

Rapport statistique

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

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

Volume 11
Enquête 2011 sur les données de 2010

Errata
Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) – Rapport statistique – Volume 11

Les modifications ci-dessous doivent être apportées :

À la page 15, le titre du **Tableau A-12** devrait se lire comme suit :

Nombre de vacances totales par secteur, printemps 2010 et 2011

À la page 25, le titre du **Tableau A-32** devrait se lire comme suit :

Proportion de travailleurs selon le type de formations offertes par l'établissement, selon la profession, 2010, en %

À la page 28, au **Tableau A-39**, le pourcentage est de 86,2 % (et non 78,9 %) à la première ligne (« Haute technologie totale »).

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec, enquête 2011 (données de 2010) Rapport statistique

Cette publication est réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie
Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) - Emploi-Québec

Coordination : Raphael Vargas Benavente, économiste
Analyse et rédaction : Guillaume Rivest et Raphael Vargas Benavente, économistes
Collaboration : Guylaine Baril, économiste

Banque de données :
Conception et développement informatiques : Omar Choucair
Production de données et préparation de l'annexe statistique : Carole Gravel
Conception graphique et mise en pages : Stéphane Leroux

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

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

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale du Québec, 2012
Bibliothèque nationale du Canada, 2012
ISBN 978-2-550-64710-2 (imprimé)
ISBN 978-2-550-64712-6 (pdf)

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

Présentation	4
Avis aux lecteurs	6
Faits saillants	7
Tableaux	10
A - Données de l'EREQ nationale, enquête 2011	10
Emploi couvert par l'enquête	10
Taux de roulement	11
Postes vacants	13
Travailleurs expérimentés	22
Formation	24
Gestion des ressources humaines	26
B - Données de l'EREQ régionale, enquête 2011	29
Emploi couvert par l'enquête	29
Taux de roulement	31
Postes vacants	31
Formation	34
Travailleurs expérimentés	35
Gestion des ressources humaines	37
Concepts et méthodes	39
Questionnaire de l'EREQ	45
Définition des catégories professionnelles	63

Présentation

L'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) est axée sur le suivi de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre dans les secteurs de haute technologie et dans le reste de l'économie, d'une part, et dans les professions hautement qualifiées et les professions moins qualifiées, d'autre part. Elle est conçue par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) de la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec et réalisée, sur une base annuelle, pour le compte de ce dernier par l'Institut de la statistique du Québec. Celui-ci assure la confection du plan d'échantillonnage, la collecte et le traitement statistique des données.

L'enquête porte sur un échantillon d'environ 7 000 établissements tiré de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada (voir l'encadré) 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 représentatives pour la fabrication de haute technologie, les services de haute technologie, les autres secteurs de la fabrication, les autres secteurs des services et l'industrie de la construction.

Il convient de mentionner que les secteurs de haute technologie ont été retenus sur la base de critères inspirés de l'Organisation de coopération et de développement économiques (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. Les services professionnels ont été également retenus à cause de leur pondération élevée en travailleurs hautement qualifiés. En ce qui concerne les services non liés à la haute technologie, ils regroupent, entre autres, le commerce, le transport, les finances, la gestion d'entreprises ainsi que l'hébergement et restauration.

Les professions, quant à elles, sont classées en trois grandes catégories. La première est celle dite des travailleurs hautement qualifiés. Ces derniers occupent des emplois requérant ordinairement une formation postsecondaire regroupant 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, mathématiques 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 de niveau secondaire. Elle comporte 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.

Deux nouveaux thèmes ont été intégrés au questionnaire utilisé en 2011. Le premier porte sur les employés susceptibles de prendre leur retraite dans les trois prochaines années, ainsi que sur les mesures mises en place pour favoriser leur maintien en emploi. Le deuxième porte sur la gestion des ressources humaines dans les établissements.

Une nouvelle banque de données du registre des entreprises a été utilisée en 2008. La base de sondage utilisée pour l'enquête, construite à partir de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada, a été mise à jour en juin 2008. Les différences entre la version de la BDRE de 2008 et celle de 2007 sont assez grandes, puisque Statistique Canada a apporté d'importants changements à la structure du registre des entreprises. **Ainsi, les résultats portant sur les données de 2010, 2009 et 2008 ne sont pas comparables avec celles des autres années.** Pour les données de 2010, la comparaison est possible avec les données de 2009 et de 2008, puisqu'il n'y pas eu de changements de structure de la BDRE en 2010. Dans le présent rapport d'analyse, les indicateurs sont présentés pour l'année 2009 et 2010 (et pour les printemps de 2010 et 2011, dans le cas des postes vacants).

En terminant, il convient de souligner que, comme pour toute enquête par échantillonnage, les résultats sont soumis à un coefficient de variation. Il exprime en pourcentage de l'estimation les bornes supérieure et inférieure entre lesquelles le résultat réel de la population se situe. Les résultats sont donc 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 qu'il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces résultats car ils sont insuffisamment précis. Enfin, pour les personnes qui le désirent, l'annexe II à la fin du présent document fournit de l'information sur la méthodologie de l'enquête.

Avis aux lecteurs

Les résultats de cette version de l'EREQ (données de 2010 et 2011) sont compilés dans deux rapports : **un rapport statistique** contenant les faits saillants et les tableaux des résultats de l'enquête, et un **rapport d'analyse** commentant les résultats de l'enquête, par secteurs d'activité, taille des établissements et niveau de compétences.

D'abord, le rapport statistique présente des données sur le marché du travail au Québec, notamment, la situation des postes vacants, le roulement de la main-d'œuvre ou le financement de la formation des employés. Ce rapport comporte une structure moins élaborée que le rapport analytique, voilà pourquoi ce dernier sera publié quelques semaines plus tard que celui-ci. Les économistes ou analystes qui s'intéressent à la situation du marché du travail québécois trouveront dans ce rapport statistique une source de données qui pourrait enrichir leurs propres analyses du marché du travail.

Ensuite, le rapport d'analyse ajoutera un regard un peu plus approfondi des données présentées dans le rapport statistique. Ce deuxième rapport vise un public plus varié que le rapport statistique : non seulement les experts du marché du travail, mais encore ceux et celles qui s'intéressent à la situation du marché du travail québécois, sans en être des experts. D'ailleurs, les deux rapports contiennent les données pour l'ensemble du Québec et pour les trois regroupements régionaux habituels, soit la région du grand Montréal, les régions centrales et les régions ressources. Le second rapport sera publié prochainement.

De plus, l'enquête a lieu au printemps et porte sur l'année précédente; ainsi, au printemps 2011, elle portait sur 2010. Deux exceptions cependant : les questions sur les postes vacants et sur les postes vacants de longue durée (postes qui sont demeurés vacants pendant quatre mois au moins) portaient sur le printemps 2011, étant donné que pour ces deux variables les données récentes sont plus fiables. Par ailleurs, certains tableaux présentent les données en comparaison à l'année précédente, tandis que dans d'autres, on ne trouve que les données de la dernière année disponible.

L'enquête est structurée selon les secteurs d'activité, les regroupements régionaux, le niveau de compétence des travailleurs et la taille de l'établissement. Or, l'échantillon (environ 7 000 établissements) nous impose des limites quant au degré de détail des résultats. Par exemple, dans le tableau A-1, les données de l'emploi sont présentées pour l'ensemble des établissements couverts par l'enquête, dans les 20 secteurs d'activité disponibles. Par contre, dans le tableau suivant (A-2), les données sont présentées selon la taille des établissements, ce qui ne permet pas d'offrir les données pour les 20 secteurs d'activité. Ainsi, on n'y trouve que 3 grands secteurs (fabrication, services et construction).

Les données de l'emploi reflètent la structure de l'échantillon de l'enquête. Or, la structure de l'échantillon de cette enquête ne représente pas nécessairement l'ensemble du marché du travail.

Finalement, l'ordre de présentation des sujets (l'emploi, le taux de roulement, etc.) correspond à celui des questions de l'enquête.

Faits saillants (données de 2010)

1. Taux de roulement de la main-d'œuvre¹

Le taux de roulement de la main-d'œuvre est légèrement à la hausse en 2010. Après avoir reculé de cinq points de pourcentage en 2009, pour atteindre 33,2 %, le taux de roulement s'élève à 34,6 % en 2010. En 2010, les secteurs de la construction (59,4 %), de l'information, des loisirs et de la culture (51,3 %) et de l'hébergement et de la restauration (51 %) présentent les taux de roulement les plus élevés.

Dans les régions ressources, le taux de roulement a augmenté de 6,4 points de pourcentage, passant à 38,1 %. Cette hausse s'attribue autant au nombre d'embauches qu'à celui des départs. Pour ce qui est des deux autres regroupements régionaux, la légère hausse du taux de roulement provient d'une augmentation du taux d'embauche et d'une baisse du taux de départ.

2. Postes vacants

Le nombre de postes vacants a augmenté de 12,5 % au printemps 2011, pour se situer à 61 690. Les vacances totales représentaient 3,1 % de l'emploi; cette proportion est à la hausse par rapport à celle rapportée aux printemps de 2010 (2,5 %) et de 2011 (2,8 %).

La conception de systèmes informatiques (6,9 %), le secteur de l'architecture, du génie et des services connexes (6,4 %) et le secteur des produits aérospatiaux (6,4 %) ont enregistré les plus forts taux de vacances totales. À l'opposé, les secteurs de l'hébergement et de la restauration (2,1 %), du commerce (2,2 %) et des produits pharmaceutiques (2,3 %) enregistrent les taux de vacances les plus faibles.

Les vacances totales ont augmenté dans les régions ressources (+ 24 %) et dans la région de Montréal (+ 25 %), alors qu'elles ont diminué dans les régions centrales (- 20 %).

Le nombre de postes vacants de longue durée² était de 14 260 au printemps 2011, ce qui représente une hausse de 20,3 % par rapport au printemps 2010. Rapportés à l'ensemble de l'emploi, les postes vacants de longue durée représentent 0,7 % de l'emploi, en légère hausse comparé au taux de 0,6 % au printemps 2009.

Dans les secteurs de la fabrication de haute technologie, le nombre de postes vacants de longue durée en 2010 est six fois plus grand que celui de 2009. Les secteurs de la gestion d'entreprises et de services de haute technologie ont également enregistré des croissances prononcées du nombre de vacances de longue durée en 2010.

Les vacances de longue durée ont augmenté dans les régions centrales (+ 22 %) et dans la région de Montréal (+ 48 %), alors qu'elles ont diminué dans les régions ressources (- 10 %).

Parmi les raisons justifiant les vacances de longue durée, la plus mentionnée demeure le manque de candidats ayant l'expérience requise (41,2 %). En 2009, cette raison avait été mentionnée par 48,7 % des établissements.

Dans l'ensemble des secteurs d'activité, la mesure préférée pour pallier aux vacances de quatre mois et plus est le recours au temps supplémentaire (38,8 %). Cette mesure a été plus particulièrement mentionnée dans les grands établissements (67,6 %). À l'opposé, le prolongement du délai de livraison a été la mesure la moins populaire dans l'ensemble des secteurs (10,6 %).

¹ Le taux de roulement de la main-d'œuvre est un indicateur qui permet d'évaluer la mobilité de celle-ci au cours d'une période donnée. Ce taux mesure le dynamisme du marché du travail. Il est défini comme la somme des embauches et des départs, divisée par deux fois le nombre d'emplois.

² Postes vacants de longue durée : postes qui sont demeurés vacants pendant quatre mois et plus.

3. Formation

Plus de la moitié des établissements couverts par l'enquête (54,6 %) ont financé ou offert de la formation en 2010, soit une hausse d'un point de pourcentage par rapport à 2009. Cette tendance à la hausse se poursuit depuis 2008, notamment dans les secteurs qui ne sont pas de haute technologie, où les pourcentages étaient les moins élevés en 2008.

Dans l'ensemble des secteurs d'activité, 31,7 % des employés ont reçu une formation financée par l'établissement. Ce pourcentage est plus élevé dans les établissements des secteurs de haute technologie (47,3 %), notamment dans les secteurs des produits pharmaceutiques (66,7 %), les produits aérospatiaux (61,2 %), les produits électroniques informatiques (52 %) et les services de recherche et développement (52 %).

Le nombre d'établissements ayant financé des formations a augmenté de près de 8 points de pourcentage dans les régions ressources. Les deux autres regroupements régionaux ont connu des hausses plus modérées allant de 3 à 4 points de pourcentage.

Parmi les formations offertes mentionnées par les établissements, les trois principales sont celles qui visent (en pourcentage des mentions) : le perfectionnement lié aux tâches effectués (79,2 %), l'apprentissage de nouvelles technologies (48,7 %) et l'organisation du travail (34,6 %).

Dans la plupart des secteurs d'activité, l'embauche de consultants ou de formateurs (à l'interne ou à l'externe) est la méthode de formation la plus prisée. Dépendamment du secteur d'activité, on favorise aussi l'apprentissage en milieu de travail (fabrication, excluant la haute technologie, 54,7 %), la formation lors de congrès ou colloques (services professionnels, 60,7 %), les établissements d'enseignement (services de haute technologie, 40,6 %), ou les fournisseurs ou vendeurs d'équipement (fabrication de haute technologie, 42,9 %).

Plus de 80 % de la formation des employés est financée par le budget des établissements, et ce, peu importe la taille.

Peu importe la région, plus de 85 % des établissements affirment financer une activité de formation pour améliorer la compétence des travailleurs. Le maintien en emploi a été moins invoqué au sein des régions centrales.

4. Travailleurs expérimentés

Dans l'ensemble du Québec, 19,8 % des établissements ont mentionné avoir des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Cette proportion est plus grande dans les régions ressources (22,4 %) que dans la région de Montréal (20,1 %) et dans les régions centrales (17,8 %).

61,5 % des grands établissements (100 employés ou plus) ont mentionné avoir des employés qui prendront leur retraite dans les trois prochaines années. Toutes tailles confondues, l'enjeu d'assurer la relève est plus présent dans les secteurs des produits pharmaceutiques (51,3 %) et aérospatiaux (45,7 %). À l'opposé, les secteurs de l'hébergement et de la restauration (10,1 %) et de la conception des systèmes informatiques (13,5 %) comptent les proportions de mentions les plus basses.

Peu de disparités régionales sont observées quant à la présence de mesures de maintien en emploi des personnes âgées. Le pourcentage d'établissements offrant de telles mesures est compris entre 38 % et 42 % pour tous les regroupements régionaux.

Plus de la moitié des grands établissements de la construction (53,3 %) et des services (51,4 %) ont mis en place des mesures pour le maintien en emploi des travailleurs expérimentés (55 ans et plus).

Le travail à temps partiel est utilisé par plus de 75% des établissements offrant des mesures de maintien en emploi. L'horaire flexible est plus prisé dans le regroupement régional de Montréal que dans les autres regroupements régionaux, et ce, par plus de 10 points de pourcentage.

5. Gestion des ressources humaines

Environ trois établissements sur quatre (76,2 %) ont un service de gestion des ressources humaines. Dans la région du grand Montréal, cette proportion est plus élevée que la moyenne (78,5 %). Dans les régions centrales, 74,6 % des établissements ont manifesté avoir un service de gestion des ressources humaines, tandis que cette proportion est de 70 % dans les régions ressources.

En 2010, quatre établissements sur cinq ont mentionné avoir des mesures de gestion des ressources humaines mises en place. Les mesures les plus populaires sont celles visant le maintien et la motivation du personnel, ainsi que celles cherchant à améliorer le climat de travail et la conciliation travail-famille.

Pour ce qui a trait aux mesures de gestion de ressources humaines, dans la région de Montréal et dans les régions ressources, plus de 60 % des établissements ont mentionné avoir mis en place des mesures pour le maintien et pour la motivation du personnel. D'ailleurs, les établissements des régions centrales ont nommé davantage les mesures favorisant la formation de la main-d'œuvre (62,5 %) et le climat de travail (59,2 %).

Le mentorat est une pratique très répandue dans les établissements couverts par l'enquête : **90 % des grands établissements favorisent le jumelage des employés plus expérimentés avec les nouveaux employés.** Dans les petits et moyens établissements (moins de 100 employés), la proportion favorisant le mentorat est d'environ 80 %.

Lorsqu'un établissement possède une direction des ressources humaines, les mesures qui visent à améliorer les différences culturelles sont beaucoup plus efficaces dans les régions centrales (42,9 % des répondants) que dans la région de Montréal (23,9 %) et dans les régions ressources (15,9 % des répondants).

Parmi les mesures de gestion de ressources humaines en place qui nécessitent beaucoup d'amélioration, la planification de la relève est la plus mentionnée (40 % ou plus) par les établissements, et ce, dans la plupart des secteurs.

A - Données de l'EREQ nationale

Tableau A-1*Emploi selon le secteur d'activité, 2010*

Haute technologie totale	136 985
Fabrication de haute technologie	46 998
Produits électroniques et informatiques	18 380
Produits pharmaceutiques	7 336
Produits aérospatiaux	21 282
Services de haute technologie	89 987
Architecture, génie et services connexes	31 733
Conception de systèmes informatiques	43 538
Services de recherche et développement scientifiques	14 716
Services professionnels	53 314
Construction	137 443
Fabrication (sauf HT)	348 180
Services (sauf HT)	1 323 141
Commerce	500 779
Transport et entreposage	109 638
Finance, assurances, immobilier	125 306
Gestion d'entreprises	198 796
Information, culture et loisirs	87 944
Hébergement et restauration	238 942
Autres services	61 737
Total	1 999 063

Tableau A-2*Emploi selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité, 2010*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	53 905	61 626	21 912	137 443
Fabrication	41 842	152 170	201 166	395 178
Services	415 096	591 148	460 197	1 466 442
Total	510 843	804 944	683 275	1 999 063

Tableau A-3*Emploi selon la taille de l'établissement et la profession, 2010*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Travailleurs hautement qualifiés	134 592	172 124	198 367	505 083
Cadres	63 320	63 730	46 698	173 747
Professionnels	32 521	51 705	93 343	177 569
Professionnels SNA	8 340	19 459	36 606	64 406
Autres professionnels	24 180	32 246	56 737	113 163
Techniciens de niveau collégial	38 752	56 689	58 326	153 767
Techniciens SNA	10 435*	17 247	20 987	48 669
Autres techniciens	28 317	39 442	37 339	105 098
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	104 266	147 647	91 633	343 546
Secrétaires	18 167	12 604	8 281	39 052
Métiers	68 204	103 765	51 283	223 252
Superviseurs et surveillants	17 895	31 279	32 069	81 242
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	271 985	485 173	393 275	1 150 433
Personnel général de bureau	33 121	63 984	47 489	144 594
Personnel général de la vente et des services	162 641	256 270	161 929	580 839
Travailleurs de la production	76 223	164 919	183 858	425 000
Total	510 843	804 944	683 275	1 999 063

Tableau A-4*Taux de roulement selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement, 2010*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	59,7 %	58,9 %	59,9 %	59,4 %
Fabrication	29,5 %	23,6 %	17,7 %	21,2 %
Services	35,3 %	38,9 %	32,5 %	35,9 %
Total	37,4 %	37,5 %	29,0 %	34,6 %

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-5*Taux de roulement selon le secteur d'activité, 2009 et 2010*

	2009	2010
Haute technologie totale	18,0 %	19,0 %
Fabrication de haute technologie	13,3 %	13,0 %
Produits électroniques et informatiques	16,3 %	17,8 %
Produits pharmaceutiques	12,9 %	14,5 %
Produits aérospatiaux	10,8 %	8,3 %
Services de haute technologie	20,2 %	22,1 %
Architecture, génie et services connexes	24,6 %	21,9 %
Conception de systèmes informatiques	18,3 %	22,8 %
Services de recherche et développement scientifiques	16,7 %	20,6 %
Services professionnels	26,1 %	27,2 %
Construction	56,3 %	59,4 %
Fabrication (sauf HT)	21,4 %	22,4 %
Services (sauf HT)	36,0 %	37,2 %
Commerce	36,7 %	32,0 %
Transport et entreposage	21,7 %	23,9 %
Finance, assurance et immobilier	18,7 %	19,4 %
Gestion d'entreprises	41,2 %	49,7 %
Information, culture et loisirs	52,0 %	51,3 %
Hébergement et restauration	41,9 %	51,0 %
Autres services	26,6 %	24,5 %
Total	33,2 %	34,6 %

Tableau A-6*Taux de roulement selon les professions, 2009 et 2010*

	2009	2010
Travailleurs hautement qualifiés	15,1 %	18,2 %
Cadres	7,4 %	8,8 %
Professionnels total	17,3 %	18,5 %
Techniciens de niveau collégial	21,5 %	28,6 %
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	33,0 %	36,0 %
Secrétaires	15,4 %	18,1 %
Métiers	42,3 %	43,7 %
Superviseurs et surveillants	16,0 %	23,3 %
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	41,1 %	41,4 %
Personnel général de bureau	25,0 %	23,1 %
Personnel de la vente et des services	47,8 %	48,7 %
Travailleurs de la production	36,9 %	37,6 %
Total	33,2 %	34,6 %

Tableau A-7

Proportion d'établissements ayant des postes vacants selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement, printemps 2011, en %

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	12,9	20,6	41,4	14,9
Fabrication	14,0	34,0	54,1	26,5
Services	16,0	29,8	57,3	21,0
Total	15,5	29,7	55,5	20,9

Tableau A-8

Proportion d'établissements ayant des postes vacants, selon le secteur d'activité, printemps 2010 et 2011, en %

	Printemps 2010	Printemps 2011	Variation (point de %)
Fabrication de haute technologie	35,8	39,7	3,9
Produits électroniques et informatiques	29,8	34,9	5,1
Produits pharmaceutiques	59,5	46,2	- 13,3
Produits aérospatiaux	42,0	56,5	14,5
Services de haute technologie	38,9	41,7	2,8
Architecture, génie et services connexes	40,1	39,4	- 0,7
Conception de systèmes informatiques	40,1	46,0	5,9
Services de recherche et développement scientifiques	31,3	35,0	3,7
Services professionnels	21,5	25,9	4,4
Construction	11,6	14,9	3,3
Fabrication (sauf HT)	25,9	25,9	0,0
Services (sauf HT)	19,1	19,8	0,7
Commerce	21,2	17,2	- 4,0
Transport et entreposage	15,4	20,1	4,7
Finance, assurances, immobilier	22,5	31,1	8,6
Gestion d'entreprises	23,2	27,7	4,5
Information, culture et loisirs	16,5	20,7	4,2
Hébergement et restauration	16,3*	16,8*	0,5
Autres services	13,0*	20,7	7,7
Total	19,8	20,9	1,1

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-9

Proportion d'établissements ayant des postes vacants de longue durée selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement, printemps 2011, en %

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	2,0*	4,8	6,2	2,7*
Fabrication	5,5*	5,9*	16,8	6,9
Services	4,4*	7,3	10,6	5,4
Total	4,2	6,8	12,2	5,2

Tableau A-10

Proportion d'établissements ayant des postes vacants de longue durée, selon le secteur d'activité, printemps 2010 et 2011, en %

	Printemps 2010	Printemps 2011	Variation (point de %)
Fabrication de haute technologie	8,0	14,6	6,6
Produits électroniques et informatiques	5,1	10,6	5,5
Produits pharmaceutiques	9,5	12,8	3,3
Produits aérospatiaux	20,0	37,0	17,0
Services de haute technologie	13,2	17,9	4,7
Architecture, génie et services connexes	17,9	20,6	2,7
Conception de systèmes informatiques	10,9	16,1	5,2
Services de recherche et développement scientifiques	5,6	14,4	8,8
Services professionnels	6,2	9,1	2,9
Construction	2,7*	2,9	0,2
Fabrication (sauf HT)	6,8	8,1	1,3
Services (sauf HT)	5,0	5,7	0,7
Commerce	7,4*	3,3*	- 4,1
Transport et entreposage	4,2*	6,4*	2,2
Finance, assurances, immobilier	5,4	7,2	1,8
Gestion d'entreprises	3,6*	7,1	3,5
Information, culture et loisirs	3,2*	6,2	3,0
Hébergement et restauration	1,5*	7,2*	5,7
Autres services	4,0*	10,3*	6,3
Total	5,2	6,2	1,0

Tableau A-11*Nombre de vacances totales selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité, printemps 2011*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles	En pourcentage de l'emploi			
					5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	2 528*	1 931	443	4 901	4,7 %	3,1 %	2,0 %	3,6 %
Fabrication	1 154*	4 104	5 230	10 488	2,8 %	2,7 %	2,6 %	2,7 %
Services	12 518	18 014	15 665	46 197	3,0 %	3,0 %	3,4 %	3,2 %
Total	16 200	24 049	21 338	61 587	3,2 %	3,0 %	3,1 %	3,1 %

Tableau A-12*Nombre de vacances de longue durée par secteur, printemps 2010 et 2011*

	Printemps 2010	Printemps 2011	En pourcentage des emplois	
			Printemps 2010	Printemps 2011
Fabrication de haute technologie	821	1 968	2,0 %	4,2 %
Produits électroniques et informatiques	298	432	1,9 %	2,4 %
Produits pharmaceutiques	203	171	2,6 %	2,3 %
Produits aérospatiaux	320	1 365	1,8 %	6,4 %
Services de haute technologie	4 432	5 573	4,9 %	6,2 %
Architecture, génie et services connexes	1 835	2 026	5,8 %	6,4 %
Conception de systèmes informatiques	2 130	2 997	5,0 %	6,9 %
Services de recherche et développement scientifiques	466	550	2,8 %	3,7 %
Services professionnels	1 628	1 737	3,2 %	3,3 %
Construction	3 256	4 901	2,5 %	3,6 %
Fabrication (sauf HT)	9 302	8 520	2,6 %	2,4 %
Services (sauf HT)	35 314	38 888	2,7 %	2,9 %
Commerce	15 087	10 881	3,0 %	2,2 %
Transport et entreposage	1 931	2 959	1,8 %	2,7 %
Finance, assurances, immobilier	2 738	3 816	2,3 %	3,0 %
Gestion d'entreprises	6 648	11 752	3,3 %	5,9 %
Information, culture et loisirs	2 922	2 778	3,2 %	3,2 %
Hébergement et restauration	4 661*	4 906	2,1 %	2,1 %
Autres services	1 328*	1 795	2,3 %	2,9 %
Total	54 754	61 587	2,8 %	3,1 %

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-13

Nombre de vacances de longue durée selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité, printemps 2011

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles	En pourcentage de l'emploi			
					5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	287*	321	36	644*	0,5 %	0,5 %	0,2 %	0,5 %
Fabrication	194*	1 473*	1 032	2 699	0,5 %	1,0 %	0,5 %	0,7 %
Services	5 102*	2 925	2 888	10 915	1,2 %	0,5 %	0,6 %	0,7 %
Total	5 583*	4 719	3 956	14 258	1,1 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %

Tableau A-14

Nombre de vacances de longue durée par secteur d'activité, printemps 2010 et 2011

	En pourcentage de l'emploi			
	Printemps 2010	Printemps 2011	Printemps 2010	Printemps 2011
Fabrication de haute technologie	52	380	0,1 %	0,8 %
Produits électroniques et informatiques	24	81	0,1 %	0,4 %
Produits pharmaceutiques	12	14*	0,2 %	0,2 %
Produits aérospatiaux	16	285	0,1 %	1,3 %
Services de haute technologie	1 134	1 785	1,2 %	2,0 %
Architecture, génie et services connexes	542	807	1,7 %	2,5 %
Conception de systèmes informatiques	483	848	1,1 %	1,9 %
Services de recherche et développement scientifiques	110	130	0,7 %	0,9 %
Services professionnels	430	541	0,8 %	1,0 %
Construction	470*	644*	0,4 %	0,5 %
Fabrication (sauf HT)	2 216*	2 319	0,6 %	0,7 %
Services (sauf HT)	7 548	8 590	0,6 %	0,6 %
Commerce	3 758*	1 539*	0,8 %	0,3 %
Transport et entreposage	513*	527*	0,5 %	0,5 %
Finance, assurances, immobilier	521	603	0,4 %	0,5 %
Gestion d'entreprises	1 075*	3 090*	0,5 %	1,6 %
Information, culture et loisirs	882*	438	1,0 %	0,5 %
Hébergement et restauration	461*	1 636*	0,2 %	0,7 %
Autres services	338*	757*	0,6 %	1,2 %
Total	11 851	14 258	0,6 %	0,7 %

Tableau A-15*Nombre de vacances totales par profession, selon la taille de l'établissement, printemps 2011*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Travailleurs hautement qualifiés	4 410	5 954	9 129	19 493
Cadres	874*	872	1 557	3 303
Professionnels	1 950*	2 880	5 554	10 384
Professionnels SNA	450	1 199	2 340	3 989
Autres professionnels	1 500*	1 681	3 214	6 395
Techniciens de niveau collégial	1 587*	2 202	2 017	5 806
Techniciens SNA	808*	886	975	2 670
Autres techniciens	778*	1 316*	1 042	3 136
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	3 235	4 143	1 654	9 032
Secrétaires	166*	278*	171	615
Métiers	2 847	3 073*	777	6 697
Superviseurs et surveillants	222*	792*	706	1 720
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	8 555	13 951	10 555	33 062
Personnel général de bureau	746*	1 163	1 051	2 960
Personnel général de la vente et des services	5 230*	7 262	5 523	18 015
Travailleurs de la production	2 580*	5 527	3 981	12 087
Total	16 200	24 049	21 338	61 587

Tableau A-16*Nombre de vacances totales par profession, printemps 2011*

	Printemps 2010	Printemps 2011	En pourcentage de l'emploi	
			Printemps 2010	Printemps 2011
Travailleurs hautement qualifiés	14 933	19 493	3,0 %	3,9 %
Cadres	2 216	3 303	1,3 %	1,9 %
Professionnels	7 961	10 384	4,6 %	5,8 %
Professionnels SNA	3 176	3 989	4,8 %	6,2 %
Autres professionnels	4 785	6 395	4,5 %	5,7 %
Techniciens de niveau collégial	4 756	5 806	3,2 %	3,8 %
Techniciens SNA	1 943	2 670	3,9 %	5,5 %
Autres techniciens	2 814	3 136	2,8 %	3,0 %
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	8 135	9 032	2,4 %	2,6 %
Secrétaires	872	615	2,1 %	1,6 %
Métiers	5 660	6 697	2,6 %	3,0 %
Superviseurs et surveillants	1 603	1 720	2,1 %	2,1 %
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	31 686	33 062	2,8 %	2,9 %
Personnel général de bureau	2 750	2 960	2,0 %	2,0 %
Personnel général de la vente et des services	19 016	18 015	3,2 %	3,1 %
Travailleurs de la production	9 919	12 087	2,4 %	2,8 %
Total	54 754	61 587	2,8 %	3,1 %

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-17*Nombre de vacances de longue durée par profession, selon la taille de l'établissement, printemps 2011*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Travailleurs hautement qualifiés	2 003*	1 670	2 217	5 889
Cadres	320*	110*	313	743*
Professionnels	1 261*	1 085	1 586	3 932
Professionnels SNA	191	565	546	1 302
Autres professionnels	1 070*	520	1 040	2 630
Techniciens de niveau collégial	422	474	318	1 215
Techniciens SNA	184	248*	169	601
Autres techniciens	238*	226*	149	613
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	837*	901*	314	2 052
Secrétaires	44*	14*	21	79*
Métiers	740*	750*	196*	1 686
Superviseurs et surveillants	54*	138*	96	287
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	2 743*	2 149*	1 426*	6 317
Personnel général de bureau	74*	105*	50	228*
Personnel général de la vente et des services	2 237*	1 014*	865*	4 116*
Travailleurs de la production	432*	1 030*	511*	1 973*
Total	5 583*	4 719	3 956	14 258

Tableau A-18*Nombre de vacances de longue durée par profession, printemps 2010 et 2011*

	Printemps 2010	Printemps 2011	En pourcentage des emplois	
			Printemps 2010	Printemps 2011
Travailleurs hautement qualifiés	4 900	5 889	1,0 %	1,2 %
Cadres	659*	743*	0,4 %	0,4 %
Professionnels	2 968	3 932	1,7 %	2,2 %
Professionnels SNA	735	1 302	1,1 %	2,0 %
Autres professionnels	2 233*	2 630	2,1 %	2,3 %
Techniciens de niveau collégial	1 273	1 215	0,8 %	0,8 %
Techniciens SNA	506*	601	1,0 %	1,2 %
Autres techniciens	766	613	0,8 %	0,6 %
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	2 418	2 052	0,7 %	0,6 %
Secrétaires	253*	79*	0,6 %	0,2 %
Métiers	1 800*	1 686	0,8 %	0,8 %
Superviseurs et surveillants	365	287	0,5 %	0,4 %
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	4 533	6 317	0,4 %	0,5 %
Personnel général de bureau	321*	228*	0,2 %	0,2 %
Personnel général de la vente et des services	3 019*	4 116*	0,5 %	0,7 %
Travailleurs de la production	1 193*	1 973*	0,3 %	0,5 %
Total	11 851	14 258	0,6 %	0,7 %

Tableau A-19*Nombre de vacances totales par profession et par secteur d'activité, printemps 2011*

	Fabrication de haute technologie	Services de haute technologie	Services professionnels	Construction	Fabrication	Services	Total
Travailleurs hautement qualifiés	1 448	4 906	1 080	658	3 176	15 658	19 493
Cadres	189	282	74*	93*	462	2 748	3 303
Professionnels	915	3 164	786	217	1 674	8 492	10 384
Professionnels SNA	201	2 445	168*	125*	712	3 152	3 989
Autres professionnels	713	719	618	92*	963	5 340	6 395
Techniciens de niveau collégial	344	1 460	220	348	1 040	4 419	5 806
Techniciens SNA	195	1 020	65*	89	599	1 981	2 670
Autres techniciens	149	441	156	258*	441	2 437	3 136
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	269	227	179	1 549	1 992	5 492	9 032
Secrétaires	37	93	98	74*	89*	453	615
Métiers	45	73*	55*	1 353	1 227	4 117	6 697
Superviseurs et surveillants	187	61	26*	122*	676*	923	1 720
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	252	439	478	2 695*	5 320	25 047	33 062
Personnel général de bureau	32	148	188	180	227*	2 553	2 960
Personnel général de la vente et des services	31	175	236	502*	436*	17 077	18 015
Travailleurs de la production	188	116*	54*	2 014*	4 657	5 416	12 087
Total	1 968	5 573	1 737	4 901	10 488	46 197	61 587

Tableau A-20*Nombre de vacances de longue durée, selon la profession et le secteur d'activité, printemps 2011*

	Fabrication de haute technologie	Services de haute technologie	Services professionnels	Construction	Fabrication	Services	Total
Travailleurs hautement qualifiés	345	1 662	347	206	691	4 993	5 889
Cadres	32	91	11	12*	83	648*	743*
Professionnels	206	1 086	293	60*	358	3 514	3 932
Techniciens de niveau collégial	107	484	42*	134*	250*	831	1 215
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	21	40*	24*	245*	637*	1 170	2 052
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	14	83	170*	193*	1 372*	4 753*	6 317
Total	380	1 785	541	644*	2 699	10 915	14 258

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-21*Vacances de longue durée en pourcentage des vacances totales selon le secteur, printemps 2011*

Fabrication de haute technologie	19,3 %
Produits électroniques et informatiques	18,8 %
Produits pharmaceutiques	8,2 %
Produits aérospatiaux	20,9 %
Services de haute technologie	32,0 %
Architecture, génie et services connexes	39,8 %
Conception de systèmes informatiques	28,3 %
Services de recherche et développement scientifiques	23,6 %
Services professionnels	31,1 %
Construction	13,1 %
Fabrication (sauf HT)	27,2 %
Services (sauf HT)	22,1 %
Commerce	14,1 %
Transport et entreposage	17,8 %
Finance, assurances, immobilier	15,8 %
Gestion d'entreprises	26,3 %
Information, culture et loisirs	15,8 %
Hébergement et restauration	33,3 %
Autres services	42,2 %
Total	23,2 %

Tableau A-22*Vacances de longue durée selon la profession en pourcentage des vacances totales, printemps 2011*

Travailleurs hautement qualifiés	30,2 %
Cadres	22,5 %
Professionnels	37,9 %
Professionnels SNA	32,6 %
Autres professionnels	41,1 %
Techniciens de niveau collégial	20,9 %
Techniciens SNA	22,5 %
Autres techniciens	19,5 %
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	22,7 %
Secrétaires	12,8 %
Métiers	25,2 %
Superviseurs et surveillants	16,7 %
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	19,1 %
Personnel général de bureau	7,7 %
Personnel général de la vente et des services	22,8 %
Travailleurs de la production	16,3 %
Total	23,2 %

Tableau A-23*Raisons pour lesquelles les postes sont demeurés vacants quatre mois et plus, 2009 et 2010, % 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	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Travailleurs hautement qualifiés	22,5*	23,7*	20,8	24,2	43,4	46,3	2,6*	2,3*	0,1*	0,0*	16,1*	9,9*
Cadres	5,7*	2,2*	9,2*	7,5*	69,2	84,6	3,8*	2,0*	0,1*	0,0*	12,0*	3,7*
Professionnels	27,8*	32,3*	18,2*	26,1	31,0*	34,2	2,6*	2,3*	0,0*	0,0*	22,5*	7,1*
Professionnels SNA	10,8*	17,8*	30,7	28,2	52,7	47,1	0,0*	2,4*	0,0*	0,0*	5,9*	4,1*
Autres professionnels	32,2*	38,5*	13,7*	22,7*	24,0*	27,6*	3,4*	2,0*	0,0*	0,0*	26,8*	9,0*
Techniciens de niveau collégial	18,5*	17,3*	35,6	26,7	42,3	35,7	1,0*	1,5*	0,2*	0,0*	2,3*	15,8*
Techniciens SNA	11,1*	18,3*	27,6*	16,1*	57,7	49,5	0,6*	2,8*	0,6*	0,0*	1,8*	13,2*
Autres techniciens	21,6*	16,5*	38,7*	33,9*	35,7*	25,8*	1,2*	0,5*	0,0*	0,0*	2,8*	17,4*
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	19,1*	14,8*	14,8*	32,9*	43,7	40,4	4,2*	5,9*	5,6*	3,4*	14,2*	3,2*
Secrétaires	3,2*	8,3*	6,6*	7,3*	63,2*	73,3	11,9*	3,5*	0,0*	0,0*	14,9*	7,5*
Métiers	19,7*	15,6*	14,8*	41,2*	41,4*	34,9*	0,0*	3,6*	9,4*	4,4*	14,8*	0,3*
Superviseurs et surveillants	30,6*	13,2*	19,6*	7,2*	29,6*	49,0	7,5*	15,0*	0,6*	0,5*	12,1*	15,0*
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	22,6*	37,7*	10,4*	7,8*	43,2*	32,7	2,2*	3,5*	21,6*	4,2*	5,5*	11,3*
Personnel général de bureau	15,5*	10,3*	8,1*	8,0*	62,0	61,3	9,9*	4,3*	0,2*	2,6*	4,3*	13,5*
Personnel général de la vente et des services	24,7*	50,0*	8,7*	10,4*	44,4*	19,9*	1,7*	3,0*	15,1*	3,7*	5,5*	7,8*
Travailleurs de la production	15,1*	14,2*	12,4*	1,1*	17,7*	53,7	0,0*	7,4*	39,4*	5,5*	15,4*	18,1*
Total	24,4	28,6	16,3	22,2	48,7	41,2	3,3*	3,9*	11,2*	2,4*	13,6*	8,9

Tableau A-24*Raisons pour lesquelles les postes sont demeurés vacants quatre mois et plus selon la taille de l'établissement, 2010, % de mentions*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Peu de candidats ont répondu aux offres	34,8*	22,8	16,8	28,6
Manque de candidats ayant la formation requise	24,3*	19,0	22,2	22,2
Manque de candidats ayant l'expérience requise	37,4*	39,3	64,9	41,2
Attentes salariales trop élevées	2,0*	5,4*	7,9*	3,9*
Horaire incompatible	1,4*	4,0*	2,4*	2,4*
Autres raisons	6,4*	13,3*	7,6	8,9

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-25*Moyens pour remédier aux vacances de quatre mois et plus, 2010, % de mentions*

	Fabrication de haute technologie	Services de haute technologie	Services prof.	Constr.	Fabrication (sauf HT)	Services (sauf HT)	Total
Heures supplémentaires	51,4	61,0	58,5	31,3*	57,3	30,3	38,8
Sous-traitance	34,7	42,0	15,7*	25,0*	58,2	17,3	25,7
Prolongement du délai de livraison	17,4	41,4	20,7*	13,8*	11,1*	6,2*	11,6
Contrat refusé	13,1	24,0	16,1*	21,2*	2,5*	12,9*	13,2
Formation à l'interne	41,4	26,8	20,5*	41,7*	29,5*	32,5*	31,5
Recours à la main-d'oeuvre venant de l'extérieur du Québec	36,5	16,5	5,1*	14,1*	8,2*	14,5*	13,6*
Assouplissement des critères d'embauche	30,2	24,0	12,8*	10,6*	15,2*	19,2	18,4
Autres	21,3	17,0	13,3*	12,9*	28,5*	25,3*	23,5*
Aucune mesure n'a été prise	9,3	5,5*	20,0*	16,3*	1,3*	12,4*	10,9*

Tableau A-26*Moyens pour remédier aux vacances de quatre mois et plus selon la taille de l'établissement, 2010, % de mentions*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Heures supplémentaires	25,6*	49,2	67,6	38,8
Sous-traitance	10,9*	39,6	51,2	25,7
Prolongement du délai de livraison	8,6*	15,7	13,2	11,6
Contrat refusé	17,0*	9,8	6,5	13,2
Formation à l'interne	29,2*	34,3	32,8	31,5
Recours à la main-d'oeuvre venant de l'extérieur du Québec	17,0*	3,6*	28,1*	13,6*
Assouplissement des critères d'embauche	12,8*	22,9	30,6	18,4
Autres	27,9*	19,2*	16,5	23,5*
Aucune mesure n'a été prise	15,6*	5,9*	4,5*	10,9*

Tableau A-27*Proportion d'établissements ayant embauché des personnes de 55 ans et plus, 2010, en %*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	27,3	34,5	54,8	29,4
Fabrication	21,0	28,0	35,2	26,1
Services	12,5	24,5	47,7	17,5
Total	15,1	25,9	44,3	19,8

Tableau A-28**Nombre d'embauches de personnes de 55 ans et plus par profession et par secteur d'activité, 2010**

	Construction	Fabrication	Services	Total
Travailleurs hautement qualifiés	201	443*	3 889	4 532
Cadres	66*	103	1 044	1 213
Professionnels	60	113*	1 400	1 573
Professionnels SNA	38	78*	377	493
Autres professionnels	22*	35	1 023	1 079
Techniciens de niveau collégial	75*	227*	1 444*	1 746*
Techniciens SNA	36*	80*	304	419
Autres techniciens	39*	147*	1 140*	1 327*
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	3 229	541	2 650	6 420
Secrétaires	75*	15*	432	522
Métiers	3 047	384*	996	4 427
Superviseurs et surveillants	108*	141	1 222*	1 471
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	2 376	2 153	16 011	20 540
Personnel général de bureau	142	130	1 017	1 289
Personnel général de la vente et des services	160*	313*	9 633	10 106
Travailleurs de la production	2 074	1 709	5 361	9 145
Total	5 806	3 136	22 550	31 492

Tableau A-29**Niveau de compétence par rapport aux besoins actuels selon certaines professions, 2010, %**

	Plus élevé	Adéquat	Moins élevé	Ne sait pas
Cadres	24,1	72,5	1,1	2,4
Professionnels SNA	15,5	74,1	2,6*	7,7
Autres professionnels	15,3	77,9	1,9	4,9
Techniciens SNA	9,6*	76,9	5,0	8,5
Autres techniciens	11,3	81,8	2,9	3,9
Secrétaires	13,8	79,6	3,5	3,1
Métiers	8,2	82,5	6,0	3,3*
Superviseurs et surveillants	16,5	74,9	5,4	3,2
Personnel général de bureau	12,7	80,8	4,4	2,1
Personnel général de la vente et des services	8,6	85,1	4,8	1,4
Travailleurs de la production	7,6	82,5	7,4	2,5

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-30*Pourcentage d'établissements ayant financé de la formation aux employés, 2009 et 2010*

	2009	2010
Fabrication de haute technologie	75,5	70,8
Produits électroniques et informatiques	69,0	66,1
Produits pharmaceutiques	90,5	79,5
Produits aérospatiaux	92,0	84,8
Services de haute technologie	75,4	75,6
Architecture, génie et services connexes	75,6	77,0
Conception de systèmes informatiques	74,3	72,8
Services de recherche et développement scientifiques	78,0	80,4
Services professionnels	68,6	68,4
Construction	42,4	46,7
Fabrication (sauf HT)	57,0	63,2
Services (sauf HT)	52,6	52,7
Commerce	54,1	57,6
Transport et entreposage	54,8	52,5
Finance, assurances, immobilier	76,6	76,1
Gestion d'entreprises	58,5	55,1
Information, culture et loisirs	52,0	51,9
Hébergement et restauration	39,5	32,9
Autres services	48,2	53,0
Total	53,4	54,6

Tableau A-31*Pourcentage d'établissements ayant financé de la formation aux employés selon la taille de l'établissement, 2010*

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	37,3	80,0	95,5	46,7
Fabrication	40,8	81,3	97,8	63,5
Services	46,1	71,7	94,2	54,5
Total	44,6	74,0	95,4	54,6

Tableau A-32

Proportion de travailleurs ayant reçu des formations offertes par l'établissement, selon la profession et le type de formation, 2010, en %

	Besoins de base	Apprentissage de nouvelles technologies	Perfectionnement lié aux tâches effectuées	Organisation du travail; travail en équipe et croissance personnelle	Autres
Travailleurs hautement qualifiés	8,3	37,0	55,1	28,0	13,4
Cadres	6,2	27,1	42,0	25,8	11,4
Professionnels total	12,1	36,0	56,6	21,7	9,8
Professionnels SNA	12,5	44,9	51,0	20,5	10,8
Autres professionnels	11,8	29,6	54,4	21,9	9,0
Techniciens de niveau collégial	6,9	38,6	48,1	17,7	9,3
Techniciens SNA	10,0	45,3	50,9	19,5	10,3
Autres techniciens	6,6	34,3	44,9	16,3	9,0
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	6,9	31,7	49,9	18,9	12,7
Secrétaires	7,6	23,7	26,4	9,7	5,0
Métiers	2,9	23,3	52,4	11,2	13,8
Superviseurs et surveillants	6,4	27,9	39,9	24,7	10,5
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	7,4	33,6	57,9	20,9	15,5
Personnel général de bureau	8,0	29,0	30,8	13,1	5,8
Personnel général de la vente et des services	4,8	31,2	54,3	20,3	13,6
Travailleurs de la production	5,0*	17,6	48,5	12,9	14,9
Total	11,2	48,7	79,2	34,6	23,0

Tableau A-33

Employés et cadres susceptibles de prendre leur retraite d'ici trois ans selon l'industrie, 2010, en %

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	19,8	29,4	56,4	22,4
Fabrication	25,7	45,7	70,7	38,7
Services	16,5	34,3	57,6	22,6
Total	17,6	35,7	61,5	24,3

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-34

Proportion des établissements ayant des mesures incitatives pour le maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus, 2010, en %

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	33,5	34,3	53,3	34,6
Fabrication	44,2	35,8	40,4	39,4
Services	40,0	38,7	51,4	40,5
Total	39,5	37,8	47,7	39,6

Tableau A-35

Mesures incitatives pour le maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus, % des mentions, 2010

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Horaires flexibles de travail	64,8	68,7	49,0	64,4
Possibilité de travailler à son domicile (télétravail)	11,6	12,1	14,8	12,2
Travail à temps partiel	82,2	77,3	78,7	79,9
Travail contractuel ou saisonnier	33,5	28,5	30,6	31,3
Possibilité de toucher la pension de l'employeur tout en travaillant à temps partiel	17,7*	7,2	13,1	13,2
Possibilité de continuer à travailler tout en augmentant le pourcentage du revenu de pension de l'employeur	2,1*	2,8*	7,6*	3,0*
Autres	4,4*	12,8*	10,2	8,3

Tableau A-36

Mesures incitatives pour le maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus selon l'industrie, % des mentions, 2010

	Construction	Fabrication	Services	Total
Horaires flexibles de travail	77,1	53,6	65,3	64,4
Possibilité de travailler à son domicile (télétravail)	25,2*	11,1*	10,7	12,2
Travail à temps partiel	81,1	73,5	81,2	79,9
Travail contractuel ou saisonnier	38,5	16,4*	33,7	31,3
Possibilité de toucher la pension de l'employeur tout en travaillant à temps partiel	5,9*	4,5*	16,1	13,2
Possibilité de continuer à travailler tout en augmentant le pourcentage du revenu de pension de l'employeur	6,2*	0,8	3,1*	3,0*
Autres	4,8*	15,6*	7,0	8,3

Tableau A-37

Pourcentage d'établissements consacrant plus de 50 % de son temps à la gestion des ressources humaines selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité, 2010

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	6,4*	7,7	18,6	6,9
Fabrication	4,8*	11,2*	34,9	8,6
Services	13,3	17,8	40,9	14,8
Total	11,9	16,0	38,2	13,4

Tableau A-38

Mesures mises en place en matière de gestion des ressources humaines, selon le secteur d'activité, en % de mentions, 2010

	Construction	Fabrication	Services	Total
Planifier la formation de la main-d'œuvre (mise à jour des compétences)	52,8	67,6	58,8	59,2
Améliorer les procédures d'embauche et recrutement	33,2	49,4	41,3	41,4
Favoriser le maintien du personnel compétent en emploi	58,0	60,3	62,9	62,1
Favoriser la motivation et la reconnaissance du personnel	54,5	55,1	64,9	62,8
Planifier la relève de la main-d'œuvre	37,1	36,1	35,2	35,5
Planifier la relève entrepreneuriale	30,7	23,7	24,3	24,9
Améliorer le climat de travail	42,2	58,9	58,3	56,8
Adapter la gestion des ressources humaines à la diversité culturelle du personnel	13,2	18,8	22,5	21,2
Favoriser la conciliation travail-famille	41,3	44,4	49,2	47,8

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau A-39

Pourcentage d'établissements qui utilisent le coaching et le mentorat pour les nouveaux employés, selon le secteur d'activité, 2010

Haute technologie totale	78,9
Fabrication de haute technologie	86,9
Produits électroniques et informatiques	85,1
Produits pharmaceutiques	89,2
Produits aérospatiaux	92,7
Services de haute technologie	86,1
Architecture, génie et services connexes	91,2
Conception de systèmes informatiques	81,9
Services de recherche et développement scientifiques	84,8
Services professionnels	84,6
Construction	86,7
Fabrication (sauf HT)	81,2
Services (sauf HT)	77,7
Commerce	79,5
Transport et entreposage	72,6
Finance, assurances, immobilier	85,3
Gestion d'entreprises	76,6
Information, culture et loisirs	78,5
Hébergement et restauration	67,7
Autres services	80,6
Total	78,9

Tableau A-40

Pourcentage d'établissements qui utilisent le coaching et le mentorat pour les nouveaux employés selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité, 2010

	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	86,0	87,9	95,4	86,7
Fabrication	78,2	82,8	86,1	81,2
Services	75,4	81,8	87,1	77,7
Total	76,8	82,5	87,2	78,9

B - Données de l'EREQ régionale

Tableau B-1

Emploi selon le secteur d'activité, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Haute technologie totale	107 606	22 385	6 994	136 986
Fabrication de haute technologie	41 739	4 442	816	46 998
Produits électroniques et informatiques	14 601	3 036	744	18 380
Produits pharmaceutiques	5 962	-	-	7 336
Produits aérospatiaux	21 177	-	-	21 282
Services de haute technologie	65 867	17 943	6 177	89 987
Architecture, génie et services connexes	21 361	5 746	4 626	31 733
Conception de systèmes informatiques	33 179	9 474	885	43 538
Services de recherche et développement scientifiques	11 326	2 723	667	14 716
Services professionnels	38 887	8 865	5 562	53 314
Construction	72 354	43 677	21 412	137 443
Fabrication (sauf HT)	197 069	101 608	49 503	348 180
Services (sauf HT)	827 183	351 935	144 023	1 323 141
Commerce	316 052	121 722	63 005	500 779
Transport et entreposage	66 769	26 175	16 693	109 638
Finances, assurances et immobilier	80 407	32 836	12 063	125 306
Gestion d'entreprises	152 874	35 476	10 447	198 796
Information, culture et loisirs	57 175	23 499	7 270	87 944
Hébergement et restauration	117 446	95 226	26 270	238 942
Autres services	36 461	17 002	8 275	61 737
Total	1 243 099	528 470	227 494	1 999 063

Tableau B-2

Emploi selon le secteur d'activité, 2010, travailleurs hautement qualifiés

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Haute technologie totale	73 807	17 527	5 235	96 568
Fabrication de haute technologie	19 364	2 287	277	21 927
Produits électroniques et informatiques	6 818	1 511	252	8 582
Produits pharmaceutiques	2 966	-	-	3 738
Produits aérospatiaux	9 580	-	-	9 607
Services de haute technologie	54 442	15 240	4 958	74 641
Architecture, génie et services connexes	17 780	4 638	3 669	26 087
Conception de systèmes informatiques	27 154	8 411	833	36 398
Services de recherche et développement scientifiques	9 509	2 191	457	12 156
Services professionnels	22 608	5 488	3 337	31 433
Construction	13 831	6 651	3 351	23 833
Fabrication (sauf HT)	33 470	16 818	7 216	57 505
Services (sauf HT)	204 695	67 141	23 909	295 745
Commerce	59 269	17 002	10 086	86 357
Transport et entreposage	10 654	2 520	2 948	16 122
Finances, assurances et immobilier	32 543	15 531	3 962	52 035
Gestion d'entreprises	52 930	10 854	1 698	65 481
Information, culture et loisirs	27 988	9 102	1 776	38 866
Hébergement et restauration	11 864	8 138	2 109	22 111
Autres services	9 447	3 994	1 331	14 772
Total	348 410	113 625	43 049	505 083

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau B-3*Emploi selon le secteur d'activité, 2010, travailleurs moins qualifiés*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Haute technologie totale	33 800	4 859	1 759	40 417
Fabrication de haute technologie	22 375	2 156	540	25 071
Produits électroniques et informatiques	7 782	1 524	492	9 798
Produits pharmaceutiques	2 996	-	-	3 598
Produits aérospatiaux	11 597	-	-	11 675
Services de haute technologie	11 424	2 703	1 219	15 347
Architecture, génie et services connexes	3 581	1 108	957	5 646
Conception de systèmes informatiques	6 025	1 063	52	7 141
Services de recherche et développement scientifiques	1 818	532	210	2 560
Services professionnels	16 279	3 377	2 226	21 881
Construction	58 523	37 027	18 060	113 610
Fabrication (sauf HT)	163 599	84 790	42 287	290 675
Services (sauf HT)	622 488	284 793	120 114	1 027 396
Commerce	256 783	104 721	52 918	414 421
Transport et entreposage	56 115	23 655	13 746	93 515
Finances, assurances et immobilier	47 865	17 305	8 101	73 271
Gestion d'entreprises	99 944	24 621	8 750	133 315
Information, culture et loisirs	29 187	14 397	5 494	49 077
Hébergement et restauration	105 582	87 087	24 161	216 830
Autres services	27 014	13 008	6 943	46 965
Total	894 688	414 846	184 445	1 493 979

Tableau B-4*Emploi selon la taille des établissements, 2010*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
5 à 19 employés	294 630	135 678	80 534	510 843
20 à 99 employés	483 933	228 212	92 799	804 944
100 employés ou plus	464 536	164 580	54 160	683 275
Toutes les tailles	1 243 099	528 470	227 494	1 999 063

Tableau B-5*Pourcentage d'embauches et départs par rapport à l'emploi et taux de roulement, 2010*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Embauches	35,5 %	35,2 %	37,9 %	35,7 %
Départs	33,1 %	32,2 %	38,3 %	33,5 %
Taux de roulement	34,3 %	33,7 %	38,1 %	34,6 %

Tableau B-6
Taux de roulement, 2009 et 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
2009	76,4 %	77,5 %	67,3 %	75,3 %
2010	77,9 %	81,3 %	77,7 %	78,8 %

Tableau B-7
Taux de roulement, selon les secteurs d'activité, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Fabrication de haute technologie	80,0 %	76,5 %	82,5 %	79,4 %
Services de haute technologie	82,3 %	81,0 %	83,1 %	82,1 %
Services professionnels	69,3 %	74,7 %	78,3 %	71,5 %
Fabrication (sauf HT)	76,9 %	74,2 %	80,5 %	76,8 %
Services (sauf HT)	78,3 %	82,0 %	75,9 %	79,0 %
Construction	77,5 %	85,0 %	86,2 %	81,0 %
Total	77,9 %	81,3 %	77,7 %	78,8 %

Tableau B-8
Pourcentages de mention de vacances totales et de longue durée, printemps 2010 et 2011

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Vacances totales (mentions)				
Printemps 2010	19,5	21,7	17,5	19,8
Printemps 2011	22,3	16,1	24,6	20,9
Variation en %	14,4 %	- 25,8 %	40,6 %	5,6 %
Vacances de longue durée (mentions)				
Printemps 2010	5,4	5,4	4,3	5,2
Printemps 2011	6,0	5,5	8,0	6,2
Variation en %	11,1 %	1,9 %	86,0 %	19,2 %

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau B-9*Pourcentages de mention de vacances totales et de longue durée, selon la taille des établissements, printemps 2011*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Vacances totales (% de mentions)				
5 à 19 employés	16,3	10,5	21,3	15,5
20 à 99 employés	32,0	24,1	31,4	29,7
100 employés ou plus	53,4	64,7	48,1	55,5
Toutes les tailles	22,3	16,1	24,6	20,9
Vacances de longue durée (% de mentions)				
5 à 19 employés	4,4	4,1*	7,4*	4,8
20 à 99 employés	8,6	6,8	7,9	8,0
100 employés ou plus	15,1	25,6*	24,4	18,5
Toutes les tailles	6,0	5,5*	8,0*	6,2

Tableau B-10*Vacances totales, printemps 2010 et 2011*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Printemps 2010	33 908	14 383	6 463	54 754
Printemps 2011	41 979	11 558	8 050	61 587
Variation en %	23,8 %	-19,6 %	24,6 %	12,5 %

Tableau B-11*Vacances de longue durée, printemps 2010 et 2011*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Printemps 2010	6 488	3 517*	1 846	11 851
Printemps 2011	8 702	2 752	2 805*	14 258
Variation des vacances totales 10/11	34 %	-22 %	52 %	20 %

Tableau B-12*Taux de vacances totales et de longue durée, printemps 2010 et 2011*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Vacances totales				
Printemps 2010	2,7 %	2,7 %	2,8 %	2,7 %
Printemps 2011	3,4 %	2,2 %	3,5 %	3,1 %
Vacances de longue durée				
Printemps 2010	0,5 %	0,7 %	0,8 %	0,6 %
Printemps 2011	0,7 %	0,5 %	1,2 %	0,7 %

Tableau B-13*Taux de vacances totales et de longue durée, selon le niveau de qualification, printemps 2010 et 2011*

		Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Vacances totales					
Travailleurs hautement qualifiés	Printemps 2010	3,1 %	2,8 %	2,8 %	3,0 %
	Printemps 2011	4,1 %	3,2 %	3,8 %*	3,9 %
Travailleurs moins qualifiés	Printemps 2010	2,6 %	2,9 %	2,7 %	2,7 %
	Printemps 2011	3,1 %	1,9 %	3,5 %	2,8 %
Vacances de longue durée					
Travailleurs hautement qualifiés	Printemps 2010	0,9 %	1,1 %	1,2 %	1,0 %
	Printemps 2011	1,1 %	1,3 %*	1,1 %	1,2 %
Travailleurs moins qualifiés	Printemps 2010	0,4 %	0,6 %*	0,7 %*	0,5 %
	Printemps 2011	0,5 %	0,3 %	1,3 %*	0,6 %

Tableau B-14*Raisons des vacances de longue durée, 2010*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Peu de candidats ont répondu aux offres	27,2*	18,7*	45,2*	28,6
Manque de candidats ayant la formation ou les études requises	23,7	15,9*	26,0*	22,2
Manque de candidats ayant l'expérience requise	36,1	62,0	29,4*	41,2
Attentes salariales trop élevées	6,0*	0,2*	2,6*	3,9*
Horaire incompatible	4,3*	0,0*	0,1*	2,4*
Autres raisons	9,2*	11,1*	5,4*	8,9

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau B-15*Recours pour pallier les vacances de longue durée, 2010, % de mentions*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Temps supplémentaire	42,6	37,2*	29,5*	38,8
Sous-traitance	24,2	32,3*	21,6*	25,7
Prolongement du délai de livraison	14,0	11,1*	5,6*	11,6
Contrat refusé	14,0*	8,6*	17,1*	13,2
Formation à l'interne	25,0	49,6*	26,8*	31,5
Recours à la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec	7,1*	35,7*	3,9*	13,6*
Assouplissement des critères d'embauche	19,4	21,0*	12,5*	18,4
Autres	19,8	9,2*	52,5*	23,5*
Aucune mesure	15,6*	8,3*	0,6*	10,9*

Tableau B-16*Financement des activités de formation, selon les secteurs d'activité, 2009 et 2010 [en %]*

		Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	2009	37,6	52,4	40,9	42,4
	2010	44,1	51,1	47,3	46,7
Fabrication	2009	52,8	62,7	64,4	57,8
	2010	58,2	74,4	65,3	63,5
Services	2009	53,1	56,4	55,2	54,4
	2010	52,7	58,6	54,0	54,5
Total	2009	51,3	56,7	54,9	53,4
	2010	52,3	59,2	54,5	54,6

Tableau B-17*Financement des activités de formation, selon les secteurs d'activité, 2010*

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Fabrication de haute technologie	71,2	66,7	82,5	70,8
Services de haute technologie	76,7	74	72,5	75,6
Services professionnels	68,6	72,9	60,9	68,4
Fabrication (sauf HT)	57,4	74,6	65,1	63,2
Services (sauf HT)	50,3	57,4	53,1	52,7
Construction	44,1	51,1	47,3	46,7
Total	52,3	59,2	54,5	54,6

Tableau B-18

Proportion d'employés et de cadres susceptibles de prendre leur retraite d'ici trois ans selon le secteur d'activité, 2010, en %

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	17,3	28,0	30,4	22,4
Fabrication	37,1	41,0	41,3	38,7
Services	21,9	23,2	23,8	22,6
Total	23,1	25,6	26,3	24,3

Tableau B-19

Proportion d'établissements ayant embauché des personnes de 55 ans et plus, selon secteurs d'activité, 2010, en %

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	23,8	32,5	42,9	29,4
Fabrication	26,5	23,6	29,2	26,1
Services	18,7	14,6	18,3	17,5
Total	20,1	17,8	22,4	19,8

Tableau B-20

Nombre d'embauches de personnes de 55 ans et plus par profession, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Travailleurs hautement qualifiés	2 519	1 038*	975*	4 532
Cadres	908	177*	128*	1 213
Professionnels	1 070	293*	210*	1 573
Professionnels SNA	394	59	41*	493
Autres professionnels	676*	234*	169*	1 079
Techniciens de niveau collégial	541	568*	637*	1 746*
Techniciens SNA	209	112*	98*	419
Autres techniciens	332*	456*	539*	1 327*
Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial	2 749	2 205	1 467	6 420
Secrétaires	374	133*	16*	522
Métiers	1 588	1 532	1 308	4 427
Superviseurs et surveillants	787*	541*	143*	1 471*
Travailleurs intermédiaires et élémentaires	12 146	5 821	2 573	20 540
Personnel général de bureau	809	373*	107*	1 289
Personnel général de la vente et des services	6 571	2 707	828*	10 106
Travailleurs de la production	4 766	2 741*	1 638	9 145
Total	17 414	9 064	5 015	31 492

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau B-21

Employés incluant les cadres qui prendront leur retraite dans les prochaines années, selon le secteur d'activité, 2010, en %

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	17,3	28,0	30,4	22,4
Fabrication	37,1	41,0	41,3	38,7
Services	21,9	23,2	23,8	22,6
Total	23,1	25,6	26,3	24,3

Tableau B-22

Proportion des établissements ayant des mesures incitatives pour le maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus, 2010, en %

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	34,8	36,8	29,5*	34,6
Fabrication	40,7	38,9	35,6*	39,4
Services	37,9	42,6	45,4	40,5
Total	38,2	41,2	41,8	39,6

Tableau B-23

Mesures incitatives pour le maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus, % des mentions, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Horaires flexibles	69,7	58,3	59,2	64,4
Travail à domicile	15,1	10,7	5,7	12,2
Travail à temps partiel	80,6	76,9	83,3	79,9
Travail contractuel ou saisonnier	34,8	25,3	30,9	31,3
Travail à temps partiel plus réduction de la pension	16,7	11,4	5,3	13,2
Continuer à travailler et augmenter la pension	2,9	2,5	4,1	3,0
Autres	8,2	10,4	4,7	8,3

Tableau B-24

Proportion de travailleurs ayant reçu des formations offertes par l'établissement, selon le type de formation, 2010, en %

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Besoins de base	12,3	11,6	6,7	11,2
Apprentissage de nouvelles technologies	52,6	43,9	44,0	48,7
Perfectionnement lié aux tâches effectuées	80,7	77,3	77,2	79,2
Organisation du travail/Croissance personnelle	38,2	30,9	28,8	34,6
Autres	23,1	20,6	27,3	23,0

Tableau B-25

Pourcentage d'établissement consacrant plus de 50 % de son temps à la gestion des ressources humaines selon le secteur d'activité, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	6,8	7,1	6,8	6,9
Fabrication	8,7	6,9	11,1	8,6
Services	14,9	13,5	17,5	14,8
Total	13,5	12,3	15,6	13,4

Tableau B-26

Mesures mises en place en matière de gestion des ressources humaines, en % de mentions, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Formation de la main-d'œuvre	57,8	62,5	58,8	59,2
Embauche et recrutement du personnel	42,3	37,7	45,0	41,4
Maintien du personnel	63,7	56,5	66,3	62,1
Motivation du personnel	64,6	58,5	63,4	62,8
Relève de la main-d'œuvre	35,5	31,0	44,1	35,5
Relève entrepreneurial	23,0	27,0	29,0	24,9
Climat de travail	56,5	59,2	53,1	56,8
Diversité culturelle	23,4	18,4	17,2	21,2
Conciliation travail-famille	47,7	46,8	50,5	47,8

Tableau B-27

Pourcentage d'établissements qui utilisent le coaching et le mentorat pour les nouveaux employés, selon le secteur d'activité, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Fabrication de haute technologie	88,3	80,4	89,6	86,9
Produits électroniques et informatiques	87,0	76,7	100,0	85,1
Produits pharmaceutiques	87,1	100,0	100,0	89,2
Produits aérospatiaux	94,7	100,0	-	92,7
Services de haute technologie	85,7	87,6	85,7	86,1
Architecture, génie et services connexes	91,1	95,0	86,1	91,2
Conception de systèmes informatiques	81,9	79,4	100,0	81,9
Services de recherche et développement scientifiques	85,9	87,9	74,1	84,8
Services professionnels	84,1	83,3	88,8	84,6
Construction	88,1	86,5	81,8	86,7
Fabrication (sauf HT)	77,8	88,0	81,8	80,9
Services (sauf HT)	75,7	77,2	80,7	76,8
Commerce	77,2	85,5	80,4	79,5
Transport et entreposage	76,5	59,2	79,5	72,6
Finances, assurances et immobilier	82,7	90,5	87,5	85,3
Gestion d'entreprises	78,4	69,2	81,9	76,6
Information, culture et loisirs	79,5	76,3	80,3	78,5
Hébergement et restauration	61,0	74,6	73,6*	67,7
Autres services	87,8	64,3	94,0	80,6
Total	78,0	79,8	81,4	78,9

Les données affectées d'un astérisque signalent un niveau de précision faible. Le coefficient de variation est alors supérieur à 25 %.

Tableau B-28

Pourcentage d'établissements qui utilisent le coaching et le mentorat pour les nouveaux employés selon la taille de l'établissement, 2010

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
5 à 19 employés	76,8	75,8	78,6	78,0
20 à 99 employés	82,5	81,4	88,0	82,0
100 employés ou plus	87,2	85,9	87,5	90,4
Toutes les tailles	78,9	78,0	81,4	79,8

Concepts et méthodes (2011)

(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 du marché du travail du Québec, notamment 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.

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 désagrégés 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 6 959 établissements de cinq employés et plus, stratifié selon les secteurs d'activité économique et selon la taille de l'établissement. 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, une rotation de l'échantillon dont l'objectif principal est d'éviter que certains établissements ne soient constamment échantillonnés, a été appliquée aux strates échantillonnées.

L'information est également disponible selon la taille des établissements. Les résultats sont également disponibles 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 94 463 établissements de cinq employés et plus, un échantillon de 6 959 a été tiré et réparti comme suit : 1 172 dans la fabrication, dont 422 dans le manufacturier de haute technologie; 4 801 dans les services, dont 1 563 dans les services de haute technologie et les services professionnels et 986 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 2010,
- les départs d'employés,
- les postes actuellement vacants au printemps 2011,
- les postes vacants depuis quatre mois et plus au printemps 2011,
- 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,
- le nombre d'employés susceptibles de prendre leur retraite,
- les mesures pour le maintien en emploi des travailleurs expérimentés,
- la gestion des ressources humaines.

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 techniciens de niveau collégial (SNA et autres),
- techniciens qui ne sont pas de niveau collégial : secrétaires, métiers et superviseurs et surveillants,
- travailleurs intermédiaires et élémentaires : personnel général de bureau, personnel général de la vente et des services et 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. L'année 2005 aura été l'occasion d'améliorer nos connaissances à l'égard de la gestion des ressources humaines. En 2006, des questions sur les moyens de recrutement ainsi que sur les moyens de rétention du personnel ont été intégrées au questionnaire. En 2007, la question portant sur la formation a été bonifiée avec des sous questions concernant l'évolution du montant alloué à la formation des employés ainsi que les raisons de financement de cette formation. En 2008, le thème sur les moyens de recrutement a été bonifié ainsi que celui portant sur les avantages offerts aux employés. De plus, un tout nouveau thème a été intégré au questionnaire de 2008 portant sur les prévisions des établissements au terme de leurs perspectives d'affaires ainsi que sur leur prévision d'emplois en 2009. Deux nouveaux thèmes ont été intégrés au questionnaire en 2009. Le premier portait sur les démarches et mesures de conciliation travail-famille dans les établissements. Le deuxième portait sur les effets de l'implantation ou de l'utilisation de nouveaux logiciels, nouveaux procédés ou nouveaux équipements sur l'emploi. Finalement, en 2010, deux nouveaux sujets ont été ajoutés au questionnaire : l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs expérimentés et 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 16 mars au 16 juin 2011. 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). Les entrevues téléphoniques ont eu lieu pour 4 972 établissements, ce qui correspond à un taux de réponse très satisfaisant de 84,3 % (85,3 % en 2009). 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 98,5 %.

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 de 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, le contenu du questionnaire, la définition des variables retenues, la sélection du répondant, etc.

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.

Questionnaire de l'EREQ



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

ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU QUÉBEC

ANNÉE 2010

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



Confidentialité




Votre établissement a été sélectionné pour participer à cette enquête. Sa participation est obligatoire conformément à la *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*. Les renseignements doivent être transmis à l'Institut :

- a) avant la date indiquée sur le questionnaire;
- b) et tels que demandés dans le présent questionnaire.

L'Institut de la statistique du Québec (Statistique Québec) garantit la confidentialité de tous les renseignements que votre établissement lui fournira dans le cadre de cette enquête.

Renseignements

Ne retournez pas le questionnaire par la poste; conservez-le pour vos dossiers.

-  Statistique Québec communiquera avec vous par téléphone entre le 8 mars et le 29 avril 2011 pour recueillir vos renseignements¹.
-  La présente enquête vise à obtenir des 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 s'adresse. S'il s'agit du siège social, ne répondez que pour les employés travaillant au siège social. Il est possible que vous receviez plus d'un questionnaire; si c'est le cas, veuillez le signaler au représentant de Statistique Québec lorsqu'il vous contactera.
-  **Pour toute assistance ou avant de remplir le questionnaire pour un établissement de moins de 5 employés**, communiquez avec Statistique Québec, au 418 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.

1. Pour des fins de qualité, il est possible qu'un superviseur écoute l'entrevue téléphonique. Cependant, Statistique Québec n'enregistre aucune entrevue téléphonique et tout le personnel est assermenté et soumis à l'obligation de discrétion.



Définitions

EMPLOYÉS :

Un employé est défini comme toute personne pour laquelle l'établissement ou l'entreprise émet des relevés d'emploi du ministère du Revenu (Relevé 1), que son statut soit permanent, temporaire ou occasionnel et son régime de travail, à temps plein ou à temps partiel.

EMPLOIS D'ÉTUDIANTS :

Cette catégorie d'emplois regroupe les emplois réservés « exclusivement » à des étudiants tout le long de l'année (par exemple, emplois d'été, stages en milieu de travail).

Directives

MOUVEMENTS INTERÉTABLISSEMENTS :

- *Aux fins de l'enquête, les mouvements de personnel entre les différents établissements (succursales, filiales, bureaux, etc.) de votre entreprise doivent être considérés comme des embauches et des départs.*

Exemple :

Les employés du bureau de Montréal d'une entreprise sont relocalisés de façon permanente au bureau de Québec :

- *si le bureau de Montréal reçoit le questionnaire, il doit considérer les employés relocalisés à Québec comme des « départs »;*
- *si le bureau de Québec reçoit le questionnaire, il doit considérer les employés relocalisés comme des « embauches ».*

EMPLOYÉS SANS ADRESSE FIXE :

- *Si vous avez des employés sans adresse fixe (par exemple, camionneurs, employés de chantier, etc.), vous devez les inclure dans l'établissement duquel ils relèvent.*

DÉNOMBREMENT DES EMBAUCHES ET DES DÉPARTS



Pour les besoins de cette enquête, un même employé ne peut être embauché ou mis à pied plus d'une fois dans la même année. Ainsi, pour établir le nombre d'embauches, vous devez **exclure** les réembauches en 2010 d'employés qui avaient quitté votre établissement en 2010. Pour établir le nombre de départs, vous devez **exclure** les départs d'employés mis à pied en 2010 puis réembauchés au cours de l'année 2010.

Exemples :

- Un travailleur saisonnier embauché pour l'été 2010 et mis en disponibilité à l'automne 2010 sera considéré comme **1 employé embauché** et **1 employé mis à pied** en 2010 (ex. 1, ci-dessous).
- Un travailleur saisonnier d'hiver, embauché à la fin de 2009, mis à pied au début de l'année 2010, puis réembauché à l'automne 2010 ne sera pas considéré comme un employé embauché ou mis à pied en 2010 (ex. 2).
- Un travailleur sur appel, embauché puis mis à pied et réembauché plusieurs fois au cours de l'année 2010 sera considéré comme **1 employé embauché** et **1 employé mis à pied** en 2010, si la dernière action de l'année est la mise à pied (ex. 3). Si la dernière action en 2010 est la réembauche, cet employé sur appel devra être considéré seulement comme une embauche (ex. 4).

Exemples d'embauche et de départ pour le personnel saisonnier ou sur appel

	Déc. 2009	Janv. 2010	Févr. 2010	Mars 2010	Avril 2010	Mai 2010	Jun 2010	Juill. 2010	Août 2010	Sept. 2010	Oct. 2010	Nov. 2010	Déc. 2010	Janv. 2011	Résultats pour 2010
Ex. 1						Embauche (Eric)					Mise à pied (Eric)				- 1 embauche - 1 départ
Ex. 2	Embauche			Mise à pied (Guy)						Embauche (Guy)					- 0 embauche - 0 départ
Ex. 3		Embauche (Eve)		Mise à pied (Eve)			Embauche (Eve)			Mise à pied (Eve)		Embauche (Eve)		Mise à pied (Eve)	- 1 embauche - 1 départ
Ex. 4		Embauche (Léa)		Mise à pied (Léa)			Embauche (Léa)			Mise à pied (Léa)		Embauche (Léa)			- 1 embauche - 0 départ

 Embauche
  Mise à pied

ATTENTION:

Avant de remplir le questionnaire, nous vous demandons de lire attentivement:

- 1) la page 2 du questionnaire où se trouvent :**
 - les définitions des termes « employés » et « emplois d'étudiants »;
- 2) la page 4 du questionnaire où se trouvent :**
 - les directives concernant les employés à inclure et ceux à exclure;
- 3) la description des catégories professionnelles présentée en annexe qui comporte :**
 - une description des catégories professionnelles et des exemples;
 - la façon de déterminer dans quelle catégorie professionnelle les emplois dans votre établissement doivent être classés.
- 4) Si vous avez besoin d'assistance** pour déterminer dans quelle catégorie professionnelle les emplois dans votre établissement doivent être classés, communiquez avec Statistique Québec, au 418 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.

- 1 En date du 31 décembre 2010, veuillez indiquer le nombre d'employés actifs¹ (en lien d'emploi ou sur votre liste de paye) dans chacune des catégories professionnelles indiquées dans le tableau qui suit.

Consignes pour les catégories professionnelles sans employé au 31 décembre 2010 :

1. Pour les catégories qui étaient inexistantes dans votre établissement en 2010, veuillez cocher ici :
 2. Si vous n'aviez pas d'employés dans une catégorie professionnelle au 31 décembre 2010 mais que la catégorie a existé dans votre établissement au cours de l'année 2010, veuillez inscrire «0» dans «Nombre d'employés» :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 DÉCEMBRE 2010	CATÉGORIE INEXISTANTE EN 2010 (✓)
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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production		
7	Personnel général de bureau		
8	Personnel général de la vente et des services		
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)		
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS			

1. **EMPLOYÉS À INCLURE :**

- Vous devez inclure les employés qui ont été mis à pied après le 15 décembre 2010 et dont la réembauche était prévue avant le 15 janvier 2011.
- Vous devez inclure les étudiants qui occupent des postes réguliers qui ne sont pas réservés «exclusivement» à des étudiants.

EMPLOYÉS À EXCLURE :

- Vous devez exclure les étudiants engagés pour occuper des postes «exclusivement» réservés à des étudiants (voir la définition «emplois d'étudiants» à la page 2).

2 1) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010, avez-vous procédé à l'embauche de personnel?

Note: Vous devez exclure les embauches suivantes :

- les réembauches en 2010, à la suite de mises à pied survenues en 2010 (veuillez consulter les DIRECTIVES à la page 3 de ce questionnaire pour plus d'explications);
- 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 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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL D'EMBAUCHES		

2 3) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010, avez-vous procédé à l'embauche de personnel âgé de 55 ans et plus?

Oui

Non ➔ *Passez à la question 3*

2 4) Veuillez indiquer le nombre de personnes de 55 ans et plus qui ont été embauchées dans chacune des catégories professionnelles suivantes:

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE D'EMBAUCHES DE PERSONNES DE 55 ANS ET PLUS
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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL D'EMBAUCHES		

3 1) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010, y a-t-il des employés qui ont quitté votre établissement, (volontairement ou non, soit en raison d'une démission, d'une mise à pied, d'une retraite ou pour toute autre raison)?

Note : Vous devez exclure les départs suivants :

- les départs en 2010 suivis de réembauches survenues en 2010 (veuillez consulter les DIRECTIVES à la page 3 de ce questionnaire pour plus d'explications);
- 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);
- les départs d'employés pour des congés parentaux.
- les départs d'employés pour des congés maladie.
- les départs d'employés pour des congés de maternité.

Oui

Non ➔ Passez à la question 4

3 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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)	
NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS		

- 4 1) Actuellement, y a-t-il 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

- 4 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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production	
7	Personnel général de bureau	
8	Personnel général de la vente et des services	
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (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 quatre mois ou plus?

Oui

Non ➔ *Passez à la question 7*

5 2) Veuillez indiquer le nombre de postes vacants depuis au moins quatre mois dans chacune des catégories professionnelles suivantes et 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 avec la formation ou les études requises
- c) Manque de candidats avec l'expérience requise
- d) Attentes salariales trop élevées
- e) Horaire incompatible
- f) Autres

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NOMBRE DE POSTES VACANTS	RAISON DE VACANCE DES POSTES <i>Note : Cochez 1 seul choix.</i>
1) Cadres	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
2b) Autres professionnels	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
3b) Autres techniciens	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
4) Secrétaires	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
5) Métiers	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
6) Superviseurs, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
7) Personnel général de bureau	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
8) Personnel général de la vente et des services	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
9) Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)	_____	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
NOMBRE TOTAL DE POSTES VACANTS	_____	

6 Durant la dernière année, quelles mesures ont été prises par votre établissement pour faire face à la difficulté qu'engendre ces postes demeurés vacants depuis quatre mois ou plus?

Note : Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Recours aux heures supplémentaires
- Recours à la sous-traitance
- Prolongement du délai de livraison
- Contrat refusé (un ou plusieurs)
- Formation et entraînement à l'interne
- Recours à de 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) Globalement, comment qualifiez-vous le niveau de compétence de l'ensemble de vos employés par rapport à vos besoins actuels?

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NIVEAU DE COMPÉTENCE			
		Plus élevé	Adéquat	Moins élevé	Ne sait pas
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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production				
7	Personnel général de bureau				
8	Personnel général de la vente et des services				
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)				

7 2) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010, avez-vous financé ou encore offert des activités de formation à vos employés?

Note: **INCLURE**: Toute activité structurée qui vise à améliorer les compétences des employés. Cela inclut toute formation reconnue par l'établissement, qu'elle soit donnée par une ressource externe ou interne. L'activité peut avoir lieu sur place ou à l'extérieur de votre établissement.

EXCLURE: Toute formation de nature informelle (« apprentissage sur le tas », échange d'informations entre collègues), ainsi que la formation initiale donnée à un nouvel employé.

Oui

Non ➔ Passez à la question 8

7 3) Veuillez donner une estimation du nombre total d'employés ayant reçu une formation entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010. _____

7 4) Pour quelles raisons avez-vous financé ou encore offert des activités de formation à vos employés?

Note: Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Pour améliorer les compétences des travailleurs
- Pour favoriser le maintien en emploi
- Pour assurer la relève, à la suite d'un ou de plusieurs départs
- Pour respecter une obligation gouvernementale
- Pour respecter une obligation d'un ordre professionnel
- Autres

7 5) Quels types de formation avez-vous offerts?

Note : Vous pouvez cocher plus d'un choix.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		TYPE DE FORMATION OFFERT					
		Besoins de base (lecture, écriture, calcul, langue seconde, etc.)	Apprentissage de nouvelles technologies (nouveau logiciel, nouvelle machine) (1)	Perfectionnement lié aux tâches effectuées (2)	Organisation du travail, travail en équipe et croissance personnelle (3)	Autres	Aucun
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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production						
7	Personnel général de bureau						
8	Personnel général de la vente et des services						
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)						

(1) Activités visant à initier l'employé à de nouvelles pratiques technologiques. Exemple : apprentissage des fonctionnalités de base d'un logiciel de traitement de texte (Word) par quelqu'un qui n'a aucune connaissance de ce logiciel.

(2) Activités visant à parfaire les compétences, connaissances ou activités de perfectionnement pour répondre aux exigences d'un ordre professionnel.

Exemple : apprentissage d'une nouvelle fonctionnalité d'un logiciel de traitement de texte (Word) par une personne qui connaît et utilise déjà le logiciel.

(3) Toute activité de formation portant sur l'organisation du travail, la prise de décision ou la résolution de problèmes en équipe, la connaissance de soi, la gestion du stress, la communication devant public et la santé et la sécurité du travail.

7 6) À quelles méthodes de formation avez-vous eu recours dans votre établissement?

Note: Vous pouvez cocher plus d'un choix

- Formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (compagnon/apprenti)
- Formation dispensée par des établissements d'enseignement (secondaire, collégial, universitaire) hors milieu de travail
- Formation dispensée par des consultants ou formateurs internes ou externes
- Formation dispensée par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs
- Formation dispensée lors de colloques ou congrès
- Formation à distance (en ligne ou autres)
- Autres

7 7) Parmi la liste suivante, quelle était la principale source de financement utilisée pour la formation offerte aux employés dans votre établissement?

- Budget destiné à la formation dans votre établissement
- Programme du gouvernement provincial
- Fonds privés pour la formation
- Financement par un syndicat ou une association d'employés
- Organisations professionnelles ou industrielles
- Fournisseurs de matériel
- Autres organismes du secteur privé
- Autres sources extérieures de financement

8 1) Avez-vous des employés, incluant les cadres, dans votre établissement qui sont susceptibles de prendre leur retraite au cours des trois prochaines années?

Oui

Non ➔ *Passez à la question 9*

Ne sait pas ➔ *Passez à la question 9*

8 2) Pour les travailleurs expérimentés (personnes de 55 ans et plus) susceptibles de prendre leur retraite dans les trois prochaines années, avez-vous des mesures incitatives pour favoriser leur maintien en emploi?

Oui

Non ➔ *Passez à la question 9*

8 3) Si oui lesquelles?

Note: Vous pouvez cocher plus d'un choix.

	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	MESURES INCITATIVES POUR FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS (55 ANS ET PLUS)							
		Travail à temps partiel	Horaires flexibles de travail	Travail contractuel ou saisonnier	Possibilité de travailler à son domicile (télétravail)	Possibilité de toucher la pension de l'employeur tout en travaillant à temps partiel	Possibilité de continuer à travailler tout en augmentant le pourcentage du revenu de pension de l'employeur	Autres	Aucune
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, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production								
7	Personnel général de bureau								
8	Personnel général de la vente et des services								
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)								

9 1) 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 9.5
- Non, la DRH est située à une autre adresse
- Non, nous n'avons pas de DRH

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

- Oui
- Non ➔ Passez à la page 18

9 3) S'agit-il du propriétaire, d'une personne salariée ou d'une ressource externe?

- Propriétaire
- Personne salariée
- Ressource externe ➔ Passez à la question 9.5

9 4) 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
- 50% ou plus de son temps

9 5) Remplissez le tableau qui suit:

- 1) En indiquant (✓) si votre établissement a mis en place des mesures relatives aux aspects suivants.
- 2) En indiquant (✓) seulement aux endroits où des mesures sont déjà en place 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
Planifier la formation de la main-d'œuvre de façon à permettre la mise à jour continue des compétences (1)				
Améliorer les procédures de recrutement et d'embauche				
Favoriser le maintien du personnel compétent en emploi				
Favoriser la motivation et la reconnaissance du personnel				
Planifier la relève de la main-d'œuvre				
Planifier la relève entrepreneuriale (i.e. 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 (2)				
Favoriser la conciliation travail-famille				

(1) Estimation des besoins de formation, soutien à la formation.

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

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

- Oui
- Non

Définition des catégories professionnelles

La liste des professions 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

2b) Autres professionnels (suite)**Sciences sociales**

- Agent de politique et de programme
- Psychologue
- Recherchiste
- 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

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

3b) Autres techniciens (suite)

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

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
- Machiniste
- Monteur
- Soudeur
- Électricien
- Mécanicien
- Plombier
- 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
- Commis à l'expédition
- Commis à la saisie de données
- Commis-vendeur
- Commis en comptabilité
- Réceptionniste
- Téléphoniste
- Intervieweur pour enquête
- Commis au courrier

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

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 ceux de la sécurité, du soutien familial et de la garde d'enfants. Les principaux titres sont :

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



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

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

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