

Secteur 12 – Services publics

Table des matières

| | | |
|------------|---|-------|
| 1.0 | Employés actuels | 12-3 |
| 1.1 | Aperçu provincial..... | 12-4 |
| 1.2 | Subdivision urbaine ou rurale..... | 12-6 |
| 2.0 | Pratiques d'embauche et de recrutement | 12-10 |
| 2.1 | Aperçu provincial..... | 12-11 |
| 2.2 | Subdivision urbaine ou rurale..... | 12-15 |
| 3.0 | Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises | 12-22 |
| 3.1 | Aperçu provincial..... | 12-23 |
| 3.2 | Subdivision urbaine ou rurale..... | 12-25 |
| 4.0 | Formation et développement de l'emploi | 12-28 |
| 4.1 | Aperçu provincial..... | 12-29 |
| 4.2 | Subdivision urbaine ou rurale..... | 12-31 |
| 5.0 | Politiques et procédures favorables à la famille | 12-34 |
| 5.1 | Aperçu provincial..... | 12-35 |
| 5.2 | Subdivision urbaine ou rurale..... | 12-37 |
| 6.0 | Littérature | 12-40 |
| 6.1 | Aperçu provincial..... | 12-41 |
| 6.2 | Subdivision urbaine ou rurale..... | 12-43 |

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 19)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur des services publics emploient des commis de bureau généraux (n = 4).

Tableau E1 : Cinq principales professions* – Services publics – Aperçu provincial

| Code CNP | Appellation d'emploi | n | % (N = 19) |
|----------|--|---|------------|
| 1411 | Commis de bureau généraux | 4 | 24,2 |
| 0621 | Directeurs en commerce de détail | 3 | 18,1 |
| 1241 | Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | 3 | 18,1 |
| 1111 | Vérificateurs et comptables | 3 | 16,7 |
| 7244 | Monteurs de lignes électriques et de câbles | 3 | 16,7 |

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de service public sondées emploient 14 personnes, ce qui représente au total 255 employés. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (n = 16), tandis que les autres (n = 2) sont de taille moyenne.

Plus des trois quarts des employés de ces entreprises (79 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la quasi-totalité (98 %) sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Services publics – Aperçu provincial

| Classification des employés | n | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Permanent | 201 | 78,8 |
| Occasionnel ou à contrat | 25 | 9,8 |
| Saisonnier | 28 | 11,0 |
| Nombre total d'employés | 255 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 19 | - |

| État des postes permanents | n | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Temps plein | 196 | 97,5 |
| Temps partiel | 5 | 2,5 |
| Nombre total d'employés | 201 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 16 | - |

Près d'un tiers des employés (32 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint, et 32 % ont un certificat de compagnon.

Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Services publics – Aperçu provincial

| | n | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Diplôme universitaire | 81 | 31,8 |
| Certificat de compagnon | 82 | 32,2 |
| Certificat ou diplôme collégial | 33 | 12,9 |
| Diplôme d'études secondaires | 48 | 18,9 |
| Études secondaires inachevées | 10 | 3,9 |
| Nombre total d'employés | 255 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 19 | - |

Dix entreprises du secteur des services publics déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Les autres (n = 8) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 12)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises urbaines qui œuvrent dans le secteur des services publics emploient des commis de bureau généraux (n = 4), des directeurs en commerce de détail (n = 3) et des secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (n = 3).

Tableau E4 : Trois principales professions* – Services publics – Subdivision urbaine

| Code CNP | Appellation d'emploi | n | % (N = 12) |
|----------|--|---|------------|
| 1411 | Commis de bureau généraux | 4 | 33,3 |
| 0621 | Directeurs en commerce de détail | 3 | 25,0 |
| 1241 | Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | 3 | 25,0 |

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de service public des régions urbaines sondées emploient 16 personnes, ce qui représente au total 190 employés. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (n = 10), tandis que les autres (n = 2) sont de taille moyenne.

La grande majorité des employés des entreprises sondées (81 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la quasi-totalité (98 %) sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Services publics – Subdivision urbaine

| Classification des employés | n | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Permanent | 153 | 80,5 |
| Occasionnel ou à contrat | 12 | 6,3 |
| Saisonnier | 25 | 13,2 |
| Nombre total d'employés | 190 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 12 | - |

| État des postes permanents | n | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Temps plein | 150 | 98,0 |
| Temps partiel | 3 | 2,0 |
| Nombre total d'employés | 153 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 10 | - |

Un peu plus du tiers des employés (36 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint, et 26 % ont un certificat de compagnon.

Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Services publics – Subdivision urbaine

| | n | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Diplôme universitaire | 69 | 36,3 |
| Certificat de compagnon | 50 | 26,3 |
| Certificat ou diplôme collégial | 29 | 15,3 |
| Diplôme d'études secondaires | 37 | 19,5 |
| Études secondaires inachevées | 5 | 2,6 |
| Nombre total d'employés | 190 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 12 | - |

La moitié des entreprises urbaines du secteur des services publics (n = 6) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Les six autres entreprises déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

1.2.2 Subdivision rurale (N = 6)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

En règle générale, les entreprises rurales qui œuvrent dans le secteur des services publics emploient des conducteurs de camions (n = 2)¹.

En moyenne, les entreprises de service public des régions rurales sondées emploient huit personnes, ce qui représente au total 48 employés. Toutes les entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (n = 6).

Parmi les entreprises sondées, 71 % des employés occupent un poste permanent tandis que 29 % occupent un poste occasionnel ou à contrat. La plupart des employés occupant un poste permanent (94 %) sont à temps plein.

Tableau E7 : Profil des employés – Services publics – Subdivision rurale

| <i>Classification des employés</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|------------------------------------|-----------|--------------|
| Permanent | 34 | 70,8 |
| Occasionnel ou à contrat | 14 | 29,2 |
| Saisonnier | - | - |
| Nombre total d'employés | 48 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 6 | - |

| <i>État des postes permanents</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|-----------------------------------|-----------|--------------|
| Temps plein | 32 | 94,1 |
| Temps partiel | 2 | 5,9 |
| Nombre total d'employés | 34 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 6 | - |

Près des deux tiers des employés (63 %) des entreprises sondées possèdent un certificat de compagnon comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E8 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Services publics – Subdivision rurale

| | <i>n</i> | <i>%</i> |
|-----------------------------------|-----------|--------------|
| Diplôme universitaire | 4 | 8,3 |
| Certificat de compagnon | 30 | 62,5 |
| Certificat ou diplôme collégial | 1 | 2,1 |
| Diplôme d'études secondaires | 8 | 16,7 |
| Études secondaires inachevées | 5 | 10,4 |
| Nombre total d'employés | 48 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 6 | - |

Quatre entreprises rurales du secteur des services publics déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Les deux autres entreprises déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

¹ Réponses multiples acceptées.

2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 19)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Quatre des 19 entreprises du secteur des services publics se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Onze des 19 entreprises de ce secteur ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 11) ont engagé en moyenne trois nouveaux employés, ce qui représente un total de 38 employés.

Les commis de bureau généraux (n = 2) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois².

Des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 11), huit étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises insatisfaites d'au moins un employé (n = 3) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 34 % des nouveaux employés embauchés. Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont l'absence des qualifications/qualités requises pour le poste (n = 2) et le manque de formation ou de compétences adéquates (n = 1).

Des 38 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, moins de la moitié (42 %) possèdent un diplôme d'études secondaires, et 34 % ont un diplôme de collège communautaire public comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Services publics – Aperçu provincial

| | <i>n</i> | % |
|---|-----------|--------------|
| Diplôme universitaire | 5 | 13,2 |
| Diplôme d'un collège communautaire public | 13 | 34,2 |
| Diplôme d'un établissement de formation privé | 1 | 2,6 |
| Diplôme d'études secondaires | 16 | 42,1 |
| Études secondaires inachevées | 4 | 10,5 |
| Nombre total de nouveaux employés | 38 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 11 | - |

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

Comme le montrent les chiffres ci-après, la majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés d'un collège communautaire public (n = 5) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 4 l'ont jugée bonne.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 6) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.

² Réponses multiples acceptées.

Les étudiants de programmes d'études coopératives représentent 8 % du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises du secteur des services publics sondées.

Tableau E10 : Classification des nouveaux employés – Services publics – Aperçu provincial

| | <i>n</i> | % |
|--|-----------|------------|
| Immigrants | - | - |
| Étudiants du programme Coop | 3 | 7,9 |
| Personnes handicapées | - | - |
| Autochtones | - | - |
| Nombre total de nouveaux employés | 38 | 7,9 |
| Nombre total d'entreprises | 11 | - |

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les méthodes les plus utilisées sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats ($n = 7$), les annonces dans les journaux ($n = 7$) et les annonces au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou le recours à ce service ($n = 7$).

Tableau E11 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Services publics – Aperçu provincial

| | <i>n</i> | % (<i>N = 19</i>) |
|---|----------|---------------------|
| Bouche-à-oreille ou présentation de candidats | 7 | 39,4 |
| Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service | 7 | 39,4 |
| Annonce dans les journaux | 7 | 37,9 |
| Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités | 2 | 12,1 |
| Curriculum vitae non sollicités | 2 | 10,6 |
| Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web | 1 | 6,0 |
| Bureau de placement ou agence de recrutement | 1 | 6,0 |
| Syndicat | 1 | 6,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 14 des 19 entreprises du secteur des services publics ont eu au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir ($n = 14$) ont indiqué avoir en moyenne deux postes à pourvoir, ce qui représente un total de 30 postes à pourvoir.

Des 30 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 14 ou 47 % ont été vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des deux tiers (63 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E12 : Classification des postes vacants – Services publics – Aperçu provincial

| | <i>n</i> | % |
|--|-----------|--------------|
| Permanent | 19 | 63,3 |
| Occasionnel ou à contrat | 5 | 16,7 |
| Saisonnier | 7 | 23,3 |
| Nombre total de postes à pourvoir | 30 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 14 | - |

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Huit ont éprouvé des difficultés, tandis que cinq n'ont eu aucune difficulté et cinq n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience (n = 3) des employés potentiels, leur niveau d'instruction et de formation insuffisant (n = 3) et la pénurie de main-d'œuvre (n = 3).

Tableau E13 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Services publics – Aperçu provincial

| | <i>n</i> | <i>% (N = 8)</i> |
|--|----------|------------------|
| Manque d'expérience | 3 | 41,3 |
| Pénurie de main-d'œuvre | 3 | 41,3 |
| Niveau d'instruction et de formation insuffisant | 3 | 41,3 |
| Attentes salariales trop élevées | 1 | 10,4 |
| Manque d'intérêt pour l'emploi | 1 | 10,4 |
| Autres | 1 | 10,4 |

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 8), les monteurs d'installations au gaz (n = 2) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois³.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du secteur des services publics (n = 17). Dans l'entreprise sondée où ça a été le cas, un seul employé a pris sa retraite. Ce départ à la retraite a eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de mécanicien de chantier de construction ou de mécanicien industriel (sauf dans le domaine du textile)⁴.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (n = 11) ne prévoient pas de départ à la retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 8), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 33 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les monteurs de lignes électriques et de câbles qui risquent le plus de prendre leur retraite (n = 2)⁵.

Trois entreprises du secteur des services publics s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années. Parmi ces trois entreprises, une a mis en place un plan de relève officiel ou non officiel.

³ Réponses multiples acceptées.

⁴ Réponses multiples acceptées.

⁵ Réponses multiples acceptées.

2.2 Subdivision urbaine ou rurale

2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 12)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Trois des 12 entreprises urbaines du secteur des services publics se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Sept des 12 entreprises urbaines de ce secteur ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 7) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 27 employés.

Les commis de bureau généraux (n = 2) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois⁶.

Des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 7), cinq ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 2) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 28 % des nouveaux employés embauchés. Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque de formation ou de compétences adéquates (n = 1) et l'absence des qualifications/qualités requises pour le poste (n = 1).

Des 27 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 37 % possèdent un diplôme d'études secondaires et 41 %, un diplôme de collège communautaire public comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E14 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Services publics – Subdivision urbaine

| | <i>n</i> | % |
|---|-----------|--------------|
| Diplôme universitaire | 4 | 14,8 |
| Diplôme d'un collège communautaire public | 11 | 40,7 |
| Diplôme d'un établissement de formation privé | 1 | 3,7 |
| Diplôme d'études secondaires | 10 | 37,0 |
| Études secondaires inachevées | 1 | 3,7 |
| Nombre total de nouveaux employés | 27 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 7 | - |

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés d'un collège communautaire public (n = 4) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 3 l'ont jugée bonne.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 4) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 2 l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.

⁶ Réponses multiples acceptées.

Les étudiants de programmes d'études coopératives représentent 11 % du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises sondées.

Tableau E15 : Classification des nouveaux employés – Services publics – Subdivision urbaine

| | <i>n</i> | % |
|--|-----------|-------------|
| Immigrants | - | - |
| Étudiants du programme Coop | 3 | 11,1 |
| Personnes handicapées | - | - |
| Autochtones | - | - |
| Nombre total de nouveaux employés | 27 | 11,1 |
| Nombre total d'entreprises | 7 | - |

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les méthodes les plus utilisées sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats ($n = 5$) et les annonces au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou le recours à ce service ($n = 5$).

Tableau E16 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Services publics – Subdivision urbaine

| | <i>n</i> | % (<i>N = 12</i>) |
|---|----------|---------------------|
| Bouche-à-oreille ou présentation de candidats | 5 | 41,7 |
| Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service | 5 | 41,7 |
| Annonce dans les journaux | 4 | 33,3 |
| Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités | 2 | 16,7 |
| Curriculum vitae non sollicités | 1 | 8,3 |
| Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web | 1 | 8,3 |
| Bureau de placement ou agence de recrutement | 1 | 8,3 |
| Syndicat | 1 | 8,3 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 9 des 12 entreprises urbaines du secteur des services publics ont eu au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir ($n = 9$) ont indiqué avoir en moyenne deux postes à pourvoir, ce qui représente un total de 19 postes à pourvoir.

Des 19 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 5 ou 26 % ont été vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, tout juste plus des deux tiers (68 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E17 : Classification des postes vacants – Services publics – Subdivision urbaine

| | <i>n</i> | % |
|--|-----------|--------------|
| Permanent | 13 | 68,4 |
| Occasionnel ou à contrat | 4 | 21,1 |
| Saisonnier | 2 | 10,5 |
| Nombre total de postes à pourvoir | 19 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 9 | - |

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Cinq ont éprouvé des difficultés, quatre n'ont eu aucune difficulté et trois n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience (n = 3) des employés potentiels, leur niveau d'instruction et de formation insuffisant (n = 3) et la pénurie de main-d'œuvre (n = 3).

Tableau E18 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Services publics – Subdivision urbaine

| | <i>n</i> | <i>% (N = 5)</i> |
|--|----------|------------------|
| Manque d'expérience | 3 | 60,0 |
| Niveau d'instruction et de formation insuffisant | 3 | 60,0 |
| Pénurie de main-d'œuvre | 3 | 60,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 5), les monteurs d'installations au gaz (n = 2) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E19 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Services publics – Subdivision urbaine

| <i>Code CNP</i> | <i>Appellation d'emploi</i> | <i>n</i> | <i>% (N = 5)</i> |
|-----------------|---|----------|------------------|
| 7253 | Monteurs d'installations au gaz | 2 | 40,0 |
| 1122 | Professionnels des services aux entreprises de gestion | 1 | 20,0 |
| 7331 | Installateurs de brûleurs à l'huile et à combustibles solides | 1 | 20,0 |
| 7373 | Foreurs de puits d'eau | 1 | 20,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la plupart des entreprises du secteur des services publics (n = 11). Dans l'entreprise sondée où ce fut le cas, un seul employé a pris sa retraite. Ce départ à la retraite a eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de mécanicien de chantier de construction ou de mécanicien industriel (sauf dans le domaine du textile)⁷.

La moitié des entreprises de ce secteur (n = 6) ne prévoient pas de départ à la retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 6), on s'attend à ce que cinq employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 28 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les monteurs de lignes électriques et de câbles qui risquent le plus de prendre leur retraite (n = 2)⁸.

Trois des 12 entreprises urbaines du secteur des services publics s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années. Parmi ces trois entreprises, une a mis en place un plan de relève officiel ou non officiel.

⁷ Réponses multiples acceptées.

⁸ Réponses multiples acceptées.

2.2.2 Subdivision rurale (N = 6)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Une entreprise rurale du secteur des services publics a déclaré s'être dotée d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Quatre des six entreprises rurales de ce secteur ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 4) ont engagé en moyenne deux nouveaux employés, ce qui représente un total de 9 employés.

Les mécaniciens d'équipement lourd (n = 1), les conducteurs de camions (n = 1), les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (n = 1) et les monteurs de lignes électriques et de câbles (n = 1) sont les types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E20 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Services publics – Subdivision rurale

| Code CNP | Appellation d'emploi | n | % (N = 4) |
|----------|---|---|-----------|
| 7312 | Mécaniciens d'équipement lourd | 1 | 25,0 |
| 7411 | Conducteurs de camions | 1 | 25,0 |
| 9619 | Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique | 1 | 25,0 |
| 7244 | Monteurs de lignes électriques et de câbles | 1 | 25,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 4), trois ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. L'entreprise insatisfaite d'au moins un employé a indiqué qu'elle était en moyenne insatisfaite de 50 % des nouveaux employés embauchés. La principale raison d'insatisfaction invoquée est l'absence des qualifications/qualités requises pour le poste (n = 1).

Des 9 nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois, la plupart (89 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E21 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Services publics – Subdivision rurale

| | n | % |
|---|----------|--------------|
| Diplôme universitaire | - | - |
| Diplôme d'un collège communautaire public | 1 | 11,1 |
| Diplôme d'un établissement de formation privé | - | - |
| Diplôme d'études secondaires | 5 | 55,6 |
| Études secondaires inachevées | 3 | 33,3 |
| Nombre total de nouveaux employés | 9 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 4 | - |

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

Les entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 1) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et un l'a jugée bonne.

Aucun nouvel employé des groupes mentionnés ci-après n'a été embauché par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois.

Tableau E22 : Classification des nouveaux employés – Services publics – Subdivision rurale

| | <i>n</i> | % |
|--|----------|---|
| Immigrants | - | - |
| Étudiants du programme Coop | - | - |
| Personnes handicapées | - | - |
| Autochtones | - | - |
| Nombre total de nouveaux employés | 9 | - |
| Nombre total d'entreprises | 4 | - |

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est l'annonce dans les journaux (n = 3).

Tableau E23 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Services publics – Subdivision rurale

| | <i>n</i> | % (<i>N</i> = 6) |
|--|----------|-------------------|
| Annonce dans les journaux | 3 | 50,0 |
| Bouche-à-oreille ou présentation de candidats | 2 | 33,3 |
| Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service | 2 | 33,3 |
| Curriculum vitæ non sollicités | 1 | 16,7 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, quatre des six entreprises rurales du secteur des services publics ont eu au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 4) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir, ce qui représente un total de 10 postes à pourvoir.

Des 10 postes à pourvoir, tous ou 100 % ont été vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 50 % des postes disponibles étaient des postes saisonniers et 50 % étaient des postes permanents.

Tableau E24 : Classification des postes vacants – Services publics – Subdivision rurale

| | <i>n</i> | % |
|--|----------|-------|
| Permanent | 5 | 50,0 |
| Occasionnel ou à contrat | - | - |
| Saisonnier | 5 | 50,0 |
| Nombre total de postes à pourvoir | 10 | 100,0 |
| Nombre total d'entreprises | 4 | - |

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trois ont éprouvé des difficultés, une n'en a pas eu et deux n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Les raisons invoquées pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants sont les attentes salariales trop élevées (n = 1), le manque d'intérêt pour l'emploi (n = 1) et d'autres réponses (n = 1).

Tableau E25 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Services publics – Subdivision rurale

| | <i>n</i> | <i>% (N = 3)</i> |
|----------------------------------|----------|------------------|
| Attentes salariales trop élevées | 1 | 33,3 |
| Manque d'intérêt pour l'emploi | 1 | 33,3 |
| Autres | 1 | 33,3 |

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 3), les conducteurs de camion (n = 1), les manutentionnaires (n = 1) et les monteurs de lignes électriques et de câbles étaient les postes les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E26 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Services publics – Subdivision rurale

| <i>Code CNP</i> | <i>Appellation d'emploi</i> | <i>n</i> | <i>% (N = 3)</i> |
|-----------------|---|----------|------------------|
| 7411 | Conducteurs de camions | 1 | 33,0 |
| 7452 | Manutentionnaires | 1 | 33,0 |
| 7244 | Monteurs de lignes électriques et de câbles | 1 | 33,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans les entreprises du secteur des services publics.

La majorité des entreprises (n = 5) ne prévoient pas de départ à la retraite dans les cinq prochaines années. L'entreprise qui en prévoit durant cette période s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total deux employés qui prendront leur retraite.

Les départs à la retraite de cette entreprise concernent le domaine des entrepreneurs et contremaîtres des équipes de construction lourde (n = 1) et les foreurs de puits d'eau (n = 1).

Tableau E27 : Deux professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Services publics – Subdivision rurale

| <i>Code CNP</i> | <i>Appellation d'emploi</i> | <i>n</i> | <i>% (N = 2)</i> |
|-----------------|---|----------|------------------|
| 7217 | Entrepreneurs et contremaîtres des équipes de construction lourde | 1 | 50,0 |
| 7373 | Foreurs de puits d'eau | 1 | 50,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Aucune des entreprises rurales du secteur des services publics ne s'attend à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 19)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,1 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». Les entreprises ne se disent pas très optimistes (n = 1) ou se disent neutres (n = 2), assez optimistes (n = 8) ou très optimistes (n = 7) par rapport à l'avenir.

Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 16) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (n = 8).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 2) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 1), tandis que l'entreprise dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 1) indique une pénurie de main-d'œuvre (n = 1).

Tableau E28 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Services publics – Aperçu provincial

| Optimiste | n | % (N = 16) |
|-------------------------------------|----------|-------------------|
| Les affaires vont bien | 8 | 52,7 |
| Secteur ou entreprise en croissance | 4 | 25,5 |
| Entreprise bien établie | 1 | 5,5 |
| L'économie est instable | 1 | 7,3 |
| L'avenir est incertain | 1 | 7,3 |
| Pénurie de main-d'œuvre | 1 | 7,3 |
| Autres | 1 | 7,3 |
| Neutre | n | % (N = 2) |
| L'économie est instable | 1 | 56,9 |
| Ne sait pas/aucune réponse | 1 | 43,1 |
| Pessimiste | n | % (N = 1) |
| Pénurie de main-d'œuvre | 1 | 100,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de 12 des 19 entreprises du secteur des services publics a subi des changements importants.

D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 12), la hausse des prix du carburant (n = 6) et la modification de la législation gouvernementale (n = 3) sont les changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau E29 : Changements subis* – Services publics – Aperçu provincial

| | n | % (N = 12) |
|--|----------|-------------------|
| Hausse des prix du carburant | 6 | 56,1 |
| Législation gouvernementale | 3 | 24,5 |
| Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux | 2 | 19,5 |
| Autres | 2 | 17,1 |
| Ralentissement de l'économie | 1 | 9,7 |
| Augmentation de la concurrence | 1 | 7,4 |
| Pénurie de main-d'œuvre | 1 | 7,4 |

*Réponses multiples acceptées.

3.2 Subdivision urbaine ou rurale

- 3.2.1 Subdivision urbaine**
- 3.2.2 Subdivision rurale**

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 12)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,1 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». Les entreprises urbaines ne se disent pas très optimistes (n = 1) ou se disent neutres (n = 1), assez optimistes (n = 5) ou très optimistes (n = 5) par rapport à l'avenir.

Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 10) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (n = 5).

L'entreprise dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 1) indique que l'économie est instable, tandis que l'entreprise dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 1) indique une pénurie de main-d'œuvre.

Tableau E30 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Services publics – Subdivision urbaine

| Optimiste | n | % (N = 10) |
|-------------------------------------|----------|-------------------|
| Les affaires vont bien | 5 | 50,0 |
| Secteur ou entreprise en croissance | 2 | 20,0 |
| L'économie est instable | 1 | 10,0 |
| L'avenir est incertain | 1 | 10,0 |
| Pénurie de main-d'œuvre | 1 | 10,0 |
| Autres | 1 | 10,0 |
| Neutre | n | % (N = 1) |
| L'économie est instable | 1 | 100,0 |
| Pessimiste | n | % (N = 1) |
| Pénurie de main-d'œuvre | 1 | 100,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de 8 des 12 entreprises urbaines du secteur des services publics a subi des changements importants.

D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 8), la hausse des prix du carburant (n = 5) et la hausse du coût des fournitures ou des frais généraux (n = 2) sont les changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau E31 : Changements subis* – Services publics – Subdivision urbaine

| | n | % (N = 8) |
|--|----------|------------------|
| Hausse des prix du carburant | 5 | 62,5 |
| Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux | 2 | 25,0 |
| Législation gouvernementale | 1 | 12,5 |
| Ralentissement de l'économie | 1 | 12,5 |
| Autres | 1 | 12,5 |

*Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 6)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises rurales de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,0 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». Les entreprises se disent neutres (n = 1), assez optimistes (n = 3) ou très optimistes (n = 2) par rapport à l'avenir.

Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 5) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (n = 3).

L'entreprise dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 1) n'a pas pu expliquer son évaluation.

Tableau E32 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Services publics – Subdivision rurale

| Optimiste | n | % (N = 5) |
|-------------------------------------|----------|------------------|
| Les affaires vont bien | 3 | 60,0 |
| Secteur ou entreprise en croissance | 2 | 40,0 |
| Entreprise bien établie | 1 | 20,0 |
| Neutre | n | % (N = 1) |
| Ne sait pas/aucune réponse | 1 | 100,0 |

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de trois des six entreprises rurales du secteur des services publics a subi des changements importants.

D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 3), le changement le plus important subi est la modification de la législation gouvernementale (n = 2).

Tableau E33 : Changements subis* – Services publics – Subdivision rurale

| | n | % (N = 3) |
|--------------------------------|----------|------------------|
| Législation gouvernementale | 2 | 66,7 |
| Hausse des prix du carburant | 1 | 33,3 |
| Augmentation de la concurrence | 1 | 33,3 |
| Pénurie de main-d'œuvre | 1 | 33,3 |
| Autres | 1 | 33,3 |

*Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 19)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Douze des 19 entreprises du secteur des services publics offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 12), deux n'ont pas offert de formation officielle alors que les autres (n = 9) l'ont fait.

Dans les entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 9), le personnel interne (n = 6) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (n = 3) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 6 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E34 : Sources de formation officielle et structurée* – Services publics – Aperçu provincial

| | <i>n</i> | % (N = 9) |
|---|----------|-----------|
| Personnel interne | 6 | 66,7 |
| Organisation ou association professionnelle sans but lucratif | 3 | 36,3 |
| Établissement de formation privé | 1 | 9,1 |
| Conseiller privé | 1 | 12,1 |
| Documentation en ligne | 1 | 12,1 |
| Autres | 2 | 24,2 |

*Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 12)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Huit des douze entreprises urbaines du secteur des services publics offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 8), deux n'ont pas offert de formation officielle alors que les six autres l'ont fait.

Dans les entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 6), le personnel interne (n = 4) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (n = 3) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 6 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E35 : Sources de formation officielle et structurée* – Services publics – Subdivision urbaine

| | <i>n</i> | <i>% (N = 6)</i> |
|---|----------|------------------|
| Personnel interne | 4 | 66,7 |
| Organisation ou association professionnelle sans but lucratif | 3 | 50,0 |
| Documentation en ligne | 1 | 16,7 |
| Conseiller privé | 1 | 16,7 |
| Autres | 2 | 33,3 |

*Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 6)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

La moitié (n = 3) des six entreprises rurales du secteur des services publics offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 3), toutes (n = 3) ont offert une formation officielle.

Dans ces entreprises (n = 3), le personnel interne (n = 2) et un établissement de formation privé (n = 1) constituaient les sources de formation officielle et structurée.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 6 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 19)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les conditions de travail souples (n = 12), les congés payés (n = 8), la réduction du temps de travail (n = 6), les programmes d'aide aux employés et à leur famille (n = 4) ainsi que les initiatives et le soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés (n = 2) constituent les avantages axés sur la famille offerts par les entreprises du secteur des services publics.

Huit des 19 entreprises de ce secteur emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 8), les femmes représentent en moyenne 34 % de l'ensemble des postes décisionnels clés.

Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, huit des 19 entreprises de ce secteur ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

5.2 Subdivision urbaine ou rurale

5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 12)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les conditions de travail souples (n = 8), les congés payés (n = 4), la réduction du temps de travail (n = 4), les programmes d'aide aux employés et à leur famille (n = 4) ainsi que les initiatives et le soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés (n = 2) constituent les avantages axés sur la famille offerts par les entreprises urbaines du secteur des services publics.

Quatre des 12 entreprises urbaines de ce secteur emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 4), les femmes représentent en moyenne 40 % de l'ensemble des postes décisionnels clés.

Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, cinq des 12 entreprises urbaines de ce secteur ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

5.2.2 Subdivision rurale (N = 6)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les conditions de travail souples (n = 4), les congés payés (n = 4) et la réduction du temps de travail (n = 2) constituent les avantages axés sur la famille offerts par les entreprises rurales du secteur des services publics. Aucune entreprise ne propose de programme d'aide aux employés et à leur famille ni d'initiatives ou de soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés.

Quatre des six entreprises rurales de ce secteur emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 4), les femmes représentent en moyenne 26 % de l'ensemble des postes décisionnels clés.

Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, trois des six entreprises rurales de ce secteur ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

6.0 Littérature

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 19)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Dans l'ensemble, six des 19 entreprises du secteur des services publics déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qu'il a lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 6), on estime qu'en moyenne 23 % des employés se heurtent à ce problème.

En outre, quatre des 19 entreprises déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 4), on estime qu'en moyenne 29 % des employés se heurtent à ce problème.

On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 6) si elles ont mis en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Quatre de ces six entreprises n'ont mis en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les deux entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes offrent des possibilités de formation interne⁹.

⁹ Réponses multiples acceptées.

6.2 Subdivision urbaine ou rurale

6.2.1 Subdivision urbaine

6.2.2 Subdivision rurale

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 12)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Dans l'ensemble, quatre des 12 entreprises urbaines du secteur des services publics déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qu'il a lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 4), on estime qu'en moyenne 22 % des employés se heurtent à ce problème.

En outre, trois des 12 entreprises urbaines déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 3), on estime qu'en moyenne 24 % des employés se heurtent à ce problème.

On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 4) si elles ont mis en place des initiatives ou des programmes d'aide. Deux de ces quatre entreprises n'ont mis en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les deux entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes offrent des possibilités de formation interne¹⁰.

¹⁰ Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 6)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Dans l'ensemble, deux des six entreprises rurales du secteur des services publics déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qu'il a lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 2), on estime qu'en moyenne 26 % des employés se heurtent à ce problème.

En outre, une entreprise rurale déclare avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Dans cette entreprise, on estime qu'en moyenne 50 % des employés se heurtent à ce problème.

On a demandé aux entreprises rurales de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 2) si elles ont mis en place des initiatives ou des programmes d'aide. Aucune de ces entreprises n'a mis en place de programme ou d'initiative d'aide.