



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATION**CONSEIL**.COM
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 2008

SECTEUR TOURISTIQUE

Rapport préparé pour :

Emploi-Québec

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN 978-2-550-54464-7 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54487-6 (version pdf)

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
LISTE DES FIGURES.....	5
LISTE DES TABLEAUX.....	7
FAITS SAILLANTS.....	9
INTRODUCTION	11
1 – MÉTHODOLOGIE	13
SECTION 1.1 – REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS	14
2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	15
SECTION 2.1 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	16
SECTION 2.2 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	18
SECTION 2.3 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
SECTION 2.4 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
SECTION 2.5 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE	21
SECTION 2.6 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	22
3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	23
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	24
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE ..	25
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE	27
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	29
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	30
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC	31
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE	33
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	34
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	35
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	38
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC	39
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE	40
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	41
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	42

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	43
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	44
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC.....	45
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE	47
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	48
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	49
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC	50
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE	51
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	52
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC.....	53
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE	54
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	55
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	56
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE SELON LA MRC.....	57
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE	58
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	59
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	61
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	62
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	64
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	66
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	68
ANNEXES.....	71
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	72
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	79
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	84

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	18
FIGURE 2 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
FIGURE 3 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
FIGURE 4 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
FIGURE 5 : ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	22
FIGURE 6 : STATUT D'EMPLOI SELON LA RÉGION (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL)	25
FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE	26
FIGURE 8 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	27
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	29
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	30
FIGURE 11 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	31
FIGURE 12 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE	33
FIGURE 13 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	34
FIGURE 14 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	36
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	38
FIGURE 16 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	39
FIGURE 17 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	44
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	45
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	47
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	48
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED	49
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	51
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION	52
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	54
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	55
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE	56
FIGURE 28 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	58
FIGURE 29 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	59
FIGURE 30 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	62
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	63
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	64
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	66
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	68

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	22
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	24
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	25
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	26
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	27
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	28
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC	28
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	29
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	30
TABLEAU 16 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	31
TABLEAU 17 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS SELON LA MRC.....	32
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	33
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	34
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	35
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	36
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	37
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	38
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	39
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	41
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	44
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	45
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	46
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	47
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	48

TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	49
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	50
TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	50
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	51
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	52
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	53
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	53
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	54
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	55
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	56
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC	57
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC	57
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	58
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	60
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	62
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	63
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	65
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	67
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	69

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le secteur touristique compte **657 établissements**, dont **341 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le secteur compte aussi **6 542 travailleurs**, dont 5 875 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 52 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 90 % des travailleurs du secteur touristique.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **58 %** des travailleurs du secteur touristique étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **64 % sont des femmes**;
- **75 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **82 %** des établissements invoquent le roulement de personnel comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **59 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats compétents** est la principale cause des difficultés de recrutement.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois)

- **69 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **694 nouveaux travailleurs** dans le secteur touristique.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **12 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **197 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **37 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **7 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines

- **50 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur touristique **ont un travailleur attitré à la gestion des ressources humaines**;
- Dans **76 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la gestion des ressources humaines **y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **La moitié des établissements** n'ont **aucune politique de gestion des ressources humaines**.

INTRODUCTION

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

L'enquête a permis de contacter 5 195 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,6 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 6 151. Parmi les établissements enquêtés, 40,3 % (2 479) sont des établissements de cinq (5) employés et plus.

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

NOTE : À PARTIR DE LA SECTION 3.2 ET POUR TOUS LES CHAPITRES SUIVANTS, **L'ENSEMBLE DES TABLEAUX CONTIENT UNIQUEMENT LES DONNÉES RÉCOLTÉES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ TRAVAILLEURS ET PLUS. LES 2 396 ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ TRAVAILLEURS RECENSÉS DANS LE CADRE DE CETTE ENQUÊTE SONT DONC EXCLUS DES TABLEAUX SUIVANTS.**

1 – MÉTHODOLOGIE

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue se compose de deux volets : la mise à jour de la Liste des Industries et Commerces (LIC) ainsi qu'une enquête approfondie sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de cinq travailleurs et plus situés sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Un prétest du questionnaire français a été effectué le mardi 18 mars 2008 auprès de 37 établissements dans le but d'assurer son bon déroulement. De ce nombre, 15 questionnaires furent complétés auprès d'établissements de moins de cinq travailleurs et 22 auprès d'établissements de cinq travailleurs et plus.

Le sondage téléphonique a été effectué du 18 mars au 23 mai 2008 auprès de tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de l'Abitibi-Témiscamingue. Des 4 446 entrevues téléphoniques complétées, 4 432 ont été administrées en français et 14 en anglais. Le temps moyen d'entrevue est d'environ 14,7 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de cinq travailleurs et plus et de 5,4 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de moins de cinq travailleurs. Pour assurer la qualité des entrevues, l'écoute des entrevues a été effectuée régulièrement par les superviseurs tout au long de la collecte en plus d'une validation de 10 % de celles-ci.

L'échantillon a été pondéré pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (quatre (4) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans les tableaux, « Effectifs » représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés. Ces nombres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base du nombre d'établissements ayant répondu à chacune des questions.

Section 1.1 – Représentativité des établissements

La section 1.1 contient les taux de réponse obtenus. Les résultats sont présentés pour chaque MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue selon la taille des établissements ainsi qu'en fonction des regroupements sectoriels.

Tableau 1 : Taux de réponse

	Taux de réponse
Témiscamingue	86,64%
Ville de Rouyn-Noranda	84,47%
Abitibi-Ouest	87,79%
Abitibi	85,91%
Vallée-de-l'Or	84,68%
0 à 4 travailleur(s)	84,03%
5 à 19 travailleurs	88,72%
20 à 49 travailleurs	86,46%
50 travailleurs et plus	82,05%
Agroalimentaire	88,16%
Forêt. bois et papier	87,11%
Mines et première transformation des métaux	82,35%
Services publics et construction	82,35%
Fabrication autre qu'alimentaire. bois et première transformation des métaux	90,96%
Commerce de gros et de détail	85,51%
Transport et entreposage	88,24%
Hébergement. restauration. communications et information. industrie	84,68%
Finances. assurances et services immobiliers	86,55%
Services professionnels. administratifs et gestion des déchets	90,17%
Enseignement. santé. assistance sociale et administration publique	81,20%
Autres services	85,26%
Total	85,66 %

2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les tableaux présentés dans ce chapitre sont produits à partir des données recueillies auprès de **tous** les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. La section contient les tableaux suivants :

- Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel (Section 2.1);
- Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions) (Section 2.2);
- Les établissements selon la MRC (Section 2.3);
- Les établissements selon la forme juridique (Section 2.4);
- Les établissements selon la dépendance juridique (Section 2.5);
- Les établissements selon l'orientation lucrative (Section 2.6).

NOTE : LES DOUZE REGROUPEMENTS SECTORIELS ONT ÉTÉ CONSTRUITS À L'AIDE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN). LE LECTEUR PEUT TROUVER À L'ANNEXE 2 LE DÉTAIL DES INDUSTRIES COMPOSANT CHACUN DE CES REGROUPEMENTS.

Section 2.1 – Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

Le tableau suivant contient la répartition des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue selon la MRC, le nombre de travailleurs ainsi que le regroupement sectoriel.

Tableau 2

Répartition des établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

	%
Témiscamingue	14,4%
Rouyn-Noranda	24,7%
Abitibi-Ouest	13,7%
Abitibi	16,9%
Vallée-de-l'Or	30,4%
0 à 4 travailleur(s)	59,7%
5 à 19 travailleurs	29,1%
20 à 49 travailleurs	7,2%
50 travailleurs et plus	4,0%
Agroalimentaire	7,7%
Forêt, bois et papier	4,2%
Mines et première transformation des métaux	1,4%
Services publics et construction	6,2%
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	3,2%
Commerce de gros et de détail	18,4%
Transport et entreposage	6,9%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et	11,0%
Finances, assurances et services immobiliers	5,3%
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	9,3%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	12,9%
Autres services	13,6%
Effectifs	6151

Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus.

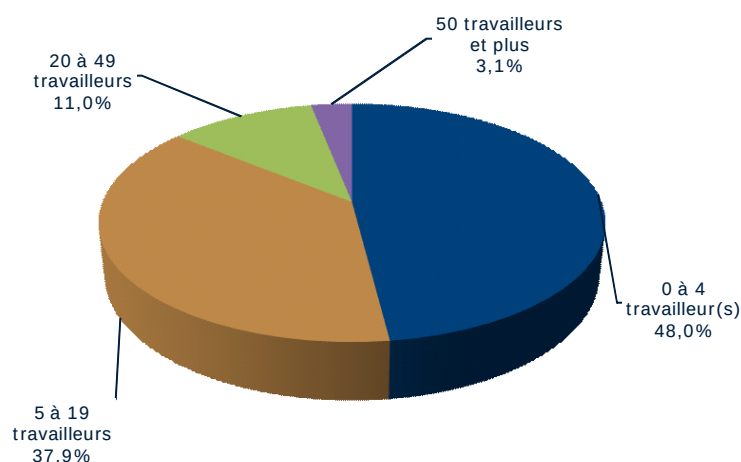
La plupart des établissements de la région (59,7 %) comptent moins de cinq travailleurs rémunérés. Les établissements de la région génèrent principalement des activités économiques dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (18,4 %), des Autres services (13,6 %), de l'Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique (12,9 %) et de l'Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles (11 %).

Section 2.2 – Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions)

La section 2.2 rend compte de la répartition des établissements selon le nombre de travailleurs maximal atteint au cours des douze derniers mois.

Figure 1

Établissements selon le nombre de travailleurs
Secteur touristique



Le tableau suivant renferme les données pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 3

Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs
(proportions)

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	48,0%	61,1%	59,7%
5 à 19 travailleurs	37,9%	28,1%	29,1%
20 à 49 travailleurs	11,0%	6,7%	7,2%
50 travailleurs et plus	3,1%	4,1%	4,0%
Effectifs	657	5494	6151

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est moins élevée dans le secteur touristique (48 %) que hors du secteur touristique (61,1 %).

Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

La section 2.3 présente la répartition des établissements selon la MRC. L'histogramme compare les données du secteur touristique et des autres regroupements sectoriels.

Figure 2

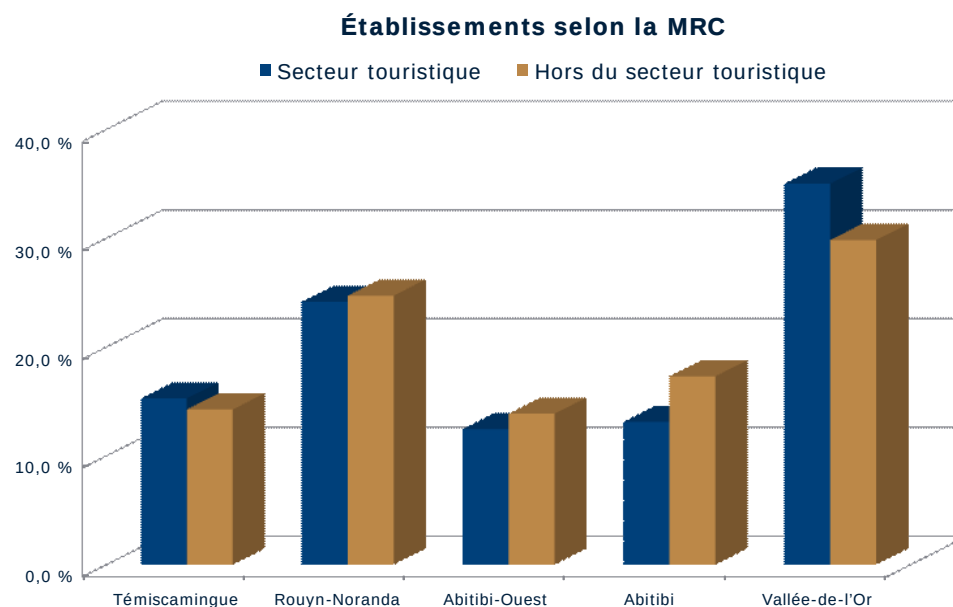


Tableau 4

Répartition des établissements selon la MRC			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	15,3%	14,3%	14,4%
Rouyn-Noranda	24,1%	24,7%	24,7%
Abitibi-Ouest	12,5%	13,9%	13,7%
Abitibi	13,1%	17,3%	16,9%
Vallée-de-l'Or	35,0%	29,8%	30,4%
Effectifs	657	5494	6151

La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du secteur touristique est celle de La Vallée-de-l'Or (35 %) suivie de la ville de Rouyn-Noranda (24,1 %). L'importance relative de ces mêmes MRC est semblable hors du secteur touristique.

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

La répartition des établissements selon la forme juridique est présentée dans cette section.

Figure 3

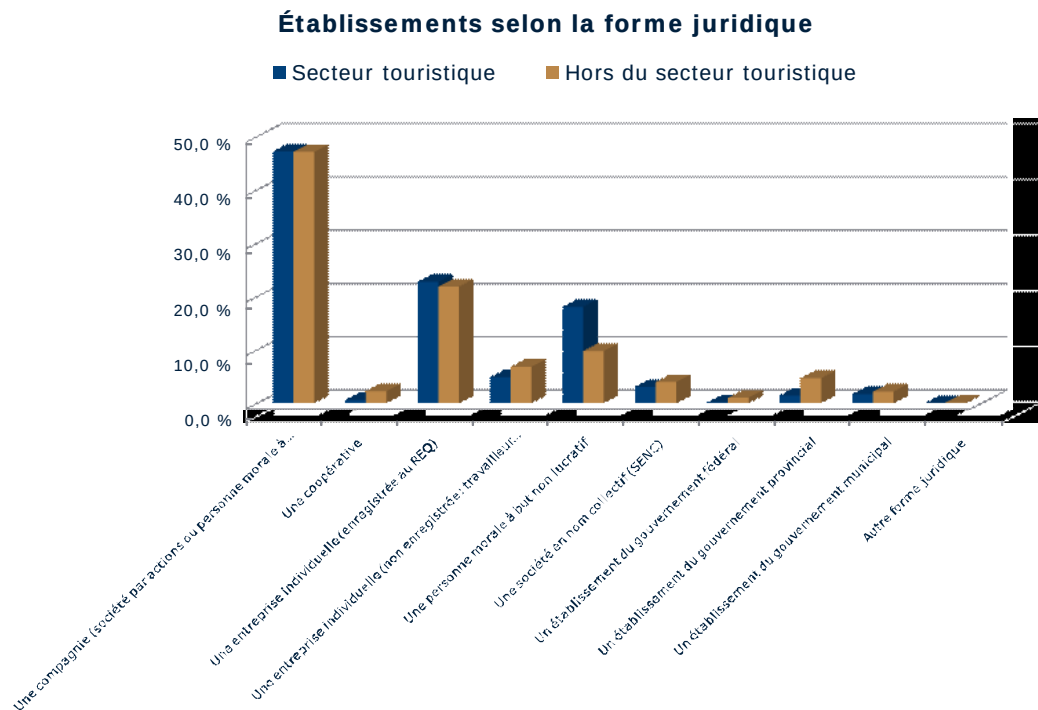


Tableau 5

Répartition des établissements selon la forme juridique

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	47,2%	47,1%	47,1%
Une coopérative	,6%	2,3%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	22,8%	21,9%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	4,9%	6,8%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	18,1%	9,8%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	3,1%	4,0%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	,2%	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	1,5%	4,7%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	1,7%	2,2%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	657	5494	6151

La forme juridique des établissements la plus fréquente dans le secteur touristique, comme hors du secteur touristique, est celle de la compagnie (47,2 %) suivie de l'entreprise individuelle enregistrée au REQ (22,8 %).

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4

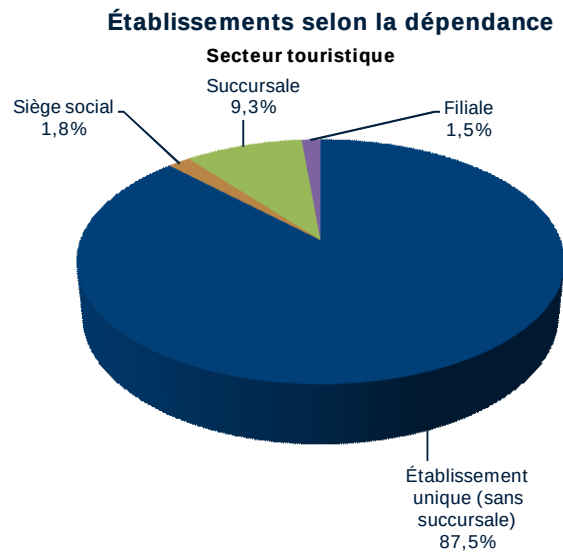


Tableau 6

Répartition des établissements selon la dépendance

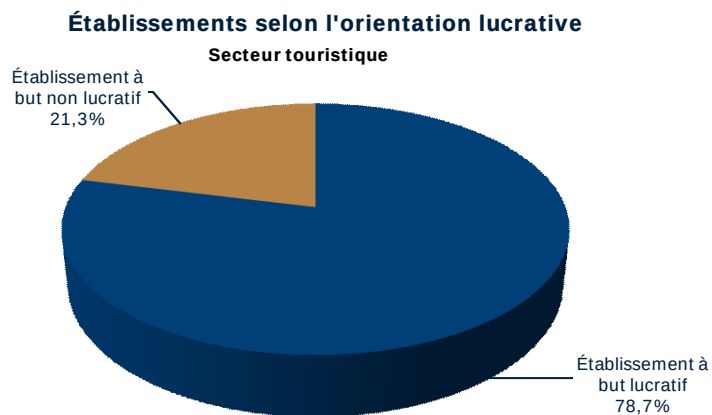
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	87,5%	77,2%	78,3%
Siège social	1,8%	4,3%	4,0%
Succursale	9,3%	17,2%	16,4%
Filiale	1,5%	1,3%	1,3%
Effectifs	657	5494	6151

Presque tous les établissements du secteur touristique sont du type établissement unique sans succursale.

Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

La section 2.6 expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative.

Figure 5



Le tableau suivant contient les données pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	78,7%	82,1%	81,7%
Établissement à but non lucratif	21,3%	17,9%	18,3%
Effectifs	657	5494	6151

La proportion des établissements à but non lucratif est plus élevée dans le secteur touristique (21,3 %) que hors du secteur touristique (17,9 %).

3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'évolution de l'emploi au cours des douze **derniers** mois dans les établissements de l'Abitibi-Témiscamingue. Il comprend les tableaux suivants :

- Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements (Section 3.0);
- Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe (Section 3.1);
- Évolution du nombre de travailleurs (Section 3.2);
- Embauche de nouveaux travailleurs (Section 3.3);
- Difficultés de recrutement (Section 3.4).

NOTE : À PARTIR DE LA SECTION 3.2 ET POUR TOUS LES CHAPITRES SUIVANTS, **L'ENSEMBLE DES TABLEAUX CONTIENT UNIQUEMENT LES DONNÉES RÉCOLTÉES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ TRAVAILLEURS ET PLUS. LES 2 396 ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ TRAVAILLEURS RECENSÉS DANS LE CADRE DE CETTE ENQUÊTE SONT DONC EXCLUS DES TABLEAUX SUIVANTS.**

Section 3.0 – Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements

La section 3.0 indique le nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements.

Tableau 8

Nombre d'établissements et nombre de travailleurs selon la taille des établissements

		Secteur touristique		Hors du secteur touristique		Abitibi-Témiscamingue	
		Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)		315	667	3357	7010	3672	7676
5 à 19 travailleurs		249	2199	1544	13877	1793	16077
20 à 49 travailleurs		72	2060	368	10691	440	12751
50 travailleurs et plus		20	1615	226	32625	246	34240
Effectifs		657	6542	5494	64203	6151	70744

Le secteur touristique compte 315 établissements de moins de cinq travailleurs (48 %) et 341 établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC), 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (60 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le secteur touristique comptait 6 542 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 9 % de tous les travailleurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Section 3.1 – Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe

La section 3.1 fait état du statut d'emploi des travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois. Les données sont ventilées selon le secteur économique et le sexe.

Figure 6

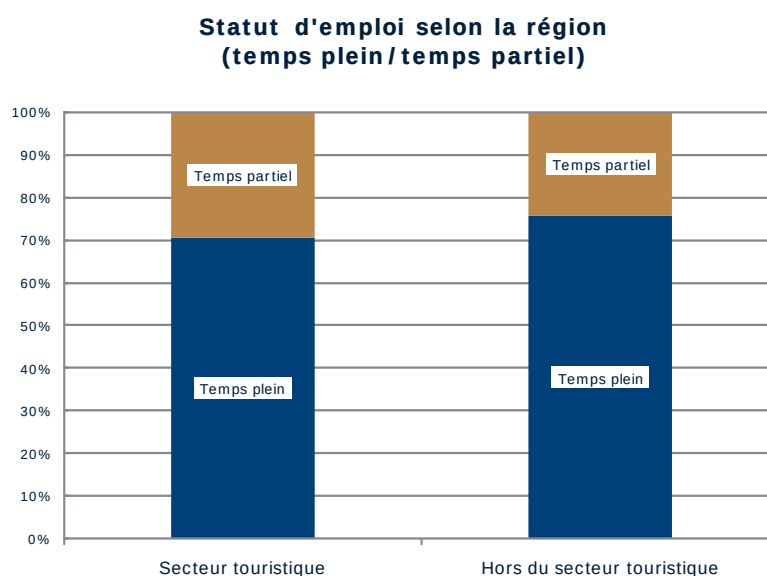
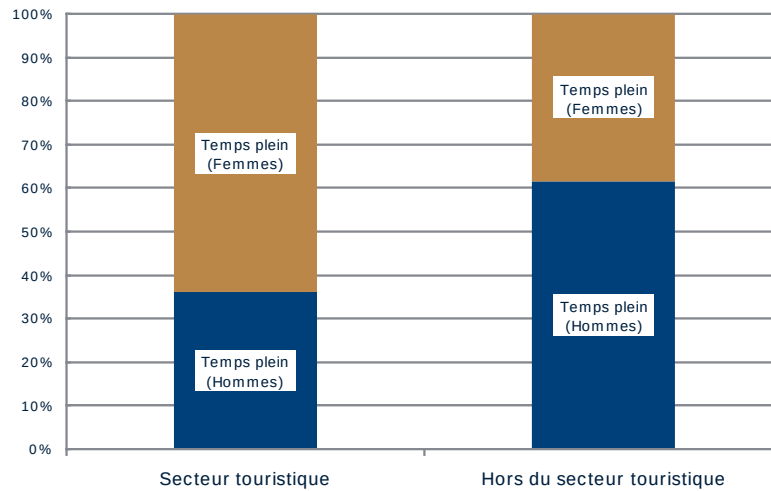


Tableau 9

Statut d'emploi des travailleurs (temps plein / temps partiel)			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	58,4%	76,6%	74,9%
Temps partiel	41,6%	23,4%	25,1%

Dans le secteur touristique, 58,4 % des travailleurs occupent un emploi à temps plein. Cette proportion est beaucoup moins élevée que celle observée hors du secteur touristique (76,6 %).

Figure 7**Répartition des travailleurs à temps plein selon le sexe****Tableau 10****Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe**

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	36,0%	61,7%	59,2%
Temps plein (Femmes)	64,0%	38,3%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	36,1%	43,8%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	63,9%	56,2%	57,2%

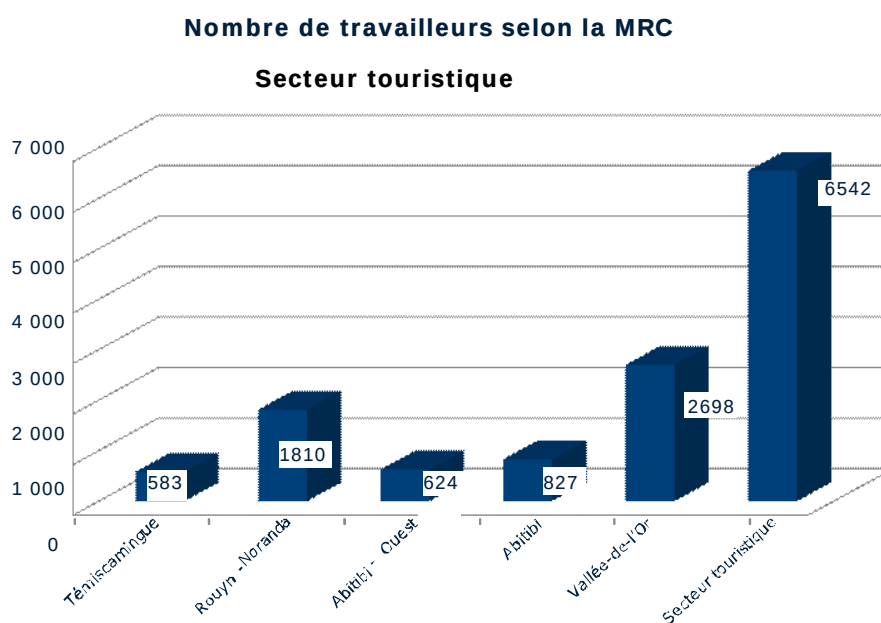
De tous les travailleurs à temps plein du secteur touristique, 36 % sont des hommes et 64 % des femmes. La proportion des hommes est la même parmi les travailleurs à temps partiel.

La distribution des emplois entre les hommes et les femmes se distingue ici de celle observée hors du secteur touristique.

Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs dans le secteur touristique selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe

La section 3.1b fait état de la répartition du nombre maximal de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe.

Figure 8



Le tableau 11 présente le nombre d'établissements et de travailleurs, le tableau 12, le statut d'emploi et le tableau 13 le statut d'emploi selon le sexe.

Tableau 11

Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC		
	Secteur touristique	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	100	583
Rouyn-Noranda	159	1810
Abitibi-Ouest	82	624
Abitibi	86	827
Vallée-de-l'Or	230	2698
Secteur touristique	657	6542

C'est dans la MRC de La Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du secteur touristique ainsi que le plus grand nombre de travailleurs, ceux-ci représentant 41 % du total des travailleurs du secteur. La ville de Rouyn-Noranda est également très active dans ce secteur d'activité économique.

Tableau 12**Statut d'emploi selon la MRC**

	Secteur touristique	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	62,1%	37,9%
Rouyn-Noranda	55,8%	44,2%
Abitibi-Ouest	58,1%	41,9%
Abitibi	50,1%	49,9%
Vallée-de-l'Or	62,3%	37,7%
Secteur touristique	58,4 %	41,6 %

Dans l'ensemble du secteur touristique, plus de la moitié (58,4 %) des travailleurs (hommes et femmes) occupent un emploi à temps plein.

Tableau 13**Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe et la MRC**

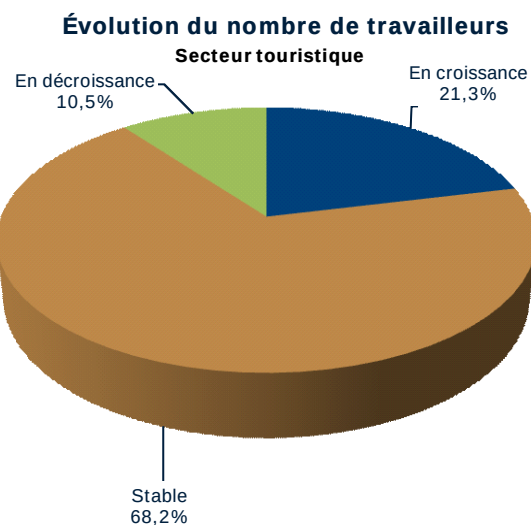
	Secteur touristique			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	65,6%	34,4%	58,8%	41,2%
Rouyn-Noranda	52,7%	47,3%	58,0%	42,0%
Abitibi-Ouest	59,4%	39,6%	58,9%	40,2%
Abitibi	52,1%	47,9%	47,0%	53,0%
Vallée-de-l'Or	59,6%	40,4%	62,9%	37,1%
Secteur touristique	57,0 %	42,9 %	58,7 %	41,2 %

Dans l'ensemble du secteur touristique, la proportion des hommes qui travaillent à temps plein (57 %) est un peu plus faible que celle des femmes qui travaillent à temps plein (58,7 %).

Section 3.2 – Évolution du nombre de travailleurs

La section 3.2 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 9



Les données du tableau suivant sont présentées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 14

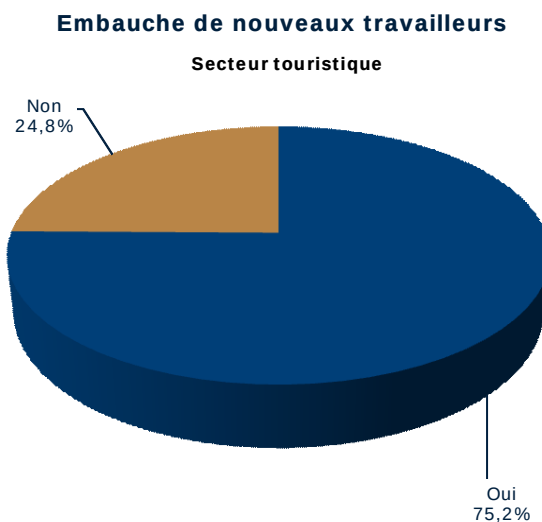
Évolution du nombre de travailleurs rémunérés			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	21,3%	27,2%	26,4%
Stable	68,2%	64,0%	64,6%
En décroissance	10,5%	8,8%	9,0%
Effectifs	342	2135	2477

On trouve dans le secteur touristique un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (68,2 %).

Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs

La section 3.3 présente les données relatives à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 10



Les données sont affichées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 15

Embauche de nouveaux travailleurs			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	75,2%	70,8%	71,4%
Non	24,8%	29,2%	28,6%
Effectifs	343	2141	2484

Les trois quarts (75,2 %) des établissements du secteur touristique ont embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui est supérieur aux établissements hors secteur touristique (70,8 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur touristique selon la MRC

La section 3.3b présente la proportion d'établissements ayant embauché des nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois et œuvrant dans le secteur touristique. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

Figure 11

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC
Secteur touristique

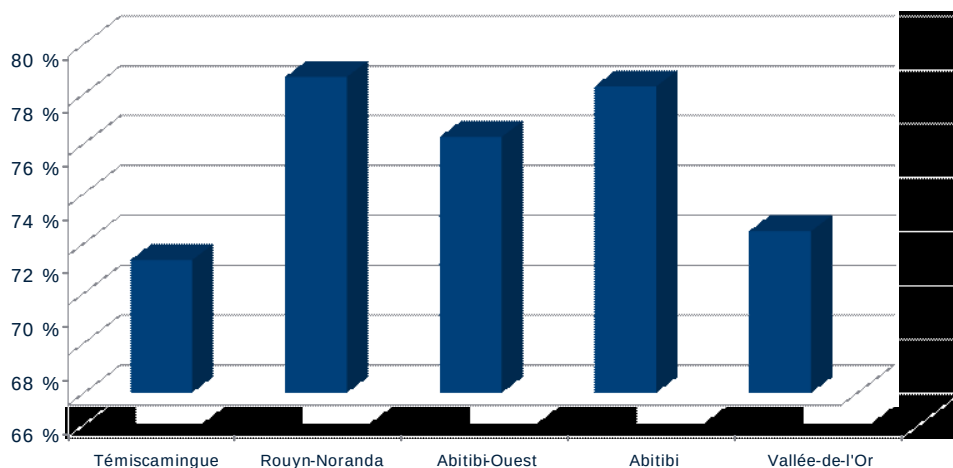


Tableau 16

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Secteur touristique	
	Oui	Non
Témiscamingue	71,3 %	28,7 %
Rouyn-Noranda	78,7 %	21,3 %
Abitibi-Ouest	76,3 %	23,7 %
Abitibi	78,3 %	21,7 %
Vallée-de-l'Or	72,5 %	27,5 %
Effectifs	258	85

Dans des proportions comparables, les établissements du secteur touristique de toutes les MRC ont été actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois.

Tableau 17**Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC**

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	151	547	698
Rouyn-Noranda	702	3102	3804
Abitibi-Ouest	210	901	1111
Abitibi	315	1518	1833
Vallée-de-l'Or	679	3597	4276
Nombre total de travailleurs	2057	9665	11722

Les travailleurs embauchés dans le secteur touristique représentent 18 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 67 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le secteur touristique de la région.

Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur touristique

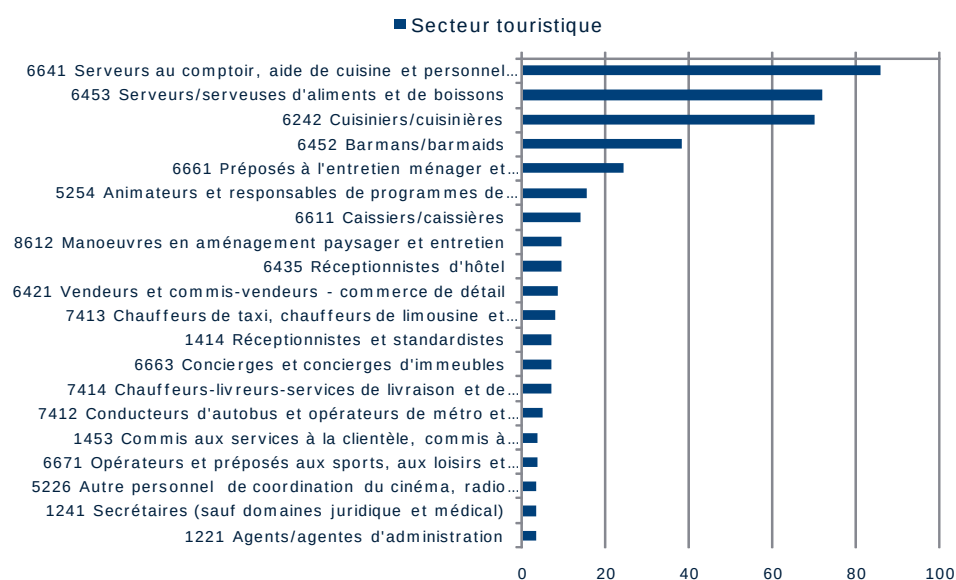
La section 3.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
	Secteur touristique
Nombre de CNP différentes mentionnées	68

Figure 12

CNP les plus mentionnées quant à l'embauche (Nombre de mentions)



Les professions ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche au cours des douze derniers mois sont celles de serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé, serveurs d'aliments et de boissons et cuisiniers. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.3d – Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

La section 3.3d présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs. Plusieurs raisons pouvant motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 13

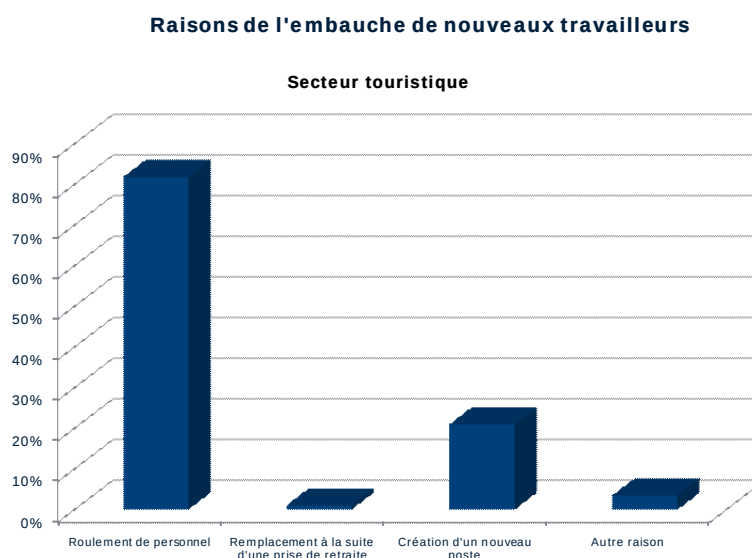


Tableau 19

Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	81,8%	54,9%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	1,0%	3,8%	3,4%
Création d'un nouveau poste	20,9%	45,2%	41,5%
Autre raison	3,5%	5,7%	5,3%
Effectifs	474	2657	3132

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du secteur touristique est le roulement de personnel (81,8 %). Cette raison d'embauche est beaucoup plus fréquente parmi les établissements du secteur touristique que dans les autres secteurs (54,9 %).

Section 3.3e – Exigences à l'embauche

La section 3.3e contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés.

Le tableau 20 concerne la répartition des niveaux de scolarité exigés à l'embauche. Les données sont présentées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 20

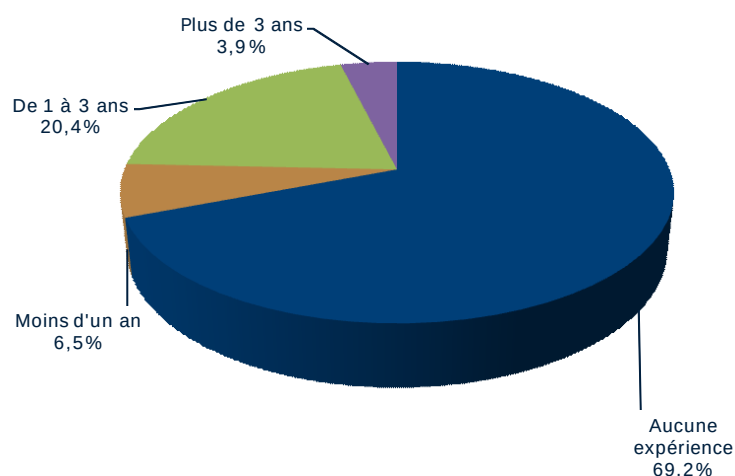
Scolarité minimale exigée à l'embauche			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Aucun diplôme	67,2%	24,2%	30,7%
Secondaire III	2,7%	4,8%	4,5%
DES	21,8%	28,5%	27,5%
DEP	3,1%	15,1%	13,3%
ASP	---	,3%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	1,7%	2,9%	2,7%
DEC/ techniques	2,4%	13,5%	11,9%
Bacc. et plus	1,0%	10,4%	9,0%
Effectifs	472	2676	3148

Dans le secteur touristique, 67,2 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 5,1 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont plus faibles que celles requises hors du secteur touristique.

La figure 14 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui requièrent ou non de l'expérience lors de l'embauche. Les résultats contenus dans le graphique en pointes de tarte concernent le secteur touristique, alors que le tableau contient, en plus des données pour le secteur touristique, celles pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 14

Expérience minimale exigée à l'embauche
Secteur touristique

**Tableau 21**

Expérience minimale exigée à l'embauche

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	69,2%	55,9%	57,9%
Moins d'un an	6,5%	6,7%	6,7%
De 1 à 3 ans	20,4%	22,8%	22,4%
Plus de 3 ans	3,9%	14,6%	13,0%
Effectifs	466	2656	3122

La majorité des établissements (69,2 %) du secteur touristique ne demande aucune expérience à l'embauche. Ils sont plus nombreux que ceux situés hors du secteur touristique dans cette situation.

Le tableau 22 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur pouvant exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, les totaux verticaux du tableau suivant peuvent être supérieurs à 100 %. Les données y sont présentées pour les établissements du secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22**Compétences et connaissances exigées à l'embauche**

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Aucune compétence	10,6%	10,1%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	11,6%	9,1%	9,5%
Compétences techniques	24,8%	35,5%	33,9%
Compétences interpersonnelles	63,0%	53,6%	55,0%
Connaissances linguistiques	8,0%	6,9%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	3,2%	9,6%	8,6%
Connaissances en gestion	,2%	2,3%	2,0%
Autres compétences et connaissances	3,8%	5,1%	4,9%
Effectifs	470	2669	3140

Les établissements du secteur touristique, comme ceux hors du secteur touristique, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (63 %) et techniques (24,8 %).

Section 3.4 – Difficultés de recrutement

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le secteur touristique qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 15



Les résultats du tableau suivant sont présentés pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 23

Difficultés de recrutement			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	59,4%	48,5%	50,0%
Non	40,6%	51,5%	50,0%
Effectifs	343	2140	2483

Le nombre d'établissements du secteur touristique ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est proportionnellement plus élevé (59,4 %) que celui hors du secteur touristique (48,5 %).

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le secteur touristique selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements du secteur touristique qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois. Les résultats sont ventilés selon les différentes MRC.

Figure 16

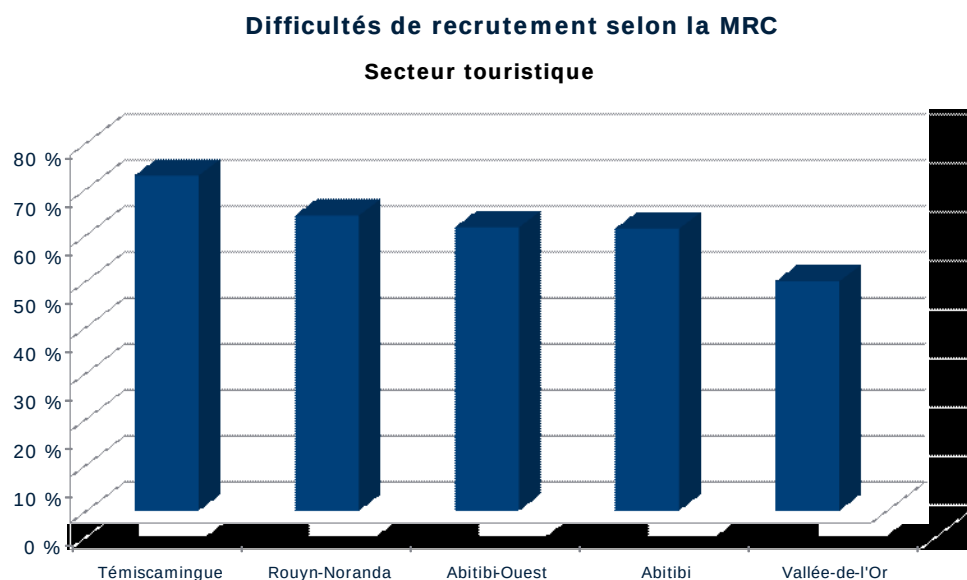


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC		
	Secteur touristique	
	Oui	Non
Témiscamingue	72,9%	27,1%
Rouyn-Noranda	64,2%	35,8%
Abitibi-Ouest	61,6%	38,4%
Abitibi	61,3%	38,7%
Vallée-de-l'Or	49,9%	50,1%
Effectifs	204	139

Dans toutes les MRC de la région mais surtout dans celle de Témiscamingue, on trouve un pourcentage élevé d'établissements disant rencontrer des difficultés de recrutement.

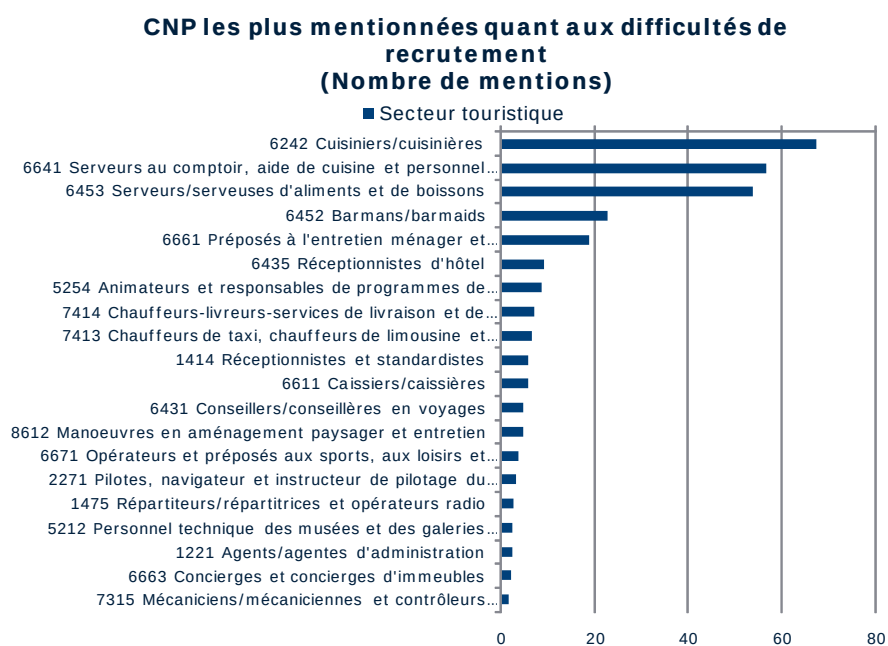
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le secteur touristique

La section 3.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 25

Nombre de CNP visées	
	Secteur touristique
Nombre de CNP différentes mentionnées	49

Figure 17



La profession où l'embauche s'est avérée la plus difficile au cours des douze derniers mois est celle de cuisiniers suivie de serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé et de serveurs d'aliments et de boissons. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

La section 3.4d rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête. Les résultats du tableau suivant sont présentés pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	7,4%	7,4%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	10,4%	8,1%	8,5%
Salaire	16,6%	14,1%	14,6%
Milieu de travail	4,6%	2,4%	2,8%
Horaire de travail	22,7%	11,4%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	28,7%	53,4%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	20,3%	28,5%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	31,9%	25,5%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	14,0%	5,9%	7,3%
Connaissances linguistiques	1,1%	1,7%	1,6%
Autres	27,4%	20,7%	21,9%
Effectifs	323	1538	1861

Dans le secteur touristique, les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats compétents (31,9 %), qualifiés (28,7 %) et l'horaire de travail (22,7 %).

Le secteur touristique se distingue des autres secteurs puisqu'il présente une proportion plus élevée d'établissements ayant rencontré des difficultés en raison des lacunes dans les qualités personnelles des candidats (14 % contre 5,9 % pour les autres secteurs).

Section 3.4e – Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

La section 3.4e présente les conséquences de la persistance des difficultés de recrutement. Huit conséquences ont été proposées lors de l'enquête. Le tableau suivant contient les données pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	45,6%	47,1%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	42,1%	45,4%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	46,1%	42,6%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	36,5%	35,5%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	5,2%	18,7%	16,5%
Vous perdrez des contrats	18,4%	32,5%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	1,7%	3,2%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	13,8%	4,1%	5,7%
Aucune	15,0%	12,3%	12,7%
Autres	16,4%	10,3%	11,3%
Effectifs	203	1024	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont l'obligation de former les employés en place (46,1 %), la réorganisation du travail (45,6 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (42,1 %).

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS

Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du secteur touristique au cours des douze **prochains** mois. Il contient les tableaux suivants :

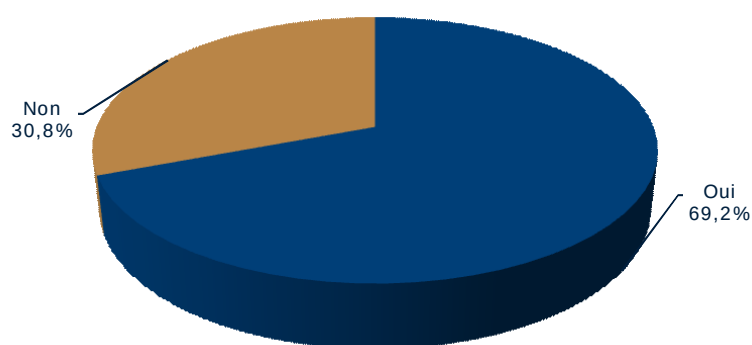
- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

La section 4.1 indique la proportion des établissements qui prévoient embaucher des nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs devant être embauchés. Le graphique en pointes de tarte contient les données pour le secteur touristique.

Figure 18

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs Secteur touristique



Le tableau 28 présente les données pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	69,2%	54,8%	56,8%
Non	30,8%	45,2%	43,2%
Effectifs	302	1928	2230

Plus des deux tiers des établissements du secteur touristique (69,2 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est plus élevée que celle observée hors du secteur touristique (54,8 %).

Section 4.1b – Prévision d'embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur touristique selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le secteur touristique qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 19

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC
Secteur touristique

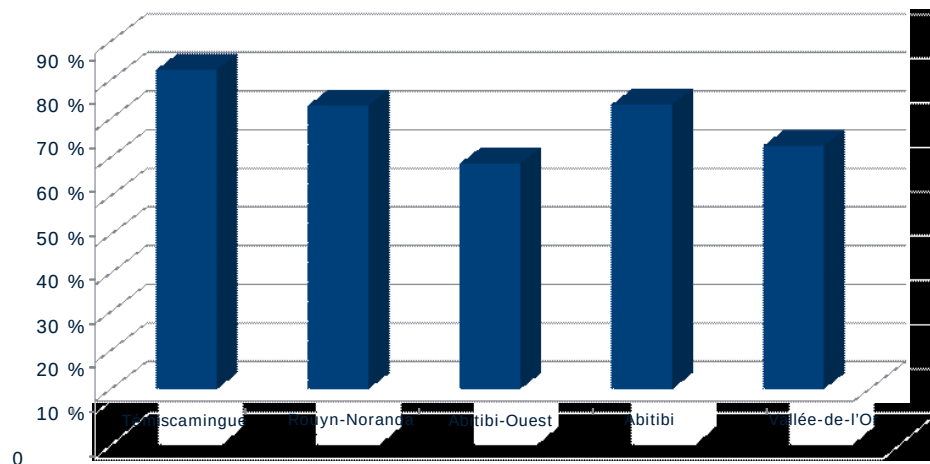


Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Secteur touristique	
	Oui	Non
Témiscamingue	82,7 %	17,3 %
Rouyn-Noranda	73,4 %	26,6 %
Abitibi-Ouest	58,4 %	41,6 %
Abitibi	73,6 %	26,4 %
Vallée-de-l'Or	63,0 %	37,0 %
Effectifs	209	93

Dans toutes les MRC et notamment dans celle de Témiscamingue, une bonne proportion des établissements du secteur touristique prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours de l'année qui vient.

Le tableau suivant présente le nombre de travailleurs qui seront embauchés au cours des douze prochains mois en fonction de la MRC.

Tableau 30

Nombre d'embauches prévues selon la MRC

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	83	275	358
Rouyn-Noranda	230	1226	1456
Abitibi-Ouest	72	310	381
Abitibi	125	717	841
Vallée-de-l'Or	184	1609	1793
Nombre total de travailleurs	694	4137	4830

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 59,7 % de toutes les embauches prévues dans le secteur touristique de la région.

Le nombre d'embauches prévues dans ce secteur d'activité économique représente 14 % de toutes les embauches prévues dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Section 4.1c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur touristique

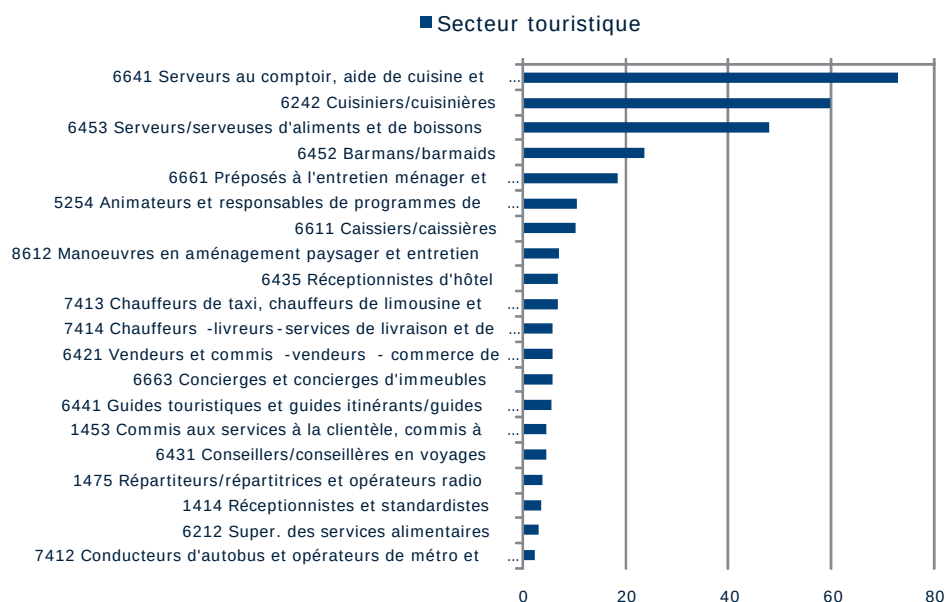
La section 4.1c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
	Secteur touristique
Nombre de CNP différentes mentionnées	54

Figure 20

CNP les plus mentionnées quant aux prévisions d'embauche (Nombre de mentions)

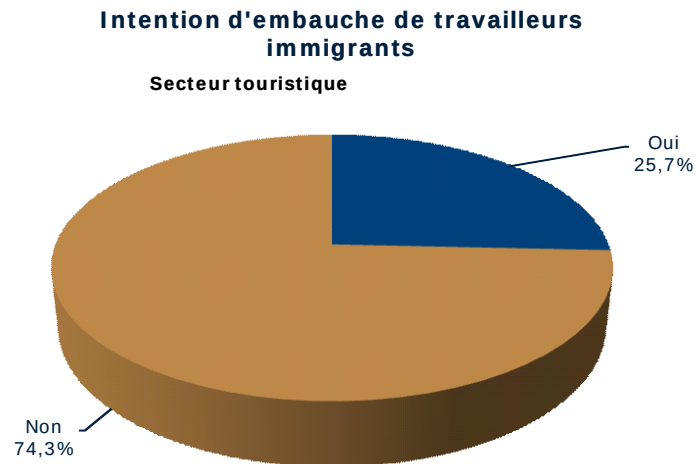


Les professions les plus recherchées par les employeurs au cours des douze prochains mois seront celles de serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé, cuisiniers et serveurs d'aliments et de boissons. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

La section 4.1d rend compte de l'intention d'embaucher des travailleurs immigrants ainsi que du nombre de travailleurs devant être embauchés.

Figure 21



Les données du tableau suivant sont affichées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région. Ce dernier contient également le nombre de travailleurs qui sont visés par l'intention d'embauche.

Tableau 32

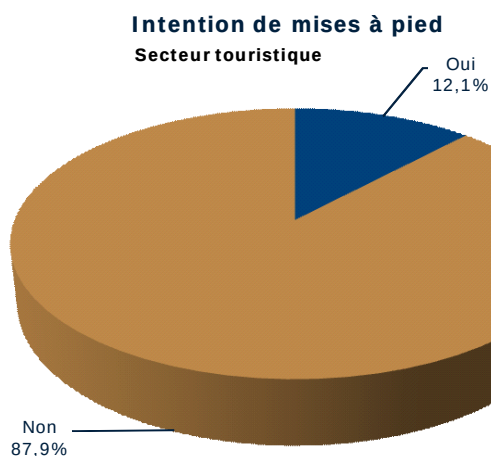
Embauche de travailleurs immigrants			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	25,7%	15,9%	17,3%
Non	74,3%	84,1%	82,7%
Effectifs	307	1820	2127

Les établissements du secteur touristique sont plus nombreux (25,7 %) que ceux hors du secteur touristique à vouloir embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois.

Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

La section 4.2 présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied.

Figure 22



Le tableau suivant expose les données pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 33

Intention de mises à pied			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	12,1%	10,0%	10,3%
Non	87,9%	90,0%	89,7%
Effectifs	329	2038	2367

Les établissements du secteur touristique sont un peu plus nombreux proportionnellement (12,1 %) que ceux hors du secteur touristique à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le secteur touristique selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements du secteur touristique qui prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 34

Mises à pied prévues selon la MRC		
	Secteur touristique	
	Oui	Non
Témiscamingue	12,8%	87,2%
Rouyn-Noranda	19,7%	80,3%
Abitibi-Ouest	15,1%	84,9%
Abitibi	7,7%	92,3%
Vallée-de-l'Or	7,1%	92,9%
Effectifs	40	290

La ville de Rouyn-Noranda présente la plus forte proportion d'établissements (19,7 %) prévoyant des mises à pied dans le secteur touristique au cours des douze prochains mois.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	16	268	284
Rouyn-Noranda	112	124	236
Abitibi-Ouest	22	111	133
Abitibi	26	484	510
Vallée-de-l'Or	22	210	232
Nombre total de travailleurs	197	1198	1395

Au total, 14 % des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le secteur touristique. La plupart de celles-ci (579 %) surviendront dans la ville de Rouyn-Noranda.

Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le secteur touristique

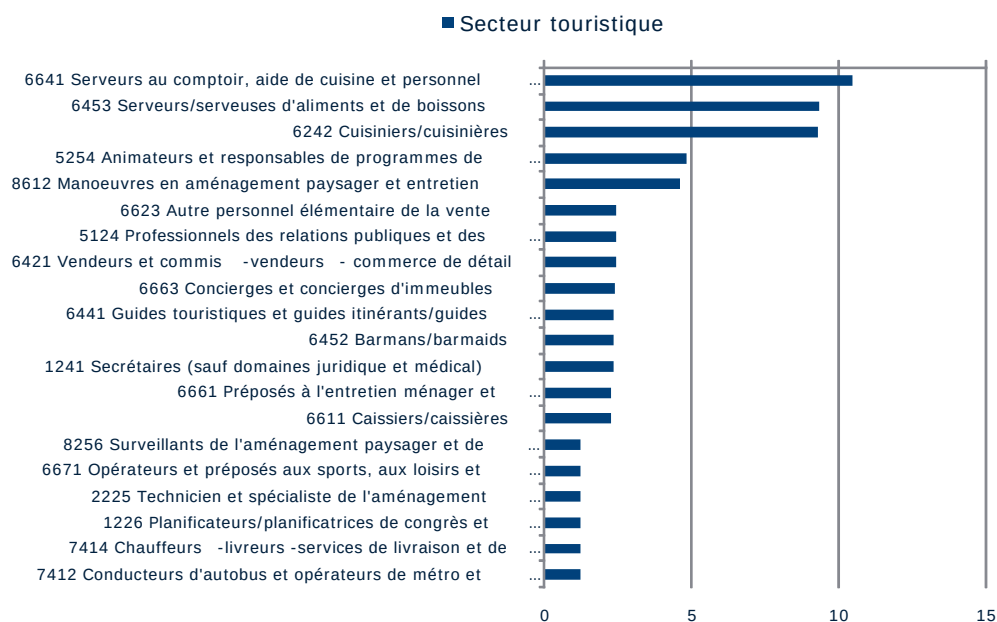
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Secteur touristique
Nombre de CNP différentes mentionnées	36

Figure 23

CNP les plus mentionnées quant aux prévisions de mises à pied (Nombre de mentions)

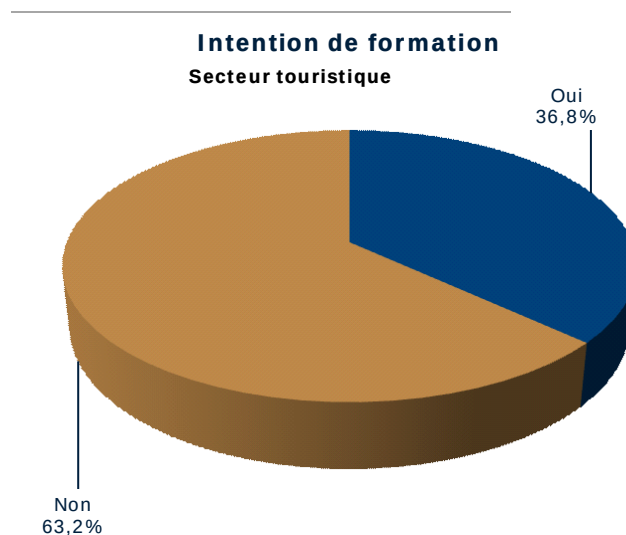


Les professions de serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé, de serveurs d'aliments et de boissons et de cuisiniers sont les plus susceptibles de mises à pied. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3 – Les intentions de formation

La section 4.3 présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations.

Figure 24



Les résultats du tableau sont présentés pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 37

Intention de formation			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	36,8%	60,4%	57,1%
Non	63,2%	39,6%	42,9%
Effectifs	329	2008	2337

Quelques établissements œuvrant dans le secteur touristique, soit 36,8 % du total, ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus faible que celle observée hors du secteur touristique.

Section 4.3b – Intention de formation dans le secteur touristique selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements du secteur touristique qui prévoient offrir une formation à certains travailleurs au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

Intention de formation selon la MRC		
	Secteur touristique	
	Oui	Non
Témiscamingue	34,6%	65,4%
Rouyn-Noranda	55,6%	44,4%
Abitibi-Ouest	39,7%	60,3%
Abitibi	44,1%	55,9%
Vallée-de-l'Or	20,8%	79,2%
Effectifs	121	208

La proportion d'établissements disposés à offrir une formation à leurs employés dans le secteur touristique varie d'une MRC à l'autre. Alors que 20,8 % des établissements de la MRC de La Vallée-de-l'Or ont l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois à leurs employés, cette proportion monte jusqu'à 55,6 % pour la ville de Rouyn-Noranda.

Tableau 39

Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	66	1040	1106
Rouyn-Noranda	305	3084	3388
Abitibi-Ouest	50	1135	1185
Abitibi	157	1862	2018
Vallée-de-l'Or	116	3387	3503
Nombre total de travailleurs	694	10507	11201

À elle seule, la ville de Rouyn-Noranda regroupe 44 % des travailleurs visés par la formation que les établissements prévoient offrir. Les travailleurs du secteur touristique représentent 6 % de tous les travailleurs visés par la formation dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

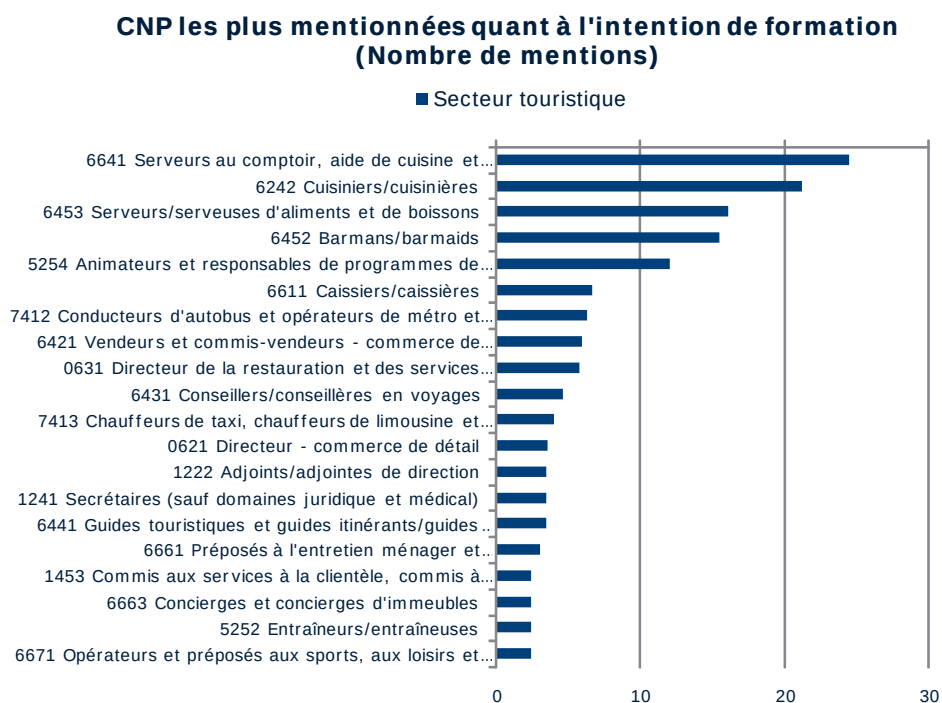
Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le secteur touristique

La section 4.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

Tableau 40

Nombre de CNP visées	
	Secteur touristique
Nombre de CNP différentes mentionnées	55

Figure 25



Ce sont les professions de serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé suivies de cuisiniers et de serveurs d'aliments et de boissons qui sont le plus souvent mentionnées relativement à l'intention de formation. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3d – Compétences et connaissances visées par la formation

La section 4.3d indique la proportion des établissements ayant mentionné que les formations offertes viseront l'une ou l'autre des compétences ou connaissances suivantes.

Figure 26

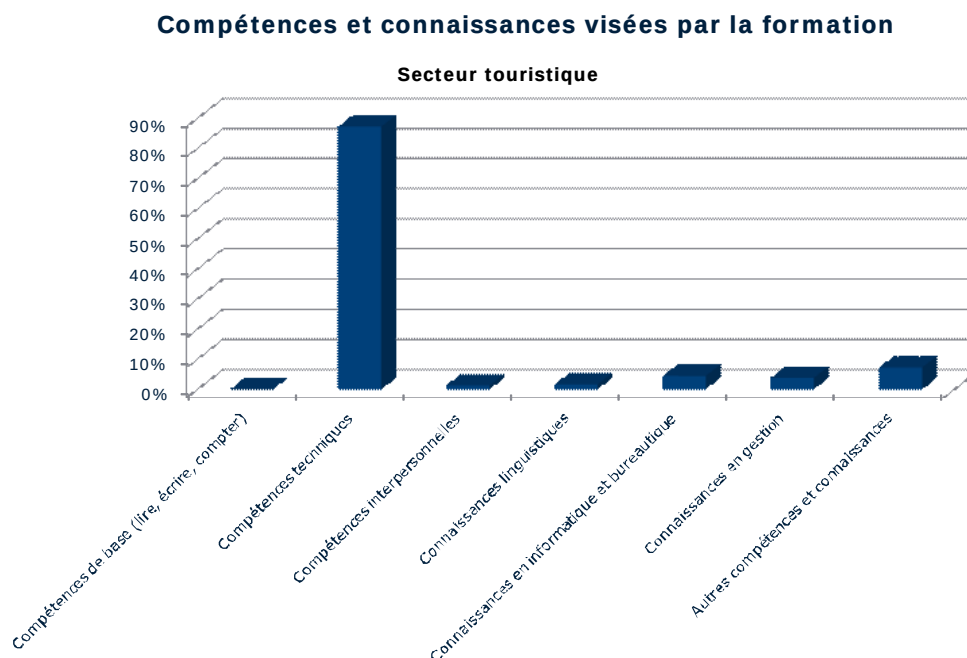


Tableau 41

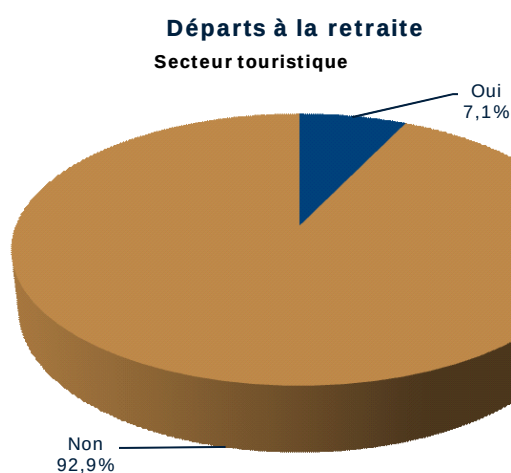
Compétences et connaissances visées par la formation			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	87,3%	79,8%	80,4%
Compétences interpersonnelles	1,3%	2,8%	2,6%
Connaissances linguistiques	1,7%	2,0%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	4,5%	10,5%	10,0%
Connaissances en gestion	3,9%	3,2%	3,2%
Autres compétences et connaissances	7,3%	8,2%	8,1%
Effectifs	181	2044	2224

Avec 87,3 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation concernant le secteur touristique.

Section 4.4 – Les départs à la retraite

La section 4.4 rend compte de la proportion des établissements prévoyant que des travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de départs à la retraite prévus et le nombre de travailleurs qui seront remplacés.

Figure 27



Les données sont ici exposées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 42

Départs à la retraite			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	7,1%	13,2%	12,4%
Non	92,9%	86,8%	87,6%
Effectifs	333	2084	2417

Seulement 7,1 % des établissements œuvrant dans le secteur touristique prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage plus élevé hors du secteur touristique.

Section 4.4b – Départs à la retraite dans le secteur touristique selon la MRC

La section 4.4b indique la proportion des établissements œuvrant dans le secteur touristique qui prévoient que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 43

Départs à la retraite selon la MRC		
	Secteur touristique	
	Oui	Non
Témiscamingue	2,7 %	97,3 %
Rouyn-Noranda	8,0 %	92,0 %
Abitibi-Ouest	5,9 %	94,1 %
Abitibi	5,0 %	95,0 %
Vallée-de-l'Or	9,3 %	90,7 %
Effectifs	24	310

On constate que 9,3 % des établissements dans le secteur touristique de la MRC de La Vallée-de-l'Or prévoient des départs à la retraite, alors que pour la MRC Témiscamingue, ce taux est de 2,7 %.

Tableau 44

Nombre de départs à la retraite selon la MRC						
	Secteur touristique		Hors du secteur touristique		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	1	1	41	29	42	30
Rouyn-Noranda	9	9	154	141	164	150
Abitibi-Ouest	2	2	38	27	40	29
Abitibi	2	2	86	74	88	76
Vallée-de-l'Or	19	19	162	143	181	161
Nombre total de travailleurs	33	33	482	414	515	447

On note que 6 % de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du secteur touristique. Tous les travailleurs quittant pour la retraite seront remplacés.

Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le secteur touristique

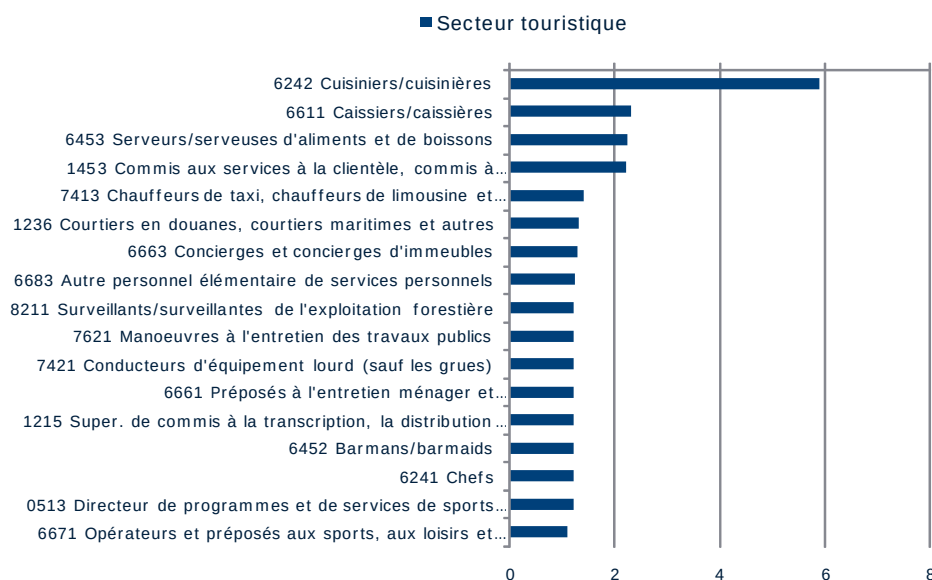
La section 4.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 45

Nombre de CNP visées	
	Secteur touristique
Nombre de CNP différentes mentionnées	17

Figure 28

CNP les plus mentionnées quant aux départs à la retraite (Nombre de mentions)



La profession de cuisiniers est le plus souvent mentionnée relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

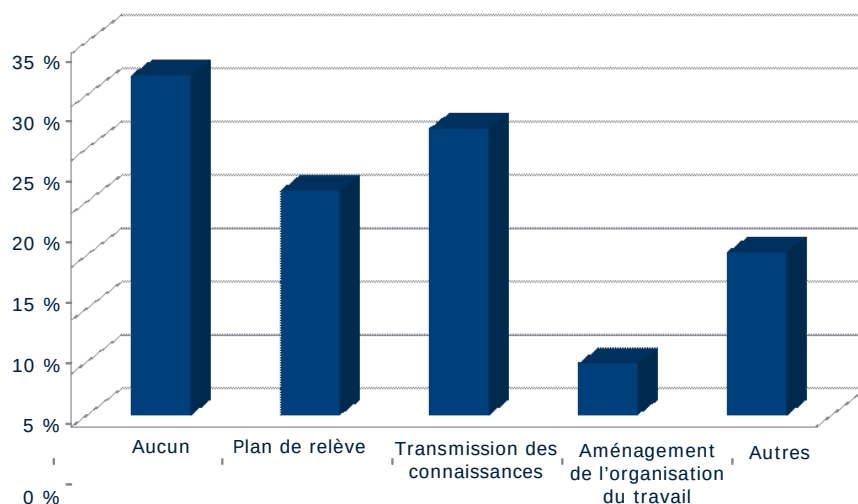
Section 4.4d – Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

La section 4.4d présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir en place les moyens indiqués pour assurer le remplacement des départs à la retraite. L'histogramme présente les données pour le secteur touristique.

Figure 29

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

Secteur touristique



Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour les établissements du secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 46**Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite**

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	31,9%	26,4%	26,9%
Plan de relève	21,1%	30,2%	29,5%
Transmission des connaissances	26,9%	36,3%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	4,9%	15,7%	14,8%
Autres	15,3%	21,9%	21,3%
Effectifs	23	264	287

Dans le secteur touristique, un établissement sur trois (31,9 %) n'a mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Cette proportion est plus élevée que celle observée hors du secteur touristique (26,4 %).

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

- Présence d'un responsable des ressources humaines (Section 5.1);
- Politiques de gestion des ressources humaines (Section 5.2);
- Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (Section 5.3);
- Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (Section 5.4).

Section 5.1 – Présence d'un responsable des ressources humaines

La section 5.1 montre la proportion des établissements ayant un responsable des ressources humaines ainsi que le pourcentage moyen de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines.

Figure 30



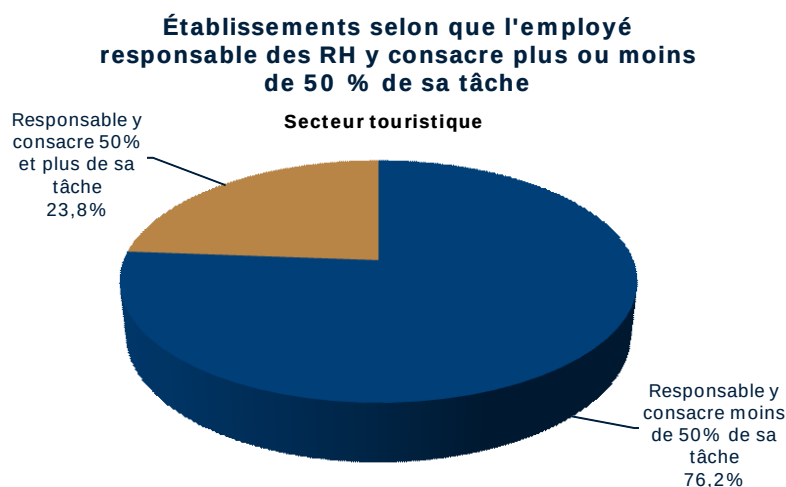
Les résultats sont présentés pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines			
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Oui	50,1%	53,8%	53,3%
Non	49,9%	46,2%	46,7%
Effectifs	343	2141	2484

Dans le secteur touristique, la moitié des établissements (50,1 %) disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est plus faible que celle observée hors du secteur touristique.

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines (RH) consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion où ce responsable y consacre moins de 50 %.

Figure 31**Tableau 48**

Répartition des établissements selon que l'employé responsable des RH y consacre plus ou moins de 50 % de sa tâche

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	76,2%	70,0%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	23,8%	30,0%	29,2%
Effectifs	157	1059	1216

Dans les établissements du secteur touristique, 76,2 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette proportion est supérieure à celle observée hors du secteur touristique.

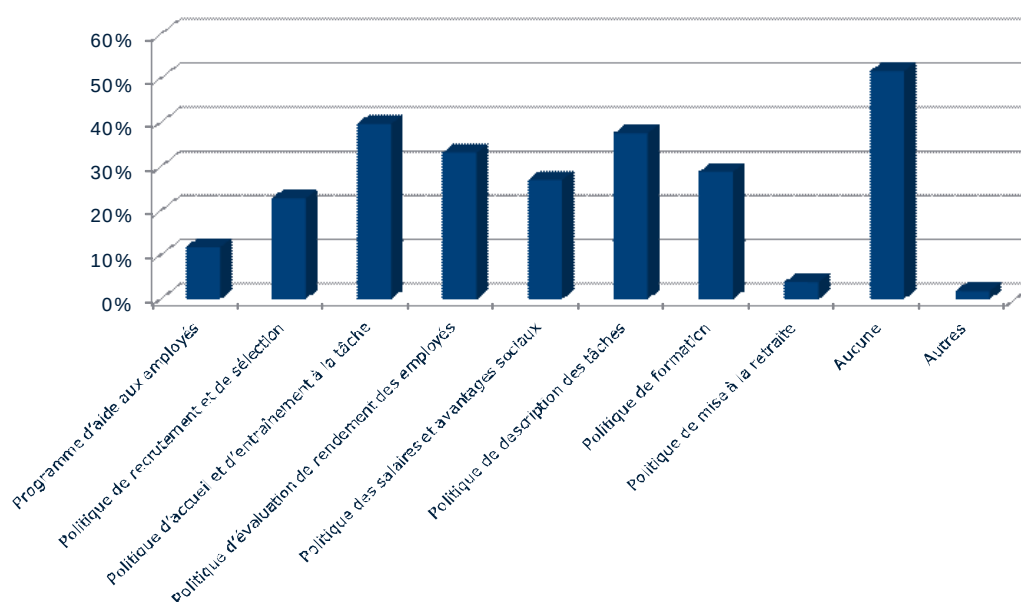
Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

La section 5.2 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de gestion des ressources humaines proposée.

Figure 32

Politiques de gestion des ressources humaines

Secteur touristique



Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 49**Politiques de gestion des ressources humaines**

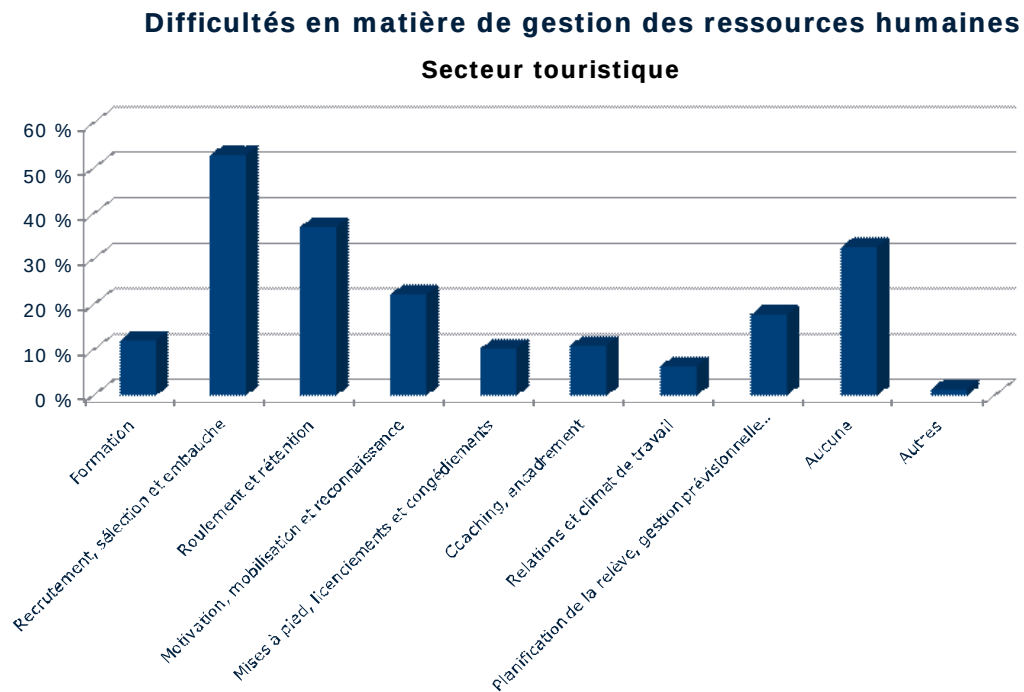
	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	11,8%	30,9%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	22,8%	38,2%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	39,7%	47,0%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	33,2%	43,6%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	27,0%	47,0%	44,2%
Politique de description des tâches	37,6%	46,8%	45,5%
Politique de formation	28,8%	39,8%	38,2%
Politique de mise à la retraite	3,9%	18,2%	16,2%
Aucune	51,6%	42,1%	43,4%
Autres	1,8%	1,8%	1,8%
Effectifs	343	2122	2465

Plus de la moitié des établissements (51,6 %) n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines dans le secteur touristique. Cette proportion est plus élevée que celle observée hors du secteur touristique.

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

La section 5.3 affiche les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines rencontrées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de gestion des ressources humaines.

Figure 33



Un employeur pouvant rencontrer plusieurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50**Difficultés en matière de gestion des ressources humaines**

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Formation	12,2%	10,8%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	53,0%	45,4%	46,5%
Roulement et rétention	37,1%	26,1%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	22,3%	14,5%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	10,4%	5,2%	5,9%
Coaching, encadrement	11,1%	12,3%	12,1%
Relations et climat de travail	6,5%	6,3%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	17,9%	20,2%	19,9%
Aucune	32,7%	38,3%	37,6%
Autres	1,4%	2,2%	2,0%
Effectifs	343	2134	2477

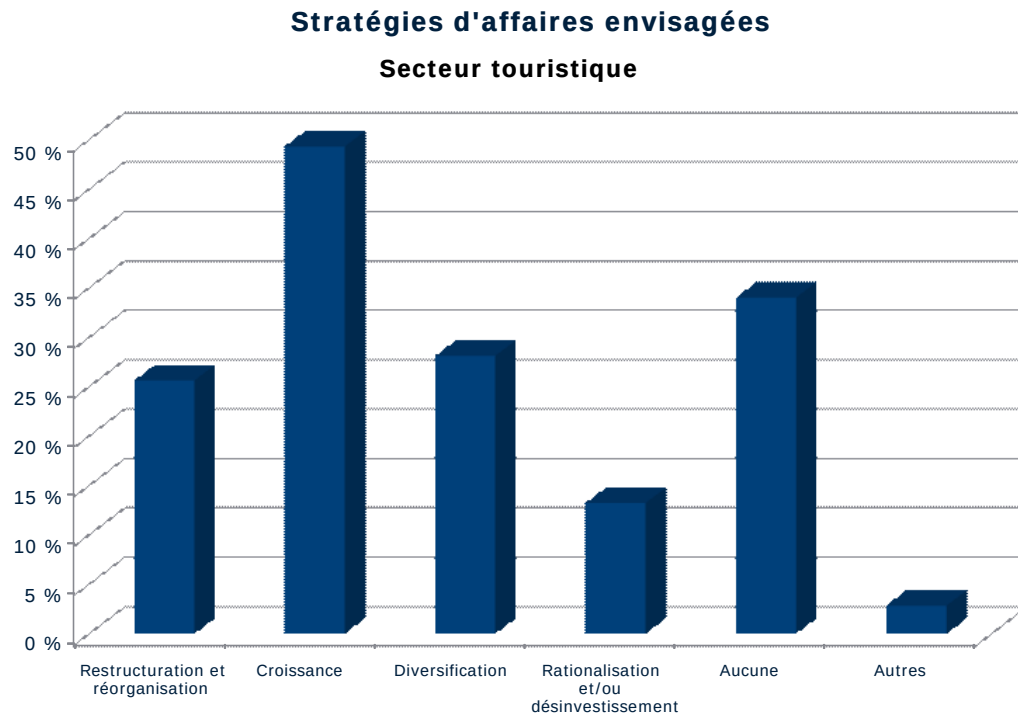
La difficulté de gestion des ressources humaines le plus souvent mise de l'avant par tous les établissements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, incluant ceux du secteur touristique, a trait au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel.

On peut aussi remarquer que 37,1 % des établissements du secteur touristique ont connu des problèmes de roulement et de rétention du personnel, alors que cette proportion chute à 26,1 % pour les établissements des autres secteurs. Il en est de même pour les problèmes de motivation, mobilisation et reconnaissance, présents dans 22,3 % des établissements du secteur touristique contre 14,5 % des établissements des autres secteurs.

Section 5.4 – Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

La section 5.4 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont l'intention d'envisager une stratégie d'affaires.

Figure 34



Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le secteur touristique, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 51**Stratégies d'affaires envisagées**

	Secteur touristique	Hors du secteur touristique	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	25,6%	25,6%	25,6%
Croissance	49,3%	45,4%	45,9%
Diversification	28,1%	21,5%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	13,2%	11,2%	11,5%
Aucune	34,0%	36,3%	35,9%
Autres	2,8%	2,8%	2,8%
Effectifs	340	2098	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est envisagée par 49,3 % des établissements du secteur touristique.

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire

Annexe 1 - Questionnaire

Questionnaire pour la mise à jour de la liste des industries et commerces (LIC) et pour l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq (5) employés et plus

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT	
1.1 Nom et prénom de la personne répondant au recensement ou à l'enquête ☞	
2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires) (L'établissement se définit comme étant une unité de production où se fait l'activité économique (produits fabriqués ou services offerts) et pour laquelle il est possible d'obtenir un minimum de données en matière d'emploi (travailleur rémunéré ou pas, incluant le propriétaire, le cadre, l'actionnaire, le travailleur à commission, le locateur d'équipement, etc.))	
2.1 * Le nom usuel de votre établissement est-il? ☞ (Le nom usuel de l'établissement se définit comme étant le nom commercial sous lequel l'établissement se fait connaître de sa clientèle ou qu'il s'affiche ou que le public en général emploie. Ce nom se distingue dans bien des cas de la dénomination sociale ou de la raison sociale de l'établissement)	
2.2 Le nom légal de votre établissement est-il? ☞ Le même ☐ Précisez le nom légal de l'établissement si celui-ci est différent du nom usuel (Le nom légal de l'établissement se définit comme étant la dénomination sociale ou la raison sociale qui a été enregistrée officiellement au Registre des entreprises du Québec ou à Corporation Canada ou à une série de chiffres (1234-5678 Québec inc. ou 12345678 Canada inc.))	
3. COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT (Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)	
3.1 L'adresse municipale (physique) de l'établissement est-elle? * Numéro municipal ☞ * Rue, boulevard, chemin, etc. ☞ * Nom de la rue, du boulevard, etc. ☞ Le numéro du bureau ou du local, de l'unité, de l'étage est-il? Type d'unité (bureau, local, etc.) ☞ Unité (chiffre) ☞ Étage ☞ Le nom de l'édifice est-il? Édifice (si numérique entrez « le » avant le chiffre) ☞ Le nom de la ville est-il? * Ville ☞ Le code postal est-il? * Code postal ☞ Les informations à ajouter pour les envois postaux sont-ils? Succursale postale (nom de la succursale) ☞ Type de succursale (comptoir postal, succursale, etc.) ☞ Route rurale ☞ Case postale ☞ (Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu dans une municipalité)	3.2 L'adresse postale de votre établissement est-elle la même que l'adresse municipale (physique)? Oui ☐ Passez à la question 3.4 Non ☐ Passez à la question 3.3 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 3.4 3.3 L'adresse postale de l'établissement est-elle? * Numéro municipal et rue ☞ Étage ☞ Case postale ☞ * Ville, province et code postal ☞ (Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu utilisé pour la livraison de courrier)
3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement est-il? * Numéro de téléphone ☞ (Numéro de téléphone le plus utilisé ou en lien avec les informations générales lorsque l'établissement possède plusieurs numéros de téléphone (division, direction, département, etc.). Le numéro de téléphone des ambulanciers, policiers et/ou pompiers ne doit pas être celui de l'urgence.	
3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement est-il? Numéro de télécopieur ☞	

3.6 Le courriel général de l'établissement est-il? Courriel ➞ <i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i>
3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle? Adresse Internet (site Web) ➞
4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT
4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il? * Civilité * Prénom * Nom * Fonction (titre) Numéro de téléphone Courriel ➞ Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement <i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i>
5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)
5.1 Votre établissement est-il? (Forme juridique) Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif) ➞ Coopérative ➞ Entreprise individuelle (enregistrée au REQ) ➞ Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant) ➞ Personne morale à but non lucratif ➞ S.E.N.C. - Société en nom collectif ➞ Autres, si différents des précédents ➞
5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) Établissement unique (sans succursale) ➞ Siège social ➞ Succursale ➞ Filiale ➞
5.3 Votre établissement est-il ? À but lucratif ➞ À but non lucratif ➞
5.4 Votre établissement est-il de type ? Public ➞ Parapublic ➞ Privé ➞
5.5 Votre établissement est-il? Une entreprise de concession ➞ Une entreprise d'économie sociale ➞ Une entreprise à caractère familiale ➞ Une entreprise gouvernementale ➞ Une franchise ➞ Une société d'État ➞
6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE
6.1 L'activité principale de votre établissement est-elle? ➞ <i>(La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé à l'établissement)</i>
6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (S'il y a lieu seulement) ➞ <i>(La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement)</i>
7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ <i>(Le travailleur rémunéré se définit comme étant un employé ou un cadre qui travaille à un emploi principal ou unique moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire ou un propriétaire actif d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel (constitués ou non constitués en société) ou un travailleur autonome ou indépendant qui n'a pas d'entreprise. Lorsque le travailleur rémunéré a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. S'ajoute à cela l'actionnaire, le travailleur à commission (ex. : l'agent libre en immeuble) et le locateur d'équipement (ex. : chaise dans un salon de coiffure). Note : Le nombre de travailleurs rémunérés comptabilisé sont les travailleurs permanents, temporaires/occasionnels et saisonniers, oeuvrant à temps plein (30 heures et plus) ou à temps partiel (moins de 30 heures), durant la période la plus active de l'établissement et exclut les travailleurs familiaux non rémunérés. Ce n'est pas le nombre de professions exercées par un travailleur rémunéré qui est comptabilisé.</i>

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

7.1 Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal de travailleurs rémunérés qui ont œuvré dans votre établissement? Veuillez détailler le nombre d'hommes et de femmes ainsi que le nombre de personnes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine). (Ne considérez pas les postes qui sont réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)			
Temps plein (30 heures et plus par semaine)		Nombre d'hommes	
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)		Nombre de femmes	
Total des travailleurs rémunérés durant la période la plus active de l'établissement		Total des travailleurs rémunérés durant la période la plus active de l'établissement	

Les renseignements que vous avez fournis aux questions 1 à 7 seront partagés avec certains organismes socioéconomiques et pourraient être publiés dans un répertoire d'entreprises. Or, pour les prochaines questions, les renseignements que vous nous transmettez demeureront confidentiels et serviront à la planification de formations et à la réalisation de portraits par Emploi-Québec.

8. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)			
8.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance?		En croissance	☐
		Stable	☐
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)		En décroissance	☐

9. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS (au cours des 12 derniers mois)				
9.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs?		Oui ☐ Passez à la question 9.2 Non ☐ Passez à la question 10.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 10.1		
9.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs que vous avez embauché. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche.				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
9.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
9.2.2 Nombre de postes comblés par profession	()	()	()	2
9.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
9.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	☐	☐	☐	☐
Diplôme d'études secondaires (DES)	☐	☐	☐	☐
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche	☐	☐	☐	☐
Aucune expérience	☐	☐	☐	✓
Moins d'un an	☐	☐	☐	☐
De 1 à 3 ans	☐	☐	☐	☐
Plus de 3 ans				

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

10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)				
10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement? (Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)	Oui ☐ Passez à la question 10.2			
	Non ☐ Passez à la question 11.1			
	Ne le sais pas ☐ Passez à la question 11.1			
10.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	☐	☐	☐	☒
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐
Manque de candidats qualifiés (formation)	☐	☐	☐	☒
Manque de candidats expérimentés (expérience)	☐	☐	☐	☐
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	☐	☐	☐	☐
Lacunes dans les qualités personnelles	☐	☐	☐	☐
Travail temporaire	☐	☐	☐	☐
Autres (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
10.3 Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face dans les 12 prochains mois?				(Choix multiple)
Vous devrez réorganiser le travail				☐
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés				☐
Vous devrez former vos employés en place				☐
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires				☐
Vous devrez faire appel à la sous-traitance				☐
Vous perdrez des contrats				☐
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités				☐
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités				☐
Aucune				☐
Autres (<i>précisez</i>)				

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	
	Oui ☐ Si oui, combien : _____

11.1 Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années? (Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).	Oui ☐ Si oui, combien : _____
	Non ☐ Passez à la question 12.1
	Ne le sais pas ☐ Passez à la question 12.1

12. INTENTIONS D'EMBAUCHE (au cours des 12 prochains mois)	
12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement?	Oui ☐ Passez à la question 12.2 Non ☐ Passez à la question 13.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 13.1
12.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de nouveaux travailleurs que vous prévoyez embaucher au cours des 12 prochains mois.	
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre d'intentions d'embauche (par profession)
Total des intentions d'embauche	

13. MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)	
13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement?	Oui ☐ Passez à la question 13.2 Non ☐ Passez à la question 14.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 14.1
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	
13.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois.	
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (par profession)
Total des mises à pied	

14. Intention de formation (au cours des 12 prochains mois)	
14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés?	Oui ☐ Passez à la question 14.2 Non ☐ Passez à la question 15.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 15.1
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	

14.2 Indiquez quelles formations vous prévoyez offrir à votre personnel et à quel groupe d'employé elles s'adresseront. (Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)

	(1) (cochez et précisez)	(2) (cochez et précisez)	(3) (cochez et précisez)	EXEMPLE (cochez et précisez)
1. Profession visée CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fin de classification)	()	()	()	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	()	()	()	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ savoir lire
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ programmation avancée
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ gestion du stress
Connaissances linguistiques (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ anglais
Connaissances en informatique (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ Word
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ anglais
Autres (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui ☐ Non ☐	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____ %)
15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
Programme d'aide aux employés			☐
Politique de recrutement et de sélection			☐
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche			☐
Politique d'évaluation de rendement des employés			☐
Politique des salaires et avantages sociaux			☐
Politique de descriptions des tâches			☐
Politique de plan de formation			☐
Politique de mise à la retraite			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐
15.3 Quelles sont les difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			☐
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			☐
Roulement et rétention			☐
Motivation, mobilisation et reconnaissance			☐
Coaching, encadrement			☐
Relations et climat de travail			☐
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			☐
Autres (précisez)			☐
15.4 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			☐
Croissance			☐
Diversification			☐
Rationalisation et/ou désinvestissement			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐

16. DÉPARTS À LA RETRAITE (au cours des 12 prochains mois)			
16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement?	Oui ☐	Passez à la question 16.2	
	Non ☐	Passez à la question 17.1	
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	Ne le sais pas ☐	Passez à la question 17.1	
16.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés qui partiront à la retraite au cours des 12 prochains mois. (Commencez par les professions pour lesquelles vous prévoyez le plus grand nombre de départs à la retraite)			
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			☐
			☐
Total des départs à la retraite			☐
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun ☐		
	Plan de relève ☐		
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés ☐		
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement) ☐		
	Autre (précisez) ☐		
	Ne le sais pas ☐		

17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	
17.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec? (Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.)	Oui ☐ Non ☐ Passez à la question 17.2 Ne le sais pas ☐
17.2 Êtes-vous intéressé à recevoir de l'information sur les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?	Oui ☐ Non ☐ Ne le sais pas ☐

Annexe 2 – Description des regroupements sectoriels

Annexe 2 - Description des regroupements sectoriels

Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	Élevage
114	Pêche, chasse et piégeage
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

Forêt, bois et papier

113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

Mines et première transformation des métaux

211	Extraction de pétrole et de gaz
212	Extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
331	Première transformation des métaux

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Fabrication autres secteurs de fabrication

313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
326	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques

332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

Commerce de gros et de détail

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

Transport et entreposage

481	Transport aérien
482	Transport ferroviaire
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
486	Transport par pipeline
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
491	Services postaux

492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
516	Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet
517	Télécommunications
518	Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche et services de traitement de données
519	Autres services d'information
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

Finances, assurances et services immobiliers

521	Autorités monétaires – banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur)

Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
551	Gestion de sociétés et d'entreprises
561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
911	Administration publique fédérale
912	Administrations publiques provinciales et territoriales
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra territoriaux

Autres services

811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés

Annexe 3 – Listes des CNP mentionnées

CNP mentionnées quant à l'embauche au cours des douze derniers mois

		Secteur touristique	
		%	N
CNP	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	18,1 %	86
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	15,2 %	72
	6242 Cuisiniers	14,8 %	70
	6452 Barmans	8,1 %	38
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	5,1 %	24
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3,3 %	15
	6611 Caissiers	2,9 %	14
	8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	2,0 %	9
	6435 Réceptionnistes d'hôtel	2,0 %	9
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,8 %	8
	7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	1,7 %	8
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,5 %	7
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	1,5 %	7
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,5 %	7
	7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	1,0 %	5
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	,8 %	4
	6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	,7 %	4
	5226 Autre personnel de coordination du cinéma, radio et télévision	,7 %	3
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,7 %	3
	1221 Agents d'administration	,7 %	3
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,7 %	3
	5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	,7 %	3
	0631 Directeurs de la restauration et des services alimentaires	,7 %	3
	2271 Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	,7 %	3
	1475 Répartiteurs et opérateurs radio	,6 %	3
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	,5 %	2
	6441 Guides touristiques et guides itinérants	,5 %	2
	6431 Conseillers en voyages	,5 %	2
	8255 Entrepreneurs de l'aménagement paysager et de l'entretien	,5 %	2
	6451 Maîtres d'hôtel et hôtes	,5 %	2
	0511 Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	,5 %	2
	6212 Superviseurs des services alimentaires	,4 %	2
	7437 Agents de piste dans le transport aérien	,4 %	2
	7315 Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	,3 %	2
	7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	,3 %	1
	6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	,3 %	1
	6241 Chefs	,3 %	1
	5252 Entraîneurs	,3 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	,3 %	1
	6672 Autres préposés en hébergement et en voyage	,3 %	1
	7271 Charpentiers-menuisiers	,3 %	1

	Secteur touristique	
	%	N
0114 Directeurs d'autres services administratifs	,3 %	1
5241 Designers graphiques et illustrateurs	,3 %	1
5124 Professionnels des relations publiques et des communications	,3 %	1
4167 Superviseurs et experts-conseils en programmes de sports	,3 %	1
2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	,3 %	1
6252 Boulangers-pâtisseries	,3 %	1
0632 Directeurs de services d'hébergement	,3 %	1
1226 Planificateurs de congrès et d'événements	,3 %	1
7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	,2 %	1
5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radio télédiffusion	,2 %	1
9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,2 %	1
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	,2 %	1
7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	,2 %	1
6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	,2 %	1
6621 Préposés de stations-service	,2 %	1
5243 Ensembliers de théâtre, dessinateurs de mode	,2 %	1
5135 Acteurs et comédiens	,2 %	1
5131 Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé	,2 %	1
5121 Auteurs, rédacteurs et écrivains	,2 %	1
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	,2 %	1
3152 Infirmiers autorisés	,2 %	1
1424 Téléphonistes	,2 %	1
0513 Directeurs de programmes et de services de sports et de loisirs	,2 %	1
8431 Ouvriers agricoles	,2 %	1
4163 Agents de développement économique en marketing	,2 %	1
2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	,2 %	1
6683 Autre personnel élémentaire de services personnels	,2 %	1

CNP mentionnées quant aux difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

		Secteur touristique	
		%	N
CNP	6242 Cuisiniers	20,8 %	67
	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	17,5 %	57
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	16,6 %	54
	6452 Barmans	7,0 %	23
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	5,8 %	19
	6435 Réceptionnistes d'hôtel	2,9 %	9
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	2,6 %	9
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	2,2 %	7
	7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	2,0 %	7
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,8 %	6
	6611 Caissiers	1,8 %	6
	6431 Conseillers en voyages	1,5 %	5
	8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	1,4 %	5
	6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	1,1 %	4
	2271 Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	1,0 %	3
	1475 Répartiteurs et opérateurs radio	,8 %	3
	5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	,7 %	2
	1221 Agents d'administration	,7 %	2
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	,7 %	2
	7315 Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	,5 %	2
	2244 Mécaniciens, techniciens et contrôleurs d'avionique et d'instruments	,5 %	2
	7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	,4 %	1
	6241 Chefs	,4 %	1
	5252 Entraîneurs	,4 %	1
	0513 Directeurs de programmes et de services de sports et de loisirs	,4 %	1
	6672 Autres préposés en hébergement et en voyage	,4 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	,4 %	1
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	,4 %	1
	6441 Guides touristiques et guides itinérants	,4 %	1
	5243 Ensembliers de théâtre, dessinateurs de mode	,4 %	1
	5241 Designers graphiques et illustrateurs	,4 %	1
	5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radio télédiffusion	,4 %	1
	5135 Acteurs et comédiens	,4 %	1
	1121 Spécialistes des ressources humaines	,4 %	1
	0313 Directeurs d'école et administration de programmes d'enseignement	,4 %	1
	7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	,4 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,4 %	1
	7271 Charpentiers-menuisiers	,4 %	1
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	,4 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	,4 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,3 %	1

5124 Professionnels des relations publiques et des communications	,3 %	1
4167 Superviseurs et experts-conseils en programmes de sports	,3 %	1
3152 Infirmiers autorisés	,3 %	1
1424 Téléphonistes	,3 %	1
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,3 %	1
4163 Agents de développement économique en marketing	,3 %	1
1474 Commis aux achats et à l'inventaire	,3 %	1
0631 Directeurs de la restauration et des services alimentaires	,3 %	1

CNP mentionnées quant à l'intention d'embauche au cours des douze prochains mois

		Secteur touristique	
		%	N
CNP	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	20,3 %	73
	6242 Cuisiniers	16,7 %	60
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	13,3 %	48
	6452 Barmans	6,6 %	24
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	5,2 %	19
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3,0 %	11
	6611 Caissiers	2,9 %	10
	8612 Manoeuvres en aménagement paysager et entretien	2,0 %	7
	6435 Réceptionnistes d'hôtel	2,0 %	7
	7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	1,9 %	7
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,7 %	6
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,7 %	6
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	1,6 %	6
	6441 Guides touristiques et guides itinérants	1,6 %	6
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	1,3 %	5
	6431 Conseillers en voyages	1,3 %	5
	1475 Répartiteurs et opérateurs radio	1,1 %	4
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,0 %	4
	6212 Superviseurs des services alimentaires	,9 %	3
	7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	,7 %	3
	6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	,7 %	3
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	,7 %	2
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,6 %	2
	5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	,6 %	2
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	,6 %	2
	6451 Maîtres d'hôtel et hôtes	,6 %	2
	1236 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres	,4 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	,4 %	1
	6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	,4 %	1
	6241 Chefs	,4 %	1
	5252 Entraîneurs	,4 %	1
	6672 Autres préposés en hébergement et en voyage	,4 %	1
	8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	,3 %	1
	5241 Designers graphiques et illustrateurs	,3 %	1
	5223 Techniciens en graphisme	,3 %	1
	2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	,3 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	,3 %	1
	1222 Adjointes de direction	,3 %	1
	0114 Directeurs d'autres services administratifs	,3 %	1
	7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	,3 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,3 %	1

		Secteur touristique	
		%	N
	7271 Charpentiers-menuisiers	,3 %	1
	6252 Boulangers-pâtisseries	,3 %	1
	6621 Préposés de stations-service	,3 %	1
	5226 Autre personnel de coordination du cinéma, radio et télévision	,3 %	1
	6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	,3 %	1
	4167 Superviseurs et experts-conseils en programmes de sports	,3 %	1
	3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	,3 %	1
	3152 Infirmiers autorisés	,3 %	1
	1424 Téléphonistes	,3 %	1
	5113 Archivistes	,3 %	1
	4163 Agents de développement économique en marketing	,3 %	1
	2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	,3 %	1
	0631 Directeurs de la restauration et des services alimentaires	,3 %	1

CNP mentionnées quant à l'intention de mises à pied au cours des douze prochains mois

		Secteur touristique	
		%	N
CNP	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	12,3 %	10
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	11,0 %	9
	6242 Cuisiniers	10,9 %	9
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	5,7 %	5
	8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	5,4 %	5
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	2,9 %	2
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	2,9 %	2
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2,8 %	2
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	2,8 %	2
	6441 Guides touristiques et guides itinérants	2,8 %	2
	6452 Barmans	2,7 %	2
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,7 %	2
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	2,6 %	2
	6611 Caissiers	2,6 %	2
	8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1,4 %	1
	6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	1,4 %	1
	2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	1,4 %	1
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	1,4 %	1
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,4 %	1
	7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	1,4 %	1
	5231 Annonceurs et autres communicateurs de la radio et de la télévision	1,4 %	1
	0631 Directeurs de la restauration et des services alimentaires	1,4 %	1
	7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	1,3 %	1
	6241 Chefs	1,3 %	1
	5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radio télédiffusion	1,3 %	1
	5226 Autre personnel de coordination du cinéma, radio et télévision	1,3 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	1,3 %	1
	6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	1,3 %	1
	5243 Ensembliers de théâtre, dessinateurs de mode	1,3 %	1
	5135 Acteurs et comédiens	1,3 %	1
	5131 Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé	1,3 %	1
	3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	1,3 %	1
	3152 Infirmiers autorisés	1,3 %	1
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,3 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	1,3 %	1
	0015 Cadres - commerce, radio, télédiffusion et autres services	1,3 %	1

CNP mentionnées quant à la formation au cours des douze prochains mois

		Secteur touristique	
		%	N
CNP	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	12,5 %	25
	6242 Cuisiniers	10,8 %	21
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	8,2 %	16
	6452 Barmans	7,9 %	16
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	6,1 %	12
	6611 Caissiers	3,4 %	7
	7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	3,2 %	6
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3,0 %	6
	0631 Directeurs de la restauration et des services alimentaires	2,9 %	6
	6431 Conseillers en voyages	2,4 %	5
	7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	2,1 %	4
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,8 %	4
	1222 Adjointes de direction	1,8 %	4
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,8 %	4
	6441 Guides touristiques et guides itinérants	1,8 %	4
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	1,6 %	3
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	1,3 %	3
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	1,3 %	2
	5252 Entraîneurs	1,3 %	2
	6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	1,2 %	2
	0511 Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	1,2 %	2
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	1,2 %	2
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,2 %	2
	6212 Superviseurs des services alimentaires	1,1 %	2
	2271 Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	,8 %	2
	1475 Répartiteurs et opérateurs radio	,7 %	1
	1411 Commis de bureau généraux	,7 %	1
	1236 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres	,7 %	1
	8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	,6 %	1
	7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	,6 %	1
	7271 Charpentiers-menuisiers	,6 %	1
	6211 Superviseurs - commerce de détail	,6 %	1
	5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radio télédiffusion	,6 %	1
	5211 Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	,6 %	1
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	,6 %	1
	2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	,6 %	1
	2122 Professionnels des sciences forestières	,6 %	1
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	,6 %	1
	0651 Directeurs d'autres services	,6 %	1
	0512 Directeurs - édition, cinéma, radio, télévision et arts de la scène	,6 %	1
	0114 Directeurs d'autres services administratifs	,6 %	1

8211 Surveillants de l'exploitation forestière	,6 %	1
1221 Agents d'administration	,6 %	1
1215 Superviseurs de commis à la transcription, la distribution et aux horaires	,6 %	1
6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	,6 %	1
2132 Ingénieurs mécaniciens	,6 %	1
7452 Manutentionnaires	,6 %	1
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,6 %	1
9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,6 %	1
8612 Manoeuvres en aménagement paysager et entretien	,6 %	1
6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	,6 %	1
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	,6 %	1
4163 Agents de développement économique en marketing	,6 %	1
2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	,6 %	1
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	,5 %	1

CNP mentionnées quant aux prévisions de prises de retraite au cours des douze prochains mois

		Secteur touristique	
		%	N
CNP	6242 Cuisiniers	20,6 %	6
	6611 Caissiers	8,0 %	2
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	7,8 %	2
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	7,7 %	2
	7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	4,9 %	1
	1236 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres	4,5 %	1
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	4,5 %	1
	6683 Autre personnel élémentaire de services personnels	4,3 %	1
	8211 Surveillants de l'exploitation forestière	4,2 %	1
	7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	4,2 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4,2 %	1
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	4,2 %	1
	1215 Superviseurs de commis à la transcription, la distribution et aux horaires	4,2 %	1
	6452 Barmans	4,2 %	1
	6241 Chefs	4,2 %	1
	0513 Directeurs de programmes et de services de sports et de loisirs	4,2 %	1
	6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	3,8 %	1