

Information  
sur le marché  
du travail



EMPLOI-QUÉBEC

ENQUÊTE  
SUR LE  
RECRUTEMENT  
ET L'EMPLOI  
AU QUÉBEC  
(EREQ)

RAPPORT  
ANALYTIQUE

VOLUME 12  
ENQUÊTE 2012 SUR  
LES DONNÉES DE 2011

Québec 



Ce document a été préparé par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec.

**Analyse et rédaction**

Faoziat Akanni

**Banque de données**

Lamara Yadel

Carole Gravel

**Collaboration à la réalisation de l'enquête**

Institut de la statistique du Québec

**Édition**

Direction des communications

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2013

Bibliothèque nationale du Canada, 2013

ISBN 978-2-550-68176-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec

# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
PRÉSENTATION	6
FAITS SAILLANTS (DONNÉES DE 2011)	8
1- ROULEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	10
2- POSTES VACANTS	14
3- POSTES VACANTS DE LONGUE DURÉE	15
4- FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	19
5- PERSONNES IMMIGRANTES, PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES, PERSONNES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES ET TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	24
ANNEXE - QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU QUÉBEC (ANNÉE 2011)	26

## LISTE DES GRAPHIQUES ET DES TABLEAUX

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DU TAUX DE ROULEMENT SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ, DE 2008 À 2011	10
GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DU TAUX DE ROULEMENT SELON LES RÉGIONS, DE 2008 À 2011	11
GRAPHIQUE 3 ÉVOLUTION DU TAUX DE ROULEMENT SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS, DE 2008 À 2011	12
GRAPHIQUE 4 ÉVOLUTION DU TAUX DE ROULEMENT SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, DE 2008 À 2011	12
GRAPHIQUE 5 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CHERCHEURS D'EMPLOI (CHÔMEURS) PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ SELON L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE (EPA), DE 2008 À 2011	13
GRAPHIQUE 6 ÉVOLUTION DU TAUX DE ROULEMENT SELON LA PROFESSION, DE 2008 À 2011	13
GRAPHIQUE 7 PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS QUI ONT MENTIONNÉ AVOIR DES POSTES VACANTS, SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	14
GRAPHIQUE 8 PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS QUI ONT MENTIONNÉ AVOIR DES POSTES VACANTS DE LONGUE DURÉE (QUATRE MOIS OU PLUS), SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT	15
GRAPHIQUE 9 PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS QUI ONT MENTIONNÉ AVOIR FINANCÉ DES ACTIVITÉS DE FORMATION POUR LEURS EMPLOYÉS, SELON LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES RÉGIONS	20

GRAPHIQUE 10 PROPORTION DE TRAVAILLEURS AYANT REÇU DES FORMATIONS OFFERTES PAR LEUR ÉTABLISSEMENT, SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS ET LES RÉGIONS	21
GRAPHIQUE 11 RAISONS POUR LESQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT FINANCÉ UNE FORMATION À LEURS EMPLOYÉS (POURCENTAGE DES MENTIONS SELON LES SECTEURS)	22
GRAPHIQUE 12 PROPORTION DE PERSONNES IMMIGRANTES, PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES, DE MINORITÉS VISIBLES OU DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EMPLOYÉS, EN 2011, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ	24
GRAPHIQUE 13 PROPORTION DE PERSONNES IMMIGRANTES, PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES, DE MINORITÉS VISIBLES OU DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EMBAUCHÉS, EN 2001, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ	25
<b>TABLEAUX</b>	
TABLEAU 1 RAISONS POUR LESQUELLES LES POSTES SONT DEMEURÉS VACANTS QUATRE MOIS OU PLUS (POURCENTAGE DES RÉPONDANTS SELON LES RÉGIONS)	16
TABLEAU 2 CONSÉQUENCES SUR LA PRODUCTION ATTRIBUABLES AUX VACANCES DE LONGUE DURÉE (POURCENTAGE DES RÉPONDANTS SELON LES RÉGIONS)	16
TABLEAU 3 MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ATTIRER LA MAIN-D'ŒUVRE ET POURVOIR LES POSTES VACANTS DE LONGUE DURÉE (POURCENTAGE DES MENTIONS SELON LES RÉGIONS)	17
TABLEAU 4 RECOURS POUR PALLIER LES VACANCES DE LONGUE DURÉE (POURCENTAGE DES MENTIONS SELON LES RÉGIONS)	18
TABLEAU 5 PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS QUI ONT MENTIONNÉ AVOIR FINANCÉ DES ACTIVITÉS DE FORMATION À L'INTENTION DE LEURS EMPLOYÉS, SELON LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	19
TABLEAU 6 PROPORTION DE TRAVAILLEURS AYANT REÇU DES FORMATIONS OFFERTES PAR LEUR ÉTABLISSEMENT, SELON LES SECTEURS ET LES RÉGIONS	20
TABLEAU 7 RAISONS POUR LESQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT FINANCÉ UNE FORMATION À L'INTENTION DE LEURS EMPLOYÉS (POURCENTAGE DES MENTIONS SELON LES RÉGIONS)	21

# AVANT-PROPOS

L'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec est axée sur le suivi de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre dans les secteurs de haute technologie, d'une part, et pour ce qui est des professions hautement qualifiées et des professions moins qualifiées, d'autre part. Elle est conçue par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec et menée pour le compte de celle-ci par l'Institut de la statistique du Québec. Ce dernier assure la réalisation du plan d'échantillonnage ainsi que la collecte et le traitement statistique des données.

**Dalil Maschino**

Directeur de l'analyse et de l'information sur le marché du travail

# PRÉSENTATION

L'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec porte sur un échantillon d'environ 7 000 établissements tiré de la Base de données du registre des entreprises de Statistique Canada et couvre tous les secteurs de l'économie québécoise, à l'exception du secteur primaire et du secteur public. L'échantillon est stratifié de façon à produire des données représentatives pour la fabrication de haute technologie, les services de haute technologie, les autres secteurs de la fabrication, les autres secteurs des services et l'industrie de la construction.

Il convient de mentionner que les secteurs de haute technologie ont été retenus sur la base de critères inspirés de l'Organisation de coopération et de développement économiques. La fabrication de haute technologie comprend l'industrie des produits informatiques et électroniques, l'industrie des produits pharmaceutiques et l'industrie de l'aéronautique. Les services de haute technologie recouvrent, de leur côté, les activités suivantes : les services d'architecture, du génie et les services connexes, la conception des systèmes informatiques et les services de recherche et développement scientifiques. Les services professionnels ont été également retenus en raison de leur pondération élevée en travailleuses et travailleurs hautement qualifiés.

Les services non liés à la haute technologie regroupent, entre autres, le commerce, le transport, les finances, la gestion d'entreprise ainsi que l'hébergement et la restauration. Le secteur de la fabrication est décomposé en quatre grandes catégories, à savoir la fabrication intensive en main-d'œuvre, la fabrication primaire, la fabrication secondaire et la fabrication intensive en capital. La fabrication intensive en main-d'œuvre regroupe les industries de l'alimentation et des boissons, du textile et du vêtement ainsi que du meuble. Pour leur part, les établissements de la fabrication primaire font partie des industries du bois, du papier, du pétrole et du charbon, des produits minéraux non métalliques ainsi que de la première transformation des métaux. Quant à eux, les établissements manufacturiers des secteurs des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique, et des produits métalliques font partie de la fabrication secondaire. Enfin, les industries de la fabrication intensive en capital rassemblent l'impression, la fabrication de machines, les produits électriques, électroniques et informatiques ainsi que le matériel de transport.

Les professions, quant à elles, sont classées en trois grandes catégories. La première est celle dite des travailleuses et travailleurs hautement qualifiés. Ces personnes occupent des emplois requérant ordinairement une formation postsecondaire et regroupant les cadres, les professionnels et professionnelles et les techniciens et techniciennes de niveau collégial. À l'intérieur de cette catégorie, des données précises sont recueillies pour les professions appartenant aux sciences naturelles et appliquées (informatique, génie, mathématiques et autres sciences), en raison du rôle stratégique qu'elles jouent dans le domaine de la haute technologie.

La deuxième catégorie rassemble les emplois techniques exigeant habituellement une formation professionnelle de niveau secondaire. Elle comporte trois sous-groupes, soit les métiers (électriciens et électriciennes, plombiers et plombières, mécaniciens et mécaniciennes, etc.), le personnel de supervision des ventes ou de la production et le personnel de secrétariat. La troisième grande catégorie réunit les travailleurs et travailleuses de niveaux intermédiaire et élémentaire (selon les termes de la Classification nationale des professions), qui occupent des emplois nécessitant une formation de niveau secondaire ou moins. Cette vaste catégorie a été répartie en trois sous-groupes, soit le personnel général de bureau, le personnel général de la vente et des services et les travailleurs et travailleuses de la production ou de domaines connexes.

Un nouveau thème a été intégré au questionnaire en 2012. Ce thème porte sur la présence, parmi les employées et employés, actifs et embauchés de personnes immigrantes, de personnes nouvellement arrivées, de membres de minorités visibles et de travailleurs et travailleuses temporaires. Une nouvelle banque de données du registre des entreprises a été utilisée en 2008. La base de sondage utilisée pour l'enquête, élaborée à partir de la Base de données du registre des entreprises de Statistique Canada, a été mise à jour en juin 2008. Les différences entre la version de la Base de données du registre des entreprises de 2008 et celle de 2007 sont assez grandes, puisque Statistique Canada a apporté d'importants changements à la structure du registre des entreprises. Ainsi, les résultats portant sur les données de 2010, de 2009 et de 2008 ne sont pas comparables avec ceux des autres années. La comparaison est possible entre les données de 2011 et celles de 2008, car il n'y a pas eu de changements dans la structure de la Base de données du registre des entreprises en 2010.

En terminant, il convient de souligner que, comme pour toute enquête par échantillonnage<sup>1</sup>, les résultats sont soumis à un coefficient de variation. Il exprime, en pourcentage de l'estimation, les bornes supérieure et inférieure entre lesquelles le résultat réel de la population se situe. Les résultats sont donc d'autant plus précis que le coefficient de variation est petit. Dans les tableaux détaillés de la méthodologie, la donnée est suivie d'un astérisque lorsque le coefficient de variation excède 25,0 %. L'astérisque indique donc qu'il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats, car ils sont insuffisamment précis.

---

1. [http://emploiquebec.net/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/00\\_imt\\_EREQ-2011\\_rapport-methodologique.pdf&langue=fr](http://emploiquebec.net/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/00_imt_EREQ-2011_rapport-methodologique.pdf&langue=fr)

# FAITS SAILLANTS (DONNÉES DE 2011)

## 1. Roulement de la main d'œuvre

**Le taux de roulement<sup>2</sup> de la main-d'œuvre était à la baisse en 2011.** Après avoir reculé de cinq points de pourcentage en 2009, pour atteindre 33,2 %, le taux de roulement s'est élevé à 34,6 % en 2010, pour atteindre de nouveau 33,1 % en 2011. En 2011, ce sont les mêmes secteurs qu'en 2010 qui présentaient les taux de roulement les plus élevés, mais les pourcentages étaient plus faibles : construction (53,9 %), information, loisirs et culture (42,7 %), et hébergement et restauration (44,6 %).

Cette diminution au Québec est attribuable à la baisse de 2,7 points de pourcentage observée dans la région de Montréal. En revanche, dans les régions ressources et dans les régions centrales, les taux de roulement ont augmenté respectivement de 1,1 point de pourcentage et de 0,3 point de pourcentage, pour atteindre 39,2 % dans les régions ressources et 34,0 % dans les régions centrales.

## 2. Postes vacants

**Le nombre de postes vacants était de 73 140 au printemps 2012, soit une augmentation de 18,8 %.** Les vacances totales représentaient 3,5 % de l'emploi. Cette proportion est à la hausse par rapport à celles des printemps 2008 (2,5 %), 2009 (2,8 %) et 2010 (3,1 %). C'est dans la région de Montréal qu'on trouve le plus grand nombre de postes vacants.

La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants est de 25,1 % dans l'ensemble du Québec. Elle est plus élevée dans les régions centrales (27,8 %) que dans les régions ressources (25,5 %) et dans celle de Montréal (23,8 %).

La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants a été plus élevée dans les secteurs des services de haute technologie (45,3 %), de la fabrication de haute technologie (43,8 %) et de la fabrication (sauf haute technologie) (32,6 %). Par contre, cette proportion est plus faible dans les secteurs des services professionnels (27,3 %), des services (sauf haute technologie) (23,8 %) et de la construction (18,6 %).

## 3. Postes vacants de longue durée

Le nombre de postes vacants de longue durée (quatre mois ou plus) était de 14 260 au printemps 2011 et de 16 730 au printemps 2012, ce qui représente une hausse de 17,4 %. Les postes vacants de longue durée représentent 0,8 % de l'emploi, une légère hausse comparativement au taux de 0,7 % du printemps 2011.

La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants de longue durée est de 7,5 % dans l'ensemble du Québec. Elle est plus élevée dans les régions ressources (9,5 %) que dans les régions centrales (6,3 %) et dans celle de Montréal (7,5 %).

La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants de longue durée est plus élevée dans les secteurs des services de haute technologie (17,5 %), de la fabrication de haute technologie (14,0 %) et des services professionnels (10,7 %). Par contre, cette proportion est plus faible dans les secteurs des services (sauf haute technologie) (7,0 %) et de la construction (4,7 %).

2. Le taux de roulement de la main-d'œuvre est un indicateur qui permet d'évaluer la mobilité de la main-d'œuvre au cours d'une période déterminée. Ce taux sert à évaluer le dynamisme du marché du travail. Il est obtenu en faisant la somme du nombre d'embauches et de départs, en divisant le total par le nombre d'emplois et le résultat par deux.



Parmi les raisons justifiant les vacances de longue durée, le manque de candidats et candidates ayant l'expérience requise (45,2 %) demeure la raison la plus souvent mentionnée d'une année à l'autre.

Dans l'ensemble des secteurs d'activité, le moyen mis en œuvre pour attirer des candidats et candidates et pourvoir les postes vacants de longue durée est l'augmentation des salaires au-delà des hausses habituelles (37,5 %). À l'opposé, l'augmentation des avantages sociaux au-delà des hausses habituelles (8,7 %) a été la mesure la moins populaire dans l'ensemble des secteurs.

#### 4. Formation de la main-d'œuvre

**Près de la moitié des établissements couverts par l'enquête (49,1 %) ont financé des activités de formation pour leurs employés et employées en 2011**, soit une diminution de 5,5 % par rapport à 2010. Le nombre d'établissements ayant financé des formations a diminué dans l'ensemble des régions : 3,7 % dans la région de Montréal, 9,6 % dans les régions centrales et 4,4 % dans les régions ressources.

Les trois principales raisons mentionnées par les établissements pour financer de la formation sont : améliorer les compétences des travailleurs et travailleuses (88,4 %), favoriser leur maintien en emploi (32,3 %) et remplir une obligation gouvernementale (31,2 %).

Dans l'ensemble des secteurs d'activité, 30,0 % des employés et employées ont reçu une formation financée par l'établissement. Ce pourcentage est plus élevé dans le secteur de la fabrication (34,0%) que dans ceux de la construction (24,0 %) et des services (29,0 %).

#### 5. Personnes immigrantes, personnes nouvellement arrivées, minorités visibles et travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Les 85 340 personnes immigrantes employées en 2011 représentaient 5,5 % de l'emploi total. La majorité d'entre elles travaillait dans la région de Montréal (89,5 %). Le nombre de personnes immigrantes embauchées en 2011 était de 24 740; 82,9 % d'entre elles ont été embauchées dans la région de Montréal.

Les 74 450 personnes membres de minorités visibles<sup>3</sup> employées en 2011 représentaient 4,4 % de l'emploi total. La majorité d'entre elles travaillait dans la région de Montréal (91,0 %). Le nombre de personnes membres de minorités visibles embauchées en 2011 était de 28 680; 90,0 % d'entre elles ont été embauchées dans la région de Montréal.

Les 17 610 personnes nouvellement arrivées, employées en 2011, représentaient 1,2 % de l'emploi total. La majorité d'entre elles travaillait dans la région de Montréal (86,3 %). Le nombre de personnes nouvellement arrivées, embauchées en 2011, était de 8 820. La majorité de ces personnes occupait un emploi dans la région de Montréal (77,9 %).

Le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires employés en 2011 s'élevait à 6 000 et représentait 0,3 % de l'emploi total. La majorité de ces personnes travaillait dans la région de Montréal (82,8 %). Le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires embauchés en 2011 était de 5 150. La majorité de ces personnes travaillait dans la région de Montréal (80,6 %).

3. Personnes nées au Québec, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples.

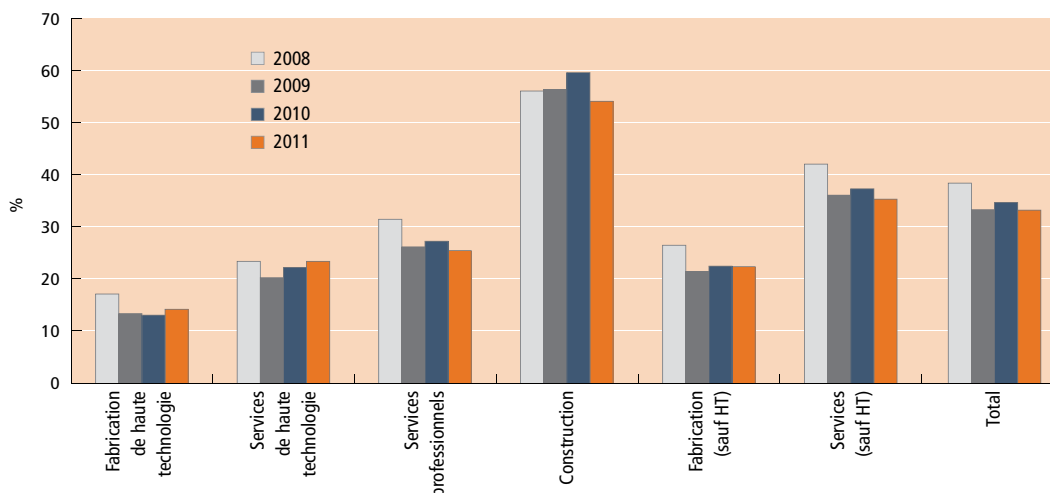
# 1. ROULEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

## 1. Roulement de la main-d'œuvre

Le taux de roulement de la main-d'œuvre a diminué en 2011 dans l'ensemble du Québec. Après avoir reculé de cinq points de pourcentage en 2009, pour se situer à 33,2 %, le taux de roulement s'est élevé à 34,6 % en 2010, pour se fixer de nouveau 33,1 % en 2011. L'année 2011 a été marquée par une diminution de l'activité économique, la croissance du produit intérieur brut (PIB) passant de 2,5 % en 2010 à 1,7 % en 2011. On peut supposer que ce ralentissement de la croissance est à l'origine de la diminution du taux de roulement de la main-d'œuvre.

Dans les régions ressources et dans les régions centrales, les taux de roulement ont augmenté respectivement de 1,1 point de pourcentage et de 0,3 point de pourcentage, pour atteindre 39,2 % dans les régions ressources et 34,0 % dans les régions centrales. Par contre, le taux de roulement a diminué de 2,7 % dans la région de Montréal, pour se situer à 31,6 %. La hausse du taux de roulement dans les régions ressources est attribuable à la hausse du nombre d'embauches et de départs en 2011. En revanche, la hausse du taux dans les régions centrales est attribuable à la baisse du nombre d'embauches et de départs. De même, la baisse du taux dans la région de Montréal est attribuable à la baisse du nombre d'embauches et de départs.

GRAPHIQUE 1 **Évolution du taux de roulement selon les secteurs d'activité, de 2008 à 2011**



En 2010, les secteurs présentant les taux de roulement les plus élevés étaient ceux de la construction (59,4 %), de l'information, des loisirs et de la culture (51,3 %), et de l'hébergement et de la restauration (51,0 %). Ces secteurs présentaient des taux de roulement plus faibles en 2011 (construction : 53,9 %; information, loisirs et culture : 42,7 %; hébergement et restauration : 44,6 %). À ces secteurs s'est ajouté celui de la gestion d'entreprise (44,4 %).

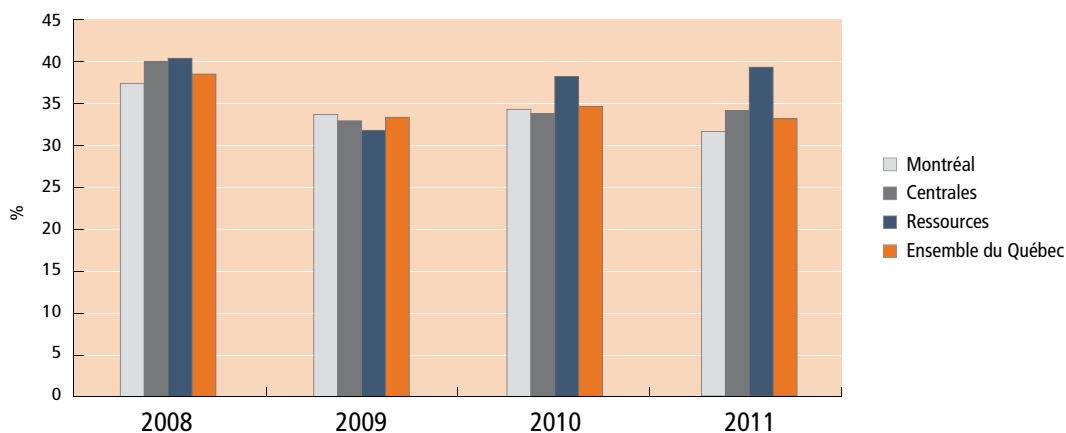
Il ressort de cette enquête que le taux de roulement est plus élevé dans les secteurs où la main-d'œuvre est jeune. La proportion de personnes de moins de 25 ans (41,0 %) dans le secteur de l'hébergement et de la restauration est près de 2,5 fois plus élevée que dans les autres secteurs. En outre, le nombre de personnes de 45 ans ou plus y est 40,0 % moins élevé que dans l'ensemble

du secteur des services. Comme le commerce de détail, la restauration est une porte d'entrée sur le marché du travail pour de nombreux jeunes, à qui la flexibilité des horaires permet de conjuguer emploi et études.

Trois personnes sur 10 dans le secteur de la construction avaient 45 ans ou plus à la fin des années 1980. Cette proportion s'est maintenue au cours du premier tiers des années 1990. Elle a augmenté rapidement pendant les années suivantes, atteignant quatre sur 10 en 2008. Elle n'a pas changé en 2011. À l'opposé, la proportion de jeunes de moins de 25 ans, qui atteignait 17,0 % en 1988, a baissé à 7,0 % en 1999. Puis, la forte création d'emplois au cours des dernières années a ouvert des portes à la relève : les 26 000 jeunes du secteur de la construction comptaient pour 11,0 % de la main-d'œuvre en 2011. Ils étaient 9 000 en 1999.

Les travailleuses et travailleurs du secteur de l'information, des loisirs et de la culture sont, en moyenne, plus jeunes que ceux de l'ensemble des secteurs. La proportion des personnes de 45 ans ou plus, de 29,0 % en 2011, est inférieure à la moyenne (40,0 %). La présence des jeunes est également forte dans les industries du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries, puisque la proportion des moins de 25 ans y atteint près de 39,0 %.

**GRAPHIQUE 2 Évolution du taux de roulement selon les régions<sup>4</sup>, de 2008 à 2011**

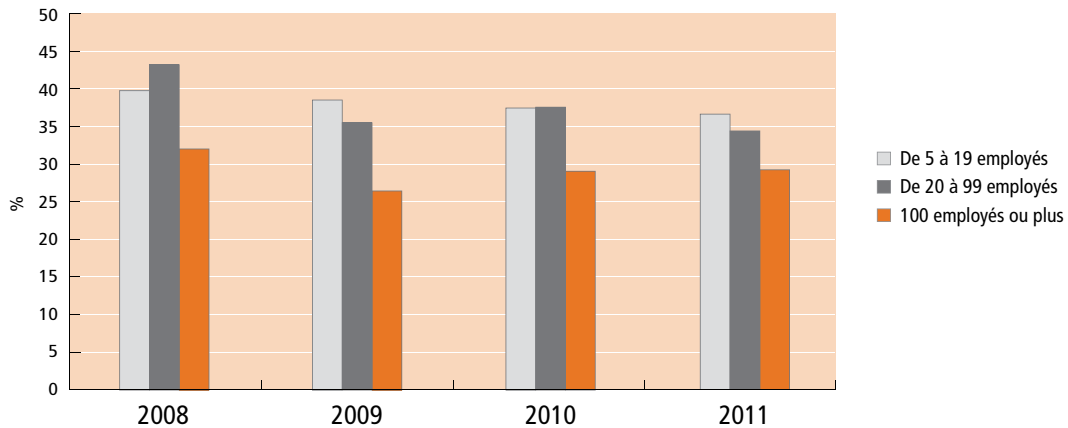


On observe que le taux de roulement et la taille des établissements sont inversement proportionnels. Ainsi, les établissements de moins de 100 employés et employées présentent les taux de roulement les plus élevés. La rétention de la main-d'œuvre serait donc plus faible dans les petits et les moyens établissements que dans les grands.

Il ressort aussi de l'enquête que les moyens et les grands établissements sont plus nombreux à avoir financé des activités de formation pour leur personnel.

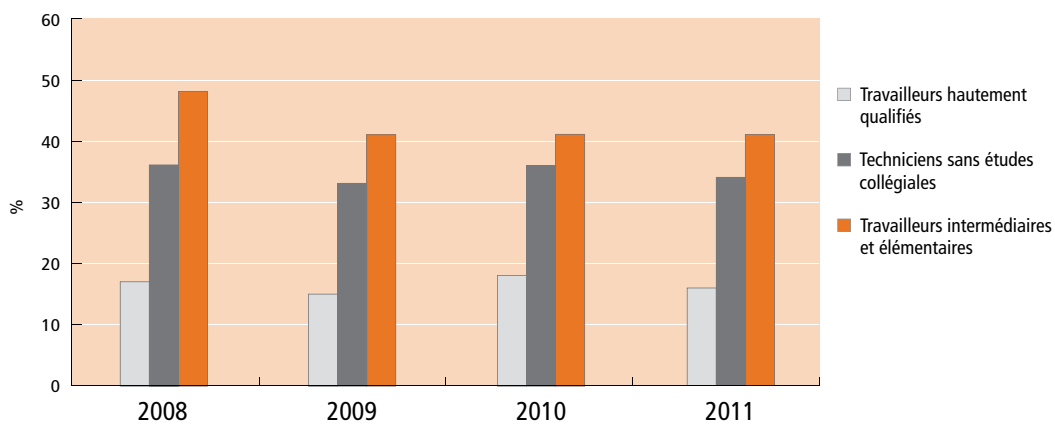
4. Les régions sont : Montréal regroupe les régions de Montréal, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie; Centrales regroupe celles de l'Estrie, du Centre-du-Québec, de Chaudière-Appalaches, de la Capitale-Nationale, de l'Outaouais; Ressources regroupe celles du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Mauricie, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

**GRAPHIQUE 3 Évolution du taux de roulement selon la taille des établissements, de 2008 à 2011**



Le taux de roulement est plus élevé parmi les travailleuses et travailleurs moins qualifiés. Il est de 40,6 % parmi les travailleuses et travailleurs intermédiaires et élémentaires, et de 34,3 % parmi les techniciens et techniciennes sans études collégiales. Il est de 16,1 % parmi les travailleuses et travailleurs hautement qualifiés.

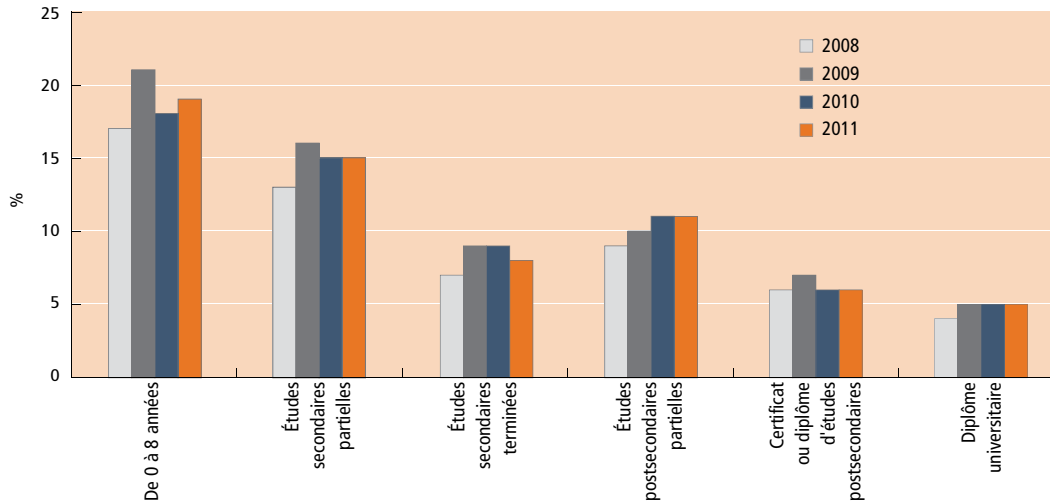
**GRAPHIQUE 4 Évolution du taux de roulement selon le niveau de scolarité, de 2008 à 2011**



On observe aussi que le taux de roulement des travailleuses et travailleurs hautement qualifiés<sup>5</sup> est demeuré inférieur à 20,0 % entre 2008 et 2011, au cours de la même période, il excédait 30,0 % pour les techniciens et techniciennes qui ne sont pas de niveau collégial. Les travailleuses et travailleurs moins qualifiés ont, pour leur part, un taux de roulement plus élevé que ceux des deux autres groupes (40,6 % en 2011). Ainsi, en 2011, le taux de roulement des travailleuses et travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire est plus de deux fois plus élevé que celui des travailleuses et travailleurs hautement qualifiés.

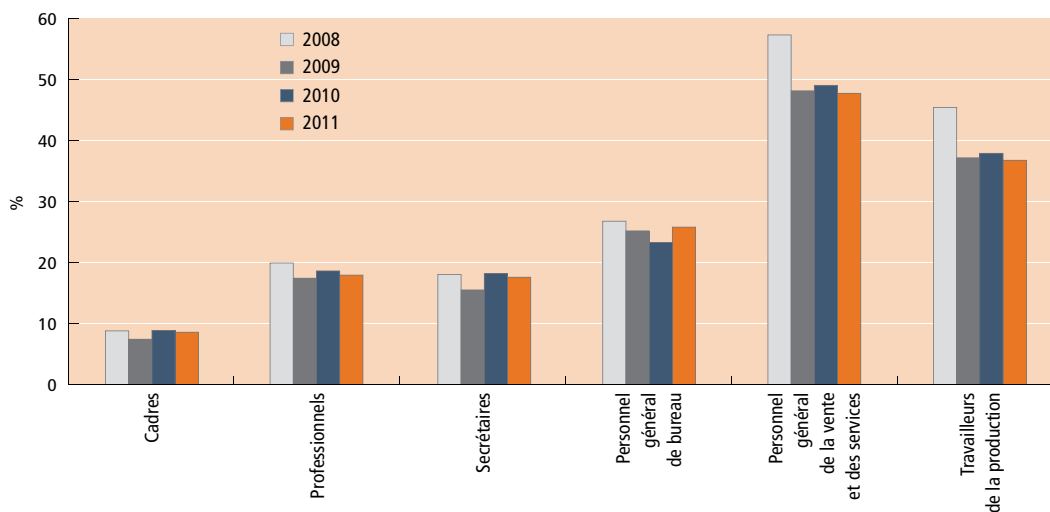
5. Professions hautement qualifiées : professions pour lesquelles il faut avoir terminé des études collégiales techniques ou universitaires.

**GRAPHIQUE 5 Évolution du nombre de chercheurs d'emploi (chômeurs) par niveau de scolarité selon l'Enquête sur la population active (EPA), de 2008 à 2011**



Ce constat est corroboré par les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada : elles montrent qu'en 2011 le nombre de personnes à la recherche d'un emploi ayant un niveau de scolarité plus faible était plus élevé. En raison de leurs plus faibles compétences, ces personnes sont sujettes à occuper des postes présentant des conditions de travail parfois peu attrayantes. Elles sont donc plus susceptibles de changer souvent d'emploi.

**GRAPHIQUE 6 Évolution du taux de roulement selon la profession, de 2008 à 2011**



## 2. POSTES VACANTS

### 2. Postes vacants

La proportion d'établissements qui ont mentionné avoir des postes vacants est en croissance au Québec. En effet, le nombre de postes vacants a augmenté de 18,7 % au printemps 2012, pour atteindre 73 140. Les vacances totales représentaient 3,5 % de l'emploi. Cette proportion est en hausse par rapport à celle des printemps 2008 (2,5 %), 2009 (2,8 %) et 2010 (3,1 %). Cela indique une tendance à la hausse de l'embauche après la récession.

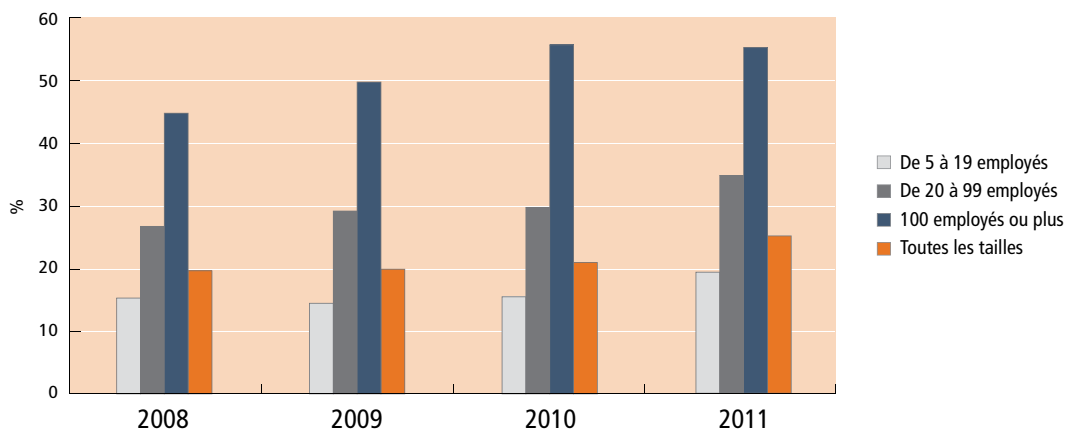
Les vacances totales ont augmenté de 33,2 % dans les régions ressources, de 7,0 % dans la région de Montréal et de 51,2 % dans les régions centrales en 2011. En 2010, les vacances totales avaient augmenté dans les régions ressources (+ 24,6 %) et dans la région de Montréal (+ 22,3 %), alors qu'elles avaient diminué dans les régions centrales (- 16,1 %).

La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants est de 25,1 % dans l'ensemble du Québec. Cette proportion est en croissance depuis 2008. Elle est plus élevée dans les régions centrales (27,8 %) que dans les régions ressources (25,5 %) et dans la région de Montréal (23,8 %).

La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants était plus élevée dans les secteurs des services de haute technologie (45,3 %), de la fabrication de haute technologie (43,8 %) et de la fabrication (sauf haute technologie) (32,6 %). Par contre, cette proportion était plus faible dans les secteurs des services professionnels (27,3 %), des services (sauf haute technologie) (23,8 %) et de la construction (18,6 %).

Selon les perspectives professionnelles de 2012-2016 d'Emploi-Québec, le secteur des services, qui fournit 79,0 % des emplois, créera 93,0 % des nouveaux emplois. On constate que les résultats de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec corroborent cette tendance, puisque la majorité des postes vacants se trouve dans le secteur des services.

GRAPHIQUE 7 **Proportion d'établissements qui ont mentionné avoir des postes vacants, selon la taille des établissements**

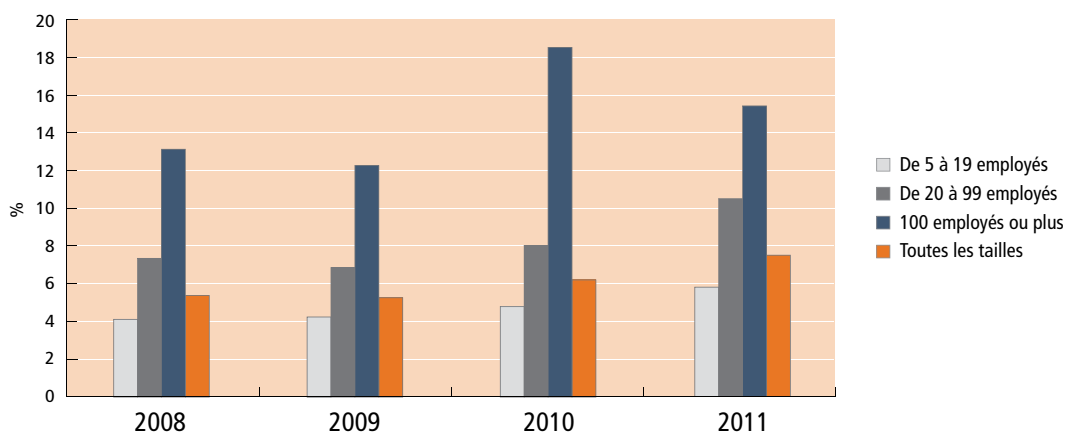


# 3. POSTES VACANTS DE LONGUE DURÉE

## 3. Postes vacants de longue durée

Le nombre de postes vacants de longue durée (quatre mois ou plus) était de 14 260 au printemps 2011 et de 16 730 au printemps 2012, ce qui représente une hausse de 17,3 %. Rapportés à l'ensemble de l'emploi, les postes vacants de longue durée en représentent 0,8 %, une légère hausse comparativement au taux de 0,7 % du printemps 2011 et de 0,6 % du printemps 2009. On observe une tendance à la hausse des postes vacants de longue durée, mais cela ne constitue qu'une proportion infime de l'emploi.

**GRAPHIQUE 8 Proportion d'établissements qui ont mentionné avoir des postes vacants de longue durée (quatre mois ou plus), selon la taille des établissements**



La proportion d'établissements ayant mentionné avoir des postes vacants de longue durée est de 7,5 % dans l'ensemble du Québec. Cette proportion est également en croissance depuis 2008. Elle est plus élevée dans les régions ressources (9,5 %) que dans la région de Montréal (7,5 %) et dans les régions centrales (6,3 %).

Cette proportion était plus élevée dans les secteurs des services de haute technologie (17,5 %), de la fabrication de haute technologie (14,0 %) et des services professionnels (10,7 %). Par contre, elle était plus faible dans les secteurs des services (sauf haute technologie) (7,0 %) et de la construction (4,7 %). On constate que cette proportion était plus élevée dans les secteurs qui exigent un niveau de scolarité collégial et universitaire. Comme le mentionnent les perspectives professionnelles d'Emploi-Québec, plus de la moitié des emplois qui seront à pourvoir d'ici 2016 exigera des niveaux de scolarité universitaire et collégiale.

Près de 45,2 % des établissements estiment que le manque de candidats et candidates ayant l'expérience requise est la première raison à l'origine des postes vacants de longue durée. Cette proportion est de 54,3 % dans la région de Montréal, comparativement à 48,3 % dans les régions centrales et à 15,4 % dans les régions ressources. Le manque de candidats et candidates ayant répondu aux offres (25,0 %) et le manque de formation requise (23,4 %) sont les deuxièmes et troisièmes raisons données. Les attentes salariales trop élevées ont été mentionnées par 10,2 % des établissements et l'incompatibilité de l'horaire a été mentionnée par 2,3 % d'entre eux. Le manque de candidats et candidates ayant l'expérience requise a été plus fréquemment mentionné par les grands établissements (53,2 %) que par les petits (43,3 %).

Tableau 1 **Raisons pour lesquelles les postes sont demeurés vacants quatre mois ou plus (pourcentage des répondants selon les régions)**

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Peu de candidats ont répondu aux offres	20,6*	26,7*	35,8*	25,0
Manque de candidats ayant la formation requise	22,4*	24,1*	25,4*	23,4
Manque de candidats ayant l'expérience requise	54,3	48,2	15,4*	45,2
Attentes salariales trop élevées	4,1*	7,9*	30,4*	10,2*
Horaire incompatible	2,9*	2,8*	0,2*	2,3*
Autres raisons	7,3*	5,8*	5,7*	6,6

\* En raison du faible degré de précision, la prudence dans l'interprétation de ces résultats est recommandée.

La proportion d'établissements ayant mentionné que la longue période de vacance des postes a eu des conséquences sur la production est de 48,1 %. Parmi les établissements de la région de Montréal, 20,0 % estiment que cela a entraîné une diminution de la quantité de biens ou de services produits. Cette proportion est de 15,3 % dans les régions centrales et de 14,2 % dans les régions ressources.

Tableau 2 **Conséquences sur la production attribuables aux vacances de longue durée (pourcentage des répondants selon les régions)**

	Quantité produite moindre que si les postes avaient été pourvus	Prolongement du délai de livraison	Refus de contrats (un ou plusieurs)
Montréal	20,0	8,7	11,8
Centrales	15,3	18,5	8,7
Ressources	14,2	4,2	20,4
Ensemble du Québec	17,8	9,9	12,9



Près de 37,5 % des établissements déclarent augmenter les salaires au-delà des hausses habituelles pour attirer la main-d'œuvre et pourvoir les postes vacants de longue durée. On constate que les régions où les taux de chômage sont les plus élevés ont davantage utilisé ce moyen pour attirer la main-d'œuvre que les autres régions.

**Tableau 3 Moyens mis en œuvre pour attirer la main-d'œuvre et pourvoir les postes vacants de longue durée (pourcentage des mentions selon les régions)**

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Augmentation des salaires au-delà des augmentations habituelles	31,0	28,4	66,1	37,5
Augmentation des avantages sociaux au-delà des augmentations habituelles	6,6*	7,1*	16,6*	8,7
Amélioration et flexibilité des horaires de travail	18,4	29,2	44,5*	26,1
Autres améliorations des conditions de travail	19,8*	11,5*	14,7*	16,9
Autres moyens	15,8	21,6*	17,7*	17,5
Proportion d'employées et employés embauchés membres de minorités visibles	-	-	-	-
Aucun	40,4	44,3	14,0*	35,9

\* En raison du faible degré de précision, la prudence dans l'interprétation de ces résultats est recommandée.

Pour pallier les vacances de longue durée, les établissements ont aussi eu recours à des heures supplémentaires (36,6 %), à de la sous-traitance (27,0 %) et à de la main-d'œuvre n'ayant pas toutes les compétences requises (26,3 %).

Tableau 4 **Recours pour pallier les vacances de longue durée  
(pourcentage des mentions selon les régions)**

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Recours accru aux heures supplémentaires	38,6	37,6	29,8*	36,6
Recours accru à la sous-traitance	28,4	30,4	19,6*	27,0
Recours accru à du travail effectué par des machines-outils	1,1*	1,6*	0,1*	1,0*
Recours accru à l'apprentissage en milieu de travail pour les employés en place	15,3	17,8*	14,4*	15,7
Embauche accrue de main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec	4,1	3,1*	2,8*	3,6
Embauche accrue de main-d'œuvre n'ayant pas toutes les compétences requises	21,2*	19,1*	48,8*	26,3
Autre	17,1	12,0*	7,0*	13,9
Aucun recours	22,6*	33,6*	19,6*	24,4

\* En raison du faible degré de précision, la prudence dans l'interprétation de ces résultats est recommandée.

# 4. FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

## 4. Formation de la main-d'œuvre

La proportion d'établissements qui ont mentionné avoir financé des activités de formation à l'intention de leurs employés et employées a diminué en 2011.

Dans l'ensemble du Québec, près de la moitié des établissements a financé des activités de formation à l'intention de ses employés et employées. Il s'agissait majoritairement d'établissements de grande taille. La proportion d'établissements ayant mentionné avoir financé des activités de formation pour leurs employés et employées était en baisse comparativement à 2010, où ce pourcentage était de 54,6 %.

En 2011, cette proportion était de 50,1 % dans les régions ressources, de 48,6 % dans la région de Montréal et de 49,5 % dans les régions centrales. En 2010, elle était de 54,5 % dans les régions ressources, de 52,3 % dans la région de Montréal et de 59,2 % dans les régions centrales.

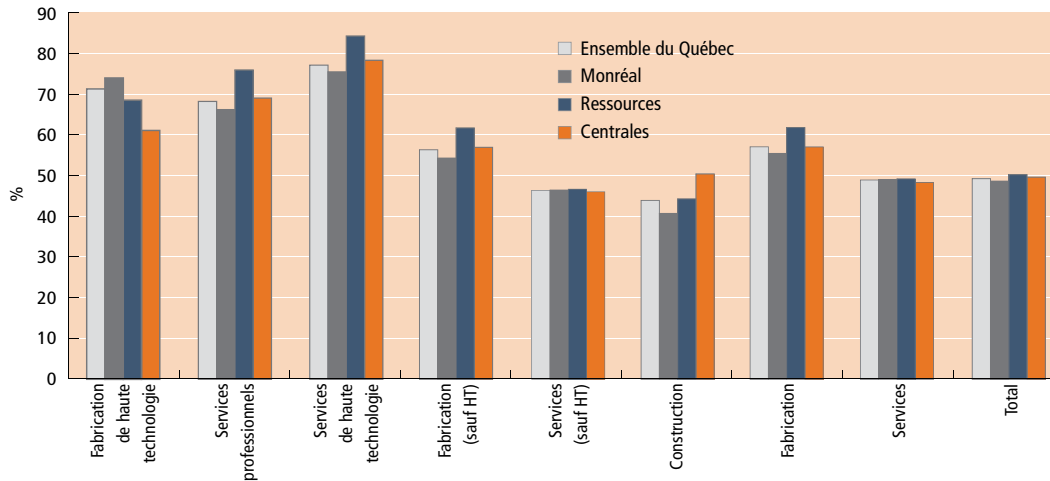
Tableau 5 **Proportion d'établissements qui ont mentionné avoir financé des activités de formation à l'intention de leurs employés, selon les grands secteurs d'activité et la taille des établissements**

	De 5 à 19 employés	De 20 à 99 employés	100 employés ou plus	Toutes les tailles
Construction	33,8	75,6	95,6	43,8
Fabrication	33,6	76,7	94,7	56,9
Services	40,3	66,3	87,3	48,8
Total	38,9	68,7	90,0	49,1

Les établissements dans les secteurs de la fabrication de haute technologie (70,9 %), des services de haute technologie (76,9 %) et des services professionnels (68,0 %) sont ceux qui ont le plus investi dans les activités de formation destinées à leurs employés et employées.

Graphique 9

### Proportion d'établissements qui ont mentionné avoir financé des activités de formation pour leurs employés, selon les grands secteurs d'activité et les régions



La proportion de travailleurs et travailleuses qui ont reçu de formations offertes par leur établissement a diminué en 2011.

Dans l'ensemble du Québec, près de 29,6 % des travailleurs et travailleuses ont reçu une formation offerte par leur établissement. Cette proportion est en baisse comparativement à 2010, où ce pourcentage était de 31,7 %. La proportion était de 29,1 % dans le secteur des services, de 34,2 % dans celui de la fabrication et de 24,0 % dans celui de la construction. Elle est plus élevée dans la région de Montréal que dans les autres régions. La proportion d'établissements ayant financé des activités de formation à l'intention de leurs employés et employées est plus élevée parmi les grands établissements que parmi les petits.

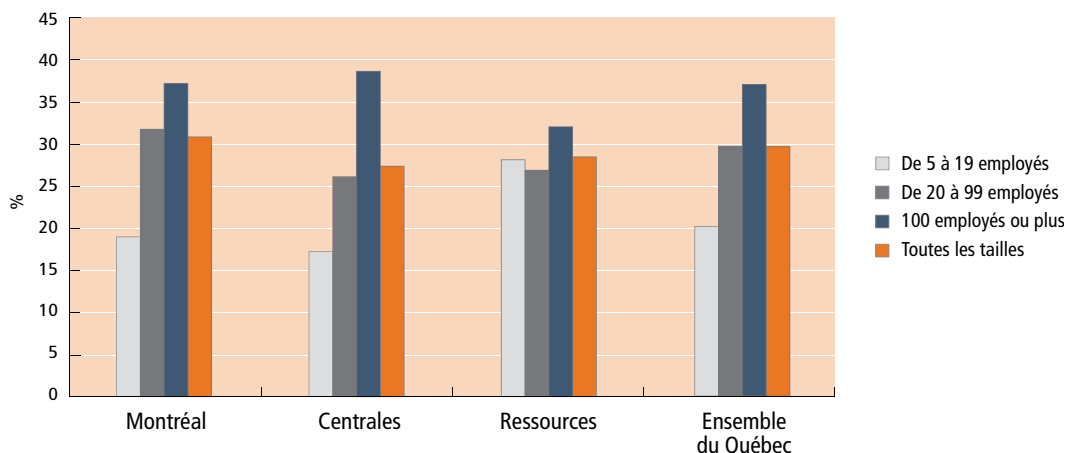
Tableau 6

### Proportion de travailleurs ayant reçu des formations offertes par leur établissement, selon les secteurs et les régions

	Montréal	Centrales	Ressources	Ensemble du Québec
Construction	25,3	20,9	25,9	24,0
Fabrication	36,0	33,0	28,5	34,2
Services	30,1	26,7	28,8	29,2
Total	30,7	27,3	28,4	29,6

On constate que la proportion des travailleurs et travailleuses ayant reçu une formation augmente avec la taille des établissements.

**Graphique 10 Proportion de travailleurs ayant reçu des formations offertes par leur établissement, selon la taille des établissements et les régions**



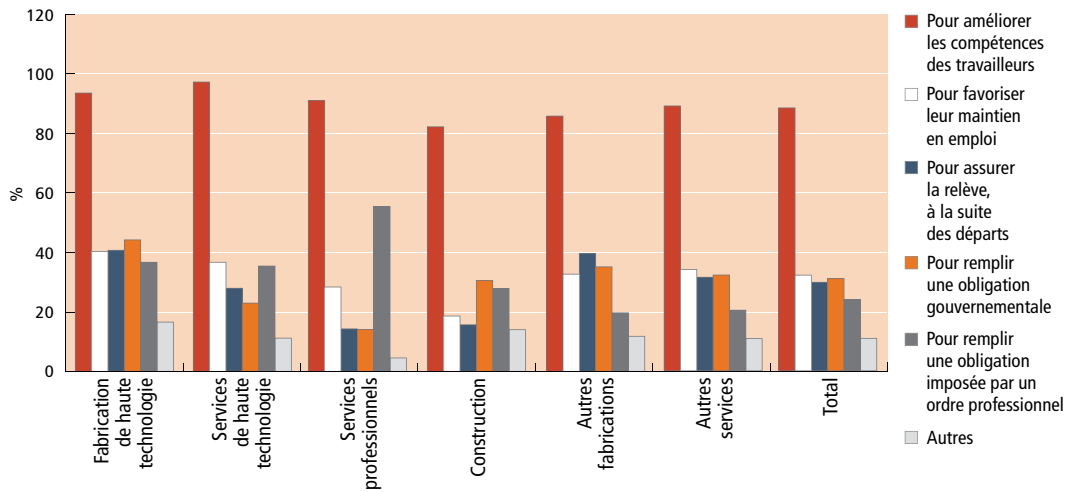
L'amélioration des compétences est la principale raison pour laquelle les établissements ont financé une formation pour leurs employés et employées. La deuxième raison mentionnée est la suivante : favoriser leur maintien en emploi. Finalement, la troisième précisée touche les obligations gouvernementales. Dans les petits établissements, comme dans les grands, la principale raison demeure l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses.

**Tableau 7 Raisons pour lesquelles les établissements ont financé une formation pour leurs employés (pourcentage des mentions selon les régions)**

	Pour améliorer les compétences des travailleurs et travailleuses	Pour favoriser leur maintien en emploi	Pour assurer la relève, à la suite des départs	Pour remplir une obligation gouvernementale	Pour remplir une obligation imposée par un ordre professionnel	Autres
Montréal	91,0	32,4	33,0	29,4	23,6	11,9
Centrales	83,4	25,3	22,7	32,1	22,8	10,9
Ressources	87,5	43,2	31,3	35,8	27,3	9,1
Ensemble du Québec	88,4	32,3	30,0	31,2	24,0	11,2

L'amélioration des compétences constitue la principale raison pour laquelle une formation a été offerte, et ce, dans tous les secteurs. On note cependant que, dans le secteur des services professionnels, de la formation a aussi été offerte pour répondre aux exigences d'un ordre professionnel.

**Graphique 11 Raisons pour lesquelles les établissements ont financé une formation pour leurs employés (pourcentage des mentions selon les secteurs)**





# 5. PERSONNES IMMIGRANTES, PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES, PERSONNES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES ET TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

## 5. Personnes immigrantes, personnes nouvellement arrivées, personnes membres de minorités visibles et travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Les personnes immigrantes employées en 2011 (85 340) occupaient 5,5 % des emplois. La majorité d'entre elles travaillait dans la région de Montréal (89,5 %), 9,5 %, dans les régions centrales et 1,0 %, dans les régions ressources.

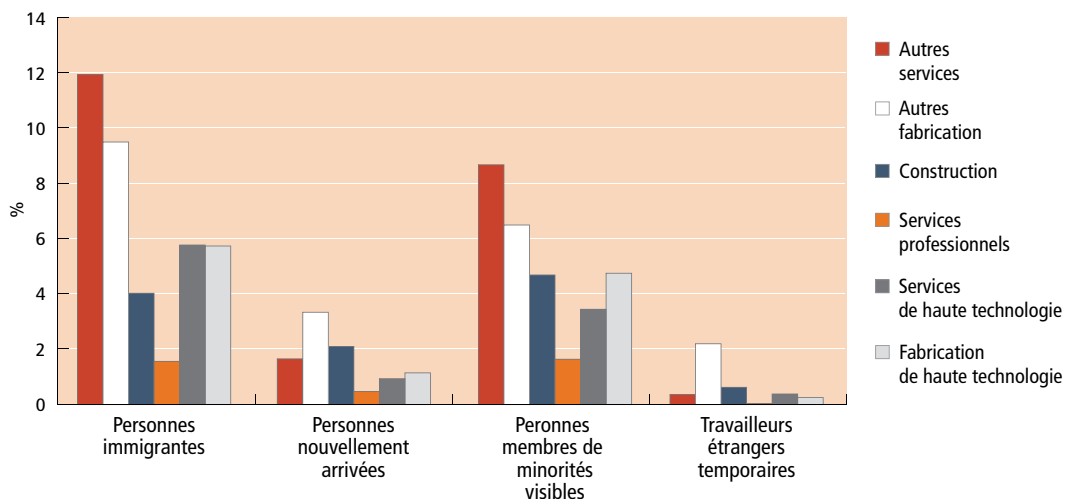
Le nombre de personnes immigrantes est plus élevé dans les secteurs des services (75,2 %) et de la fabrication (22,2 %). Par contre, il est plus faible dans le secteur de la construction (2,4 %).

Les personnes nouvellement arrivées, employées en 2011 (17 610), occupaient 1,2 % des emplois. La majorité de ces personnes travaillait dans la région de Montréal (86,3 %), soit 11,9 %, dans les régions centrales et 1,8 %, dans les régions ressources.

Les personnes membres de minorités visibles employées en 2011 (74 450) occupaient 4,4 % des emplois. La majorité de ces personnes travaillait dans la région de Montréal (91,0 %), soit 6,8 %, dans les régions centrales et 2,3 %, dans les régions ressources.

Le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires employés en 2011 était de 6 000, ce qui représentait 0,3 % de l'emploi. La majorité de ces personnes travaillait dans la région de Montréal (82,8 %), 6,3 % d'entre elles dans les régions centrales et 11,0 %, dans les régions ressources.

**GRAPHIQUE 12 Proportion de personnes immigrantes, personnes nouvellement arrivées, personnes membres de minorités visibles ou de travailleurs étrangers temporaires employés, en 2011, selon le secteur d'activité**



Le nombre de personnes nouvellement arrivées, embauchées en 2011, était de 8 820. La majorité occupait un emploi dans le secteur des services (78,0 %) et travaillait dans la région de Montréal (77,9 %).



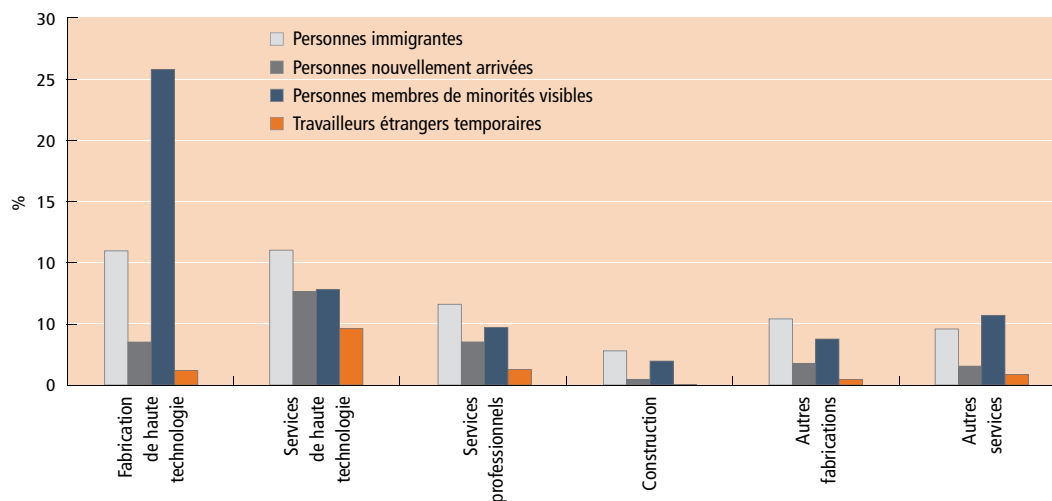
# NOUVELLEMENT ARRIVÉES, PERSONNES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES, TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le nombre de personnes membres de minorités visibles embauchées en 2011 était de 28 680; 90,0 % travaillaient dans la région de Montréal et 79,0 %, dans le secteur des services. Il ressort de l'enquête que le nombre de personnes membres de minorités visibles embauchés en 2011 est plus élevé que dans les autres groupes.

Le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires embauchés en 2011 était de 5 150. La majorité occupait un emploi dans le secteur des services (86,9%) et travaillait dans la région de Montréal (80,6 %).

Les personnes immigrantes embauchées en 2011 (24 740) occupaient 4,7 % des emplois; 82,9 % de ces personnes travaillaient dans la région de Montréal, 15,7 %, dans les régions centrales et 1,4 %, dans les régions ressources.

**GRAPHIQUE 13 Proportion de personnes immigrantes, personnes nouvellement arrivées, personnes membres de minorités visibles ou de travailleurs étrangers temporaires embauchés en 2011, selon le secteur d'activité**



# ANNEXE - QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR (ANNÉE 2011)



200, chemin Sainte-Foy  
Québec (Québec)  
G1R 5S4

## ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU QUÉBEC

ANNÉE 2011

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

### Confidentialité




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

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

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

### Renseignements

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

-  Statistique Québec communiquera avec vous par téléphone entre le 24 avril et le 22 juin 2012 pour recueillir vos renseignements<sup>1</sup>.
-  La présente enquête vise à obtenir des données relatives à l'établissement plutôt qu'à l'entreprise. En conséquence, veuillez considérer, tout au long du questionnaire, la situation de l'établissement auquel le questionnaire s'adresse. S'il s'agit du siège social, ne répondez que pour les employés travaillant au siège social. Il est possible que vous receviez plus d'un questionnaire. Si c'est le cas, veuillez le signaler au représentant de Statistique Québec lorsqu'il vous contactera.
-  **Pour toute assistance ou avant de remplir le questionnaire pour un établissement de moins de cinq employés**, communiquez avec Statistique Québec, au 418 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.

1. Pour des fins de qualité, il est possible d'utiliser superviseur écoute l'entree téléphonique. Cependant, Statistique Québec n'enregistre aucune entree téléphonique et tout le personnel est assurant et soumis à fabrication de données.

## Définitions

### EMPLOYÉ :

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

### EMPLOIS D'ÉTUDIANTS :

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

## Directives

### MOUVEMENTS INTERÉTABLISSEMENTS :

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

*Exemple :*

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

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

### EMPLOYÉS SANS ADRESSE FIXE :

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

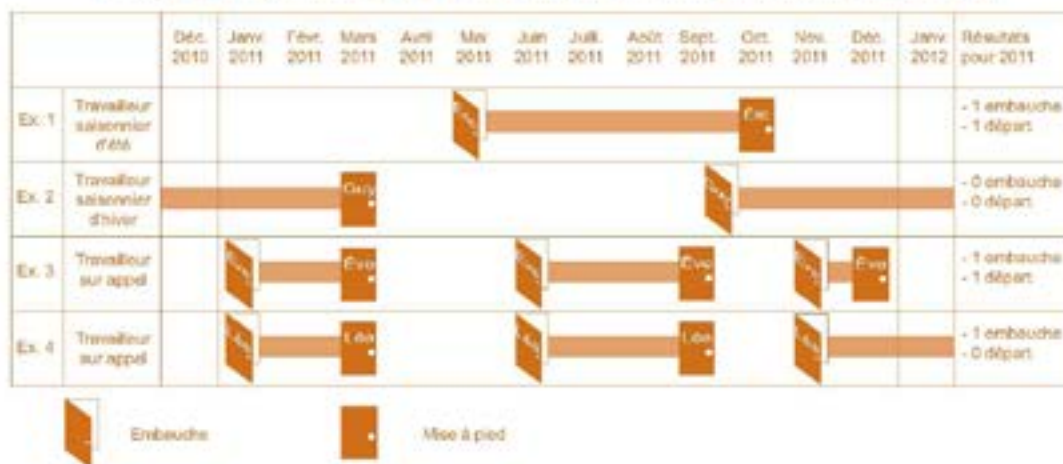
### DÉNOMBREMENT DES EMBAUCHES ET DES DÉPARTS

Pour les besoins de cette enquête, un même employé ne peut être embauché ou mis à pied plus d'une fois dans la même année. Ainsi, pour établir le nombre d'embauches, vous devez **exclure** les réembauches en 2011 d'employés qui avaient quitté votre établissement en 2011. Pour établir le nombre de départs, vous devez **exclure** les départs d'employés mis à pied en 2011 puis réembauchés au cours de l'année 2011.

Exemples:

- Un travailleur saisonnier embauché pour l'été 2011 et mis en disponibilité à l'automne 2011 sera considéré comme 1 employé embauché et 1 employé mis à pied en 2011 (ex. 1, ci-dessous).
- Un travailleur saisonnier d'hiver, embauché à la fin de 2010, mis à pied au début de l'année 2011, puis réembauché à l'automne 2011, ne sera pas considéré comme un employé embauché ou mis à pied en 2011 (ex. 2).
- Un travailleur sur appel, embauché puis mis à pied et réembauché plusieurs fois au cours de l'année 2011 sera considéré comme 1 employé embauché et 1 employé mis à pied en 2011, si la dernière action de l'année est la mise à pied (ex. 3). Si la dernière action en 2011 est la réembauche, cet employé sur appel devra être considéré seulement comme une embauche (ex. 4).

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



#### ATTENTION:

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

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



- 1 En date du 31 décembre 2011, veuillez indiquer le nombre d'employés actifs<sup>1</sup> (en lien d'emploi ou sur votre liste de paye) dans chacune des catégories professionnelles indiquées dans le tableau qui suit.

Avant de remplir le questionnaire, veuillez consulter l'annexe orangée sur les catégories professionnelles.

**Consignes pour les catégories professionnelles sans employés au 31 décembre 2011 :**

1. Pour les catégories qui étaient inexistantes dans votre établissement en 2011, veuillez cocher ici:
2. Si vous n'aviez pas d'employés dans une catégorie professionnelle au 31 décembre 2011 mais que la catégorie a existé dans votre établissement au cours de l'année 2011, veuillez inscrire «0» dans «Nombre d'employés»:

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 DÉCEMBRE 2011	CATÉGORIE INEXISTANTE EN 2011 (✓)
1	Cadres		
2a	Professionnels des sciences naturelles et appliquées		
2b	Autres professionnels		
3a	Techniciens des sciences naturelles et appliquées		
3b	Autres techniciens		
4	Secrétaires		
5	Métiers		
6	Superviseurs, surveillants et personnel spécialisé en ventes et services ou production		
7	Personnel général de bureau		
8	Personnel général de la vente et des services		
9	Travailleurs de la production ou domaines connexes (transport, installation, entretien)		
<b>NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS</b>			

**1. EMPLOYÉS À INCLURE :**

- Vous devez comptabiliser les employés qui ont été mis à pied après le 15 décembre 2011 et dont la réembauche était prévue avant le 15 janvier 2012.
- Vous devez comptabiliser les étudiants qui occupent des postes réguliers qui ne sont pas réservés «exclusivement» à des étudiants.

**EMPLOYÉS À EXCLURE :**

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

### 2.1 Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011, avez-vous procédé à l'embauche de personnel?

Note: Vous ne devez pas comptabiliser les embauches suivantes:

- les réembauches en 2011, à la suite de mises à pied survenues en 2011 (veuillez consulter les DIRECTIVES à la page 3 de ce questionnaire pour plus d'explications);
- les embauches pour les emplois d'étudiants, c'est-à-dire des emplois réservés «exclusivement» à des étudiants (par exemple, pour des emplois d'été ou des stages en milieu de travail).

Vous devez comptabiliser les embauches suivantes:

- l'embauche d'un nouvel employé;
- les embauches pour les emplois saisonniers.

Oui

Non  ➔ Passez à la question 3.1

### 2.2 Veuillez indiquer le nombre de personnes embauchées dans chacune des catégories professionnelles suivantes:

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

**3.1** Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011, y a-t-il des employés qui ont quitté votre établissement, (volontairement ou non, soit en raison d'une démission, d'une mise à pied, d'une retraite ou pour toute autre raison)?

Note: Vous ne devez pas comptabiliser les départs suivants:

- les départs en 2011 suivis de réembauches survenues en 2011 (veuillez consulter les DIRECTIVES à la page 3 de ce questionnaire pour plus d'explications);
- les départs d'étudiants qui avaient été embauchés pour des emplois qui leur étaient exclusivement réservés (par exemple pour des emplois d'été ou des stages en milieu de travail);
- les départs d'employés pour des congés parentaux;
- les départs d'employés pour des congés de maladie;

Oui

Non  • Passez à la question 4.1

**3.2** Veuillez répartir le nombre de départs par catégorie professionnelle:

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

**4.1 Actuellement (en 2012), y a-t-il des postes vacants dans votre établissement pour lesquels il y a eu des activités de recrutement?**

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

Oui

Non  ➔ *Passez à la question 6.1*

**4.2 Veuillez indiquer le nombre total de postes vacants dans chacune des catégories professionnelles suivantes:**

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



5.1 Parmi les postes vacants énumérés, POUR LESQUELS IL Y A EU DES ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT, y en a-t-il qui le sont depuis quatre mois ou plus?

Oui

Non  ➔ Passez à la question 6.1

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

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

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

**5.3** Durant la dernière année, quels sont les gestes que votre établissement a posés pour s'ajuster au fait que ces postes soient demeurés vacants depuis quatre mois ou plus?

Note: Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Recours accru aux heures supplémentaires
- Recours accru à la sous-traitance
- Recours accru à du travail effectué par des machines-outils
- Recours accru à la formation et à l'entraînement interne pour les employés en place
- Embauche accrue de main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec
- Embauche accrue de main-d'œuvre n'ayant pas toutes les compétences requises
- Autres
- Aucun

**5.4 a)** Durant la dernière année, y a-t-il eu des conséquences sur la production de l'établissement attribuables au fait que ces postes soient demeurés vacants depuis quatre mois ou plus?

Oui

Non  ➔ Passez à la question 5.5

**5.4 b)** Si oui, laquelle? (cochez la principale conséquence) :

- Quantité produite moindre que si les postes avaient été pourvus
- Prolongation du délai de livraison
- Refus de contrat (un ou plusieurs)
- Autres

**5.5** Durant la dernière année, quels sont les moyens que votre établissement a mis en œuvre pour attirer la main-d'œuvre et ainsi pourvoir les postes demeurés vacants depuis quatre mois ou plus?

Note: Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Augmentation des salaires au-delà des augmentations habituelles
- Augmentation des avantages sociaux au-delà des augmentations habituelles
- Amélioration et flexibilité des horaires de travail
- Autres améliorations des conditions de travail
- Autres moyens
- Aucun

**6.1 Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011, avez-vous financé ou encore offert des activités de formation à vos employés?**

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

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

Oui

Non  ➔ *Passez à la question 7.1*

**6.2 Veuillez donner une estimation du nombre total d'employés ayant reçu une formation entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011.**

\_\_\_\_\_

**6.3 Pour quelles raisons avez-vous financé ou encore offert des activités de formation à vos employés?**

*Note: Vous pouvez cocher plus d'un choix.*

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

**7.1 Parmi vos employés actifs au 31 décembre 2011 (réponse à la question 1), combien étaient...**

Pour chaque catégorie, indiquez le chiffre ou estimez une proportion qui se rapproche le plus de la réalité.

Exemple : Si 20 personnes sont des personnes immigrantes sur un total de 60 employés, vous inscrivez soit le chiffre 20 sous « NOMBRE », soit 33 % sous « PROPORTION ESTIMÉE ».

	CATÉGORIE	AUCUN (✓)	NOMBRE (AU 31 DÉCEMBRE 2011)	PROPORTION ESTIMÉE (AU 31 DÉCEMBRE 2011)	NE SAIS PAS (✓)
1	...des personnes immigrantes.				
2	...des nouveaux arrivants.				
3	...des personnes des minorités visibles.				
4	...des travailleurs étrangers temporaires.				

Définitions :

Par **personne immigrante** (née à l'extérieur du Canada) ou **de minorité visible** (née au Canada), on entend toute personne qui présente l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- est de langue maternelle autre que le français ou l'anglais;
- n'est pas autochtone et n'est pas de « race blanche » ou n'a pas la peau blanche (selon la définition de minorité visible de Statistique Canada, il s'agit des Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Philippins, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Arabes, Asiatiques occidentaux, Japonais, Coréens et autres minorités visibles et minorités visibles multiples).

Les **nouveaux arrivants** correspondent aux personnes qui vivent au Canada depuis cinq ans ou moins, y compris les travailleurs étrangers-temporaires venus au Canada pour y travailler pendant une durée déterminée.

Par **travailleurs étrangers temporaires**, on entend les personnes qui ne sont ni des résidents permanents ni des citoyens canadiens venus au Canada pour être embauchés sur une base temporaire.

**7.2 Parmi les personnes embauchées en 2011 (réponse à la question 2), combien étaient...**

Pour chaque catégorie, indiquez le chiffre ou estimez une proportion qui se rapproche le plus de la réalité.

	CATÉGORIE	AUCUN (✓)	NOMBRE (EN 2011)	PROPORTION ESTIMÉE (EN 2011)	NE SAIS PAS (✓)
1	...des personnes immigrantes.				
2	...des nouveaux arrivants.				
3	...des personnes des minorités visibles.				
4	...des travailleurs étrangers temporaires.				

Commentaires

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**VEUILLEZ CONSERVER CE QUESTIONNAIRE REMPLI  
POUR VOS DOSSIERS.**

**MERCI DE VOTRE COLLABORATION**

Information  
sur le marché  
du travail



[www.imt.emploiquebec.gouv.qc.ca](http://www.imt.emploiquebec.gouv.qc.ca)

(2013-06)