellement à diviser les établissements entre strates recensées et échantillonnées de manière à minimiser la taille de l'échantillon pour un niveau de précision donné. Enfin, ajoutons qu'il s'agit d'un échantillon rotatif dont le renouvellement est planifié sur la base du remplacement de 20 % des établissements à chaque année.

Dans la pratique, à cause de leur nombre limité, les établissements grands et petits des trois secteurs de la fabrication de haute technologie, ont été recensés. Dans les services de haute technologie, les grands établissements ont été également recensés, tandis qu'un échantillon aléatoire simple et sans remise a été utilisé dans le cas des petits établissements. Finalement, pour les trois grandes catégories « Fabrication », « Services » et « Construction », on a eu recours à l'échantillonnage aléatoire simple pour les moyens et petits établissements, à cause bien entendu de la grande taille de la population de ces trois groupes. Les grands établissements de ces secteurs ont tous fait l'objet d'un recensement. En 2005, le grand secteur des services ainsi que la fabrication ont été désagregés à un niveau plus détaillé. Ainsi, il est possible d'obtenir de l'information pour les secteurs d'activité qui composent les services sur la base du SCIAN à deux chiffres. Quant à lui, le secteur de la fabrication a été divisé en quatre grandes catégories, à savoir les établissements de fabrication intensifs en main-d'œuvre (aliments et boissons, textiles et vêtements ainsi que la fabrication de meubles et les autres activités de fabrication), la fabrication primaire (produits du bois, papier, pétrole et charbon, produits minéraux non métalliques et première transformation des métaux), celle que l'on qualifie de secondaire (produits chimiques, caoutchouc et plastique et produits métalliques) et les établissements manufacturiers intensifs en capital (impression, fabrication de machine, produits électriques, électroniques, et informatiques ainsi que le matériel de transport). De plus, à partir de 2005, l'information est également disponible selon la taille des établissements. Il est désormais possible d'obtenir des résultats pour les établissements ayant entre 5 et 19 employés, entre 20 et 99 employés ou encore ceux ayant à leur solde 100 travailleurs et plus.

En résumé, d'une population totale de près de 80 000 établissements de cinq employés et plus, un échantillon de 6 773 a été tiré et réparti comme suit : 1 079 dans la fabrication, dont 431 dans le manufacturier de haute technologie; 4 766 dans les services, dont 1 477 dans les services de haute technologie et les services professionnels et 928 dans la construction.

Depuis l'année 2002, une dimension régionale a été ajoutée à l'enquête. Des estimations sont désormais produites pour les trois regroupements régionaux suivants :

Région de Montréal : Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie

Régions ressources : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Régions centrales : Estrie, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale, Outaouais.

Le questionnaire

Le questionnaire recueille auprès des responsables des établissements les informations suivantes :

- l'emploi en fin d'année,
- l'embauche de nouveaux employés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005,
- les départs d'employés,
- les postes actuellement vacants,
- les postes vacants depuis quatre mois et plus,
- les raisons pour lesquelles les postes vacants depuis au moins quatre mois l'ont été,
- les mesures prises pour faire face à la difficulté de combler des postes vacants,
- la formation des employés.

Ces informations sont recueillies pour les secteurs dont il a été question auparavant, ainsi que pour 11 groupes professionnels regroupés en trois catégories selon la répartition suivante :

- Travailleurs hautement qualifiés : cadres, professionnels (SNA et autres) et les techniciens de niveau collégial (SNA et autres),
- Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial : secrétaires, métiers et les superviseurs et surveillants,
- Travailleurs intermédiaires et élémentaires : personnel général de bureau, personnel général de la vente et des services et les travailleurs de la production ou d'un domaine connexe.

Les variables précédentes constituent la partie stable de l'enquête. De plus, il est prévu d'ajouter à chaque année, selon les besoins, une ou deux questions tournantes sur un aspect ou un problème particulier touchant le marché du travail. En 2004, cet aspect concernait l'apprentissage virtuel ou en ligne pour offrir de la formation aux employés. L'année 2005 aura été l'occasion d'améliorer nos connaissances à l'égard de la gestion des ressources humaines.

La collecte des données

La collecte des données a été réalisée par les services spécialisés de l'Institut de la statistique du Québec et s'est déroulée du 21 mars au 2 juin 2006. Après l'envoi préalable d'un questionnaire par la poste, les entrevues ont été complétées par la suite par une équipe d'interviewers bien entraînés, assistés d'un logiciel de type ITAO (interview téléphonique assistée par ordinateur). Ces derniers étaient munis d'une documentation complémentaire correspondant en tous points à l'annexe jointe aux questionnaires, mais

plus détaillée pour leur permettre d'aider efficacement les répondants. Les entrevues téléphoniques ont eu lieu pour 4 788 établissements sur un total de 5 640 établissements admissibles, ce qui équivaut à un taux de réponse très satisfaisant de 84,9 %. Précisons que parmi les établissements admissibles (i.e. qu'ils étaient effectivement ouverts et qu'ils avaient au moins cinq employés), les cas de refus de répondre demeurent l'exception : le taux de collaboration atteint 98,1 %.

La qualité des estimations

La fiabilité et la précision des résultats sont un souci constant pour toute enquête qui veut satisfaire aux exigences de rigueur méthodologique. Il est coutume, en matière de statistique, de distinguer entre les erreurs dues à l'échantillonnage et les erreurs non dues à l'échantillonnage. Au nombre de ces dernières, il faut ranger celles qui seraient dues à un taux de réponse peu élevé, aux questions difficiles à interpréter, aux erreurs d'interprétation de l'interviewer, aux erreurs de saisie et aux réponses fausses volontairement ou non. En vue de réduire le plus possible de telles sources d'erreur, tout le processus de réalisation de l'EREQ a fait l'objet des plus grandes attentions : formulation des questions, définition des groupes professionnels, formation approfondie des interviewers sur les objectifs de l'enquête, le contenu du questionnaire, la définition des variables retenues, la sélection du répondant, l'apprentissage pratique des catégories professionnelles, les questions les plus fréquemment soulevées, etc. De plus, une supervision constante et soignée a été assurée durant toute l'opération de la cueillette de données.

En ce qui concerne les erreurs dues à l'échantillonnage, elles tiennent à la nature même de l'instrument statistique utilisé pour déterminer les caractéristiques d'une population à partir des mesures faites sur un échantillon de cette population. Elles sont inévitables. Il s'agit de les contrôler dans le cadre de la définition du plan de sondage et de la détermination de la taille de l'échantillon, et de les quantifier a posteriori, de façon à fournir à l'analyste et au lecteur une indication sur la précision et la qualité des estimations produites. Il est possible de calculer l'erreur type associée à une estimation donnée. Lorsqu'elle est exprimée en pourcentage de l'estimation elle-même, l'erreur type prend le nom de coefficient de variation. Cette mesure facilite l'interprétation et permet d'apprécier d'un seul coup d'œil la précision d'une estimation. Plus le coefficient de variation (C.V.) est élevé, plus l'estimation est imprécise et vice-versa.

Les résultats de l'EREQ sont tous associés à une cote de C.V. variant de A à E. Une cote A correspond à un C.V. plus petit ou égal à 5 %; elle est considérée comme excellente et signifie que la valeur réelle pour la population peut varier de plus ou moins 5 % de l'estimation fournie par les résultats; une cote B correspond à un C.V. compris entre 5 % et 10 % et est considérée comme très bonne; une cote C correspond à un C.V. compris entre 10 % et 15 % et est considérée comme bonne. La cote D (C.V. entre 15 % et 25 %) est passable et la cote E (C.V. plus grand que 25 %) est faible.

En ce qui concerne l'EREQ, les résultats associés à une cote A, B, C ou D sont publiés tels quels sans aucune mention particulière. Les résultats associés à une cote E sont signalés par un astérisque (*) signifiant un degré de fiabilité faible et invitant ainsi le lecteur à faire preuve de grande prudence dans leur interprétation.

En terminant, rappelons à l'intention de ceux qui voudraient avoir plus de détails et plus de précisions sur les différents aspects de la méthodologie de l'EREQ, qu'un rapport méthodologique complet est disponible sur le site du CETECH à la rubrique de l'enquête. Il peut donc être consulté à loisir et à tout moment.

Annexe III - Questionnaire de l'EREQ



200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4

ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU QUÉBEC

ANNÉE 2005

Adresse postale	Entité enquêtée
-----------------	-----------------

Confidentialité

Ces renseignements sont requis en vertu de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) selon laquelle toute personne est tenue de répondre à une demande de renseignements à caractère obligatoire de l'Institut et de lui transmettre ces renseignements dans le délai et selon la forme qu'il prescrit. Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec est tenu de respecter le caractère confidentiel des données ainsi recueillies.

Renseignements

**Ne retournez pas le questionnaire par la poste
et conservez-le pour vos dossiers**



Un représentant de l'Institut de la statistique du Québec communiquera avec vous entre le 20 mars et le 19 mai 2006 pour recueillir l'information par téléphone¹.



La présente enquête vise la collecte de données relatives à l'établissement plutôt qu'à l'entreprise. En conséquence, veuillez considérer, tout au long du questionnaire, la situation de l'établissement auquel le questionnaire est adressé. S'il s'agit du siège social, ne répondez que pour les employés travaillant au siège social.



Pour tout renseignement supplémentaire ou avant de remplir le questionnaire pour un établissement qui a moins de 5 employés, communiquez avec l'Institut de la statistique du Québec, au (418) 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.

1. Pour assurer la qualité de cette enquête, il est possible qu'un superviseur écoute l'entrevue téléphonique. Cependant, l'Institut de la statistique du Québec n'enregistre aucune de ces entrevues. En outre, tout le personnel est assermenté et soumis à l'obligation de discrétion.

- 1 En date du 31 décembre 2005, veuillez indiquer le nombre d'employés qui travaillaient dans votre établissement dans chacune des catégories professionnelles indiquées dans le tableau qui suit.

Notes :

1. Le terme " employé " s'applique à toute personne pour laquelle l'établissement ou l'entreprise émet des relevés d'emploi du ministère du Revenu (Relevé 1), qu'elle ait le statut de permanent, de temporaire ou d'occasionnel, qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel.
2. Veuillez lire l'annexe " Définition des catégories professionnelles " avant de remplir le questionnaire.
3. Notez que la répartition des employés selon les catégories professionnelles doit être effectuée d'après les caractéristiques de l'emploi ou les exigences du poste, et non en fonction des qualifications personnelles de l'employé qui occupe ce poste. Il faut donc considérer la formation qui serait exigée s'il était nécessaire de faire du recrutement pour cet emploi.
4. Vous devez inclure les employés qui ont été mis à pied après le 15 décembre 2005 et dont la réembauche était prévue avant le 15 janvier 2006.

Consignes pour les catégories professionnelles sans employé au 31 décembre 2005 :

1. Pour les catégories qui étaient inexistantes dans votre établissement en 2005, veuillez cocher ici :
2. Si vous n'aviez pas d'employé dans une catégorie professionnelle au 31 décembre 2005 mais que cette catégorie a existé dans votre établissement au cours de l'année 2005, veuillez inscrire " 0 " dans " Nombre d'employés " :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 DÉCEMBRE 2005	CATÉGORIE INEXISTANTE EN 2005 (✓)
1	Cadres		
2a	Professionnels des sciences naturelles et appliquées		
2b	Autres professionnels		
3a	Techniciens des sciences naturelles et appliquées		
3b	Autres techniciens		
4	Secrétaires		
5	Métiers		
6	Superviseurs et surveillants (vente ou production)		
7	Personnel général de bureau		
8	Personnel général de la vente et des services		
9	Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)		
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS			

2 1) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005, avez-vous procédé à l'embauche de nouveau personnel?

Note : Vous devez exclure les embauches suivantes :

- les réembauches en 2005 d'employés qui avaient été mis à pied en 2005 (par exemple pour un employé qui est mis à pied en janvier 2005 et qui est ensuite réembauché en septembre 2005).
- les embauches pour les emplois d'étudiants, c'est-à-dire des emplois réservés "exclusivement" à des étudiants (par exemple pour des emplois d'été ou des stages en milieu de travail).

Oui ☐

Non ☐ ➔ Passez à la question 3

2) Veuillez indiquer le nombre de personnes embauchées dans chacune des catégories professionnelles suivantes :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE D'EMBAUCHES
1	Cadres	
2a	Professionnels des sciences naturelles et appliquées	
2b	Autres professionnels	
3a	Techniciens des sciences naturelles et appliquées	
3b	Autres techniciens	
4	Secrétaires	
5	Métiers	
6	Superviseurs et surveillants (vente ou production)	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL D'EMBAUCHES		

- 3 1) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005, y a-t-il des employés qui ont quitté votre établissement (volontairement ou non, et pour quelque raison que ce soit)?

Note : Vous devez exclure les départs suivants :

- les départs d'employés mis à pied en 2005 puis réembauchés au cours de l'année 2005 (par exemple pour un employé qui est mis à pied en janvier 2005 et qui est ensuite réembauché en septembre 2005).
- les départs d'étudiants qui avaient été embauchés pour des emplois qui leur étaient exclusivement réservés (par exemple pour des emplois d'été ou des stages en milieu de travail).

Oui ☐

Non ☐ ➔ Passez à la question 4

- 2) Veuillez répartir le nombre de départs par catégorie professionnelle :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE DE DÉPARTS
1	Cadres	
2a	Professionnels des sciences naturelles et appliquées	
2b	Autres professionnels	
3a	Techniciens des sciences naturelles et appliquées	
3b	Autres techniciens	
4	Secrétaires	
5	Métiers	
6	Superviseurs et surveillants (vente ou production)	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS		

- 4 1) Y-a-t-il actuellement des postes vacants dans votre établissement pour lesquels il y a eu des activités de recrutement?

Note : Il s'agit de postes ouverts à des personnes de l'extérieur de l'établissement et qui seraient comblés dans un délai raisonnable si des candidats adéquats se présentaient.

Oui ☐

Non ☐ ➔ Passez à la question 7

- 2) Veuillez indiquer le nombre total de postes vacants dans chacune des catégories professionnelles suivantes :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE DE POSTES VACANTS
1	Cadres	
2a	Professionnels des sciences naturelles et appliquées	
2b	Autres professionnels	
3a	Techniciens des sciences naturelles et appliquées	
3b	Autres techniciens	
4	Secrétaires	
5	Métiers	
6	Superviseurs et surveillants (vente ou production)	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL DE POSTES VACANTS		

- 5 1) Parmi les postes vacants énumérés, pour lesquels il y a eu des activités de recrutement, y en a-t-il qui le sont depuis au moins quatre mois?

Oui ☐

Non ☐ ➔ Passez à la question 7

- 2) Combien y en a-t-il dans chacune des catégories professionnelles suivantes et quelle est la raison principale pour laquelle ces postes sont demeurés vacants durant tout ce temps?

- a) Peu de candidats ont répondu aux offres
- b) Manque de candidats ayant la formation ou les études requises
- c) Manque de candidats ayant l'expérience requise
- d) Attentes salariales trop élevées
- e) Horaire incompatible
- f) Autres

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NOMBRE DE POSTES VACANTS	RAISON DE VACANCE DES POSTES
1) Cadres	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
2b) Autres professionnels	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
3b) Autres techniciens	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
4) Secrétaires	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
5) Métiers	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
7) Personnel général de bureau	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
8) Personnel général de la vente et des services	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
Nombre total de postes vacants	_____	

6 Durant la dernière année, quelles mesures votre établissement a-t-il pris pour faire face à la difficulté que posent ces postes demeurés vacants depuis au moins quatre mois? (plusieurs réponses possibles)

Recours au temps supplémentaire

☐

Recours à la sous-traitance

☐

Prolongement du délai de livraison

☐

Contrat refusé (un ou plusieurs)

☐

Formation et entraînement à l'interne

☐

Recours à la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec

☐

Assouplissement des critères ou des exigences d'embauche

☐

Autres

☐

Aucune mesure n'a été prise

☐

- 7 1) Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2005, avez-vous financé ou encore offert des activités de formation à vos employés?

Note : On entend par activité de formation, toute activité structurée qui vise à perfectionner les compétences des employés. Elle inclut toute formation reconnue par l'établissement qu'elle soit dispensée par une ressource externe ou interne. L'activité peut être dispensée sur place ou à l'extérieur de votre établissement. Elle exclut cependant toute formation de type « apprentissage sur le tas » ou échange de connaissances entre pairs ainsi que la formation initiale donnée à un nouvel employé.

Oui ☐

Non ☐ ➔ Passez à la question 8

- 2) Veuillez indiquer le nombre d'employés ayant participé à une activité de formation dans chacune des catégories professionnelles suivantes :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE D'EMPLOYÉS
1	Cadres	
2a	Professionnels des sciences naturelles et appliquées	
2b	Autres professionnels	
3a	Techniciens des sciences naturelles et appliquées	
3b	Autres techniciens	
4	Secrétaires	
5	Métiers	
6	Superviseurs et surveillants (vente ou production)	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS		

- 8 Est-ce qu'il y a un service du personnel ou une direction des ressources humaines (DRH) dans votre établissement situé à l'adresse indiquée sur le questionnaire?

Note : Il s'agit d'une direction où les tâches principales des employés sont liées aux ressources humaines.

- Oui, il y a une DRH à cette adresse ☐ ➔ Passez à la question 12
Non, la DRH est située à une autre adresse ☐
Non, nous n'avons pas de DRH ☐

- 9 Y a-t-il une personne dans votre établissement qui s'occupe de la gestion des ressources humaines?

- Oui ☐
Non ☐ ➔ Fin du questionnaire

- 10 S'agit-il du propriétaire, d'une personne salariée ou d'une ressource externe à votre établissement?

- Propriétaire ☐
Personne salariée ☐
Ressource externe ☐ ➔ Passez à la question 12

- 11 Quel pourcentage de son temps cette personne consacre-t-elle à la gestion du personnel ou des ressources humaines?

- Moins de 50% de son temps ☐
Plus de 50% de son temps ☐

12 Complétez le tableau qui suit :

1) En indiquant (✓) si votre établissement a mis en place des mesures relatives aux aspects suivants :

2) En indiquant ensuite (✓) si votre établissement considère que ces aspects nécessitent « peu ou pas d'amélioration » ou encore « passablement ou beaucoup d'amélioration »

	Mesures déjà en place		Peu ou pas d'amélioration	Passablement ou beaucoup d'amélioration	Ne sait pas
Améliorer la formation du personnel		→			
Améliorer les procédures d'embauche et de recrutement		→			
Mettre en place des stratégies en vue de prévenir le roulement de personnel		→			
Favoriser la motivation et la reconnaissance du personnel		→			
Planifier la relève de la main d'oeuvre		→			
Planifier la relève entrepreneuriale (c'est-à-dire la succession de la tête dirigeante de l'entreprise)		→			
Améliorer le climat de travail		→			
Adapter la gestion des ressources humaines à la diversité culturelle du personnel déjà en emploi (voir note en bas du tableau)		→			
Favoriser la conciliation travail-famille		→			

Note : Il s'agit de mesures de gestion pour le personnel déjà en emploi et non de mesures visant l'accès en emploi à de nouveaux employés.

13 Est-ce que vous favorisez le coaching et le mentorat, c'est-à-dire le jumelage d'employé 'senior' avec un employé 'junior' dans certains dossiers?

Oui ☐

Non ☐

Définition des catégories professionnelles

La liste des occupations énumérées ci-dessous se rapporte aux différentes catégories professionnelles mentionnées dans le questionnaire. Notez que la répartition des employés selon les catégories professionnelles doit être effectuée d'après les caractéristiques de l'emploi ou les exigences du poste, et non en fonction des qualifications personnelles de l'employé qui occupe ce poste.

Vous trouverez ainsi les descriptions et les exemples associés aux :

- 1) Cadres
- 2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées
- 2b) Autres professionnels
- 3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées
- 3b) Autres techniciens
- 4) Secrétaires
- 5) Métiers
- 6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)
- 7) Personnel général de bureau
- 8) Personnel général de la vente et des services
- 9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)

Ces définitions et ces regroupements s'inspirent étroitement de la *Classification nationale des professions* (CNP).

1) Cadres

Cette catégorie comprend le personnel qui a pour fonction essentielle de diriger une équipe, de planifier, d'organiser et de coordonner le travail de ses membres ainsi que d'en superviser l'exécution. Les personnes qui occupent ces fonctions sont en situation d'autorité hiérarchique dans leur milieu de travail. Elles peuvent être des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires, des directeurs ou autres.

2) Les professionnels

La catégorie suivante regroupe le personnel dont les principales activités se rapportent à la conception, à la réalisation, à l'analyse et à l'évolution des normes, des procédés, des systèmes et de la politique qui touchent aux activités de l'établissement. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emplois requiert généralement un diplôme d'études universitaires ou l'équivalent. Aux fins de cette enquête, nous distinguons deux groupes :

2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées

Les professions de ce groupe requièrent généralement des études universitaires dans un domaine scientifique approprié. On y trouve, par exemple :

- les ingénieurs et autres professionnels en génie civil, mécanique, électrique, informatique et chimique;
- les informaticiens tels que les analystes de systèmes informatiques, programmeurs, consultants, administrateurs de base de données, concepteurs Web;
- les autres professionnels tels que les chimistes, biologistes, architectes, arpenteurs, physiciens, mathématiciens, statisticiens, agronomes, etc.

2b) Autres professionnels

Les professions de ce groupe concernent l'ensemble des autres professionnels. En voici quelques exemples selon différents domaines d'activité.

Administration

- Analyste financier
- Vérificateur
- Comptable
- Spécialiste des ressources humaines
- Tout autre personnel professionnel du secteur de l'administration

Santé

- Chiropraticien
- Nutritionniste
- Dentiste
- Optométriste
- Diététiste
- Pharmacien
- Infirmière
- Vétérinaire
- Médecin
- Thérapeute
- Tout autre personnel professionnel du secteur de la santé

Droit

- Avocat
- Juge
- Notaire
- Tout autre personnel professionnel du secteur du droit

Éducation

- Conseiller pédagogique pour les ordres d'enseignement secondaire et primaire
- Enseignant
- Instructeur dans une école de formation professionnelle
- Professeur adjoint et professeur pour les ordres d'enseignement secondaire, collégial et universitaire
- Tout autre personnel professionnel du secteur de l'éducation

Sciences sociales

- Agent de politique et de programme
- Psychologue
- Rechercheur
- Conseiller
- Travailleur social
- Ministre du culte
- Tout autre personnel professionnel du secteur des sciences sociales

Art, culture et communication

- Archiviste
- Rédacteur
- Bibliothécaire
- Relationniste
- Journaliste
- Tout autre personnel professionnel des secteurs des arts, de la culture et des communications

3) Les techniciens

La prochaine catégorie professionnelle comprend le personnel dont les principales activités se rapportent à la conception et à l'application de normes, de procédés, de programmes et de systèmes. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emplois requiert généralement un diplôme d'études collégiales ou l'équivalent. Pour les besoins de l'enquête, les techniciens sont divisés en deux groupes.

3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées

Les techniciens de ce groupe travaillent dans les mêmes domaines que les professionnels des sciences naturelles et appliquées. Ils remplissent donc des fonctions techniques dans ces domaines scientifiques. Ils ont ordinairement un diplôme collégial. On y trouve :

- les technologues et techniciens en architecture;
- les technologues et techniciens en biologie;
- les technologues et techniciens en chimie appliquée;
- les technologues et techniciens en génie civil, mécanique ou industriel;
- les technologues et techniciens en génie électronique, électrique ou informatique;
- les technologues et techniciens en géologie ou en minéralogie;
- les technologues et techniciens en sciences physiques.

3b) Autres techniciens

Les techniciens de ce groupe comprennent tous les autres techniciens ordinairement titulaires d'un diplôme collégial et qui travaillent dans d'autres domaines tels que l'administration, la santé, les services sociaux, l'enseignement, les arts, la culture, les loisirs et les communications¹. Les principaux exemples sont les suivants :

Personnel spécialisé en administration et personnel de bureau (à l'exception des secrétaires)

- Superviseur de travail de bureau
- Adjoint de direction
- Agent de personnel
- Agent préposé aux achats
- Teneur de livre
- Estimateur

Santé

- Technicien de laboratoire médical
- Technologue en santé animale
- Tout autre personnel technique de l'ordre d'enseignement collégial du secteur de la santé

Droit, services sociaux et enseignement

- Conseiller en emploi
- Technicien juridique
- Travailleur de services communautaires et sociaux
- Tout autre personnel technique de l'ordre d'enseignement collégial des secteurs du droit, des services sociaux et de l'enseignement

Art, culture et communication

- Concepteur graphique
- Photographe
- Technicien de bibliothèque
- Technicien en enregistrement audio et vidéo
- Technicien en graphisme
- Autre personnel technique de ces domaines

¹. On inclut également dans ce groupe les représentants spécialisés ou spécialistes des ventes techniques.

4) Secrétaires

Cette catégorie regroupe le personnel de secrétariat. Les principaux titres sont :

- Secrétaire
- Secrétaire juridique
- Secrétaire médicale

Note : Les réceptionnistes, les téléphonistes et les commis n'appartiennent pas au groupe des «secrétaires». Ils sont classés dans la catégorie «personnel non spécialisé de bureau».

5) Métiers

Cette catégorie comprend les métiers spécialisés du matériel de transport, de la machinerie ainsi que des services.

Métiers, transports et machinerie

- Charpentier
- Électricien
- Machiniste
- Mécanicien
- Monteur
- Plombier
- Soudeur
- Tuyauteur

Métiers dans le domaine des services

- Boucher
- Boulangier
- Chef et cuisinier
- Pompier
- Coiffeur

**6) Superviseurs et surveillants
[vente ou production]**

Cette catégorie regroupe les employés de supervision et de surveillance dans la vente et dans les industries de fabrication ou de transformation. Elle inclut aussi le personnel de l'immobilier, de l'assurance et des achats. Les principaux titres sont :

Dans la production

- Surveillant dans les industries de transformation
- Surveillant dans la fabrication et le montage
- Opérateur spécialisé de poste central de contrôle

Dans les services

- Superviseur des ventes et des services
- Agent et courtier d'assurance
- Agent immobilier
- Acheteur

7) Personnel général de bureau

Cette catégorie regroupe les employés de bureau sans étude ou spécialité particulière. Ils font du travail général de bureau, dactylographient des documents, opèrent des machines de bureau, répondent au téléphone et classent des documents. Ils répondent souvent à l'appellation de commis. Les principaux titres sont les suivants :

- Commis de bureau
- Réceptionniste
- Commis à l'expédition
- Téléphoniste
- Commis à la saisie de données
- Intervieweur pour enquête
- Commis-vendeur
- Commis au courrier
- Commis en comptabilité

**8) Personnel général de la
vente et des services**

Cette catégorie regroupe les employés généraux de la vente et des services dans les magasins et les boutiques, les agences de voyage, les compagnies de transport, les établissements de loisirs, d'hébergement et de restauration, ainsi que de ceux de la sécurité, du soutien familial et de la garde d'enfants. Les principaux titres sont :

- Représentant des ventes
- Caissier
- Vendeur
- Aide de cuisine
- Agent de voyage
- Aide familiale
- Personnel de garderie et soutien familial
- Gardien d'enfants
- Barman
- Gardien de sécurité
- Serveur
- Préposé à l'entretien ménager
- Concierge

**9) Travailleurs de la production ou
domaine connexe (transport,
installation, entretien)**

Cette catégorie regroupe les travailleurs de production dans les industries de fabrication et de transformation ainsi que dans les services d'utilité publique. Elle comprend aussi les travailleurs rattachés au transport, à l'installation et à l'entretien. Les principaux titres sont les suivants :

- Opérateur de machines diverses
- Machiniste
- Monteur
- Conducteur de camion et autre véhicule
- Conducteur d'équipement lourd
- Personnel de réparation et entretien
- Manutentionnaire
- Manœuvre



Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (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

Cette publication est réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)
Direction générale adjointe de la planification et de l'information sur le marché du travail - 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, 2006
Bibliothèque nationale du Canada, 2006
ISSN 1499-688X (imprimé)
ISSN 1499-6898 (en ligne)

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH

www.cetech.gouv.qc.ca

Équipe de l'EREQ

Équipe de l'EREQ : Guylaine Baril, Malika Hamzaoui et Frédéric Savard
Coordination : Frédéric Savard
Analyse et rédaction : Frédéric Savard
Conception graphique et support technique : Stéphane Leroux
Secrétariat : Francine Lessard

Ce document fait partie de la série Les Indicateurs du CETECH

ISSN 1717-3280 (imprimé)
ISSN 1717-3299 (en ligne)