



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATIONCONSEIL.COM
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE
MAIN-D'ŒUVRE DES
ÉTABLISSEMENTS DE CINQ
EMPLOYÉS ET PLUS DE LA LISTE
DES INDUSTRIES ET COMMERCE
DE L'OUTAOUAIS**

VILLE DE GATINEAU

Présenté à :

**EMPLOI-QUÉBEC
DIRECTION RÉGIONALE DE L'OUTAOUAIS**

MARS 2011

PRÉAMBULE

Ce document présente les données recueillies dans le cadre de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus de l'Outaouais, réalisée par le Centre National de Sondage, filiale de Jolicoeur et Associés, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais. Tout au long de ce rapport, le genre masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte.

Les données sont présentées en cinq (5) sections :

- Section 1 : Méthodologie ;
- Section 2 : Description des établissements de l'Outaouais ;
- Section 3 : Évolution de l'emploi au cours des douze derniers mois ;
- Section 4 : Évolution de l'emploi au cours des douze prochains mois ;
- Section 5 : Gestion des ressources humaines.

Le lecteur trouvera en annexe le tableau administratif des appels, le questionnaire et la description des secteurs. Nous rappelons au lecteur que, dans les graphiques et les tableaux du présent document, la somme des pourcentages, calculée à partir de chiffres arrondis, ne correspond pas forcément à 100. Ainsi, une variation maximale de plus ou moins 1 % peut être observée.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
TABLE DES MATIÈRES	3
MÉTHODOLOGIE	5
CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	5
PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION	6
QUESTIONNAIRE	8
GESTION DES APPELS.....	8
COLLECTE DES DONNÉES	9
PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES	10
1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS	11
1.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC	12
1.2. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	13
1.3. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES REGROUPEMENTS SECTORIELS	14
2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	15
2.1. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS (EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION)	16
2.2. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	17
2.3. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS, SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	18
2.4. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	20
2.5. RAISONS DE L'EMBAUCHE DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS	21
2.6. NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS SELON LA RAISON DE L'EMBAUCHE	22
2.7. SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	23
2.8. EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	24
2.9. COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	25
2.10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	26
2.11. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS, SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	27
2.12. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	29
2.13. CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	30
2.14. EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	31
3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	32
3.1. PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	33
3.2. PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS, SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	34

3.3. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	36
3.4. NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	37
3.5. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	38
3.6. NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	39
3.7. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	40
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	41
4.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES.....	42
4.2. POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	43
4.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	44
4.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS	45
4.5. MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	46
5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	47
ANNEXES.....	48
ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS.....	48
ANNEXE II - QUESTIONNAIRE	49
ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS.....	53

MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin d'offrir des services adaptés aux besoins des personnes et des employeurs en fonction des priorités et des particularités régionales de l'Outaouais, Emploi-Québec désirait réaliser une enquête sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises de cinq employés et plus de la région. Cette enquête contribue à l'atteinte des objectifs opérationnels que s'est fixée la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais dans son plan d'action régional, soit :

- Accroître la connaissance du marché du travail local et régional ;
- Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles ;
- Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ;
- Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises ;
- Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins du marché du travail ;
- Identifier les besoins de nouvelle main-d'œuvre ainsi que les difficultés de recrutement et les mises à pied anticipées à court terme ;
- Alimenter les processus de production des perspectives sectorielles et professionnelles.

Ainsi, dans la poursuite de son mandat, la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais désirait dresser un portrait de la situation des entreprises de la région. Pour ce faire, elle voulait donc réaliser une enquête téléphonique auprès de toutes les entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais. Cette enquête lui permettrait notamment d'identifier leurs besoins et de mieux orienter ses actions en matière de main-d'œuvre.

L'enquête a donc porté sur les thèmes suivants :

- Le profil et les tendances de l'emploi ;
- L'embauche de nouveaux travailleurs au cours des 12 derniers mois ;
- Les difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois ;
- Les intentions d'embauche anticipées pour les 12 prochains mois ;
- Les mises à pied anticipées au cours des 12 prochains mois ;
- La gestion des ressources humaines ;
- Les départs à la retraite.

PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION

Au total, le requérant nous a fourni une liste en format Excel de ± 3 038 entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais. Cette liste incluait le nom de l'établissement, sa classification SCIAN (Système de classification des industries d'Amérique du Nord 2002), ses coordonnées (y compris la MRC), le nombre d'employés, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse Internet, le cas échéant.

Bien que la liste de numéros de téléphone ait récemment fait l'objet d'une mise à jour par SoftConcept Canada, nous avons estimé qu'il y aurait quelques numéros (peut-être une dizaine ou plus) qui n'allaient plus être valides. Nous avons donc prévu du temps pour la recherche des nouveaux numéros. Nous avons transmis au requérant la liste des entreprises dont les coordonnées ne permettaient pas de les rejoindre et dont il était impossible de trouver un numéro de téléphone valide dans les différents répertoires. Les outils utilisés pour la recherche des numéros de téléphone étaient les suivants : <http://www.canada411.ca> et <http://www.pagesjaunes.ca>.

Bien que l'objectif de l'étude consistait à rejoindre le plus grand nombre possible d'établissements présents dans la liste, les refus de répondre ou autres non-réponses ont fait en sorte que nous n'avons pas pu compléter le questionnaire avec l'ensemble des entreprises présentes dans la liste initiale. Néanmoins,

1 838 entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais ont accepté de répondre au questionnaire. Ainsi, nous avons atteint un taux de réponse de 63,1 % (Voir l'annexe I). Par ailleurs, nous avons réussi à garantir la représentativité de l'échantillon en vue de produire des données selon les variables de stratification suivantes :

Ville de Gatineau et (4) municipalités régionales de comté (MRC) :

- La MRC La Vallée-de-la-Gatineau (environ 215 établissements)
- La MRC Pontiac (environ 145 établissements)
- La MRC Papineau (environ 250 établissements)
- La MRC Les Collines-de-l'Outaouais (environ 160 établissements)
- La ville de Gatineau (environ 2 268 établissements)

Trois (3) catégories de taille :

- 5 à 19 employés
- 20 à 49 employés
- 50 et plus employés

Douze (12) regroupements sectoriels :

- Agroalimentaire
- Forêt, bois et papier et mines
- Fabrication - Autres secteurs de fabrication
- Services publics et construction
- Commerce de gros et commerce de détail
- Information
- Finance, assurances et services immobiliers
- Transport et entreposage
- Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Services d'enseignement et de soins de santé, assistance sociale et administrations publiques
- Services administratifs, services de soutien et services de gestion et autres services (sauf les administrations publiques)

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été fourni par Emploi-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, en anglais et en français, et a été informatisé à l'aide du logiciel Interviewer Windows de l'éditeur Voxco. Ce logiciel permet la numérotation automatique des numéros de téléphone et une saisie des données fiable et précise en cours d'entrevue. Une fois le questionnaire programmé dans les deux langues, des tests de programmation ont été effectués en fonction de différents scénarios puis le questionnaire a été validé et approuvé avant de débiter le prétest. Le questionnaire a été administré en français et en anglais. Le questionnaire se trouve à l'annexe II.

GESTION DES APPELS

Des outils de gestion du logiciel Interviewer Windows ont été utilisés pour le suivi du taux de réponse. Le système automatisé des appels a été programmé pour favoriser une distribution des rappels dans le temps, en s'assurant de la répartition des appels l'avant-midi, l'après-midi et en soirée. Les résultats des appels vous sont présentés dans le rapport administratif des appels, à l'annexe I.

COLLECTE DES DONNÉES

La session de formation des intervieweurs a eu lieu le 17 janvier 2011. En tout, vingt-six intervieweurs ont participé à la collecte de données. Un prétest du questionnaire français a été effectué avec l'équipe de supervision le 12 janvier 2011 auprès de 20 établissements dans le but de s'assurer du bon déroulement du questionnaire. De ce nombre, 17 questionnaires furent complétés auprès d'établissements de cinq à dix-neuf travailleurs et 3 auprès d'établissements de vingt à quarante-neuf travailleurs. Des 20 entrevues réalisées lors du prétest, 2 l'ont été en anglais, ce qui a permis de valider la version anglaise du questionnaire.

Le sondage téléphonique auprès de tous les établissements de la région de l'Outaouais inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Outaouais (LIC) a été effectué du 12 janvier 2011 au 15 mars 2011 entre 9h00 à 21h30 tous les jours de la semaine, de 10h00 à 18h00 le samedi et de 12h00 à 20h00 le dimanche. Les fréquences aux questions ainsi que les résultats de collecte ont été mis à jour régulièrement. Des 1 838 entrevues téléphoniques complétées, 1 720 ont été administrées en français et 118 en anglais. Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 10 minutes. Le taux de réponse, calculé selon la formule de l'AIRMS, est de 63,1 % et le taux de validité de la liste est de 97,3 %.

Pour assurer la qualité des entrevues et des données recueillies, de l'écoute a été effectuée par les superviseurs tout au long de la collecte, en plus d'une validation d'au moins 10 % de toutes les entrevues.

PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entrevues ont été compilées dans le logiciel Interviewer Windows de Voxco et traitées à partir du logiciel Stat-XP.

L'échantillon a été pondéré pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (trois (3) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter l'importance relative de ces trois variables, elles représentent donc adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Outaouais. Dans les tableaux, ' N ' représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés, tandis que ' N non-pondéré ' fait référence au nombre de répondants. Ces chiffres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base des réponses valides à chacune des questions.

1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS

Tous les tableaux présentés dans cette section sont produits à partir des données recueillies auprès des établissements sondés. La section contient les tableaux suivants :

- Les établissements selon la MRC (tableau 1) ;
- Les établissements selon le nombre de travailleurs (tableau 2) ;
- Les établissements selon le regroupement sectoriel (tableau 3).

1.1. Répartition des établissements selon la MRC

Le tableau 1 présente la répartition des établissements entre la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées. Les résultats sont présentés en fonction de la taille de l'établissement.

La Ville de Gatineau regroupe 85 % des établissements de grande taille (50 travailleurs rémunérés et plus) et 72,5 % des établissements de petite taille (de 5 à 19 employés rémunérés).

Tableau 1 : Répartition des établissements selon la MRC

		Ville de Gatineau	MRC de l'Outaouais regroupées	Total	
		%	%	N	N (Non pondéré)
Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés	5 à 19	72,5%	27,5%	2204	1337
	20 à 49	78,4%	21,6%	559	353
	50 et plus	85,0%	15,0%	273	148

1.2. Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

Le tableau 2 rend compte de la répartition des établissements par taille pour la Ville de Gatineau et pour les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Les établissements de petite taille (5 à 19 travailleurs rémunérés) représentent la majorité des établissements de la Ville de Gatineau avec 70,5 %, une proportion toutefois plus faible que celle observée au sein des autres MRC de l'Outaouais regroupées (78,9 %). De plus, un (1) établissement sur dix (10) situé dans la Ville de Gatineau emploie 50 travailleurs rémunérés et plus (10,2 %).

Tableau 2 : Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

	Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés				
	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Ville de Gatineau	70,5%	19,3%	10,2%	2269	1327
MRC de l'Outaouais regroupées	78,9%	15,8%	5,3%	767	511
Total	72,6%	18,4%	9,0%	3036	1838

1.3. Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

Le tableau 3 présente la répartition des établissements selon le regroupement sectoriel pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées. La Ville de Gatineau regroupe une forte proportion des établissements du secteur de l'information (86,8 %), des services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services (85,3 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (84,3 %). Bien que, généralement, la Ville de Gatineau regroupe la majorité des établissements par secteur, notons que dans le secteur de l'agroalimentaire (35,3 % contre 64,7 %) et de la forêt, bois et papier (31,4 % contre 68,6 %), les proportions sont plus faibles que celles observées dans les autres MRC regroupées.

Tableau 3 : Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

Secteur d'activité		Ville de Gatineau	MRC de l'Outaouais regroupées	Total	
		%	%	N	N (Non pondéré)
Secteur d'activité	Agro-alimentaire	35,3%	64,7%	51	36
	Forêt, bois et papier	31,4%	68,6%	51	34
	Fabrication et autres secteurs de fabrication	81,1%	18,9%	106	71
	Services publics et construction	71,7%	28,3%	254	162
	Commerce de gros et de détail	77,8%	22,2%	806	501
	Information	86,8%	13,2%	38	22
	Finances, assurances et services immobiliers	83,9%	16,1%	193	78
	Transport et entreposage	59,1%	40,9%	93	51
	Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	71,9%	28,1%	524	312
	Services professionnels, scientifiques et techniques	84,3%	15,7%	178	96
	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	69,5%	30,5%	443	286
	Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	85,3%	14,7%	299	189
	Total	74,7%	25,3%	3036	1838

2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Cette section présente les tableaux concernant l'évolution de l'emploi dans les établissements sondés au cours des douze derniers mois, elle contient les tableaux suivants :

- Évolution du nombre de travailleurs rémunérés (tableau 4) ;
- Embauche de nouveaux travailleurs (tableaux 5, 6 et CNP 1) ;
- Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs (tableau 7) ;
- Nombre de travailleurs embauchés selon la raison de l'embauche (tableau 8) ;
- Profil des candidats embauchés – scolarité exigée (tableau 9) ;
- Profil des candidats embauchés – expérience exigée (tableau 10) ;
- Profil des candidats embauchés – compétences et connaissances exigées (tableau 11) ;
- Difficultés de recrutement (tableaux 12, 13 et CNP 2) ;
- Causes des difficultés de recrutement (tableau 14) ;
- Embauche de travailleurs immigrants (tableau 15).

2.1. Évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois (en diminution, stable ou en augmentation)

Le tableau 4 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois dans les établissements sondés de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Les deux tiers des établissements sondés de la Ville de Gatineau (66,3 %) ont connu une stabilité dans l'évolution de leur nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois, contre 10,3 % des établissements qui ont connu une décroissance. Ces proportions sont similaires aux tendances observées au sein des établissements des autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Tableau 4 : Évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois (en diminution, stable ou en augmentation)

	Évolution du nombre de travailleurs (au cours des douze derniers mois)				
	En croissance	Stable	En décroissance	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Ville de Gatineau	23,4%	66,3%	10,3%	2257	1320
MRC de l'Outaouais regroupées	21,6%	69,0%	9,4%	767	511
Total	23,0%	67,0%	10,1%	3024	1831

2.2. Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

Le tableau 5 présente la proportion d'établissements ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs embauchés pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Dans la Ville de Gatineau, près de quatre (4) établissements sur cinq (5) ont embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (78,6 %), ce qui représente 14 401 nouveaux travailleurs. Il s'agit d'une proportion plus élevée que celle observée au sein des établissements des autres MRC de l'Outaouais regroupées (69,8 %).

Tableau 5 : Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)	
	Oui	Non	N	N (non-pondéré)
	%	%		
Ville de Gatineau	78,6%	21,4%	14401	8429
MRC de l'Outaouais regroupées	69,8%	30,2%	2696	1897
Total	76,4%	23,6%	17096	10326

2.3. Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

Le tableau 6 présente la proportion d'établissements de la Ville de Gatineau ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs embauchés, en fonction du regroupement sectoriel.

Dans le secteur de l'agroalimentaire de la Ville de Gatineau, 92 % des établissements ont affirmé avoir embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, pour un total de 91 nouveaux travailleurs. Dans le secteur du commerce de gros et de détail, 84,2 % des établissements de la Ville de Gatineau ont employé, au total, 3 994 nouveaux travailleurs lors de la même période. Notons également que seuls 61,4 % des établissements du secteur de l'information de la Ville de Gatineau ont procédé à de nouvelles embauches lors des douze derniers mois.

Tableau 6 : Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)	
		Oui %	Non %	N	N (non-pondéré)
Secteur d'activité	Agro-alimentaire	92,0%	8,0%	91	59
	Foret, bois et papier	83,9%	16,1%	112	84
	Fabrication et autres secteurs de fabrication	82,5%	17,5%	305	189
	Services publics et construction	76,1%	23,9%	1294	846
	Commerce de gros et de détail	84,2%	15,8%	3994	2115
	Information	61,4%	38,6%	181	75
	Finances, assurances et services immobiliers	67,7%	32,3%	378	150
	Transport et entreposage	83,6%	16,4%	449	206
	Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	82,9%	17,1%	3088	1861
	Services professionnels, scientifiques et techniques	73,4%	26,6%	340	172
	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	82,1%	17,9%	3098	2011
	Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	64,7%	35,3%	1070	661
	Total	78,6%	21,4%	14401	8429

2.4. Professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

CNP 1 : Professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

CNP	Nombre de mentions
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	766
6611 Caissiers/caissières	650
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	648
5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	447
6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	417
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	362
6242 Cuisiniers/cuisinières	328
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	303
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	229
7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	220

CNP : Classification nationale des professions.

2.5. Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

Le tableau 7 présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs dans les établissements de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées. Plusieurs raisons pouvant motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

La majorité des embauches réalisées au cours des douze derniers mois, dans la Ville de Gatineau, provient du roulement de personnel (60,8 %), alors que seuls 4,2 % des embauches découlent de remplacements à la suite d'une retraite. Les proportions sont similaires à celles observées au sein des autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Tableau 7 : Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

	Raisons de l'embauche (choix multiples)			
	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Création d'un nouveau poste	Autre raison
	%	%	%	%
Ville de Gatineau	60,8%	4,2%	24,4%	20,8%
MRC de l'Outaouais regroupées	61,3%	3,8%	21,5%	20,6%
Total	60,9%	4,1%	23,7%	20,7%

2.6. Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois selon la raison de l'embauche

Le tableau 8 expose le nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois en fonction de la raison de leur embauche, pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Parmi les 14 401 nouvelles embauches ayant eu lieu dans la Ville de Gatineau au cours des douze derniers mois, 9 083 nouveaux travailleurs ont été recrutés suite à un roulement de personnel, 211 suite à des départs à la retraite et 1 700 suite à la création de nouveaux postes.

Tableau 8 : Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois, selon la raison de l'embauche

	Roulement de personnel		Départ à la retraite		Nouveau poste	
	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)
Ville de Gatineau	9083	5229	211	135	1700	1005
MRC de l'Outaouais regroupées	1519	1067	76	66	365	236
Total	10602	6296	287	201	2065	1241

2.7. Scolarité minimale exigée à l'embauche

Le tableau 9 affiche la répartition des niveaux de scolarité exigée à l'embauche au cours des douze derniers mois dans les établissements sondés de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Parmi les embauches, réalisées dans la Ville de Gatineau, 40,1 % n'exigeaient aucune scolarité minimale, une proportion plus faible que celle observée pour les embauches des autres MRC de l'Outaouais regroupées (45,7 %). De plus, 9,2 % des embauches effectuées dans la Ville de Gatineau ont nécessité un diplôme universitaire, contre 6,5 % des embauches réalisées au sein des autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Tableau 9 : Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Scolarité minimale exigée à l'embauche							
	Aucun diplôme	DES	DEP	ASP	AEP	DEC / Général	DEC / Technique	Diplôme universitaire
	%	%	%	%	%	%	%	%
Ville de Gatineau	40,1%	28,1%	8,6%	,4%	,3%	3,3%	10,2%	9,2%
MRC de l'Outaouais regroupées	45,7%	26,4%	9,1%	,5%	---	4,1%	7,7%	6,5%
Total	41,4%	27,7%	8,7%	,4%	,2%	3,5%	9,6%	8,6%

Légende : DES : Diplôme d'études secondaires.
 DEP : Diplôme d'études professionnelles.
 ASP : Attestation de spécialisation professionnelle.

AEP : Attestation d'études professionnelles.
 DEC : Diplôme d'études collégiales.

2.8. Expérience minimale exigée à l'embauche

Le tableau 10 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche par les établissements de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Dans la Ville de Gatineau, 55,9 % des nouvelles embauches au cours des douze derniers mois n'ont exigé aucune expérience minimale, une proportion plus faible que celle observée au sein des autres MRC de l'Outaouais regroupées (65,2 %). Ainsi, les proportions des embauches qui ont exigé moins d'un an d'expérience (6,4 %) et de 1 à 3 ans (26,9 %) furent plus élevées dans la ville de Gatineau que dans les autres MRC de l'Outaouais regroupées (avec respectivement 2,9 % et 21,6 %).

Tableau 10 : Expérience minimale exigée à l'embauche

	Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%
Ville de Gatineau	55,9%	6,4%	26,9%	10,8%
MRC de l'Outaouais regroupées	65,2%	2,9%	21,6%	10,3%
Total	58,0%	5,6%	25,7%	10,7%

2.9. Compétences et connaissances exigées à l'embauche

Le tableau 11 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche dans les établissements sondés de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur peut exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Les compétences et connaissances les plus exigées, à l'embauche, dans la ville de Gatineau, sont les compétences interpersonnelles (48,2 % des embauches) et les compétences techniques (27,8 %). Les proportions observées dans la ville de Gatineau sont similaires à celles des autres MRC de l'Outaouais regroupées, sauf dans le cas des connaissances linguistiques, où celles-ci ont été exigées dans 12,2 % des cas d'embauches dans la ville de Gatineau, contre seulement 6 % des embauches des MRC de l'Outaouais regroupées.

Tableau 11 : Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences et connaissances exigées à l'embauche (choix multiples)							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en gestion	Autres compétences et connaissances
	%	%	%	%	%	%	%	%
Ville de Gatineau	11,9%	5,0%	27,8%	48,2%	12,2%	6,8%	1,3%	19,6%
MRC de l'Outaouais regroupées	12,9%	6,0%	27,7%	47,6%	6,0%	5,9%	1,7%	20,4%
Total	12,1%	5,2%	27,7%	48,1%	10,9%	6,6%	1,4%	19,7%

2.10. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau 12 expose la proportion des établissements qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Environ le tiers des établissements sondés de la Ville de Gatineau (34,1 %) a connu des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, tout comme 33,8 % de tous les établissements sondés de l'Outaouais.

Tableau 12 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

	Difficultés de recrutement (au cours des douze derniers mois)			
	Oui	Non	Total	
	%	%	N	N (Non pondéré)
Ville de Gatineau	34,1%	65,9%	2264	1324
MRC de l'Outaouais regroupées	33,1%	66,9%	767	511
Total	33,8%	66,2%	3031	1835

2.11. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

Le tableau 13 expose la proportion des établissements de la Ville de Gatineau qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois selon le regroupement sectoriel.

Parmi les 2 264 établissements de la ville de Gatineau, 34,1 % ont connu des difficultés en ce qui a trait au recrutement, au cours des douze derniers mois. Le secteur qui compte le plus grand nombre d'établissements dans la ville de Gatineau est le commerce de gros et commerce de détail (627 établissements) et celui-ci compte 34,5 % d'établissements ayant des problèmes de recrutement.

Tableau 13 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

		Difficultés de recrutement (au cours des douze derniers mois)			
		Oui	Non	Total	
		%	%	N	N (Non pondéré)
Secteur d'activité	Agro-alimentaire	51,9%	48,1%	18	12
	Foret, bois et papier	49,1%	50,9%	16	12
	Fabrication et autres secteurs de fabrication	37,9%	62,1%	86	57
	Services publics et construction	26,6%	73,4%	180	109
	Commerce de gros et de détail	34,5%	65,5%	627	357
	Information	19,7%	80,3%	33	17
	Finances, assurances et services immobiliers	39,7%	60,3%	162	65
	Transport et entreposage	31,9%	68,1%	55	27
	Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	29,6%	70,4%	377	229
	Services professionnels, scientifiques et techniques	26,8%	73,2%	150	80
	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	45,0%	55,0%	306	199
	Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	31,3%	68,7%	253	160
	Total	34,1%	65,9%	2264	1324

2.12. Professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

CNP 2 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

CNP	Nombre de mentions
6242 Cuisiniers/cuisinières	74
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	65
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	43
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	38
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	32
6611 Caissiers/caissières	29
4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	25
7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	16
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	15
6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	15

CNP : Classification nationale des professions.

2.13. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

Le tableau 14 expose les raisons engendrant des difficultés de recrutement dans les établissements sondés de la Ville de Gatineau et dans les autres MRC de l'Outaouais regroupées. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête et pour chacune, le tableau indique la proportion des établissements ayant rencontré chacune des difficultés lors du recrutement. Un employeur peut rencontrer plusieurs difficultés lors du recrutement, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Dans la Ville de Gatineau, les causes des difficultés de recrutement les plus souvent citées sont le manque de candidats qualifiés (formation) (35,7 %) et le manque de candidats expérimentés (expérience) (23,6 %). Notons que seuls 1,7 % des difficultés de recrutement ont été causées par le lieu de travail (lieu éloigné ou isolé), contre 13,2 % au sein des autres MRC de l'Outaouais regroupées. Aussi, on a mentionné d'autres causes dans 34,4 % des cas de difficultés de recrutement.

Tableau 14 : Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Causes des difficultés de recrutement (choix multiples)										
	Durée du travail	Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	Salaire	Milieu de travail	Horaire de travail	Manque de candidats qualifiés (formation)	Manque de candidats expérimentés (expérience)	Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	Lacunes dans les qualités personnelles	Connaissances linguistiques	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ville de Gatineau	1,3%	1,7%	14,9%	3,1%	11,2%	35,7%	23,6%	13,5%	7,7%	2,3%	34,4%
MRC de l'Outaouais regroupées	3,5%	13,2%	14,0%	2,6%	7,9%	31,0%	16,1%	13,1%	6,0%	,9%	36,8%
Total	1,9%	4,6%	14,7%	3,0%	10,3%	34,5%	21,7%	13,4%	7,3%	1,9%	35,0%

2.14. Embauche des travailleurs immigrants

Le tableau 15 expose la proportion des établissements qui ont embauché des travailleurs immigrants au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs immigrants embauchés, pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Environ un (1) établissement sur cinq (5) de la Ville de Gatineau (20,8 %) a embauché un ou plusieurs travailleurs immigrants au cours des douze derniers mois, une embauche représentant 1 164 travailleurs immigrants. Cette proportion est particulièrement plus élevée que celle observée au sein des établissements des autres MRC de l'Outaouais regroupées, avec 7,3 %.

Tableau 15 : Embauche des travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)

	Embauche de travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)				Nombre de travailleurs immigrants embauchés	
	Oui	Non	Nombre d'établissements		N	N (Non-pondéré)
	%	%	N	N (Non pondéré)		
Ville de Gatineau	20,8%	79,2%	2225	1302	1164	691
MRC de l'Outaouais regroupées	7,3%	92,7%	763	508	96	59
Total	17,4%	82,6%	2988	1810	1260	750

3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS

Cette section présente les tableaux concernant l'évolution de l'emploi dans les établissements sondés au cours des douze **prochains** mois, elle contient les tableaux suivants :

- Les prévisions d'embauche (tableaux 16, 17 et CNP 3) ;
- Les prévisions de mises à pied (tableaux 18 et CNP 4) ;
- Les prévisions de départs à la retraite (tableaux 19 et CNP 5).

3.1. Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

Le tableau 16 présente la proportion des établissements qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de postes à combler, dans la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

La moitié des établissements de la Ville de Gatineau (50,1 %) prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, ce qui représente 6 107 postes à combler. Notons toutefois que 18 % des établissements de cette MRC ont précisé ne pas savoir s'ils allaient procéder à des embauches au cours de cette période.

Tableau 16 : Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des douze prochains mois)			Nombre de postes à combler	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (Non-pondéré)
	%	%	%		
Ville de Gatineau	50,1%	31,9%	18,0%	6107	3613
MRC de l'Outaouais regroupées	46,4%	38,2%	15,4%	1466	996
Total	49,2%	33,5%	17,3%	7573	4609

3.2. Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, selon le regroupement sectoriel

Le tableau 17 présente la proportion des établissements de la Ville de Gatineau qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de postes à combler, en fonction du regroupement sectoriel.

Dans la ville de Gatineau, c'est dans le secteur agroalimentaire que l'on retrouve la plus grande proportion d'établissements qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, avec 75,9 %. Les secteurs où le nombre de postes à combler est le plus élevé sont le secteur de l'enseignement, santé, assistance sociale et administration publique avec 2 060 postes, et le secteur du commerce de gros et de détail avec 1 520 postes, toujours dans la Ville de Gatineau.

Tableau 17 : Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, selon le regroupement sectoriel

Secteur d'activité		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des douze prochains mois)			Nombre de postes à combler	
		Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (Non-pondéré)
		%	%	%		
Agro-alimentaire	75,9%	16,0%	8,0%	63	40	
Forêt, bois et papier	66,5%	16,1%	17,4%	75	56	
Fabrication et autres secteurs de fabrication	49,5%	38,0%	12,5%	107	67	
Services publics et construction	45,1%	32,1%	22,8%	311	200	
Commerce de gros et de détail	51,7%	31,0%	17,3%	1520	792	
Information	45,3%	33,1%	21,6%	74	28	
Finances, assurances et services immobiliers	49,2%	34,2%	16,7%	240	98	
Transport et entreposage	57,3%	16,4%	26,4%	184	90	
Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	55,1%	21,4%	23,6%	884	535	
Services professionnels, scientifiques et techniques	45,2%	41,2%	13,6%	122	66	
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	49,0%	37,3%	13,7%	2060	1352	
Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	44,2%	39,1%	16,7%	467	289	
Total	50,1%	31,9%	18,0%	6107	3613	

3.3. Professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

CNP 3 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	212
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	209
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	203
4141 Enseignants au niveau secondaire	187
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	185
6611 Caissiers/caissières	172
4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	158
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	157
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	143
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	131

CNP : Classification nationale des professions.

3.4. Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

Le tableau 18 présente la proportion des établissements qui ont mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par les mises à pied, pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Seuls 9,8 % des établissements de la Ville de Gatineau prévoient des mises à pied au cours des douze prochains mois, celles-ci représentant 758 postes. Il s'agit d'une proportion plus faible que celle observée au sein des établissements des autres MRC de l'Outaouais regroupées (13,6 %).

Tableau 18 : Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

	Mises à pied prévues (au cours des douze prochains mois)			Nombre de mises à pied prévu	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (non-pondéré)
	%	%	%		
Ville de Gatineau	9,8%	82,9%	7,3%	758	453
MRC de l'Outaouais regroupées	13,6%	83,1%	3,3%	439	296
Total	10,7%	83,0%	6,3%	1197	749

3.5. Professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois.

CNP 4 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	60
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	51
8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	43
7292 Vitriers/vitrières	30
7222 Surveillants du transport routier et en commun	20
7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	20
7291 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	16
7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	16
6242 Cuisiniers/cuisinières	15
6611 Caissiers/caissières	15

CNP : Classification nationale des professions.

3.6. Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois

Le tableau 19 rend compte de la proportion des établissements prévoyant que des travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de départs à la retraite et le nombre de remplacements, pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Seuls 9,4 % des établissements de la Ville de Gatineau prévoient que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite au cours des douze prochains mois. En tout, 823 départs sont prévus pour 411 remplacements, représentant un taux de remplacement de 49,9 %, alors que le taux de remplacement au sein des autres MRC de l'Outaouais regroupées est de 63,5 %.

Tableau 19 : Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois

	Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Remplacement de départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)	
	Oui	Non	N	N (non pondéré)	N	N (non pondéré)
	%	%				
Ville de Gatineau	9,4%	90,6%	823	515	411	249
MRC de l'Outaouais regroupées	9,8%	90,2%	148	112	94	64
Total	9,5%	90,5%	971	627	505	313

3.7. Professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

CNP 5 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
3152 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	103
1221 Agents/agentes d'administration	45
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	34
4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	25
3233 Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	23
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	20
4141 Enseignants au niveau secondaire	19
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	19
9433 Opérateurs de machines dans la fabrication / finition du papier	15
7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	12

CNP : Classification nationale des professions.

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente les données concernant la gestion des ressources humaines au sein des établissements sondés, elle contient les tableaux suivants :

- La présence d'un responsable des ressources humaines (tableau 20) ;
- Les politiques de gestion des ressources humaines (tableau 21) ;
- Les difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 22) ;
- Les stratégies d'affaires envisagées au cours des douze prochains mois (tableau 23) ;
- Les moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (tableau 24).

4.1. Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

Le tableau 20 montre la proportion des établissements ayant un responsable des ressources humaines ainsi que la proportion de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines, pour la Ville de Gatineau et les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Près des deux tiers des établissements de la Ville de Gatineau (64,1 %) ont un employé responsable de la gestion des ressources humaines, et cette gestion représente en moyenne 34 % de la tâche de cet employé. Ces proportions sont semblables à celles observées au sein de tous les établissements sondés de l'Outaouais (avec respectivement 63,7 % et 32,4 %).

Tableau 20 : Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

	Employé responsable de la gestion des ressources humaines				Pourcentage moyen de la tâche du responsable des ressources humaines effectivement consacrée à la GRH
	Oui	Non	Total		
	%	%	N	N (non pondéré)	
Ville de Gatineau	64,1%	35,9%	2269	1327	34,0%
MRC de l'Outaouais regroupées	62,5%	37,5%	767	511	27,5%
Total	63,7%	36,3%	3036	1838	32,4%

4.2. Politiques de gestion des ressources humaines

Le tableau 21 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements de la Ville de Gatineau et dans les autres MRC de l'Outaouais regroupées. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer une politique de gestion des ressources humaines. Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

La politique de description des tâches (65,6 %), la politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (65 %), la politique de formation (63,7 %) et la politique d'évaluation de rendement des employés (61,7 %) sont les politiques de gestion des ressources humaines les plus souvent appliquées dans les établissements de la Ville de Gatineau. Notons que les proportions pour chaque politique sont plus élevées dans cette ville qu'au sein des établissements des autres MRC de l'Outaouais regroupées. De plus, seuls 16,1 % des établissements sondés de la ville de Gatineau n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines alors que cette proportion grimpe à 26,6 % dans les autres MRC de l'Outaouais regroupées.

Tableau 21 : Politiques de gestion des ressources humaines

	Politiques de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	
	Programme d'aide aux employés	Politique de recrutement et de sélection	Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Politique d'évaluation de rendement des employés	Politique des salaires et avantages sociaux	Politique de description des tâches	Politique de formation	Politique de mise à la retraite	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Ville de Gatineau	28,0%	41,1%	65,0%	61,7%	56,9%	65,6%	63,7%	13,2%	16,1%	4,5%	2252	1317
MRC de l'Outaouais regroupées	18,6%	27,5%	46,6%	42,4%	42,6%	53,5%	47,6%	9,0%	28,6%	2,3%	757	505
Total	25,6%	37,7%	60,3%	56,8%	53,3%	62,5%	59,6%	12,2%	19,2%	3,9%	3009	1822

4.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

Le tableau 22 illustre les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines dans les établissements de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de ressources humaines. Un employeur pouvant faire face à plus d'une difficulté au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

De tous les établissements sondés de la Ville de Gatineau, 45,4 % ont indiqué ne rencontrer aucune difficulté en matière de gestion des ressources humaines. Néanmoins, notons que 33,3 % des établissements de cette ville ont fait face à des difficultés de recrutement, de sélection et d'embauche et 20,5 % de roulement et de rétention.

Tableau 22 : Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (choix multiples)										N	N (Non pondéré)
	Formation	Recrutement, sélection et embauche	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Mises à pied, licenciement et congédiement	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	Aucune	Autres		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Ville de Gatineau	11,2%	33,3%	20,5%	14,5%	3,6%	8,5%	5,5%	13,3%	45,4%	3,7%	2263	1323
MRC de l'Outaouais regroupées	11,1%	34,8%	19,3%	16,4%	4,4%	8,4%	7,0%	19,4%	44,4%	2,6%	764	509
Total	11,2%	33,7%	20,2%	14,9%	3,8%	8,5%	5,8%	14,8%	45,1%	3,4%	3027	1832

4.4. Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

Le tableau 23 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné envisager une stratégie d'affaires. Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

La moitié des établissements de la Ville de Gatineau (51,1 %) prévoit une croissance au cours des douze prochains mois et 8,3 % prévoient une rationalisation et/ou un désinvestissement. Notons que le tiers des établissements de cette MRC (33 %) n'envisage aucune stratégie d'affaires pour les douze prochains mois.

Tableau 23 : Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

	Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (choix multiples)							Total	
	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)	
	%	%	%	%	%	%			
Ville de Gatineau	23,9%	51,1%	18,8%	8,3%	33,0%	5,4%	2190	1282	
MRC de l'Outaouais regroupées	24,9%	45,7%	19,9%	8,3%	34,7%	6,8%	760	506	
Total	24,1%	49,7%	19,1%	8,3%	33,4%	5,8%	2951	1788	

4.5. Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

Le tableau 24 présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements de la Ville de Gatineau et des autres MRC de l'Outaouais regroupées. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir mis en place les moyens suivants pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Alors que le quart des établissements de la Ville de Gatineau prévoyant des départs à la retraite (24,8 %) n'a mis en place aucun moyen pour en assurer le remplacement, 27,8 % des établissements misent sur la transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs. De plus, 44,6 % des établissements de la ville de Gatineau ont déployé d'autres moyens que ceux proposés dans le cadre de l'enquête, pour assurer le remplacement des retraités.

Tableau 24 : Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

	Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (choix multiples)						Total	
	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs	Aménagement de l'organisation du travail	Autres	N	N (Non pondéré)	
	%	%	%	%	%			
Ville de Gatineau	24,8%	12,5%	27,8%	4,0%	44,6%	203	118	
MRC de l'Outaouais regroupées	27,4%	8,1%	17,6%	6,4%	48,9%	73	52	
Total	25,5%	11,3%	25,1%	4,6%	45,8%	276	170	

5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Dans la présente section, nous présentons une synthèse des éléments qui sont particulièrement ressortis au cours de l'analyse des résultats :

- La Ville de Gatineau regroupe plus de 50,0 % des établissements de tous les secteurs à l'exception du secteur agroalimentaire duquel elle regroupe 35,3 % des établissements et du secteur de la forêt, bois et papier duquel elle regroupe 31,4 % des établissements ;
- Dans la ville de Gatineau, 55,9 % des établissements n'exigeaient aucune expérience alors que cette proportion grimpe à 65,2 % parmi les établissements des MRC de l'Outaouais regroupées ;
- 20,8 % des établissements de la Ville de Gatineau ont recruté une main d'œuvre immigrante au cours des douze derniers mois, contre 7,3 % pour l'ensemble des MRC de l'Outaouais regroupées ;
- Dans la Ville de Gatineau, 16,1 % des établissements n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, contre 28,6 % des établissements dans l'ensemble des MRC de l'Outaouais regroupées.

ANNEXES

ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS

	Papineau	Gatineau	Les Collines- de- l'Outaouais	La Vallée-de- la-Gatineau	Pontiac	TOTAL	%
GÉNÉRÉS	250	2268	160	215	145	3038	
UTILISÉS	250	2268	160	215	145	3038	100,00%
Pas de service	1	8	1	2	0	12	0,39%
Résidentiel	0	2	2	0	0	4	0,13%
Problème de ligne	0	31	2	2	0	35	1,15%
Fax	3	10	2	2	0	17	0,56%
Mauvais no. de tél.	0	3	1	0	0	4	0,13%
Entreprises fermées	0	9	1	0	0	10	0,33%
Entreprises demenagées	0	0	0	0	0	0	0,00%
A, NON VALIDE	4	63	9	6	0	82	2,70%
VALIDE	246	2205	151	209	145	2956	97,30%
Non éligible	4	5	1	0	1	11	0,37%
Problème de langue	0	1	0	0	0	1	0,03%
Age et maladie	1	0	0	0	0	1	0,03%
Doubtons	4	18	0	1	2	25	0,85%
B, HORS ÉCHANTILLON	9	24	1	1	3	38	1,29%
ÉCHANTILLON	237	2181	150	208	142	2918	96,05%
C, Refus RÉCEPTION	3	80	6	6	3	98	3,36%
D, Refus SELECTION	17	264	12	18	7	318	10,90%
D, Abs. Prolongée	3	32	3	3	0	41	1,41%
D, Incomplet	1	5	1	0	0	7	0,24%
C, Pas de réponse	5	101	11	3	4	124	4,25%
D, Rendez-vous	41	372	19	32	28	492	16,86%
ENTREVUES COMPLÉTÉES	167	1327	98	146	100	1838	62,99%
Objectif	140	1270	90	120	81	1701	
Manquant	-27	-57	-8	-26	-19	-137	
% REFUS	8,44%	15,77%	12,00%	11,54%	7,04%	14,26%	
% COMPLÉTÉS	70,46%	60,84%	65,33%	70,19%	70,42%	62,99%	
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ	96,22%	98,81%	99,25%	99,50%	97,83%	98,61%	
TAUX DE RÉPONSE AIRMS	70,55%	60,90%	65,39%	70,21%	70,50%	63,06%	
A. NON VALIDE	Aucun contact possible avec le répondant à ces numéros de téléphone						
B. HORS ÉCHANTILLON	Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude						
ÉCHANTILLON	Numéros travaillables						
C.	ÉLIGIBILITÉ NON-ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage						
D.	ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. Prolongée, incomplet et rendez-vous						
% REFUS	Somme des refus sur l'échantillon.						
% COMPLÉTÉS	Entrevues complétées sur l'échantillon.						
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)	D+Complétés/B+D+Complétés						
TAUX DE RÉPONSE AIRMS	Complétés/C*(T.É.)+D+Complétés						
Données en date du :	15-mars-11						

ANNEXE II - QUESTIONNAIRE

Questionnaire pour l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq (5) employés et plus

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT / IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1 Nom et prénom de la personne à l'enquête



1.2 Nom de l'établissement



Les renseignements que vous nous transmettez pour les questions suivantes demeureront confidentiels et permettront d'offrir des services de main-d'œuvre adaptés aux besoins et aux réalités des entreprises de la région

TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ

(Le travailleur rémunéré se définit comme étant un **employé** ou un **cadre** qui travaille à un emploi principal ou unique moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire **ou** un **propriétaire** actif d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel (constitués ou non constitués en société) **ou** un **travailleur autonome ou indépendant** qui n'a pas d'entreprise. Lorsque le travailleur rémunéré a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. S'ajoute à cela l'**actionnaire**, le **travailleur à commission** (ex. : l'agent libre en immeuble) et le **locateur d'équipement** (ex. : chaise dans un salon de coiffure).

Note : Le nombre de travailleurs rémunérés comptabilisés sont les travailleurs permanents, temporaires/occasionnels et saisonniers, oeuvrant à **temps plein (30 heures et plus)** ou à **temps partiel (moins de 30 heures)**, durant la **période la plus active de l'établissement** et exclut les travailleurs familiaux non rémunérés. Ce n'est pas le nombre de professions exercées par un travailleur rémunéré qui est comptabilisé.

2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)

2.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance?	En croissance	<input type="checkbox"/>
	Stable	<input type="checkbox"/>
	En décroissance	<input type="checkbox"/>

3. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS (au cours des 12 derniers mois)

3.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs? Oui Passez à la question 3.2

Non Passez à la question 4.1

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au début du questionnaire)

Ne le sais pas Passez à la question 4.1

3.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs que vous avez embauché. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche.

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
3.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
3.2.2 Nombre de postes comblés par profession	()	()	()	2
3.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input checked="" type="checkbox"/>
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/>
3.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diplôme d'études secondaires (DES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	()	()	()	()
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	()	()	()	()
3.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
3.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune				
Compétences de base (lire, écrire, compter) (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	()	()	()	
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	()	()	()	(réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	()	()	()	(autonomie)
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	()	()	()	(anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	()	()	()	(Windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	()	()	()	()
Autres compétences et connaissances (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	()	()	()	()

4. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)

- 4.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement? Oui Passez à la question 4.2
Non Passez à la question 5.1
Ne le sais pas Passez à la question 6.1

(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)

4.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
4.2.1 Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
4.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances linguistiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	()	()	()	()

5. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS (au cours des 12 derniers mois)

- 5.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des travailleurs immigrants dans votre établissement? Oui Combien () Passez à la question 6.1
Non Passez à la question 6.1
Ne le sais pas Passez à la question 6.1

Diversification	<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement	<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

9. DÉPARTS À LA RETRAITE (*au cours des 12 prochains mois*)

9.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement? **Oui** **Passez à la question 9.2**
Non **Passez à la question 10.1**

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré» au début du questionnaire)

Ne le sais pas **Passez à la question 10.1**

9.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés qui partiront à la retraite au cours des 12 prochains mois. (Commencez par les professions pour lesquelles vous prévoyez le plus grand nombre de départs à la retraite)

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (<i>par profession</i>)	Nombre de remplacements prévus (<i>par profession</i>)	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Total des départs à la retraite			<input type="checkbox"/>

9.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun	<input type="checkbox"/>
	Plan de relève	<input type="checkbox"/>
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	<input type="checkbox"/>
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement)	<input type="checkbox"/>
	Autre (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>
	Ne le sais pas	<input type="checkbox"/>

ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS

Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	Élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

Forêt, bois et papier

113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
212	Extraction minière et exploitation en carrière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

Fabrication autres secteurs de fabrication

314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
331	Première transformation des métaux
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Commerce de gros et de détail

411	Grossistes-distributeurs de produits agricoles
412	Grossistes-distributeurs de produits pétroliers
413	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac
414	Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers
415	Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces
416	Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures
418	Grossistes-distributeurs de produits divers
441	Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces
442	Magasins de meubles et d'accessoires de maisons
443	Magasins d'appareils électroniques et ménagers
444	Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage
445	Magasins d'alimentation
446	Magasins de produits de santé et de soins personnels
447	Stations services ÉU
448	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires
451	Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres
452	Magasins de fournitures de tout genre
453	Magasins de détail divers
454	Détaillants hors magasins

Information

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
517	Télécommunications

Finance, assurances et services immobiliers

522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail

Transport et entreposage

481	Transport aérien
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
493	Entreposage

Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration

711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

Services professionnels, scientifiques et techniques

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
-----	--

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone

Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services

561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement
811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés