

## **Secteur 10 – Commerce**

## Table des matières

<b>1.0</b>	<b>Employés actuels</b> .....	10-3
1.1	Aperçu provincial.....	10-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	10-7
1.3	Régions économiques.....	10-12
<b>2.0</b>	<b>Pratiques d'embauche et de recrutement</b> .....	10-23
2.1	Aperçu provincial.....	10-24
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	10-31
2.3	Régions économiques.....	10-44
<b>3.0</b>	<b>Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises</b> .....	10-75
3.1	Aperçu provincial.....	10-76
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	10-79
3.3	Régions économiques.....	10-84
<b>4.0</b>	<b>Formation et développement de l'emploi</b> .....	10-95
4.1	Aperçu provincial.....	10-96
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	10-98
4.3	Régions économiques.....	10-101
<b>5.0</b>	<b>Politiques et procédures favorables à la famille</b> .....	10-107
5.1	Aperçu provincial.....	10-108
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	10-111
5.3	Régions économiques.....	10-116
<b>6.0</b>	<b>Littérature</b> .....	10-127
6.1	Aperçu provincial.....	10-128
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	10-131
6.3	Régions économiques.....	10-136

## 1.0 Employés actuels

## **1.1 Aperçu provincial**

## 1.1 Aperçu provincial (N = 1 482)

En règle générale, les entreprises du secteur du commerce emploient des commis de bureau généraux (54 %, n = 801) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (47 %, n = 699).

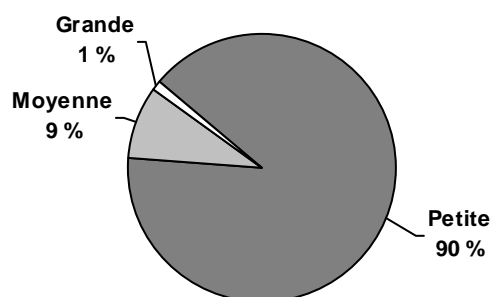
**Tableau E1 : Quatre principales professions\* – Commerce – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 482)
0621	Directeurs en commerce de détail	801	54,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	699	47,2
6611	Caissiers	328	22,2
1411	Commis de bureau généraux	143	9,6

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur du commerce emploient 12 personnes, ce qui représente au total 18 706 employés<sup>1</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (90 %, n = 1 328).

**Figure E1 : Taille de l'entreprise – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)**



La grande majorité des employés de ces entreprises (93 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, un peu plus des deux tiers (69 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E2 : Profil des employés – Commerce – Aperçu provincial**

Classification des employés	n	%
Permanent	17 089	92,5
Occasionnel ou à contrat	851	4,6
Saisonnier	542	2,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>18 481</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>1 474<sup>2</sup></b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	11 766	68,9
Temps partiel	5 321	31,1
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>17 087</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>1 441<sup>3</sup></b>	<b>-</b>

<sup>1</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

<sup>2</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

<sup>3</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

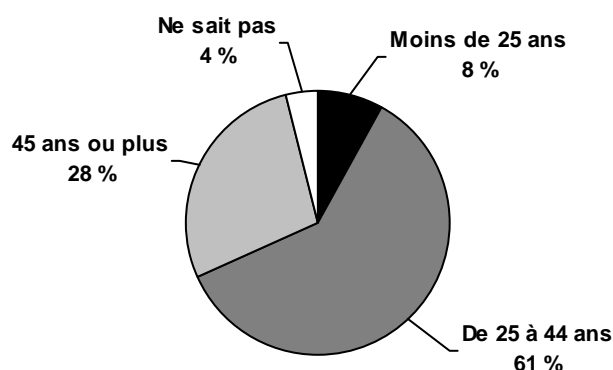
Plus de la moitié des employés (59 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 971	10,5
Certificat de compagnon	1 108	5,9
Certificat ou diplôme collégial	2 261	12,1
Diplôme d'études secondaires	11 018	58,9
Études secondaires inachevées	2 348	12,6
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>18 706</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>1 475</b>	<b>-</b>

Près des deux tiers des entreprises du secteur du commerce (61 %, n = 905) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'un peu plus d'un quart (28 %, n = 410) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)**



## **1.2 Subdivision urbaine ou rurale**

### **1.2.1 Subdivision urbaine**

### **1.2.2 Subdivision rurale**

### 1.2.1 Subdivision urbaine (N = 831)

En règle générale, les entreprises urbaines du secteur du commerce emploient des directeurs en commerce de détail (52 %, n = 433) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (51 %, n = 420).

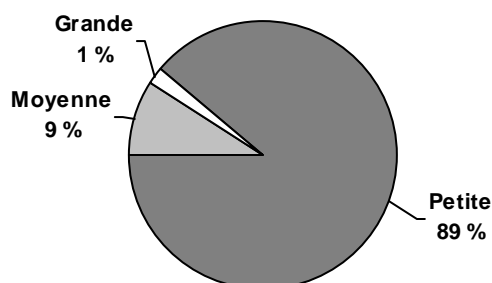
**Tableau E4 : Cinq principales professions\* – Commerce – Subdivision urbaine**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 831)
0621	Directeurs en commerce de détail	433	52,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	420	50,5
6611	Caissiers	164	19,7
1411	Commis de bureau généraux	86	10,3
7452	Manutentionnaires	69	8,3

\*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises du secteur du commerce emploient en moyenne 14 personnes, ce qui représente au total 11 860 employés<sup>4</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (89 %, n = 743).

**Figure E3 : Taille de l'entreprise – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)**



Presque tous les employés de ces entreprises (93 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, un peu plus des deux tiers (68 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E5 : Profil des employés – Commerce – Subdivision urbaine**

Classification des employés	n	%
Permanent	10 863	93,2
Occasionnel ou à contrat	447	3,8
Saisonnier	350	3,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>11 660</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>829<sup>5</sup></b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	7 409	68,2
Temps partiel	3 454	31,8
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>10 863</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>813</b>	<b>-</b>

<sup>4</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

<sup>5</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.



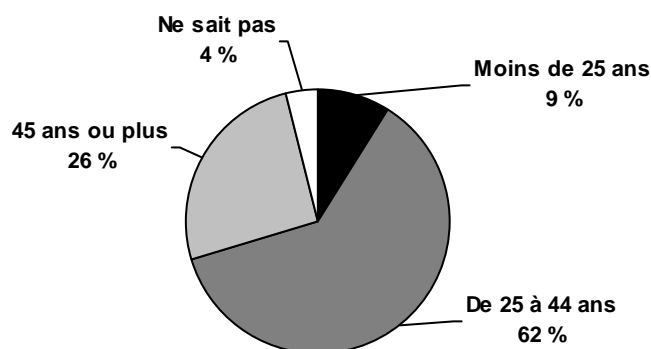
Plus de la moitié des employés (57 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 330	11,2
Certificat de compagnon	720	6,1
Certificat ou diplôme collégial	1 605	13,5
Diplôme d'études secondaires	6 779	57,2
Études secondaires inachevées	1 426	12,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>11 860</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>830</b>	<b>-</b>

Près des deux tiers des entreprises urbaines du secteur du commerce (62 %, n = 512) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'environ un quart (26 %, n = 213) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)**



## 1.2.2 Subdivision rurale (N = 642)

En règle générale, les entreprises rurales du secteur du commerce emploient des directeurs en commerce de détail (58 %, n = 369) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (41 %, n = 265).

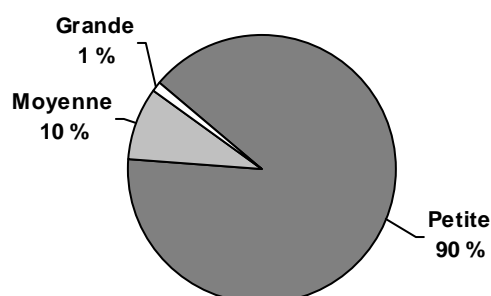
**Tableau E7 : Cinq principales professions\* – Commerce – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 642)
0621	Directeurs en commerce de détail	369	57,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	265	41,3
6611	Caissiers	169	26,3
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	55	8,6
1411	Commis de bureau généraux	54	8,4

\*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises du secteur du commerce emploient en moyenne 10 personnes, ce qui représente au total 6 307 employés<sup>6</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (90 %, n = 577).

**Figure E5 : Taille de l'entreprise – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)**



Presque tous les employés de ces entreprises (91 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, près des trois quarts (71 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E8 : Profil des employés – Commerce – Subdivision rurale**

Classification des employés	n	%
Permanent	5 725	90,8
Occasionnel ou à contrat	409	6,5
Saisonnier	173	2,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>6 307</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>635</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	4 035	70,5
Temps partiel	1 688	29,5
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>5 723</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>619<sup>7</sup></b>	<b>-</b>

<sup>6</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

<sup>7</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

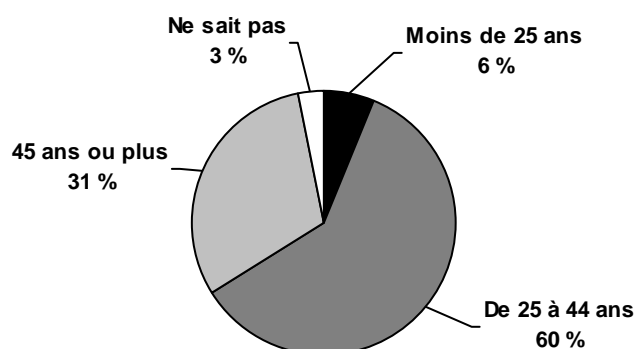
Près des deux tiers des employés (63 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	559	8,9
Certificat de compagnon	351	5,6
Certificat ou diplôme collégial	535	8,5
Diplôme d'études secondaires	3 988	63,2
Études secondaires inachevées	874	13,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>6 307</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>635</b>	<b>-</b>

La majorité des entreprises rurales du secteur du commerce (60 %, n = 386) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 31 % (n = 200) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)**



## **1.3 Régions économiques**

- 1.3.1 Région du Centre**
- 1.3.2 Région du Nord-Est**
- 1.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 1.3.4 Région du Sud-Est**
- 1.3.5 Région du Sud-Ouest**

### 1.3.1 Région du Centre (N = 304)

En règle générale, les entreprises de la région du Centre qui œuvrent dans le secteur du commerce emploient des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (50 %, n = 150) et des directeurs en commerce de détail (48 %, n = 145).

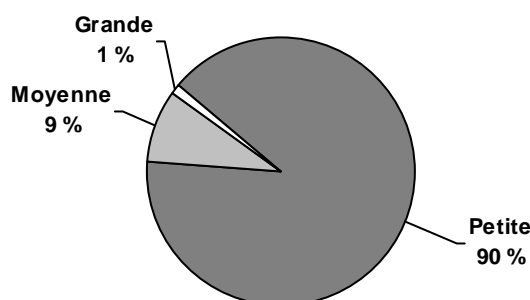
**Tableau E10 : Quatre principales professions\* – Commerce – Région du Centre**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 304)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	150	49,5
0621	Directeurs en commerce de détail	145	47,7
6611	Caissiers	65	21,3
1411	Commis de bureau généraux	35	11,5

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de commerce de la région du Centre emploient 14 personnes, ce qui représente au total 4 130 employés. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (90 %, n = 275).

**Figure E7 : Taille de l'entreprise – Commerce – Région du Centre (N = 304)**



La grande majorité des employés de ces entreprises (94 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, les deux tiers (66 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E11 : Profil des employés – Commerce – Région du Centre**

Classification des employés	n	%
Permanent	3 656	93,6
Occasionnel ou à contrat	161	4,1
Saisonnier	89	2,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 906</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>303<sup>8</sup></b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 395	65,5
Temps partiel	1 261	34,5
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 656</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>297</b>	<b>-</b>

<sup>8</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

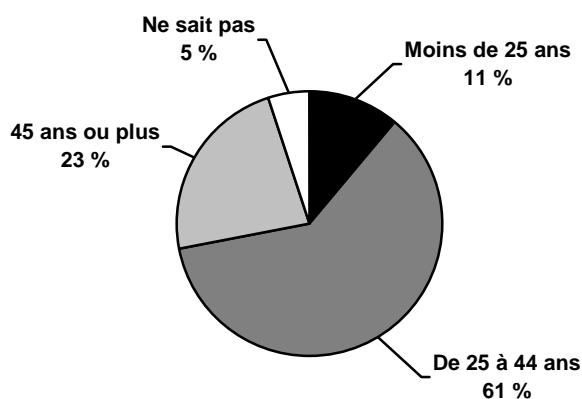
Plus de la moitié des employés (57 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E12 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	531	12,9
Certificat de compagnon	244	5,9
Certificat ou diplôme collégial	605	14,6
Diplôme d'études secondaires	2 333	56,5
Études secondaires inachevées	417	10,1
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 130</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>304</b>	<b>-</b>

La majorité des entreprises de commerce de la région du Centre (61 %, n = 185) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que près d'un quart (23 %, n = 71) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E8 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Région du Centre (N = 304)**



### 1.3.2 Région du Nord-Est (N = 317)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Est qui œuvrent dans le secteur du commerce emploient des directeurs en commerce de détail (63 %, n = 199) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (44 %, n = 138).

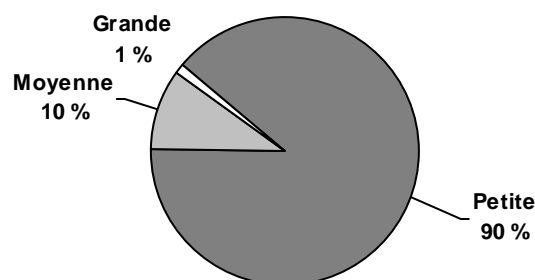
**Tableau E13 : Cinq principales professions\* – Commerce – Région du Nord-Est**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 317)
0621	Directeurs en commerce de détail	199	62,6
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	138	43,5
6611	Caissiers	86	27,2
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	34	10,9
1411	Commis de bureau généraux	27	8,4

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de commerce de la région du Nord-Est emploient 11 personnes, ce qui représente au total 3 495 employés. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (90 %, n = 284).

**Figure E9 : Taille de l'entreprise – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)**



La plupart des employés de ces entreprises (90 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, près des trois quarts (70 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E14 : Profil des employés – Commerce – Région du Nord-Est**

Classification des employés	n	%
Permanent	3 161	90,4
Occasionnel ou à contrat	242	6,9
Saisonnier	93	2,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 495</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>317</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 215	70,1
Temps partiel	946	29,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 161</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>311</b>	<b>-</b>

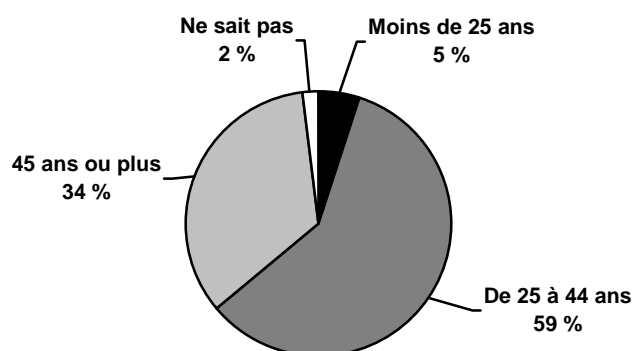
Près des deux tiers des employés (64 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E15 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	302	8,6
Certificat de compagnon	158	4,5
Certificat ou diplôme collégial	328	9,4
Diplôme d'études secondaires	2 252	64,4
Études secondaires inachevées	455	13,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 495</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>317</b>	<b>-</b>

Plus de la moitié des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (59 %, n = 187) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'environ un tiers (34 %, n = 108) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E10 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)**





### 1.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 230)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Ouest qui œuvrent dans le secteur du commerce emploient des directeurs en commerce de détail (58 %, n = 133) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (45 %, n = 104).

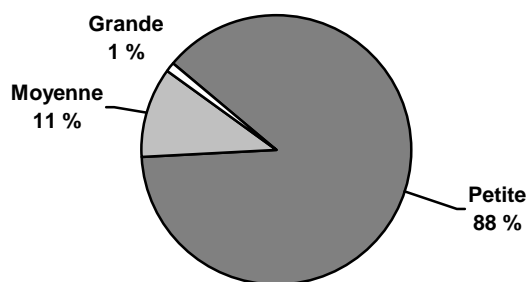
**Tableau E16 : Quatre principales professions\* – Commerce – Région du Nord-Ouest**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 230)
0621	Directeurs en commerce de détail	133	57,9
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	104	45,3
6611	Caissiers	41	17,9
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	28	12,1

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest emploient 9 personnes, ce qui représente au total 2 125 employés<sup>9</sup>. La majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (88 %, n = 203).

**Figure E11 : Taille de l'entreprise – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)**



La grande majorité des employés de ces entreprises (94 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 72 % sont employés à temps plein.

**Tableau E17 : Profil des employés – Commerce – Région du Nord-Ouest**

Classification des employés	n	%
Permanent	1 986	93,5
Occasionnel ou à contrat	121	5,7
Saisonnier	18	0,8
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>2 125</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>227</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 437	72,4
Temps partiel	547	27,6
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>1 984</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>222<sup>10</sup></b>	<b>-</b>

<sup>9</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

<sup>10</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

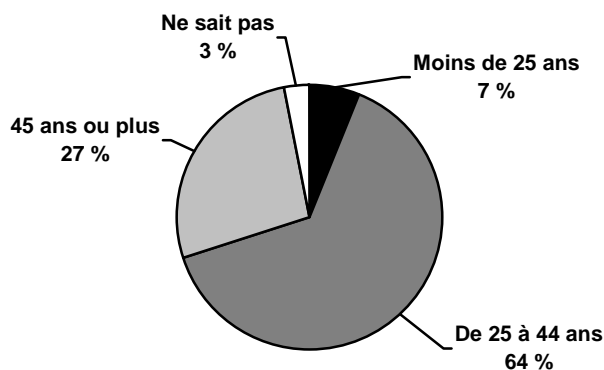
Plus de la moitié des employés (58 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E18 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	287	13,5
Certificat de compagnon	211	9,9
Certificat ou diplôme collégial	181	8,5
Diplôme d'études secondaires	1 236	58,1
Études secondaires inachevées	211	9,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>2 125</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>227</b>	<b>-</b>

Près des deux tiers des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (64 %, n = 147) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 27 % (n = 62) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E12 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)**



### 1.3.4 Région du Sud-Est (N = 333)

En règle générale, les entreprises du Sud-Est qui œuvrent dans le secteur du commerce emploient des directeurs en commerce de détail (51 %, n = 170) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (46 %, n = 154).

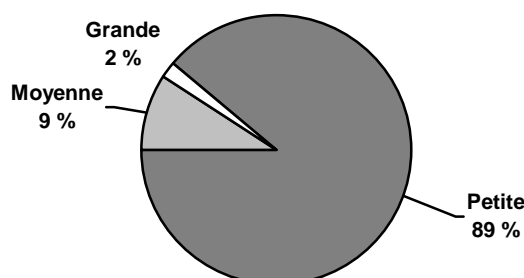
**Tableau E19 : Cinq principales professions\* – Commerce – Région du Sud-Est**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 333)
0621	Directeurs en commerce de détail	170	51,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	154	46,4
6611	Caissiers	77	23,0
7452	Manutentionnaires	39	11,6
1411	Commis de bureau généraux	33	9,9

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de commerce de la région du Sud-Est emploient 14 personnes, ce qui représente au total 4 716 employés<sup>11</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (89 %, n = 297).

**Figure E13 : Taille de l'entreprise – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)**



La grande majorité des employés de ces entreprises (94 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, près des trois quarts (71 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E20 : Profil des employés – Commerce – Région du Sud-Est**

Classification des employés	n	%
Permanent	4 426	93,9
Occasionnel ou à contrat	196	4,2
Saisonnier	94	2,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 716</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>330</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	3 145	71,1
Temps partiel	1 281	28,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 426</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>322</b>	<b>-</b>

<sup>11</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

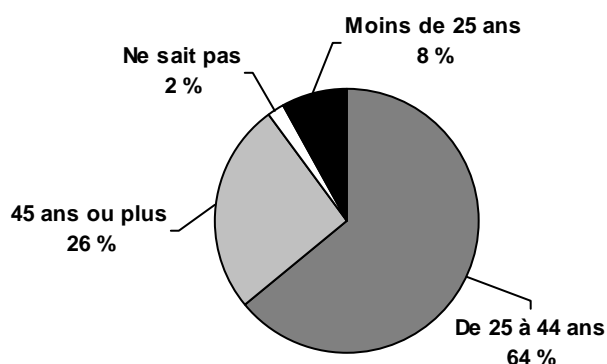
Plus de la moitié des employés (59 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E21 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	486	10,3
Certificat de compagnon	283	6,0
Certificat ou diplôme collégial	532	11,3
Diplôme d'études secondaires	2 795	59,3
Études secondaires inachevées	620	13,1
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 716</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>330</b>	<b>-</b>

Près des deux tiers des entreprises de commerce de la région du Sud-Est (64 %, n = 215) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'environ un quart (26 %, n = 86) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E14 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)**



### 1.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 297)

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Ouest qui œuvrent dans le secteur du commerce emploient des directeurs en commerce de détail (52 %, n = 154) et des vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (51 %, n = 152).

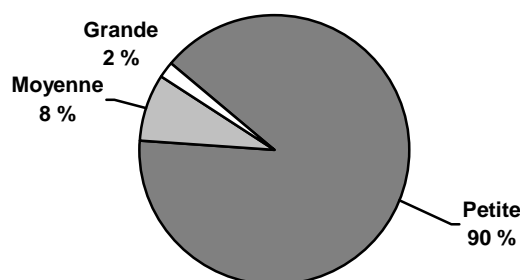
**Tableau E22 : Cinq principales professions\* – Commerce – Région du Sud-Ouest**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 297)
0621	Directeurs en commerce de détail	154	51,7
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	152	51,0
6611	Caissiers	59	20,0
1411	Commis de bureau généraux	35	11,7
1471	Expéditeurs et réceptionnaires	30	10,0

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest emploient 12 personnes, ce qui représente au total 4 239 employés<sup>12</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (90 %, n = 268).

**Figure E15 : Taille de l'entreprise – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)**



La plupart des employés de ces entreprises (91 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, les deux tiers (67 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E23 : Profil des employés – Commerce – Région du Sud-Ouest**

Classification des employés	n	%
Permanent	3 861	91,1
Occasionnel ou à contrat	131	3,1
Saisonnier	248	5,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 239</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>296</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 575	66,7
Temps partiel	1 286	33,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 861</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>290</b>	<b>-</b>

<sup>12</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

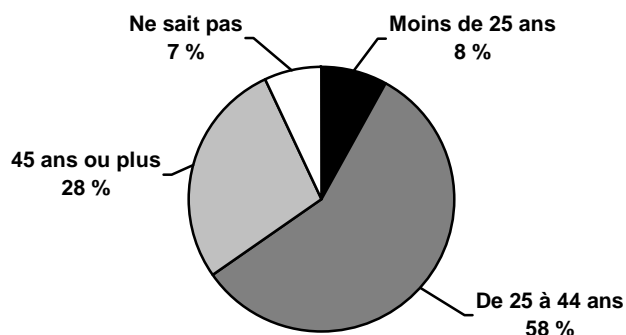
Plus de la moitié des employés (57 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E24 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	366	8,6
Certificat de compagnon	213	5,0
Certificat ou diplôme collégial	615	14,5
Diplôme d'études secondaires	2 401	56,6
Études secondaires inachevées	644	15,2
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 239</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>296</b>	<b>-</b>

Plus de la moitié des entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest (58 %, n = 172) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que plus d'un quart (28 %, n = 83) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E16 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)**



## 2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

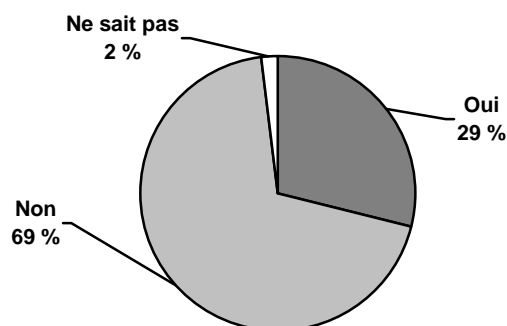
## **2.1 Aperçu provincial**



## 2.1 Aperçu provincial (N = 1 482)

Dans l'ensemble, 29 % des entreprises du secteur du commerce (n = 427) 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.

**Figure E17 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (61 %, n = 897) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 897) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 5 194 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (44 %, n = 395) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E25 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 897)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	395	44,0
6611	Caissiers	224	24,9
0621	Directeurs en commerce de détail	59	6,5
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	49	5,4
7452	Manutentionnaires	46	5,1

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 897), 66 % (n = 588) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 309) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 35 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (6 %, n = 17) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (28 %, n = 88) et le peu de fiabilité démontrée par les employés (20 %, n = 62).

**Tableau E26 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 309)
Manque d'éthique au travail et de motivation	88	28,3
Peu fiable	62	20,0
Rendement insatisfaisant	41	13,3
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	17	5,6
Mauvaise attitude	15	5,0
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	11	3,5
Trop jeune	8	2,6
Indigne de confiance ou malhonnête	8	2,5
Difficultés d'adaptation à l'emploi	7	2,4
Manque d'expérience	7	2,3
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	5	1,6
Autres	30	9,7
Ne sait pas	10	3,3

Des 5 194 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande partie (84 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E27 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	304	5,9
Diplôme d'un collège communautaire public	417	8,0
Diplôme d'un établissement de formation privé	106	2,0
Diplôme d'études secondaires	3 272	63,0
Études secondaires inachevées	1 095	21,1
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>5 194</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>897</b>	<b>-</b>

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 = 136) : 39 % des employeurs (n = 50) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 49 % (n = 66) l'ont jugée bonne, 10 % (n = 14) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 3) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 208) : 23 % des employeurs (n = 49) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 60 % (n = 125) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 24) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 6) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 64) : 24 % des employeurs (n = 16) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 64 % (n = 41) l'ont jugée bonne, 3 % (n = 2) l'ont jugée convenable, 7 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 670) : 19 % des employeurs (n = 129) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 55 % (n = 369) l'ont jugée bonne, 20 %

(n = 130) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 29) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 12) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées du secteur du commerce ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 6 %.

**Tableau E28 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Immigrants	61	1,2
Étudiants du programme Coop	88	1,8
Personnes handicapées	61	1,2
Autochtones	85	1,7
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>4 897</b>	<b>5,9</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>883<sup>13</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (46 %, n = 675).

**Tableau E29 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 1 452)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	675	45,6
Annonce dans les journaux	455	30,7
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	434	29,3
Curriculum vitæ non sollicités	240	16,2
Affichage interne	183	12,3
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	157	10,6
Enseignes, circulaires, brochures	84	5,7
Annonce sur les babillards communautaires	62	4,2
Bureau de placement ou agence de recrutement	49	3,3
Annonce à la radio	44	3,0
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	37	2,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	36	2,4
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	17	1,2
Autres	46	3,1
Ne sait pas	72	4,9

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 55 % des entreprises du secteur du commerce (n = 810) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 810) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 3 484 postes à pourvoir.

Des 3 484 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 135 ou 33 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, la grande majorité des postes disponibles au sein des entreprises sondées (81 %) étaient des postes permanents.

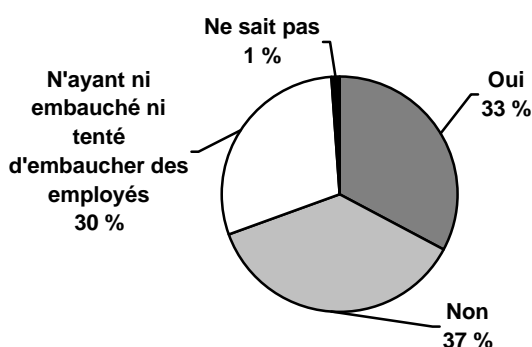
<sup>13</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E30 : Classification des postes vacants – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Permanent	2 804	80,6
Occasionnel ou à contrat	283	8,1
Saisonnier	393	11,3
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>3 480</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>808<sup>14</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un tiers des entreprises (33 %, n = 483) ont éprouvé des difficultés, tandis que 37 % (n = 548) n'ont eu aucune difficulté et 30 % (n = 442) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E18 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)**



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience des employés potentiels (22 %, n = 107), une pénurie de main-d'œuvre (22 %, n = 107) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (22 %, n = 104).

**Tableau E31 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% (N = 483)
Manque d'expérience	107	22,1
Pénurie de main-d'œuvre	107	22,1
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	104	21,6
Attentes salariales trop élevées	94	19,4
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	74	15,3
Conditions de travail difficiles	57	11,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	50	10,4
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	34	7,0
Manque d'intérêt pour l'emploi	24	5,0
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	6	1,3
Lieu de travail	5	1,1
Connaissance des deux langues insuffisante	2	0,5
Autres	26	5,4
Ne sait pas	6	1,3

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>14</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 483), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (34 %, n = 163) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E32 : Cinq professions dont les postes étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 483)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	163	33,6
6611	Caissiers	67	13,8
0621	Directeurs en commerce de détail	27	5,6
7452	Manutentionnaires	23	4,8
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	19	3,9

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (93 %, n = 1 375). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 107), 139 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 107), la profession de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (33 %, n = 35) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E33 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 107)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	35	32,9
0621	Directeurs en commerce de détail	20	19,0
6611	Caissiers	13	12,4

\*Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (59 %, n = 872) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 609), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 342 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (34 %, n = 208).

**Tableau E34 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 609)
0621	Directeurs en commerce de détail	208	34,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	169	27,7
6611	Caissiers	54	8,8
1411	Commis de bureau généraux	26	4,3
3131	Pharmaciens	21	3,4

\*Réponses multiples acceptées.

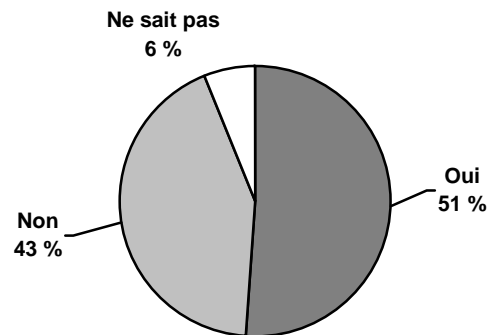
Vingt et un pour cent des entreprises du secteur du commerce (n = 317) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E19 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



Environ la moitié (51 %, n = 163) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 317) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E20 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Aperçu provincial (N = 317)



## **2.2 Subdivision urbaine ou rurale**

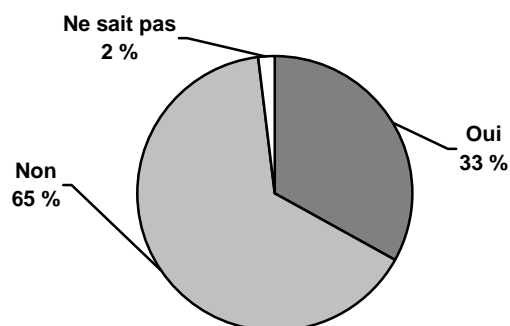
### **2.2.1 Subdivision urbaine**

### **2.2.2 Subdivision rurale**

## 2.2.1 Subdivision urbaine (N = 831)

Un tiers des entreprises urbaines du secteur du commerce (33 %, n = 274) 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.

**Figure E21 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



Près des deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (63 %, n = 526) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 526) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 3 417 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (48 %, n = 252) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E35 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 526)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	252	47,9
6611	Caissiers	114	21,7
0621	Directeurs en commerce de détail	37	7,0
7452	Manutentionnaires	33	6,3
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	29	5,5

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 526), 61 % (n = 322) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 204) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 35 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (5 %, n = 11) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.



La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (26 %, n = 53).

**Tableau E36 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 204)
Manque d'éthique au travail et de motivation	53	26,0
Peu fiable	43	21,1
Rendement insatisfaisant	29	14,2
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	14	6,9
Mauvaise attitude	13	6,4
Indigne de confiance ou malhonnête	6	2,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	5	2,5
Difficultés d'adaptation à l'emploi	5	2,5
Trop jeune	4	2,0
Manque d'expérience	4	2,0
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	3	1,5
Autres	19	9,3
Ne sait pas	6	2,9

Des 3 417 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (83 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E37 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	222	6,5
Diplôme d'un collège communautaire public	294	8,6
Diplôme d'un établissement de formation privé	69	2,0
Diplôme d'études secondaires	2 177	63,7
Études secondaires inachevées	655	19,2
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>3 417</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>526</b>	<b>-</b>

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 = 93) : 39 % des employeurs (n = 36) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 45 % (n = 42) l'ont jugée bonne, 11 % (n = 10) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 3) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 139) : 21 % des employeurs (n = 29) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 60 % (n = 84) l'ont jugée bonne, 14 % (n = 20) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 1 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 37) : 18 % des employeurs (n = 7) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 68 % (n = 25) l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable, 8 % (n = 3) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 403) : 18 % des employeurs (n = 74) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 218) l'ont jugée bonne, 22 %

(n = 88) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 15) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 8) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 7 %.

**Tableau E38 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Immigrants	41	1,3
Étudiants du programme Coop	54	1,7
Personnes handicapées	44	1,4
Autochtones	69	2,1
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>3 236</b>	<b>6,5</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>516<sup>15</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (43 %, n = 360).

**Tableau E39 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 831)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	360	43,3
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	295	35,5
Annonce dans les journaux	278	33,5
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	115	13,8
Curriculum vitæ non sollicités	112	13,5
Affichage interne	109	13,1
Enseignes, circulaires, brochures	51	6,1
Bureau de placement ou agence de recrutement	36	4,3
Annonce sur les babillards communautaires	27	3,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	25	3,0
Annonce à la radio	21	2,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	19	2,3
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	10	1,2
Autres	26	3,2
Ne sait pas	33	4,0

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 59 % des entreprises du secteur du commerce (n = 489) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 489) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 2 280 postes à pourvoir.

Des 2 280 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 785 ou 34 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, la plupart (83 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

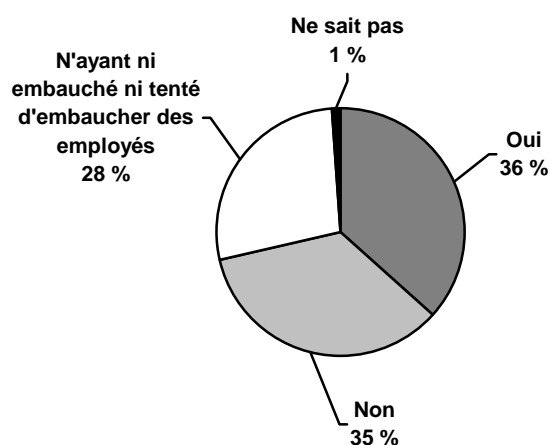
<sup>15</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E40 : Classification des postes vacants – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Permanent	1 897	83,2
Occasionnel ou à contrat	171	7,5
Saisonnier	212	9,3
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>2 280</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>489</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-sept pour cent ( $n = 307$ ) ont éprouvé des difficultés, tandis que 35 % ( $n = 288$ ) n'ont eu aucune difficulté et 28 % ( $n = 229$ ) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E22 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)**



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience (24 %,  $n = 73$ ) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (23 %,  $n = 70$ ).

**Tableau E41 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% (N = 307)
Manque d'expérience	73	23,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	70	22,8
Pénurie de main-d'œuvre	64	20,8
Attentes salariales trop élevées	60	19,5
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	50	16,3
Conditions de travail difficiles	38	12,4
Compétences techniques particulières insuffisantes	32	10,4
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	24	7,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	13	4,2
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	4	1,3
Connaissance des deux langues insuffisante	2	0,7
Lieu de travail	1	0,3
Autres	15	4,9
Ne sait pas	5	1,6

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 307), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (37 %, n = 112) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E42 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Subdivision urbaine**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 307)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	112	36,5
6611	Caissiers	38	12,4
7452	Manutentionnaires	16	5,2
0621	Directeurs en commerce de détail	15	4,9
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	13	4,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (93 %, n = 769). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 62), 85 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 62), la profession de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (37 %, n = 23) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E43 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Subdivision urbaine**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 62)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	23	37,1
0621	Directeurs en commerce de détail	9	14,5
6611	Caissiers	8	12,9

\*Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (58 %, n = 479) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 352), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 850 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (32 %, n = 111).

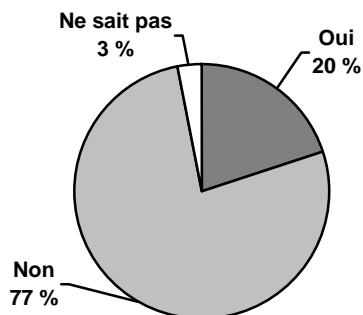
**Tableau E44 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Subdivision urbaine**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 352)
0621	Directeurs en commerce de détail	111	31,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	101	28,7
6611	Caissiers	31	8,8
1411	Commis de bureau généraux	19	5,4
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	13	3,7
7452	Manutentionnaires	13	3,7

\*Réponses multiples acceptées.

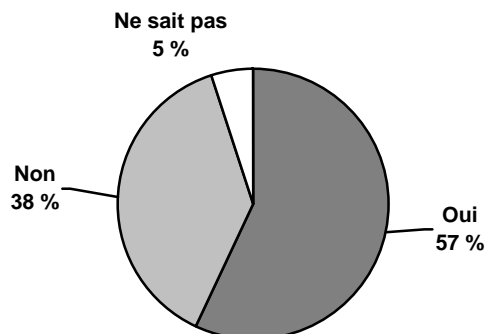
Vingt pour cent des entreprises urbaines du secteur du commerce (n = 168) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E23 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



Plus de la moitié (57 %, n = 95) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 168) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

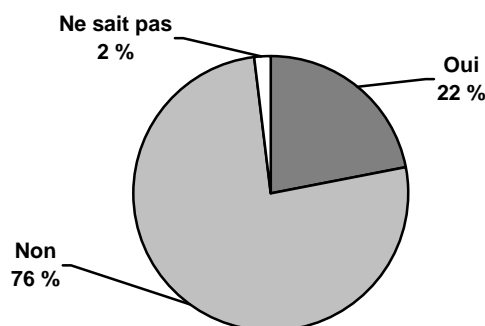
**Figure E24 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Subdivision urbaine (N = 168)



## 2.2.2 Subdivision rurale (N = 642)

Vingt-deux pour cent des entreprises rurales du secteur du commerce (n = 140) 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.

**Figure E25 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)**



Un peu plus de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (56 %, n = 358) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 358) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 587 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (36 %, n = 130) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E45 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 358)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	130	36,3
6611	Caissiers	112	31,3
0621	Directeurs en commerce de détail	20	5,6
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	19	5,3
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	16	4,5

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 358), 74 % (n = 264) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui ont été insatisfaites d'au moins un employé (n = 94) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 35 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (6 %, n = 6) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (35 %, n = 33).

**Tableau E46 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% ( <i>N = 94</i> )
Manque d'éthique au travail et de motivation	33	35,1
Peu fiable	16	17,0
Rendement insatisfaisant	10	10,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	6	6,4
Trop jeune	4	4,3
Manque d'expérience	3	3,2
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	2,1
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	2,1
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	2,1
Mauvaise attitude	1	1,1
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,1
Autres	10	10,6
Ne sait pas	4	4,3

Des 1 587 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la plupart (88 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E47 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	64	4,0
Diplôme d'un collège communautaire public	100	6,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	34	2,1
Diplôme d'études secondaires	968	61,0
Études secondaires inachevées	421	26,5
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 587</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>358</b>	<b>-</b>

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 = 37) : 30 % des employeurs (n = 11) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 60 % (n = 22) l'ont jugée bonne, 8 % (n = 3) l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 60) : 32 % des employeurs (n = 19) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 60 % (n = 36) l'ont jugée bonne, 3 % (n = 2) l'ont jugée convenable et 5 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 26) : 9 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 15 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 255) : 21 % des employeurs (n = 54) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 57 % (n = 146) l'ont jugée bonne, 15 % (n = 37) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 14) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 4) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 5 %.

**Tableau E48 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Immigrants	17	1,2
Étudiants du programme Coop	32	2,2
Personnes handicapées	13	0,8
Autochtones	9	0,6
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 477</b>	<b>4,8</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>354<sup>16</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions rurales, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (50 %, n = 318).

**Tableau E49 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 642)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	318	49,5
Annonce dans les journaux	167	26,0
Curriculum vitæ non sollicités	134	20,9
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	120	18,7
Affichage interne	71	11,1
Annonce sur les babillards communautaires	37	5,8
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	32	5,0
Enseignes, circulaires, brochures	31	4,8
Annonce à la radio	24	3,7
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	17	2,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	10	1,6
Bureau de placement ou agence de recrutement	10	1,6
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	7	1,1
Autres	19	3,0
Ne sait pas	41	6,4

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 47 % des entreprises rurales du secteur du commerce (n = 304) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 304) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir, ce qui représente un total de 1 080 postes à pourvoir.

Des 1 080 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 296 ou 27 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des trois quarts (73 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

<sup>16</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

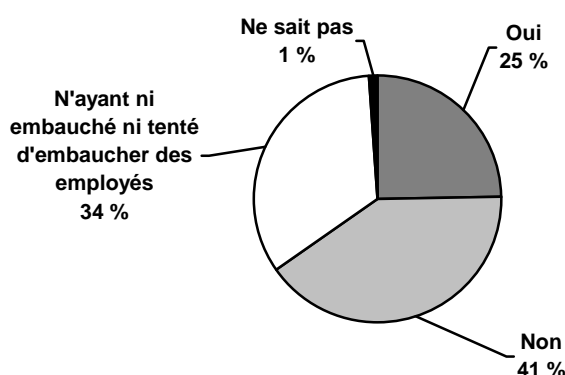


**Tableau E50 : Classification des postes vacants – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Permanent	788	73,3
Occasionnel ou à contrat	106	9,9
Saisonnier	181	16,8
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>1 075</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>302<sup>17</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un quart (25 %, n = 162) ont éprouvé des difficultés, tandis que 41 % (n = 262) n'ont eu aucune difficulté et 34 % (n = 217) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E26 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)**



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient une pénurie de main-d'œuvre (25 %, n = 41) et des attentes salariales trop élevées (19 %, n = 31).

**Tableau E51 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% (N = 162)
Pénurie de main-d'œuvre	41	25,3
Attentes salariales trop élevées	31	19,1
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	30	18,5
Manque d'expérience	29	17,9
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	21	13,0
Conditions de travail difficiles	17	10,5
Compétences techniques particulières insuffisantes	17	10,5
Manque d'intérêt pour l'emploi	11	6,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	8	4,9
Lieu de travail	5	3,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	1,2
Autres	11	6,8
Ne sait pas	1	0,6

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>17</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 162), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (27 %, n = 43) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E52 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 162)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	43	26,5
6611	Caissiers	28	17,3
0621	Directeurs en commerce de détail	12	7,4
7452	Manutentionnaires	6	3,7
6251	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	6	3,7

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (93 %, n = 598). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 44), 51 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 44), les professions de directeur en commerce de détail (27 %, n = 12) et de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (25 %, n = 11) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E53 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 44)
0621	Directeurs en commerce de détail	12	27,3
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	11	25,0
6611	Caissiers	5	11,4

\*Réponses multiples acceptées.

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (61 %, n = 391) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 251), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 454 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (39 %, n = 98).

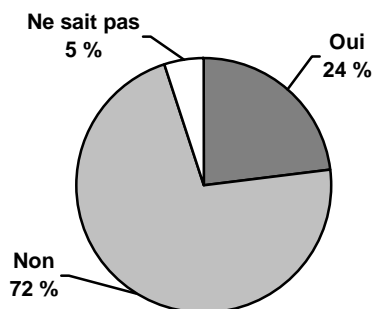
**Tableau E54 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 251)
0621	Directeurs en commerce de détail	98	39,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	65	25,9
6611	Caissiers	22	8,8
3131	Pharmaciens	11	4,4

\*Réponses multiples acceptées.

Près d'un quart des entreprises rurales du secteur du commerce (24 %, n = 151) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E27 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



Près de la moitié (44 %, n = 66) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 151) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E28 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Subdivision rurale (N = 151)



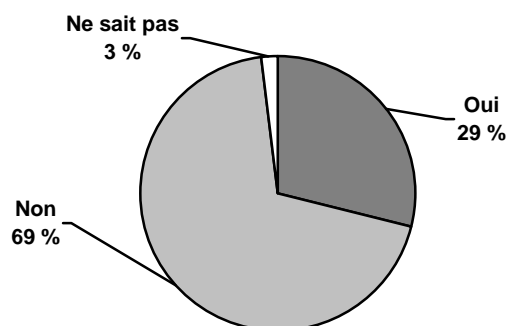
## **2.3 Régions économiques**

- 2.3.1 Région du Centre**
- 2.3.2 Région du Nord-Est**
- 2.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 2.3.4 Région du Sud-Est**
- 2.3.5 Région du Sud-Ouest**

### 2.3.1 Région du Centre (N = 304)

Vingt-neuf pour cent des entreprises de commerce de la région du Centre (n = 87) 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.

**Figure E29 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Région du Centre (N = 304)



Plus de la moitié des entreprises de commerce de la région du Centre (58 %, n = 176) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 176) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 190 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (49 %, n = 86) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E55 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 176)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	86	48,9
6611	Caissiers	48	27,1
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	9	5,0
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	8	4,3
1411	Commis de bureau généraux	8	4,5

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 176), 63 % (n = 110) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 66) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 36 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (8 %, n = 5) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (29 %, n = 19) et le peu de fiabilité démontrée par les employés (26 %, n = 17).

**Tableau E56 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 66)
Manque d'éthique au travail et de motivation	19	28,7
Peu fiable	17	26,2
Rendement insatisfaisant	6	9,5
Mauvaise attitude	6	8,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	6,4
Indigne de confiance ou malhonnête	3	5,1
Manque d'expérience	2	3,4
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	3,0
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	1	1,7
Trop jeune	1	1,3
Autres	2	3,0
Ne sait pas	2	3,0

Des 1 190 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la plupart (78 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E57 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	124	10,4
Diplôme d'un collège communautaire public	106	8,9
Diplôme d'un établissement de formation privé	31	2,6
Diplôme d'études secondaires	784	65,9
Études secondaires inachevées	143	12,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 190</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>176</b>	<b>-</b>

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 = 35) : 38 % des employeurs (n = 13) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 50 % (n = 17) l'ont jugée bonne, 10 % (n = 3) l'ont jugée convenable et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 38) : 21 % des employeurs (n = 8) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 22) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 4) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 6 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 17) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 13 l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 134) : 12 % des employeurs (n = 16) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 63 % (n = 84) l'ont jugée bonne, 21 % (n = 28) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 10 %.

**Tableau E58 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	%
Immigrants	25	2,1
Étudiants du programme Coop	19	1,6
Personnes handicapées	18	1,5
Autochtones	56	4,8
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 172</b>	<b>10,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>174<sup>18</sup></b>	<b>-</b>

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 le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (50 %, n = 152).

**Tableau E59 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 304)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	152	49,8
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	95	31,1
Annonce dans les journaux	95	31,1
Affichage interne	52	17,2
Curriculum vitæ non sollicités	37	12,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	36	11,9
Enseignes, circulaires, brochures	16	5,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	11	3,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	9	2,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	8	2,5
Annonce sur les babillards communautaires	5	1,7
Annonce à la radio	4	1,5
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	3	1,0
Autres	10	3,4
Ne sait pas	13	4,4

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 55 % des entreprises de commerce de la région du Centre (n = 166) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 166) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 967 postes à pourvoir.

Des 967 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 267 ou 28 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, un peu plus des trois quarts (77 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

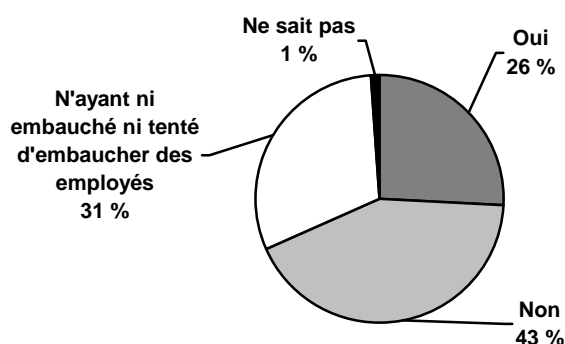
<sup>18</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E60 : Classification des postes vacants – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	%
Permanent	740	76,5
Occasionnel ou à contrat	52	5,4
Saisonnier	175	18,1
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>967</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>166</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Vingt-six pour cent ( $n = 78$ ) ont éprouvé des difficultés, tandis que 43 % ( $n = 129$ ) n'ont eu aucune difficulté et 31 % ( $n = 96$ ) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E30 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Région du Centre (N = 304)**



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants ( $n = 78$ ), la raison principale invoquée pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (21 %,  $n = 16$ ).

**Tableau E61 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Centre**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 78)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	16	20,6
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	14	18,1
Manque d'expérience	13	17,0
Conditions de travail difficiles	13	17,0
Attentes salariales trop élevées	13	16,6
Pénurie de main-d'œuvre	12	15,5
Compétences techniques particulières insuffisantes	6	8,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	5	6,9
Manque d'intérêt pour l'emploi	4	5,1
Lieu de travail	1	1,1
Autres	1	1,4
Ne sait pas	3	4,3

\*Réponses multiples acceptées.



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 78), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (26 %, n = 21) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E62 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Centre**

<b>Code CNP</b>	<b>Appellation d'emploi</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 78)</b>
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	21	26,4
6611	Caissiers	11	13,7
7452	Manutentionnaires	6	7,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (93 %, n = 284). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 20), 30 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 20), la profession de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (n = 9) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>19</sup>.

La majorité des entreprises de ce secteur (60 %, n = 183) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 121), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 243 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail (35 %, n = 42) et les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (33 %, n = 40) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

**Tableau E63 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Région du Centre**

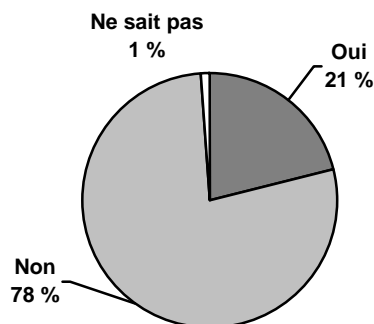
<b>Code CNP</b>	<b>Appellation d'emploi</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 121)</b>
0621	Directeurs en commerce de détail	42	34,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	40	33,1
6611	Caissiers	11	8,9
1411	Commis de bureau généraux	7	5,6
3131	Pharmaciens	5	4,0

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>19</sup> Réponses multiples acceptées.

Près d'un quart des entreprises du secteur du commerce de la région du Centre (21 %, n = 64) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E31 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Région du Centre (N = 304)



Environ la moitié des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (49 %, n = 32) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

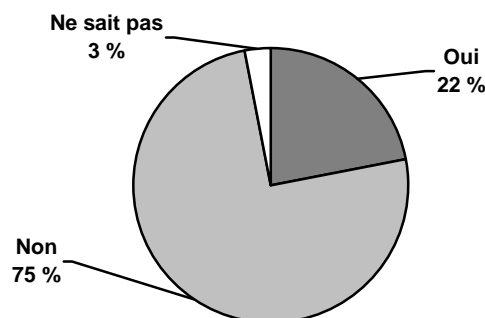
**Figure E32 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Région du Centre (N = 64)



### 2.3.2 Région du Nord-Est (N = 317)

Vingt-deux pour cent des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (n = 70) 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.

**Figure E33 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)**



Plus de la moitié des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (58 %, n = 183) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 183) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 847 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (44 %, n = 80) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E64 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Nord-Est**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 183)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	80	43,7
6611	Caissiers	56	30,5
0621	Directeurs en commerce de détail	16	8,5
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	12	6,5
6621	Préposés de stations-service	8	4,3

\*Réponses multiples acceptées.

Près des trois quarts des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (72 %, n = 131) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 52) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 29 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (4 %, n = 2) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (18 %, n = 9).

**Tableau E65 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 52)
Manque d'éthique au travail et de motivation	9	17,9
Peu fiable	8	15,7
Rendement insatisfaisant	7	13,5
Mauvaise attitude	4	8,6
Difficultés d'adaptation à l'emploi	4	8,1
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	6,5
Trop jeune	3	5,4
Manque d'expérience	1	2,2
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	1,6
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	1,6
Autres	9	17,3
Ne sait pas	1	1,6

Des 847 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la grande majorité (86 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E66 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	42	5,0
Diplôme d'un collège communautaire public	65	7,6
Diplôme d'un établissement de formation privé	16	1,9
Diplôme d'études secondaires	471	55,6
Études secondaires inachevées	254	30,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>847</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>183</b>	<b>-</b>

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 = 18) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 48) : 33 % des employeurs (n = 16) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 57 % (n = 27) l'ont jugée bonne, 8 % (n = 4) l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 12) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 10 l'ont jugée bonne et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 132) : 27 % des employeurs (n = 36) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 55 % (n = 72) l'ont jugée bonne, 14 % (n = 18) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 5) l'ont jugée médiocre et 1 % (n = 2) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 8 %.

**Tableau E67 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	%
Immigrants	6	0,8
Étudiants du programme Coop	22	3,0
Personnes handicapées	16	2,1
Autochtones	12	1,6
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>745</b>	<b>7,5</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>179<sup>20</sup></b>	<b>-</b>

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 le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (42 %, n = 133).

**Tableau E68 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 317)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	133	42,0
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	85	26,8
Annonce dans les journaux	78	24,5
Curriculum vitae non sollicités	61	19,2
Affichage interne	31	9,9
Annonce sur les babillards communautaires	19	6,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	18	5,7
Enseignes, circulaires, brochures	17	5,3
Annonce à la radio	16	4,9
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	10	3,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	7	2,3
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	4	1,2
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	3	1,0
Bureau de placement ou agence de recrutement	3	0,9
Autres	9	2,9
Ne sait pas	20	6,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 50 % des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (n = 159) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 159) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir, ce qui représente un total de 555 postes à pourvoir.

Des 555 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 132 ou 24 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, un peu plus des trois quarts (78 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

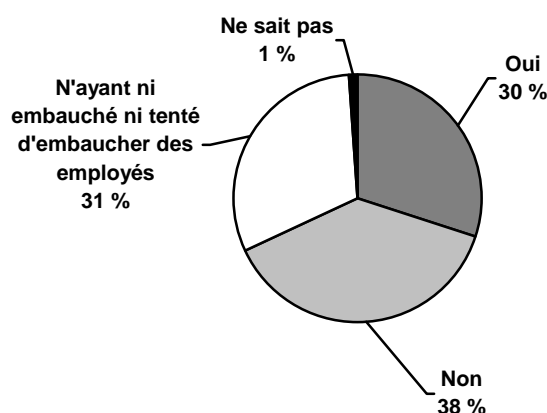
<sup>20</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E69 : Classification des postes vacants – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	%
Permanent	426	77,5
Occasionnel ou à contrat	43	7,8
Saisonnier	82	14,9
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>550</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>158<sup>21</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente pour cent (n = 95) ont éprouvé des difficultés, tandis que 38 % (n = 121) n'ont eu aucune difficulté et 31 % (n = 99) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E34 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)**



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 95), les raisons principales invoquées étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (25 %, n = 24) et une pénurie de main-d'œuvre (25 %, n = 24).

**Tableau E70 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Nord-Est**

	<i>n</i>	% (N = 95)
Manque d'expérience	24	25,3
Pénurie de main-d'œuvre	24	25,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	18	18,5
Compétences techniques particulières insuffisantes	14	14,6
Attentes salariales trop élevées	14	14,6
Conditions de travail difficiles	10	10,7
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	9	9,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	8	8,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	5	5,4
Connaissance des deux langues insuffisante	1	1,2
Autres	10	10,4

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>21</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 95), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (38 %, n = 36) était le poste le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E71 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Nord-Est**

<b>Code CNP</b>	<b>Appellation d'emploi</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 95)</b>
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	36	37,5
6611	Caissiers	16	17,0
0621	Directeurs en commerce de détail	6	6,8
6242	Cuisiniers	4	4,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (94 %, n = 298). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 19), 23 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 19), la profession de directeurs en commerce de détail (n = 5) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>22</sup>.

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (62 %, n = 195) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 122), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 251 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail (40 %, n = 49) et les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (26 %, n = 32) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

**Tableau E72 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Région du Nord-Est**

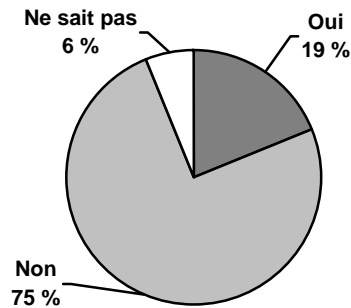
<b>Code CNP</b>	<b>Appellation d'emploi</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 122)</b>
0621	Directeurs en commerce de détail	49	40,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	32	26,1
6611	Caissiers	7	5,5

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>22</sup> Réponses multiples acceptées.

Dix-neuf pour cent des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (n = 61) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E35 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



Plus de la moitié (53 %, n = 32) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 61) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E36 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Région du Nord-Est (N = 61)

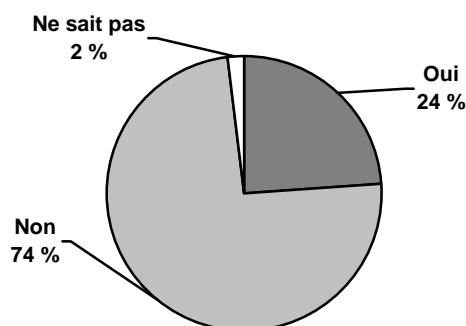




### 2.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 230)

Environ un quart des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (24 %, n = 55) 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.

**Figure E37 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



Un peu plus de la moitié des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (55 %, n = 125) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 125) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 465 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (40 %, n = 50) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E73 :** Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 125)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	50	39,6
6611	Caissiers	24	19,4
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	9	7,4
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	8	6,1
0621	Directeurs en commerce de détail	7	5,4
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7	5,9

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 125), 69 % (n = 86) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 40) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 36 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (5 %, n = 2) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (31 %, n = 12).

**Tableau E74 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 40)
Manque d'éthique au travail et de motivation	12	30,5
Rendement insatisfaisant	7	17,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	5	12,7
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	3	6,4
Mauvaise attitude	2	5,6
Peu fiable	2	4,3
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	2,8
Manque d'expérience	1	2,1
Indigne de confiance ou malhonnête	1	2,1
Autres	4	10,6
Ne sait pas	2	5,0

Des 465 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (85 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E75 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	12	2,6
Diplôme d'un collège communautaire public	48	10,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	10	2,2
Diplôme d'études secondaires	253	54,4
Études secondaires inachevées	144	31,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>465</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>125</b>	<b>-</b>

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 = 10) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 6 l'ont jugée bonne et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 27) : 11 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et 2 étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 6) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 2 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 86) : 14 % des employeurs (n = 12) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 50) l'ont jugée bonne, 19 % (n = 16) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 5) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 3) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 7 %.

**Tableau E76 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	%
Immigrants	8	1,8
Étudiants du programme Coop	15	3,3
Personnes handicapées	4	0,9
Autochtones	4	0,9
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>457</b>	<b>6,9</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>125<sup>23</sup></b>	<b>-</b>

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 le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (48 %, n = 109).

**Tableau E77 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 230)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	109	47,5
Annonce dans les journaux	77	33,6
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	55	23,9
Curriculum vitæ non sollicités	55	23,7
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	23	9,9
Affichage interne	20	8,6
Annonce à la radio	19	8,1
Enseignes, circulaires, brochures	6	2,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	5	2,3
Annonce sur les babillards communautaires	5	2,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	1,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	3	1,3
Bureau de placement ou agence de recrutement	2	1,0
Autres	4	3,2
Ne sait pas	12	5,0

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 49 % des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (n = 112) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 112) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir, ce qui représente un total de 325 postes à pourvoir.

Des 325 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 120 ou 37 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, la plupart (83 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

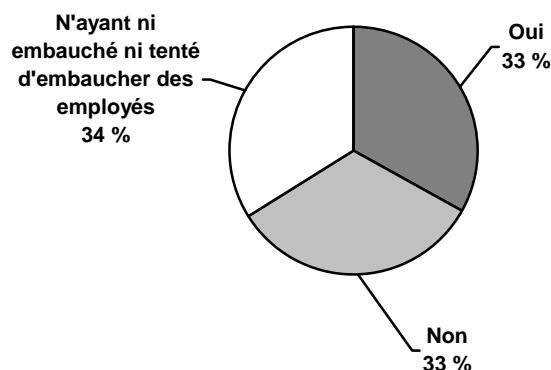
<sup>23</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E78 : Classification des postes vacants – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	%
Permanent	271	83,4
Occasionnel ou à contrat	20	6,2
Saisonnier	35	10,8
<b>Nombre total de postes vacants</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>112</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-trois pour cent ( $n = 76$ ) ont éprouvé des difficultés, tandis que 33 % ( $n = 76$ ) n'ont eu aucune difficulté et 34 % ( $n = 78$ ) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E38 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)**



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants ( $n = 76$ ), les raisons principales invoquées étaient le manque d'expérience des employés potentiels (29 %,  $n = 22$ ) et une pénurie de main-d'œuvre (26 %,  $n = 19$ ).

**Tableau E79 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Nord-Ouest**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 76)
Manque d'expérience	22	29,3
Pénurie de main-d'œuvre	19	25,7
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	17	21,9
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	16	20,4
Attentes salariales trop élevées	15	19,7
Compétences techniques particulières insuffisantes	11	14,1
Conditions de travail difficiles	7	9,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	6	7,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	5	6,3
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	3	4,1
Lieu de travail	1	1,1
Autres	8	10,8

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 76), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (40 %, n = 30) était le poste le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E80 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Nord-Ouest**

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 76)</i>
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	30	39,7
6611	Caissiers	7	9,3
0621	Directeurs en commerce de détail	5	6,7

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la plupart des entreprises du secteur du commerce (95 %, n = 218). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 13), 14 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 13), la profession de directeurs en commerce de détail (n = 6) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>24</sup>.

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (61 %, n = 140) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 90), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 143 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail (42 %, n = 38) et les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (28 %, n = 25) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

**Tableau E81 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Région du Nord-Ouest**

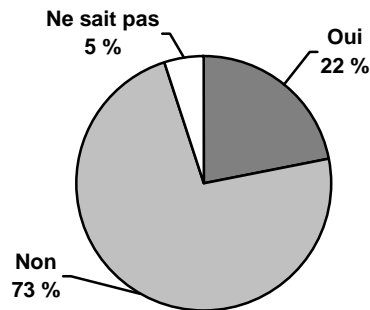
<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 90)</i>
0621	Directeurs en commerce de détail	38	41,7
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	25	27,6
6611	Caissiers	5	5,0

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>24</sup> Réponses multiples acceptées.

Vingt-deux pour cent des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (n = 50) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E39 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



Environ la moitié des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (49 %, n = 25) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

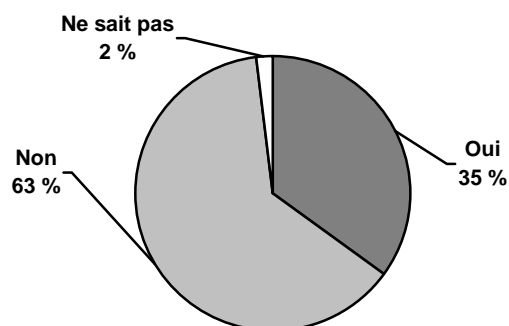
**Figure E40 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 50)



### 2.3.4 Région du Sud-Est (N = 333)

Trente-cinq pour cent des entreprises de commerce de la région du Sud-Est (n = 118) 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.

**Figure E41 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



Plus des deux tiers des entreprises de commerce de la région du Sud-Est (69 %, n = 230) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 230) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 545 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (43 %, n = 99) et les caissiers (25 %, n = 58) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E82 :** Trois professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 125)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	99	43,1
6611	Caissiers	58	25,0
7452	Manutentionnaires	21	9,3

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 230), 62 % (n = 143) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 87) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 33 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (4 %, n = 3) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (28 %, n = 25) et le peu de fiabilité démontrée par les employés (22 %, n = 19).

**Tableau E83 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 87)
Manque d'éthique au travail et de motivation	25	28,4
Peu fiable	19	21,6
Rendement insatisfaisant	15	17,4
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	6	6,4
Trop jeune	4	4,8
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	2,3
Mauvaise attitude	2	2,3
Manque d'expérience	2	2,3
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	1,3
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	1,0
Autres	5	6,1
Ne sait pas	4	4,8

Des 1 545 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (86 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E84 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	63	4,1
Diplôme d'un collège communautaire public	127	8,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	24	1,6
Diplôme d'études secondaires	975	63,1
Études secondaires inachevées	355	23,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 545</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>230</b>	<b>-</b>

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 = 36) : 41 % des employeurs (n = 15) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 40 % (n = 14) l'ont jugée bonne, 17 % (n = 6) l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 66) : 17 % des employeurs (n = 11) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 67 % (n = 44) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 8) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 16) : 7 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 6 l'ont jugée bonne et 2 l'ont jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 176) : 18 % des employeurs (n = 31) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 95) l'ont jugée bonne, 21 % (n = 37) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 7) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 5) étaient incertains.



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 3 %.

**Tableau E85 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	%
Immigrants	9	0,6
Étudiants du programme Coop	19	1,2
Personnes handicapées	13	0,8
Autochtones	5	0,3
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 539</b>	<b>2,9</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>227<sup>25</sup></b>	<b>-</b>

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 le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (42 %, n = 138).

**Tableau E86 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 333)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	138	41,5
Annonce dans les journaux	112	33,7
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	89	26,7
Curriculum vitæ non sollicités	50	15,1
Affichage interne	47	14,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	45	13,4
Enseignes, circulaires, brochures	28	8,5
Bureau de placement ou agence de recrutement	18	5,5
Annonce sur les babillards communautaires	15	4,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	8	2,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	5	1,6
Annonce à la radio	5	1,4
Autres	14	4,1
Ne sait pas	12	3,6

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 62 % des entreprises de commerce de la région du Sud-Est (n = 206) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 206) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 907 postes à pourvoir.

Des 907 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 381 ou 42 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, la plupart (91 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

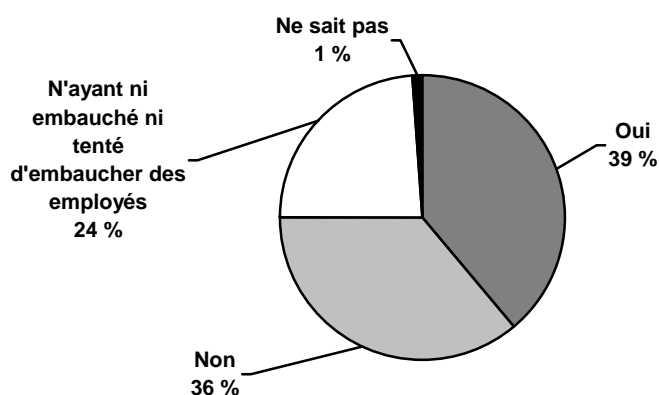
<sup>25</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E87 : Classification des postes vacants – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	%
Permanent	828	91,3
Occasionnel ou à contrat	39	4,3
Saisonnier	40	4,4
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>907</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>206</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Plus d'un tiers (39 %, n = 131) ont éprouvé des difficultés, tandis que 36 % (n = 120) n'ont eu aucune difficulté et 24 % (n = 80) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E42 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)**



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 131), les raisons principales invoquées pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient une pénurie de main-d'œuvre (24 %, n = 32) et des attentes salariales trop élevées (23 %, n = 31).

**Tableau E88 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Sud-Est**

	<i>n</i>	% (N = 131)
Pénurie de main-d'œuvre	32	24,1
Attentes salariales trop élevées	31	23,4
Manque d'expérience	27	20,4
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	26	20,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	17	13,3
Conditions de travail difficiles	15	11,2
Compétences techniques particulières insuffisantes	14	10,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	8	5,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	6	4,7
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	1,5
Lieu de travail	2	1,3
Connaissance des deux langues insuffisante	1	0,9
Autres	5	3,7
Ne sait pas	2	1,5

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 131), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (29 %, n = 39) était le poste le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E89 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Sud-Est**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 131)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	39	29,4
6611	Caissiers	22	16,6
7452	Manutentionnaires	9	6,6

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (90 %, n = 298). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 35), 48 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

La profession de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (41 %, n = 14) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E90 : Quatre professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Sud-Est**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 35)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	14	41,1
0621	Directeurs en commerce de détail	5	12,9
6611	Caissiers	3	8,9
7452	Manutentionnaires	2	5,6

\*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (55 %, n = 184) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 149), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 369 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (26 %, n = 39) et les directeurs en commerce de détail (25 %, n = 37) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

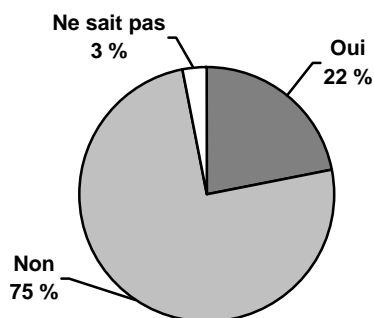
**Tableau E91 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Région du Sud-Est**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 149)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	39	26,4
0621	Directeurs en commerce de détail	37	25,1
6611	Caissiers	20	13,3
1411	Commis de bureau généraux	10	6,6
7452	Manutentionnaires	9	5,9

\*Réponses multiples acceptées.

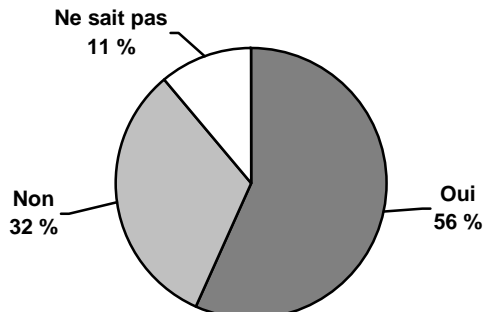
Vingt-deux pour cent des entreprises de commerce de la région du Sud-Est (n = 72) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E43 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



Un peu plus de la moitié des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (56 %, n = 41) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

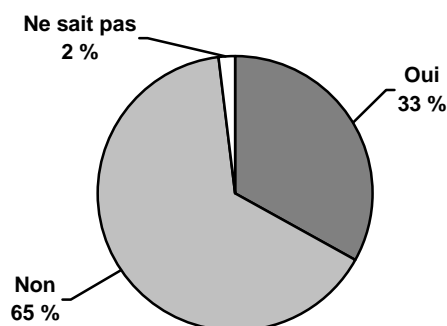
**Figure E44 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Région du Sud-Est (N = 72)



### 2.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 297)

Un tiers des entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest (33 %, n = 98) 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.

**Figure E45 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



Près des deux tiers des entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest (61 %, n = 182) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 182) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 147 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (44 %, n = 80) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E92 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 182)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	80	43,9
6611	Caissiers	38	20,9
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	13	6,9
0621	Directeurs en commerce de détail	12	6,8
1452	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	11	6,0

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 182), 65 % (n = 118) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 64) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 39 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (8 %, n = 5) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (35 %, n = 23).

**Tableau E93 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	<i>% (N = 64)</i>
Manque d'éthique au travail et de motivation	23	35,0
Peu fiable	16	24,9
Rendement insatisfaisant	6	8,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	3,5
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	3,5
Indigne de confiance ou malhonnête	2	3,5
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	1,7
Mauvaise attitude	1	1,7
Manque d'expérience	1	1,3
Autres	9	14,4
Ne sait pas	1	1,7

Des 1 147 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la plupart (86 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E94 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	63	5,5
Diplôme d'un collège communautaire public	71	6,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	26	2,3
Diplôme d'études secondaires	789	68,8
Études secondaires inachevées	198	17,3
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 147</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>182</b>	<b>-</b>

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 = 37) : 38 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 45 % (n = 16) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 4) l'ont jugée convenable, 38 % (n = 14) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 31) : 9 % des employeurs (n = 3) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 62 % (n = 19) l'ont jugée bonne, 22 % (n = 7) l'ont jugée convenable et 7 % (n = 2) l'ont jugée médiocre.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 13) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 9 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 142) : 24 % des employeurs (n = 35) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 48 % (n = 69) l'ont jugée bonne, 22 % (n = 31) l'ont jugée convenable et 6 % (n = 8) l'ont jugée médiocre.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 4 %.

**Tableau E95 : Classification des nouveaux employés – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	%
Immigrants	12	1,2
Étudiants du programme Coop	13	1,3
Personnes handicapées	10	1,0
Autochtones	8	0,8
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>985</b>	<b>4,3</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>178<sup>26</sup></b>	<b>-</b>

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 le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (48 %, n = 143).

**Tableau E96 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 297)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	143	48,2
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	110	37,2
Annonce dans les journaux	93	31,3
Curriculum vitæ non sollicités	38	12,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	35	11,7
Affichage interne	32	10,8
Bureau de placement ou agence de recrutement	18	6,1
Annonce sur les babillards communautaires	18	6,0
Enseignes, circulaires, brochures	17	5,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	7	2,4
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	6	2,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	1,4
Autres	9	3,2
Ne sait pas	16	5,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 56 % des entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest (n = 165) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 165) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 730 postes à pourvoir.

Des 730 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 235 ou 32 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, environ les trois quarts (74 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

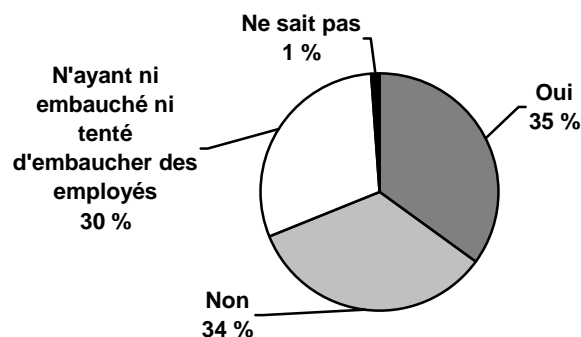
<sup>26</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E97 : Classification des postes vacants – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	%
Permanent	539	73,8
Occasionnel ou à contrat	130	17,8
Saisonnier	62	8,5
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>730</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>165</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus du tiers (35 %, n = 103) ont éprouvé des difficultés, tandis que 34 % (n = 101) n'ont eu aucune difficulté et 30 % (n = 90) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E46 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)**



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 103), la raison principale invoquée pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, n = 29).

**Tableau E98 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Commerce – Région du Sud-Ouest**

	<i>n</i>	% (N = 103)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	29	27,9
Attentes salariales trop élevées	21	20,8
Manque d'expérience	21	19,9
Pénurie de main-d'œuvre	20	19,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	17	16,1
Conditions de travail difficiles	12	11,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	10	9,6
Compétences particulières insuffisantes	6	5,7
Lieu de travail	2	1,9
Manque d'intérêt pour l'emploi	1	1,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	1,1
Autres	2	2,2
Ne sait pas	1	1,1

\*Réponses multiples acceptées.



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 103), le poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (37 %, n = 38) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E99 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Commerce – Région du Sud-Ouest**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 103)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	38	36,6
6611	Caissiers	11	10,6
0621	Directeurs en commerce de détail	5	4,7
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	6	6,0

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur du commerce (93 %, n = 276). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 21), 24 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 21), les professions de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (n = 6) et de caissier (n = 4) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>27</sup>.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (57 %, n = 170) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 128), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 337 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (34 %, n = 43).

**Tableau E100 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Commerce – Région du Sud-Ouest**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 128)
0621	Directeurs en commerce de détail	43	33,6
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	33	25,8
6611	Caissiers	12	9,3
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	6	4,9
1411	Commis de bureau généraux	6	4,9
3131	Pharmaciens	6	4,6

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>27</sup> Réponses multiples acceptées.

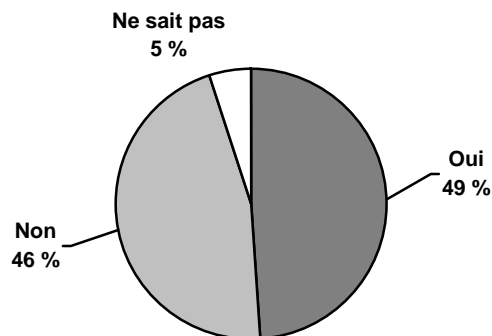
Près d'un quart des entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest (23 %, n = 69) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E47 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



Environ la moitié des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (49 %, n = 34) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E48 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 69)



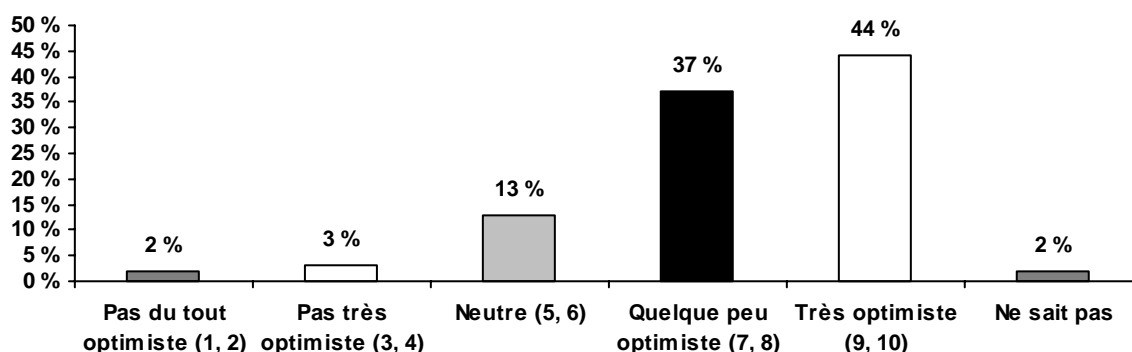
### **3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises**

### **3.1 Aperçu provincial**

### 3.1 Aperçu provincial (N = 1 482)

Les entreprises 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 ». La majorité des entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 548) ou très optimistes (44 %, n = 644) par rapport à l'avenir.

**Figure E49 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 1 193) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (43 %, n = 508).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 185) indiquent surtout que l'économie est instable (24 %, n = 44) ou que l'avenir est incertain (21 %, n = 39), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 75) indiquent que l'avenir est incertain (30 %, n = 22) ou que l'économie est instable (24 %, n = 18).

**Tableau E101 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Aperçu provincial**

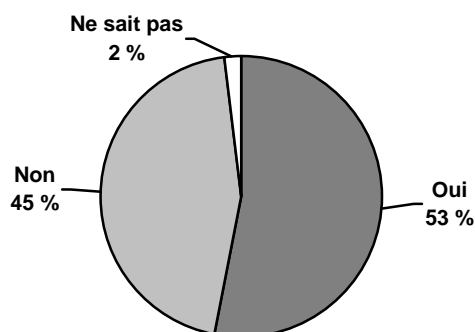
<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 1 193)</b>
Les affaires vont bien	508	42,6
Secteur ou entreprise en croissance	283	23,7
Entreprise bien établie	216	18,1
L'avenir est incertain	35	2,9
L'économie est instable	34	2,8
Augmentation de la concurrence	24	2,0
Les affaires ne vont pas bien	21	1,8
Pénurie de main-d'œuvre	20	1,7
Changement dans les taux de change	11	0,9
Augmentation des coûts d'exploitation	9	0,8
Autres	154	12,8
Ne sait pas/aucune réponse	74	6,2
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 185)</b>
L'économie est instable	44	23,5
L'avenir est incertain	39	21,2
Les affaires ne vont pas bien	27	14,4
Augmentation de la concurrence	21	11,6
Augmentation des coûts d'exploitation	14	7,3
Pénurie de main-d'œuvre	13	6,9
Changement dans les taux de change	6	3,2
Les affaires vont bien	4	2,3
Entreprise bien établie	4	2,0
Secteur ou entreprise en croissance	2	1,1
Évolue dans le secteur public	1	0,5

Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	0,5
Autres	25	13,7
Ne sait pas/aucune réponse	9	4,7
<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 75)</b>
L'avenir est incertain	22	29,9
L'économie est instable	18	23,9
Les affaires ne vont pas bien	13	17,4
Augmentation des coûts d'exploitation	6	8,3
Augmentation de la concurrence	6	8,3
Changement dans les taux de change	6	7,6
Pénurie de main-d'œuvre	4	4,9
Les affaires vont bien	1	1,5
Autres	8	11,0
Ne sait pas/aucune réponse	3	4,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises du secteur du commerce (53 %, n = 792) a subi des changements importants.

**Figure E50 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)**



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 792), la hausse des prix du carburant (48 %, n = 378) et un changement dans les taux de change (37 %, n = 294) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

**Tableau E102 : Changements subis\* – Commerce – Aperçu provincial**

	<b>n</b>	<b>% (N = 792)</b>
Hausse des prix du carburant	378	47,8
Changement dans les taux de change	294	37,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	128	16,1
Ralentissement de l'économie	108	13,6
Législation gouvernementale	79	10,0
Augmentation de la concurrence	66	8,3
Déclin de certains secteurs	53	6,6
Augmentations du salaire minimum	17	2,1
Augmentation des taux d'assurance	13	1,6
Croissance de l'économie	10	1,2
Pénurie de main-d'œuvre	8	1,0
Autres	137	17,3
Ne sait pas	4	0,5

\*Réponses multiples acceptées.

## **3.2 Subdivision urbaine ou rurale**

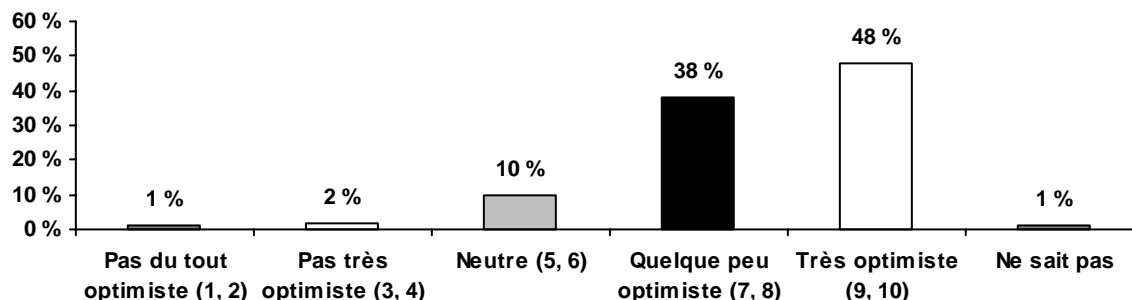
### **3.2.1 Subdivision urbaine**

### **3.2.2 Subdivision rurale**

### 3.2.1 Subdivision urbaine (N = 831)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (38 %, n = 314) ou très optimistes (48 %, n = 398) par rapport à l'avenir.

**Figure E51 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 712) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (45 %, n = 318).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 80) indiquent surtout que l'économie est instable (28 %, n = 22) ou que l'avenir est incertain (24 %, n = 19), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 27) indiquent que l'avenir est incertain (n = 10).

**Tableau E103 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Subdivision urbaine**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 712)</b>
Les affaires vont bien	318	44,7
Secteur ou entreprise en croissance	191	26,8
Entreprise bien établie	139	19,5
L'économie est instable	20	2,8
L'avenir est incertain	19	2,7
Augmentation de la concurrence	15	2,1
Les affaires ne vont pas bien	10	1,4
Pénurie de main-d'œuvre	7	1,0
Augmentation des coûts d'exploitation	5	0,7
Changement dans les taux de change	3	0,4
Offre d'un service essentiel	2	0,3
Autres	76	10,6
Ne sait pas/aucune réponse	37	5,2
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 80)</b>
L'économie est instable	22	27,5
L'avenir est incertain	19	23,8
Les affaires ne vont pas bien	10	12,5
Augmentation de la concurrence	10	12,5
Augmentation des coûts d'exploitation	6	7,5
Pénurie de main-d'œuvre	6	7,5
Les affaires vont bien	3	3,8
Entreprise bien établie	1	1,3
Secteur ou entreprise en croissance	1	1,3
Autres	9	11,3
Ne sait pas/aucune réponse	4	5,0

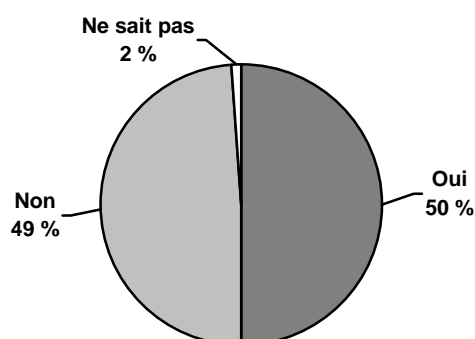


<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 27)</b>
L'avenir est incertain	10	37,0
Les affaires ne vont pas bien	4	14,8
Augmentation de la concurrence	4	14,8
Augmentation des coûts d'exploitation	4	14,8
L'économie est instable	3	11,1
Changement dans les taux de change	2	7,4
Les affaires vont bien	1	3,7
Pénurie de main-d'œuvre	1	3,7
Autres	2	7,4
Ne sait pas	2	7,4

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de la moitié des entreprises urbaines du secteur du commerce (50 %, n = 411) a subi des changements importants.

**Figure E52 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 411), la hausse des prix du carburant (48 %, n = 197) et un changement dans les taux de change (40 %, n = 165) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

**Tableau E104 :** Changements subis\* – Commerce – Subdivision urbaine

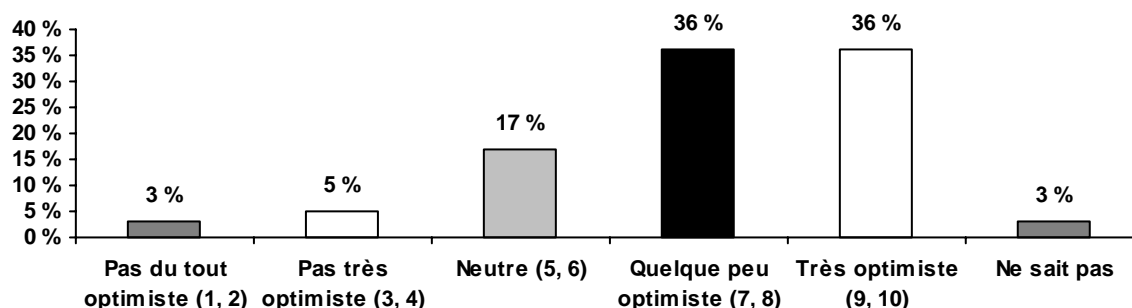
	<b>n</b>	<b>% (N = 411)</b>
Hausse des prix du carburant	197	47,9
Changement dans les taux de change	165	40,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	69	16,8
Ralentissement de l'économie	49	11,9
Législation gouvernementale	46	11,2
Augmentation de la concurrence	36	8,8
Déclin de certains secteurs	24	5,8
Augmentations du salaire minimum	8	1,9
Croissance de l'économie	7	1,7
Augmentation des taux d'assurance	4	1,0
Pénurie de main-d'œuvre	3	0,7
Autres	62	15,1
Ne sait pas	3	0,7

\*Réponses multiples acceptées.

### 3.2.2 Subdivision rurale (N = 642)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,6 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (36 %, n = 230) ou très optimistes (36 %, n = 231) par rapport à l'avenir.

**Figure E53 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 461) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (38 %, n = 177).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 111) indiquent surtout que l'économie est instable (19 %, n = 21) ou que l'avenir est incertain (19 %, n = 21), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 52) indiquent que l'économie est instable (33 %, n = 17).

**Tableau E105 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Subdivision rurale**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 461)</b>
Les affaires vont bien	177	38,4
Secteur ou entreprise en croissance	80	17,4
Entreprise bien établie	70	15,2
L'avenir est incertain	16	3,5
Pénurie de main-d'œuvre	14	3,0
L'économie est instable	13	2,8
Les affaires ne vont pas bien	12	2,6
Changement dans les taux de change	9	2,0
Augmentation de la concurrence	8	1,7
Offre d'un service essentiel	5	1,1
Augmentation des coûts d'exploitation	4	0,9
Autres	72	15,6
Ne sait pas/aucune réponse	38	8,2
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 111)</b>
L'économie est instable	21	18,9
L'avenir est incertain	21	18,9
Les affaires ne vont pas bien	17	15,3
Augmentation de la concurrence	12	10,8
Augmentation des coûts d'exploitation	8	7,2
Pénurie de main-d'œuvre	7	6,3
Changement dans les taux de change	7	6,3
Entreprise bien établie	3	2,7
Les affaires vont bien	1	0,9
Secteur ou entreprise en croissance	1	0,9
Évolue dans le secteur public	1	0,9

Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	0,9
Autres	18	16,2
Ne sait pas/aucune réponse	5	4,5
<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 52)</b>
L'économie est instable	17	32,7
L'avenir est incertain	13	25,0
Les affaires ne vont pas bien	10	19,2
Changement dans les taux de change	4	7,7
Pénurie de main-d'œuvre	3	5,8
Augmentation des coûts d'exploitation	2	3,8
Augmentation de la concurrence	2	3,8
Autres	7	13,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	1,9

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de la majorité des entreprises rurales du secteur du commerce (60 %, n = 386) a subi des changements importants.

**Figure E54 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 386), la hausse des prix du carburant (48 %, n = 184) et un changement dans les taux de change (33 %, n = 128) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

**Tableau E106 :** Changements subis\* – Commerce – Subdivision rurale

	<b>n</b>	<b>% (N = 386)</b>
Hausse des prix du carburant	184	47,7
Changement dans les taux de change	128	33,2
Ralentissement de l'économie	62	16,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	59	15,3
Législation gouvernementale	32	8,3
Déclin de certains secteurs	30	7,8
Augmentation de la concurrence	30	7,8
Augmentation des taux d'assurance	10	2,6
Augmentations du salaire minimum	9	2,3
Pénurie de main-d'œuvre	5	1,3
Croissance de l'économie	2	0,5
Autres	78	20,2
Ne sait pas	1	0,3

\*Réponses multiples acceptées.

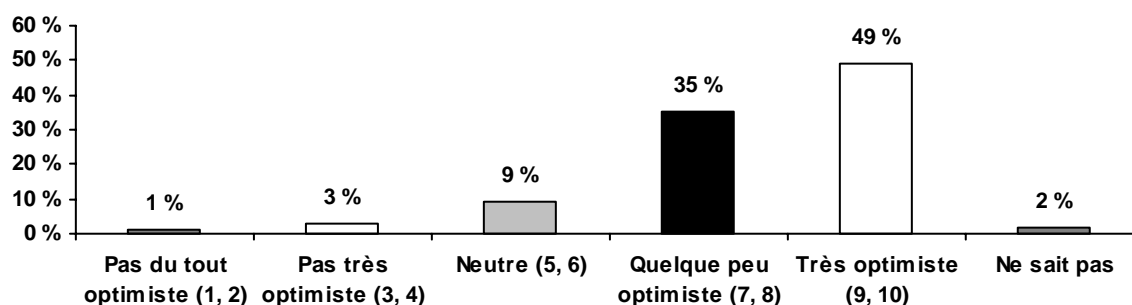
### **3.3 Régions économiques**

- 3.3.1 Région du Centre**
- 3.3.2 Région du Nord-Est**
- 3.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 3.3.4 Région du Sud-Est**
- 3.3.5 Région du Sud-Ouest**

### 3.3.1 Région du Centre (N = 304)

Les entreprises de ce secteur de la région du Centre se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (35 %, n = 107) ou très optimistes (49 %, n = 150) par rapport à l'avenir.

**Figure E55 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Région du Centre (N = 304)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 257) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (52 %, n = 134).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 28) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 10), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 12) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 5).

**Tableau E107 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Région du Centre**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 257)</b>
Les affaires vont bien	134	52,1
Secteur ou entreprise en croissance	68	26,2
Entreprise bien établie	53	20,7
Pénurie de main-d'œuvre	6	2,2
Augmentation des coûts d'exploitation	5	2,1
L'avenir est incertain	4	1,4
L'économie est instable	3	1,3
Augmentation de la concurrence	3	1,3
Les affaires ne vont pas bien	3	1,3
Changement dans les taux de change	2	0,9
Autres	22	8,6
Ne sait pas/aucune réponse	3	1,2
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 28)</b>
L'avenir est incertain	10	37,1
L'économie est instable	5	18,6
Les affaires ne vont pas bien	4	13,6
Augmentation des coûts d'exploitation	3	10,1
Les affaires vont bien	1	4,0
Entreprise bien établie	1	3,0
Pénurie de main-d'œuvre	1	3,0
Autres	4	14,1
Ne sait pas/aucune réponse	2	7,0

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 12)</b>
L'avenir est incertain	5	41,6
Augmentation des coûts d'exploitation	4	38,9
Les affaires ne vont pas bien	2	19,5
Augmentation de la concurrence	2	19,5
L'économie est instable	1	7,4
Ne sait pas/aucune réponse	1	9,7

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises de commerce de la région du Centre (48 %, n = 146) a subi des changements importants.

**Figure E56 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Centre (N = 304)**



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 146), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 71) et un changement dans les taux de change (36 %, n = 52) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

**Tableau E108 : Changements subis\* – Commerce – Région du Centre**

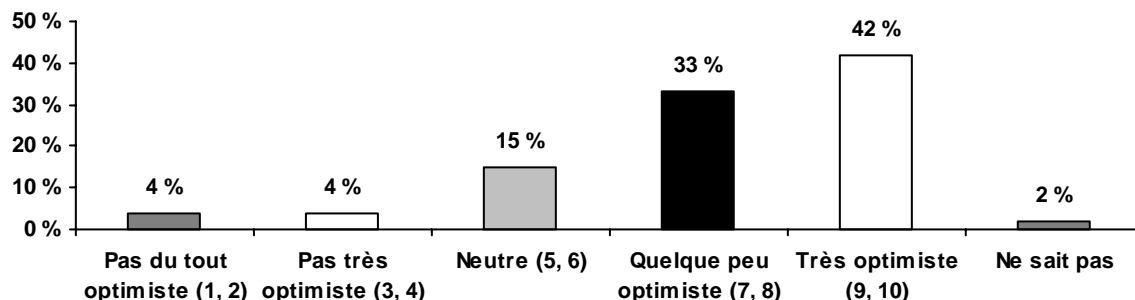
	<b>n</b>	<b>% (N = 146)</b>
Hausse des prix du carburant	71	48,5
Changement dans les taux de change	52	35,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	18	12,1
Législation gouvernementale	17	11,5
Ralentissement de l'économie	16	11,0
Augmentation de la concurrence	11	7,5
Augmentations du salaire minimum	8	5,2
Déclin de certains secteurs	4	2,7
Augmentation des taux d'assurance	3	1,9
Pénurie de main-d'œuvre	1	0,8
Croissance de l'économie	1	0,8
Autres	31	20,9
Ne sait pas	1	0,8

\*Réponses multiples acceptées.

### 3.3.2 Région du Nord-Est (N = 317)

Les entreprises de ce secteur de la région du Nord-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,8 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (33 %, n = 105) ou très optimistes (42 %, n = 134) par rapport à l'avenir.

**Figure E57 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 239) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 94).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 48) indiquent surtout que l'économie est instable (32 %, n = 15), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 23) indiquent que l'économie est instable (n = 7) ou que l'avenir est incertain (n = 6).

**Tableau E109 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Région du Nord-Est**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 239)</b>
Les affaires vont bien	94	39,4
Secteur ou entreprise en croissance	45	18,8
Entreprise bien établie	38	15,7
L'avenir est incertain	10	4,3
L'économie est instable	10	4,3
Les affaires ne vont pas bien	6	2,4
Augmentation de la concurrence	6	2,6
Pénurie de main-d'œuvre	5	1,9
Augmentation des coûts d'exploitation	1	0,5
Autres	34	14,4
Ne sait pas/aucune réponse	20	8,5
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 48)</b>
L'économie est instable	15	31,8
Augmentation de la concurrence	8	16,4
Les affaires ne vont pas bien	7	14,7
L'avenir est incertain	7	14,1
Pénurie de main-d'œuvre	7	13,5
Augmentation des coûts d'exploitation	3	5,9
Entreprise bien établie	1	1,8
Secteur ou entreprise en croissance	1	1,8
Autres	6	13,0
Ne sait pas/aucune réponse	2	3,5

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 22)</b>
L'économie est instable	7	32,5
L'avenir est incertain	6	25,0
Les affaires ne vont pas bien	4	18,8
Augmentation de la concurrence	2	9,9
Pénurie de main-d'œuvre	2	7,5
Augmentation des coûts d'exploitation	2	7,5
Changement dans les taux de change	1	3,8
Autres	4	16,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (52 %, n = 166) a subi des changements importants.

**Figure E58 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 166), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 82) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E110 :** Changements subis\* – Commerce – Région du Nord-Est

	<b>n</b>	<b>% (N = 166)</b>
Hausse des prix du carburant	82	49,0
Changement dans les taux de change	34	20,7
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	34	20,7
Ralentissement de l'économie	26	15,5
Déclin de certains secteurs	22	13,2
Augmentation de la concurrence	8	4,8
Législation gouvernementale	6	3,6
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,5
Augmentations du salaire minimum	3	1,5
Croissance de l'économie	1	0,7
Augmentation des taux d'assurance	1	0,5
Autres	27	16,3
Ne sait pas	1	0,5

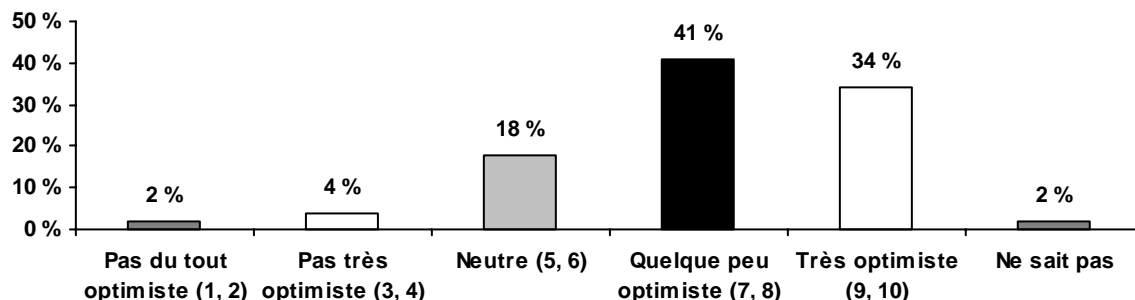
\*Réponses multiples acceptées.



### 3.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 230)

Les entreprises de ce secteur de la région du Nord-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,6 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (41 %, n = 94) ou très optimistes (34 %, n = 78) par rapport à l'avenir.

**Figure E59 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 172) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 67).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 41) indiquent surtout que l'économie est instable (28 %, n = 12), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 13) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 4).

**Tableau E111 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Région du Nord-Ouest**

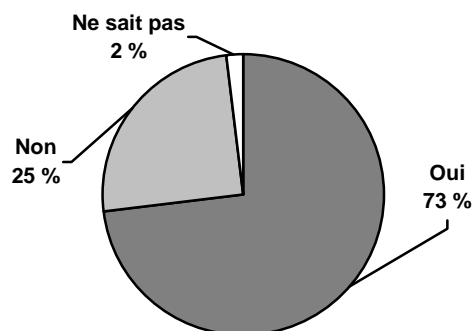
<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 172)</b>
Les affaires vont bien	67	38,7
Entreprise bien établie	31	17,9
Secteur ou entreprise en croissance	23	13,1
L'économie est instable	8	4,9
Les affaires ne vont pas bien	7	3,8
L'avenir est incertain	4	2,5
Changement dans les taux de change	4	2,5
Augmentation de la concurrence	3	1,6
Offre d'un service essentiel	2	1,0
Pénurie de main-d'œuvre	1	0,5
Augmentation des coûts d'exploitation	1	0,5
Autres	24	13,9
Ne sait pas/aucune réponse	22	12,9
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 41)</b>
L'économie est instable	12	28,2
L'avenir est incertain	7	17,9
Les affaires ne vont pas bien	7	16,6
Augmentation de la concurrence	4	10,4
Changement dans les taux de change	3	8,3
Augmentation des coûts d'exploitation	2	4,8
Entreprise bien établie	1	2,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	2,1
Autres	6	13,8
Ne sait pas/aucune réponse	2	4,1

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 13)</b>
L'avenir est incertain	4	30,4
L'économie est instable	3	19,6
Les affaires ne vont pas bien	2	13,1
Pénurie de main-d'œuvre	1	8,6
Les affaires vont bien	1	8,6
Autres	3	19,6
Ne sait pas	1	8,6

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près des trois quarts des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (73 %, n = 168) a subi des changements importants.

**Figure E60 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 168), un changement dans les taux de change (51 %, n = 85) et la hausse des prix du carburant (39 %, n = 66) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

**Tableau E112 :** Changements subis\* – Commerce – Région du Nord-Ouest

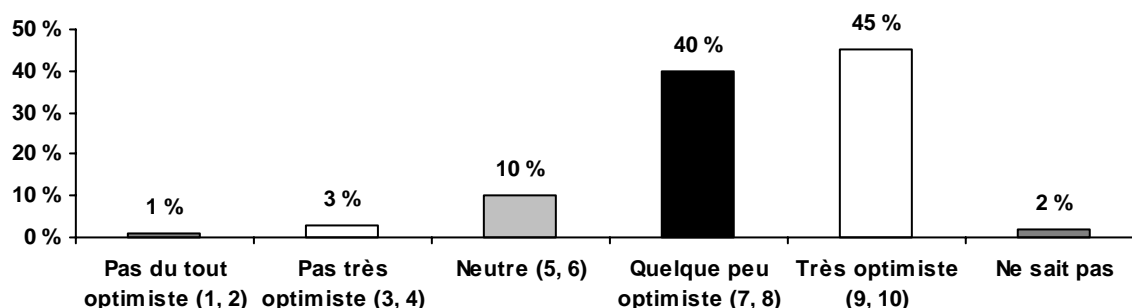
	<b>n</b>	<b>% (N = 168)</b>
Changement dans les taux de change	85	50,8
Hausse des prix du carburant	66	39,3
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	34	20,5
Ralentissement de l'économie	32	19,0
Augmentation de la concurrence	19	11,5
Déclin de certains secteurs	13	7,8
Législation gouvernementale	12	6,9
Augmentation des taux d'assurance	2	1,2
Augmentations du salaire minimum	1	0,7
Pénurie de main-d'œuvre	1	0,7
Autres	31	18,4

\*Réponses multiples acceptées.

### 3.3.4 Région du Sud-Est (N = 333)

Les entreprises de ce secteur de la région du Sud-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,2 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (40 %, n = 132) ou très optimistes (45 %, n = 149) par rapport à l'avenir.

**Figure E61 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 282) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (40 %, n = 114).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 33) indiquent surtout que l'avenir est incertain (27 %, n = 9) et que la concurrence a augmenté (25 %, n = 8), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 11) indiquent que l'avenir est incertain (n = 5).

**Tableau E113 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Région du Sud-Est**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 281)</b>
Les affaires vont bien	114	40,3
Secteur ou entreprise en croissance	75	26,7
Entreprise bien établie	50	17,7
L'avenir est incertain	11	3,8
L'économie est instable	6	2,3
Augmentation de la concurrence	6	2,2
Pénurie de main-d'œuvre	6	2,0
Offre d'un service essentiel	4	1,3
Changement dans les taux de change	1	0,4
Les affaires ne vont pas bien	1	0,4
Autres	34	12,1
Ne sait pas/aucune réponse	19	6,6
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 33)</b>
L'avenir est incertain	9	26,5
Augmentation de la concurrence	8	24,8
Augmentation des coûts d'exploitation	5	15,4
Les affaires ne vont pas bien	4	12,0
L'économie est instable	3	9,4
Pénurie de main-d'œuvre	2	6,0
Les affaires vont bien	1	3,4
Secteur ou entreprise en croissance	1	3,4
Entreprise bien établie	1	3,4
Évolue dans le secteur public	1	2,6
Autres	3	8,6

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 11)</b>
L'avenir est incertain	5	43,6
Les affaires ne vont pas bien	2	20,4
L'économie est instable	2	18,0
Changement dans les taux de change	1	10,2
Autres	1	7,7

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié des entreprises du secteur du commerce de la région du Sud-Est (49 %, n = 162) a subi des changements importants.

**Figure E62 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 162), la hausse des prix du carburant (56 %, n = 91) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E114 :** Changements subis\* – Commerce – Région du Sud-Est

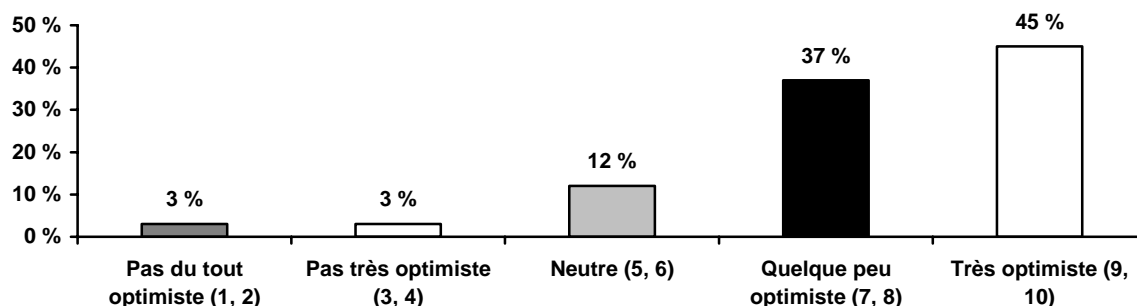
	<b>n</b>	<b>% (N = 162)</b>
Hausse des prix du carburant	91	56,2
Changement dans les taux de change	60	37,0
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	26	16,1
Législation gouvernementale	19	12,1
Ralentissement de l'économie	19	12,1
Augmentation de la concurrence	9	5,8
Déclin de certains secteurs	7	4,0
Augmentation des taux d'assurance	4	2,3
Croissance de l'économie	3	2,1
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,7
Augmentations du salaire minimum	3	1,6
Autres	24	14,6
Ne sait pas	2	1,4

\*Réponses multiples acceptées.

### 3.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 297)

Les entreprises de ce secteur de la région du Sud-Ouest 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 ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 111) ou très optimistes (45 %, n = 133) par rapport à l'avenir.

**Figure E63 :** Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 243) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 100).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 35) indiquent que l'économie est instable (24 %, n = 8), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 16) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 5).

**Tableau E115 :** Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Commerce – Région du Sud-Ouest

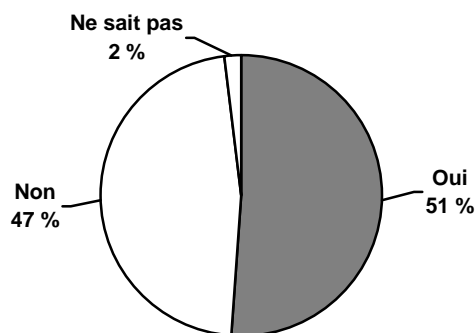
<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 243)</b>
Les affaires vont bien	100	41,2
Secteur ou entreprise en croissance	73	29,9
Entreprise bien établie	45	18,3
L'avenir est incertain	6	2,6
Augmentation de la concurrence	5	2,1
L'économie est instable	5	2,1
Les affaires ne vont pas bien	5	2,0
Changement dans les taux de change	3	1,4
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,3
Augmentation des coûts d'exploitation	2	0,7
Offre d'un service essentiel	1	0,5
Évolue dans le secteur public	1	0,5
Autres	31	12,7
Ne sait pas/aucune réponse	10	4,0
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 35)</b>
L'économie est instable	8	24,0
L'avenir est incertain	6	16,8
Les affaires ne vont pas bien	5	14,4
Pénurie de main-d'œuvre	3	9,6
Changement dans les taux de change	3	7,2
Les affaires vont bien	2	5,6
Augmentation de la concurrence	1	3,2
Augmentation des coûts d'exploitation	1	2,4
Autres	7	19,2
Ne sait pas/aucune réponse	3	9,6

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 16)</b>
L'économie est instable	5	31,1
Changement dans les taux de change	4	22,4
L'avenir est incertain	3	18,9
Les affaires ne vont pas bien	3	15,6
Augmentation de la concurrence	2	10,4
Pénurie de main-d'œuvre	1	5,2
Autres	1	6,9
Ne sait pas/aucune réponse	1	5,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié des entreprises du secteur du commerce de la région du Sud-Ouest (51 %, n = 150) a subi des changements importants.

**Figure E64 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 150), la hausse des prix du carburant (46 %, n = 69) et un changement dans les taux de change (42 %, n = 63) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

**Tableau E116 :** Changements subis\* – Commerce – Région du Sud-Ouest

	<b>n</b>	<b>% (N = 150)</b>
Hausse des prix du carburant	69	46,0
Changement dans les taux de change	63	42,2
Législation gouvernementale	25	16,7
Augmentation de la concurrence	19	12,4
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	15	10,1
Ralentissement de l'économie	15	9,8
Déclin de certains secteurs	7	4,7
Croissance de l'économie	4	2,6
Augmentation des taux d'assurance	4	2,5
Augmentations du salaire minimum	3	1,9
Autres	25	16,6

\*Réponses multiples acceptées.

## 4.0 Formation et développement de l'emploi

## **4.1 Aperçu provincial**

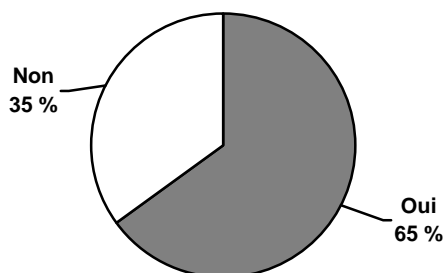


#### 4.1 Aperçu provincial (N = 1 482)

Parmi les entreprises du secteur du commerce, près des deux tiers (65 %, n = 967) 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 = 967), 35 % (n = 335) n'ont pas offert de formation officielle alors que 65 % (n = 632) l'ont fait.

**Figure E65 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 632), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (69 %, n = 432).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 5 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E117 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Aperçu provincial

	n	% (N = 632)
Personnel interne	432	68,5
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	109	17,3
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	96	15,2
Établissement de formation privé	78	12,3
CCNB ou NBCC	51	8,1
Conseiller privé	30	4,8
Autre établissement d'enseignement public	26	4,1
Conférences, salons commerciaux, colloques	15	2,3
Documentation en ligne	14	2,2
Franchisés/vidéos	6	0,9
Cours offerts par le gouvernement	5	0,8
Autres	52	8,2
Ne sait pas	6	0,9

\*Réponses multiples acceptées.

## **4.2 Subdivision urbaine ou rurale**

### **4.2.1 Subdivision urbaine**

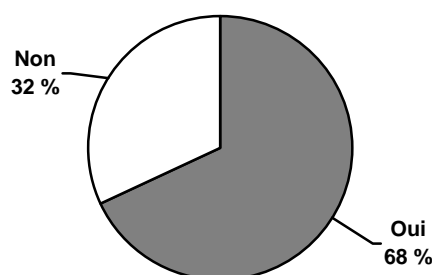
### **4.2.2 Subdivision rurale**

### 4.2.1 Subdivision urbaine (N = 831)

Parmi les entreprises urbaines du secteur du commerce, tout juste plus des deux tiers (68 %, n = 567) 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 = 567), 31 % (n = 178) n'ont pas offert de formation officielle alors que 69 % (n = 389) l'ont fait.

**Figure E66 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 389), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (70 %, n = 274).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 5 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E118 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Subdivision urbaine

	n	% (N = 389)
Personnel interne	274	70,4
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	70	18,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	56	14,4
Établissement de formation privé	51	13,1
CCNB ou NBCC	31	8,0
Conseiller privé	21	5,4
Autre établissement d'enseignement public	17	4,4
Conférences, salons commerciaux, colloques	7	1,8
Documentation en ligne	7	1,8
Cours offerts par le gouvernement	4	1,0
Franchisés/vidéos	3	0,8
Autres	27	6,9
Ne sait pas	3	0,8

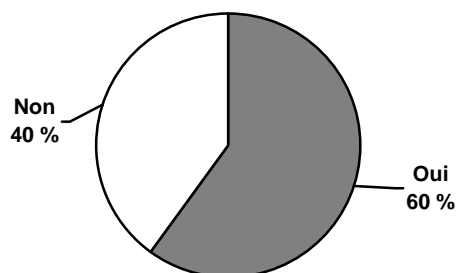
\*Réponses multiples acceptées.

## 4.2.2 Subdivision rurale (N = 642)

Parmi les entreprises rurales du secteur du commerce, la plupart (60 %, n = 387) 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 = 387), 41 % (n = 159) n'ont pas offert de formation officielle alors que 59 % (n = 228) l'ont fait.

**Figure E67 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 228), le personnel interne (64 %, n = 146) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E119 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Subdivision rurale

	n	% (N = 228)
Personnel interne	146	64,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	39	17,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	36	15,8
Établissement de formation privé	24	10,5
CCNB ou NBCC	19	8,3
Autre établissement d'enseignement public	8	3,5
Conseiller privé	8	3,5
Conférences, salons commerciaux, colloques	8	3,5
Documentation en ligne	7	3,1
Franchisés/vidéos	3	1,3
Cours offerts par le gouvernement	1	0,4
Autres	25	11,0
Ne sait pas	3	1,3

\*Réponses multiples acceptées.

## **4.3 Régions économiques**

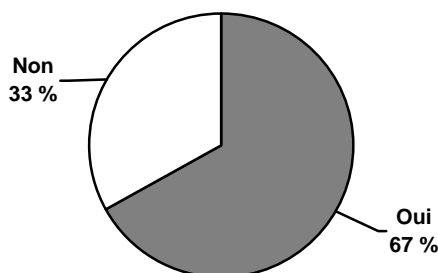
- 4.3.1 Région du Centre**
- 4.3.2 Région du Nord-Est**
- 4.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 4.3.4 Région du Sud-Est**
- 4.3.5 Région du Sud-Ouest**

### 4.3.1 Région du Centre (N = 304)

Les deux tiers des entreprises de commerce de la région du Centre (67 %, n = 204) 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 = 204), 35 % (n = 71) n'ont pas offert de formation officielle alors que 65 % (n = 133) l'ont fait.

**Figure E68 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Centre (N = 304)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 133), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (71 %, n = 95).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E120 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Région du Centre

	n	% (N = 133)
Personnel interne	95	71,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	28	20,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	19	14,6
Établissement de formation privé	15	11,6
Conseiller privé	7	5,1
CCNB ou NBCC	7	5,1
Autre établissement d'enseignement public	5	4,0
Conférences, salons commerciaux, colloques	4	3,2
Documentation en ligne	4	3,2
Franchisés/vidéos	2	1,5
Autres	8	5,7
Ne sait pas	1	0,6

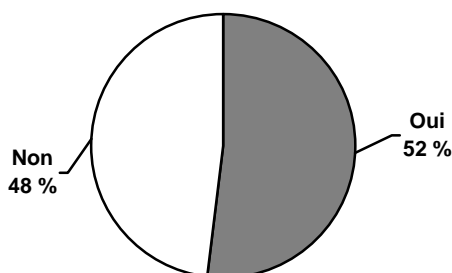
\*Réponses multiples acceptées.

### 4.3.2 Région du Nord-Est (N = 317)

Les entreprises de commerce de la région du Nord-Est sont également partagées pour ce qui est d'offrir une formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années (52 % ont offert une formation, n = 164; 48 % ne l'ont pas fait, n = 153).

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 164), 39 % (n = 64) n'ont pas offert de formation officielle alors que 61 % (n = 100) l'ont fait.

**Figure E69 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 100), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (59 %, n = 59).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E121 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Région du Nord-Est

	n	% (N = 100)
Personnel interne	59	58,9
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	17	16,9
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	16	16,3
Établissement de formation privé	16	15,5
CCNB ou NBCC	9	8,7
Conseiller privé	5	5,3
Autre établissement d'enseignement public	5	4,8
Documentation en ligne	4	4,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	4	3,7
Franchisés/vidéos	2	1,7
Cours offerts par le gouvernement	1	1,1
Autres	7	6,8
Ne sait pas	1	1,1

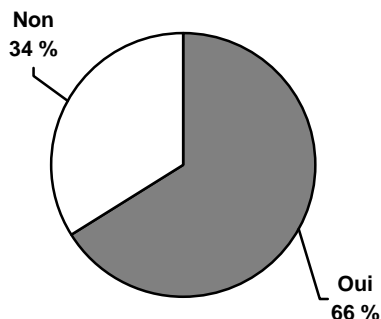
\*Réponses multiples acceptées.

### 4.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 230)

Parmi les entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest, les deux tiers (66 %, n = 152) 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 = 152), 37 % (n = 56) n'ont pas offert de formation officielle alors que 63 % (n = 96) l'ont fait.

**Figure E70 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 96), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (66 %, n = 63).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 7 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E122 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 96)
Personnel interne	63	65,9
Établissement de formation privé	13	13,5
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	13	13,5
CCNB ou NBCC	12	12,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	9	9,1
Documentation en ligne	3	3,5
Autre établissement d'enseignement public	3	3,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	2,9
Conseiller privé	3	2,7
Franchisés/vidéos	2	2,3
Cours offerts par le gouvernement	1	1,2
Autres	11	11,5

\*Réponses multiples acceptées.

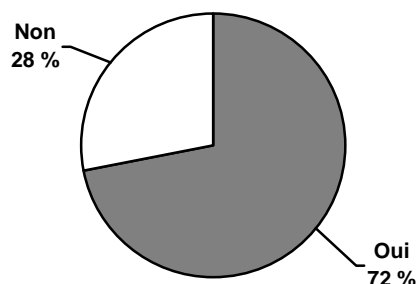


#### 4.3.4 Région du Sud-Est (N = 333)

Parmi les entreprises de commerce de la région du Sud-Est, près des trois quarts (72 %, n = 240) 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 = 240), 33 % (n = 80) n'ont pas offert de formation officielle alors que 67 % (n = 159) l'ont fait.

**Figure E71 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 159), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (68 %, n = 108).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E123 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Région du Sud-Est

	n	% (N = 159)
Personnel interne	108	67,9
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	26	16,5
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	25	15,9
Établissement de formation privé	20	12,6
Conseiller privé	11	6,7
CCNB ou NBCC	9	5,8
Autre établissement d'enseignement public	4	2,7
Cours offerts par le gouvernement	2	1,4
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	0,5
Autres	12	7,6
Ne sait pas	2	1,2

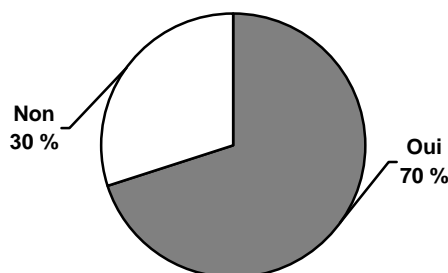
\*Réponses multiples acceptées.

### 4.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 297)

Parmi les entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest, la majorité (70 %, n = 208) 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 = 208), 31 % (n = 65) n'ont pas offert de formation officielle alors que 69 % (n = 143) l'ont fait.

**Figure E72 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 143), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (75 %, n = 107).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E124 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Commerce – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 143)
Personnel interne	107	75,0
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	27	18,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	25	17,7
CCNB ou NBCC	15	10,2
Établissement de formation privé	14	9,6
Autre établissement d'enseignement public	8	5,9
Conseiller privé	5	3,5
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	2,2
Documentation en ligne	2	1,4
Cours offerts par le gouvernement	1	0,6
Autres	14	9,8
Ne sait pas	2	1,4

\*Réponses multiples acceptées.

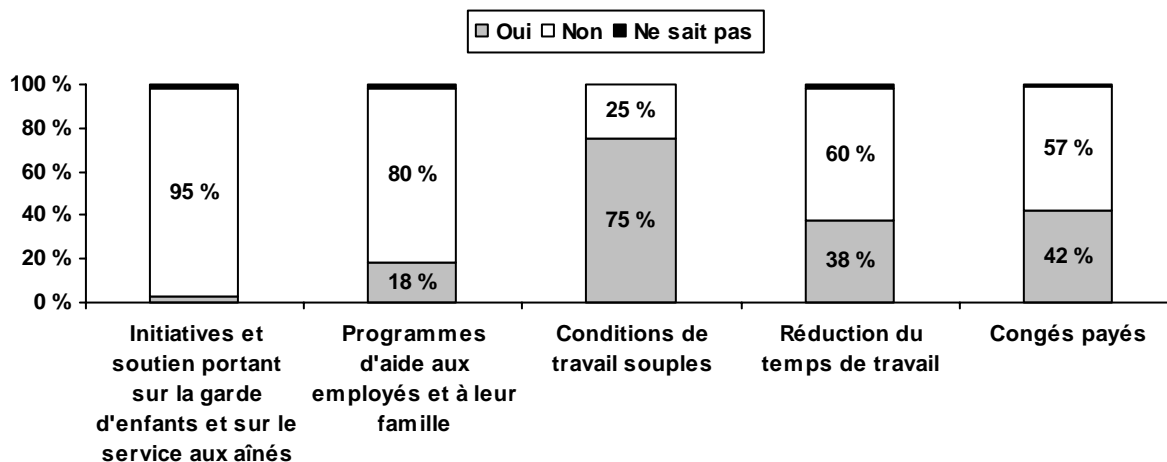
## **5.0 Politiques et procédures favorables à la famille**

## **5.1 Aperçu provincial**

## 5.1 Aperçu provincial (N = 1 482)

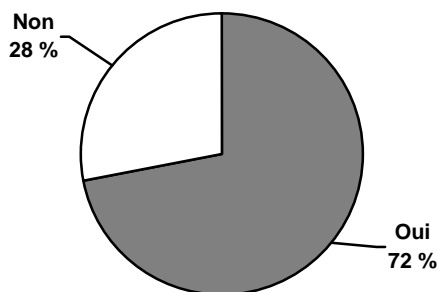
Parmi les entreprises du secteur du commerce, des conditions de travail souples (75 %, n = 1 107) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E73 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



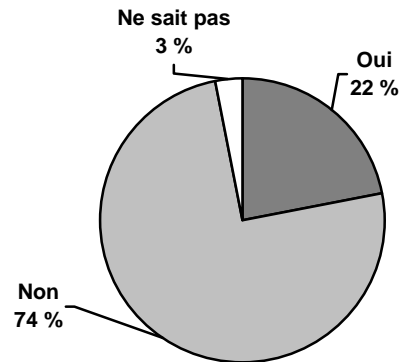
Près des trois quarts des entreprises de ce secteur (72 %, n = 1 059) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 1 059), les femmes représentent en moyenne 58 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E74 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près d'un quart des entreprises de ce secteur (22 %, n = 330) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

**Figure E75 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



## **5.2 Subdivision urbaine ou rurale**

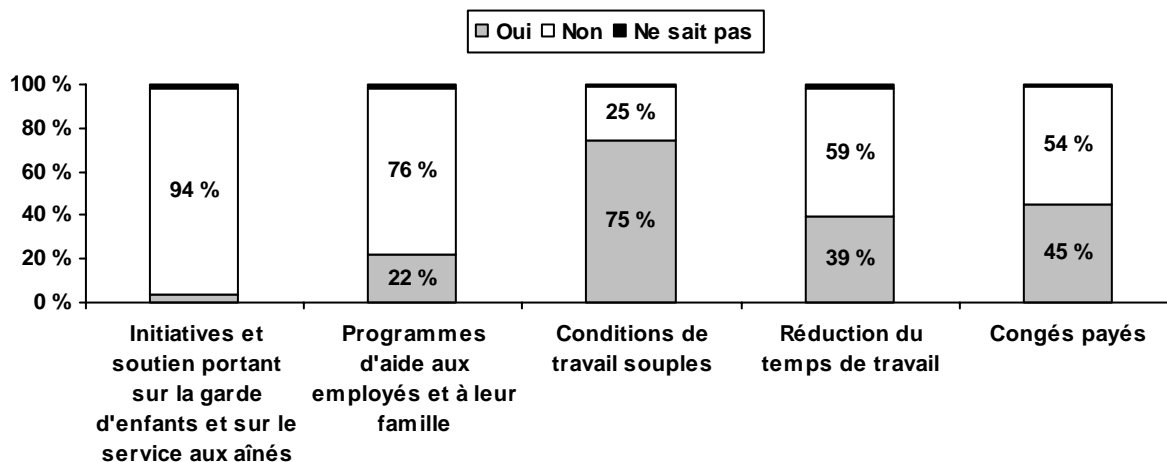
### **5.2.1 Subdivision urbaine**

### **5.2.2 Subdivision rurale**

### 5.2.1 Subdivision urbaine (N = 831)

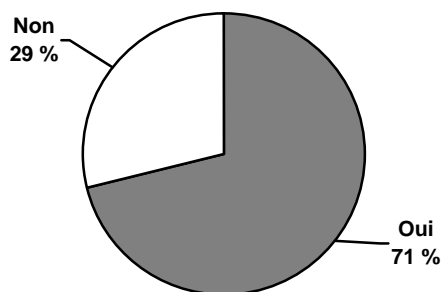
Parmi les entreprises urbaines du secteur du commerce, des conditions de travail souples (75 %, n = 623) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E76 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



Près des trois quarts des entreprises urbaines de ce secteur (71 %, n = 592) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 592), les femmes représentent en moyenne 55 % de tous les postes décisionnels clés.

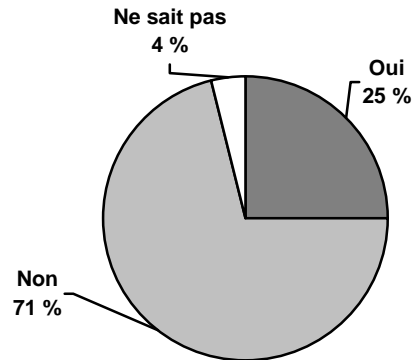
**Figure E77 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)





Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un quart des entreprises urbaines de ce secteur (25 %, n = 206) 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.

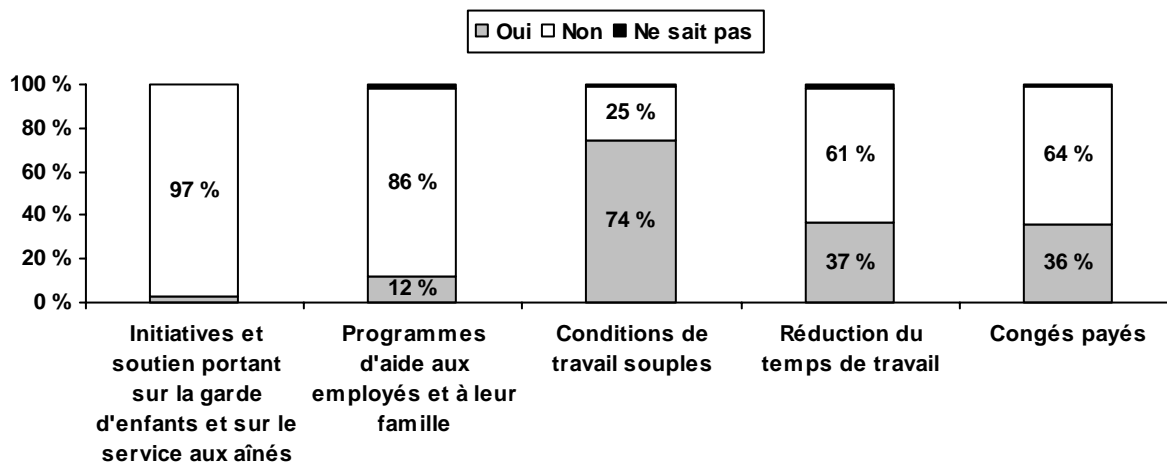
**Figure E78 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



### 5.2.2 Subdivision rurale (N = 642)

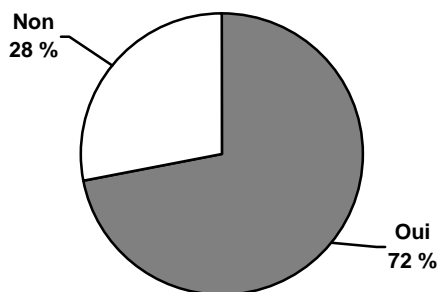
Parmi les entreprises rurales du secteur du commerce, des conditions de travail souples (74 %, n = 478) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E79 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



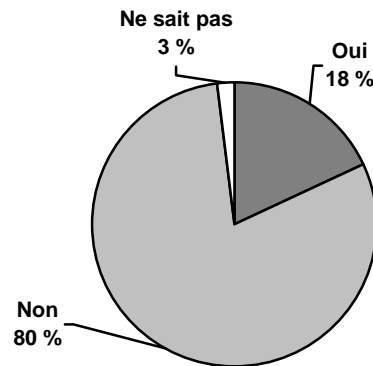
Près des trois quarts des entreprises rurales de ce secteur (72 %, n = 461) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 461), les femmes représentent en moyenne 61 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E80 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 18 % des entreprises rurales de ce secteur (n = 115) 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.

**Figure E81 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



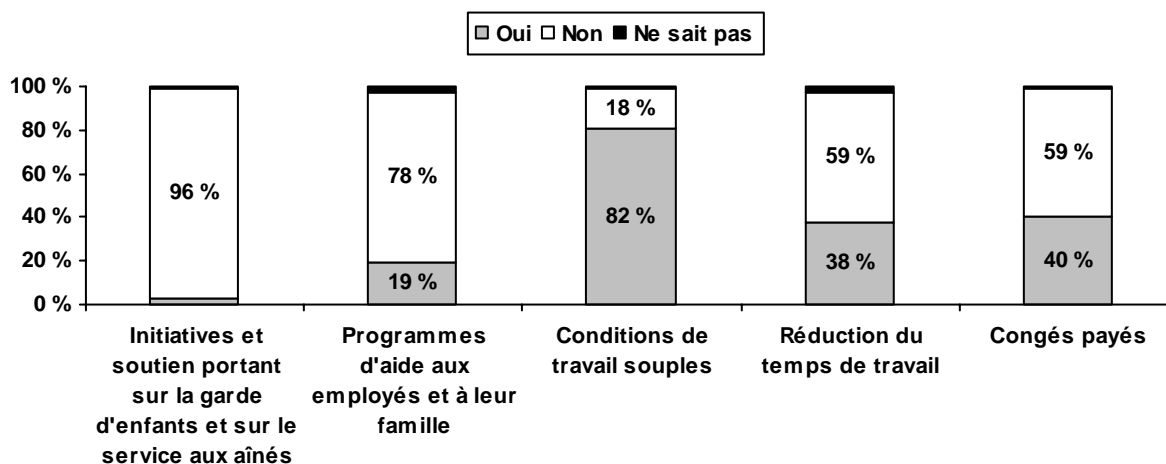
## **5.3 Régions économiques**

- 5.3.1 Région du Centre**
- 5.3.2 Région du Nord-Est**
- 5.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 5.3.4 Région du Sud-Est**
- 5.3.5 Région du Sud-Ouest**

### 5.3.1 Région du Centre (N = 304)

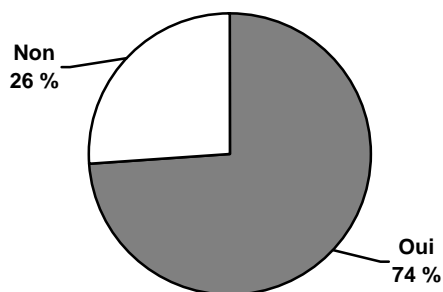
Parmi les entreprises de commerce de la région du Centre, des conditions de travail souples (82 %, n = 248) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E82 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Région du Centre (N = 304)



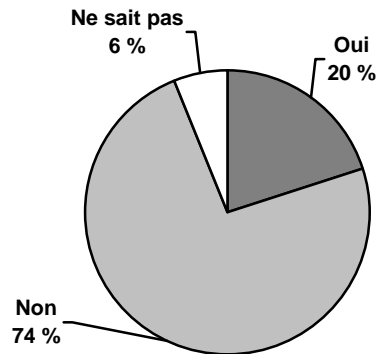
Environ les trois quarts des entreprises de ce secteur (74 %, n = 226) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 226), les femmes représentent en moyenne 57 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E83 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Région du Centre (N = 304)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 20 % des entreprises de ce secteur de la région du Centre (n = 60) 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.

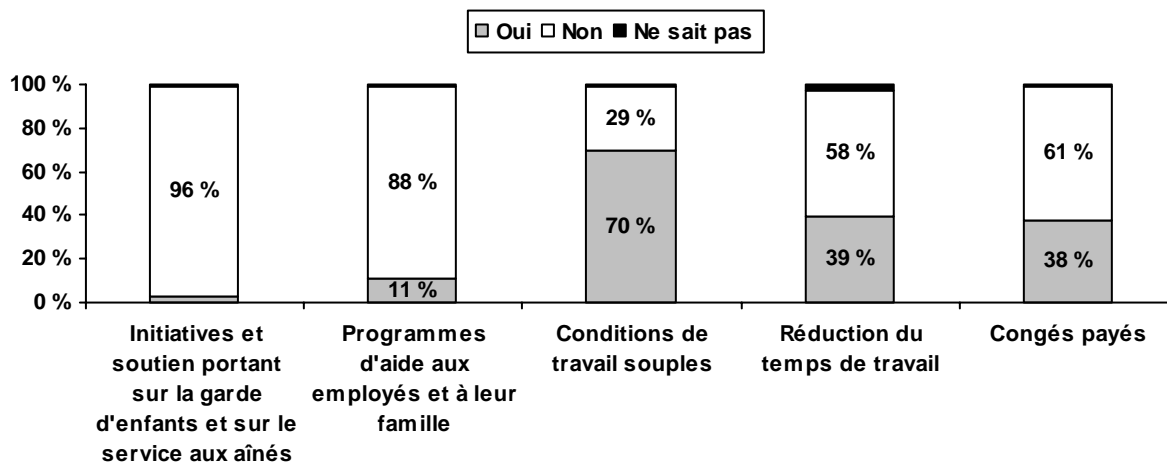
**Figure E84 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Région du Centre (N = 304)



### 5.3.2 Région du Nord-Est (N = 317)

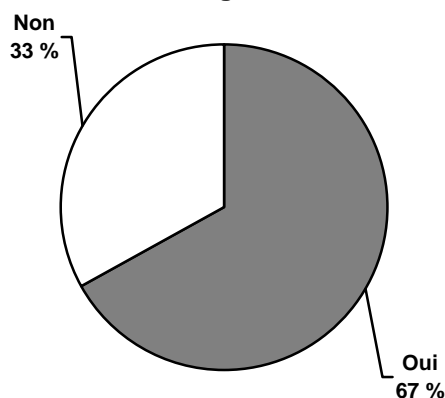
Parmi les entreprises de commerce de la région du Nord-Est, des conditions de travail souples (70 %, n = 221) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E85 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



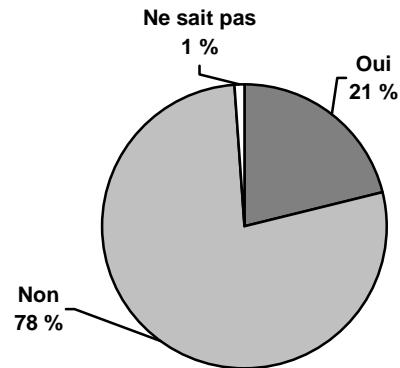
Les deux tiers des entreprises de ce secteur (67 %, n = 212) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 212), les femmes représentent en moyenne 60 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E86 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 21 % des entreprises de ce secteur de la région du Nord-Est (n = 67) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

**Figure E87 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)

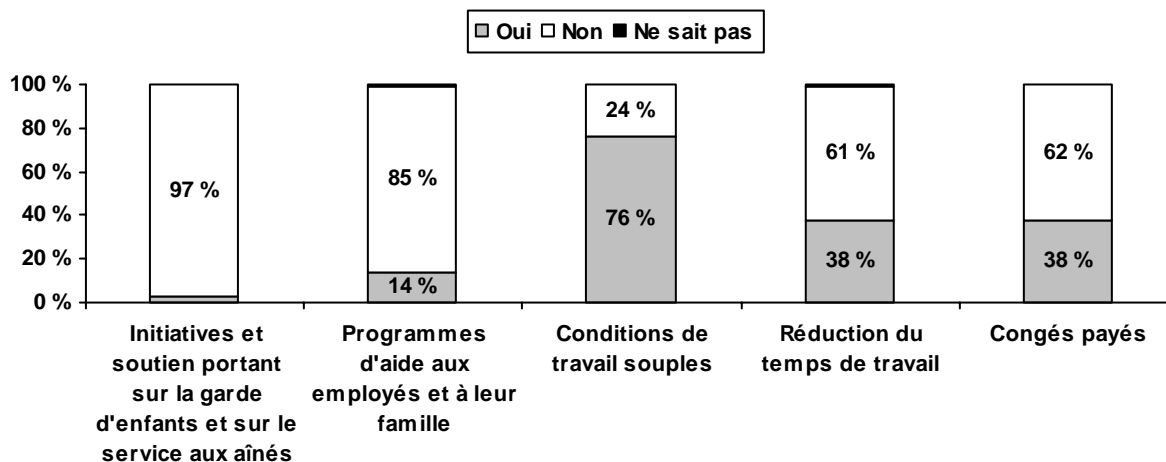




### 5.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 230)

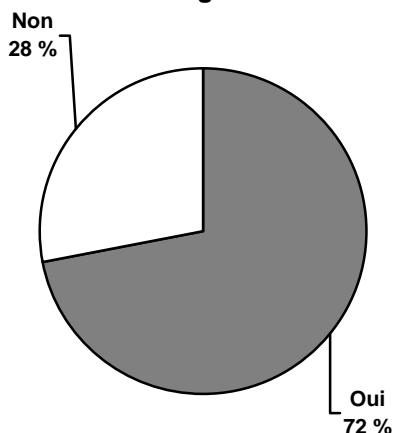
Parmi les entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest, des conditions de travail souples (76 %, n = 176) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E88 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



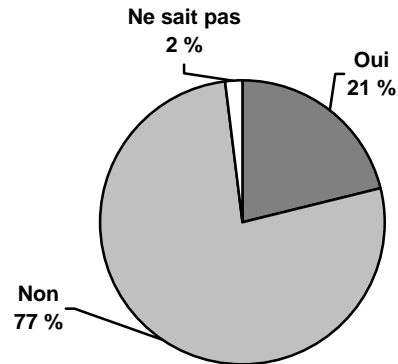
Près des trois quarts des entreprises de ce secteur (72 %, n = 165) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 165), les femmes représentent en moyenne 57 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E89 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 21 % des entreprises de ce secteur de la région du Nord-Ouest (n = 48) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

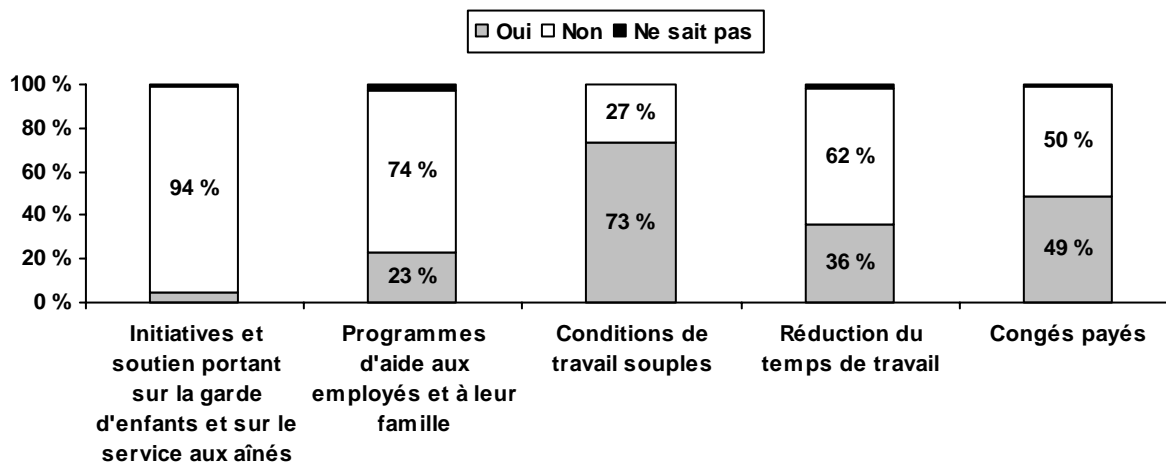
**Figure E90 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



### 5.3.4 Région du Sud-Est (N = 333)

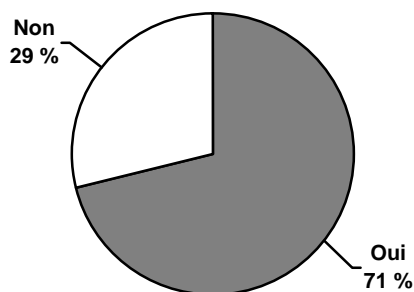
Parmi les entreprises de commerce de la région du Sud-Est, des conditions de travail souples (73 %, n = 244) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E91 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



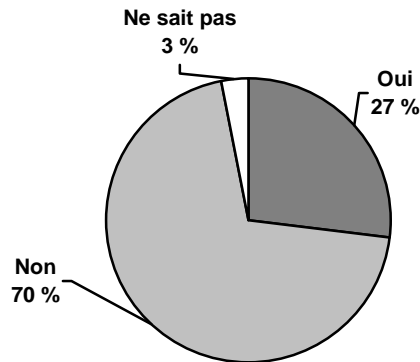
Près des trois quarts des entreprises de ce secteur (71 %, n = 237) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 237), les femmes représentent en moyenne 58 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E92 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 27 % des entreprises de ce secteur de la région du Sud-Est (n = 89) 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.

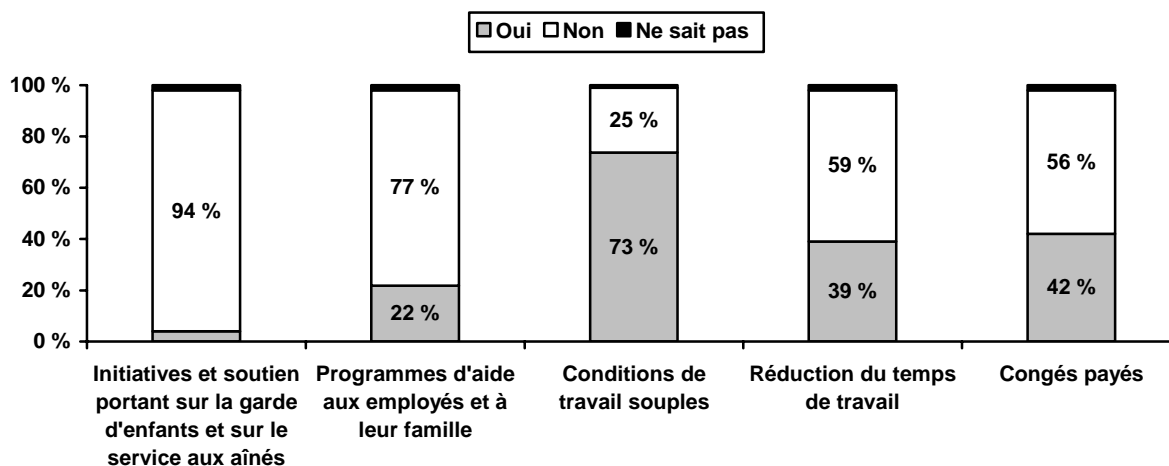
**Figure E93 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



### 5.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 297)

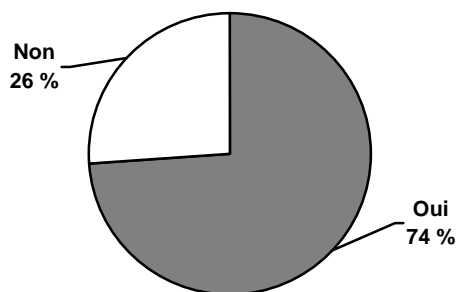
Parmi les entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest, des conditions de travail souples (73 %, n = 218) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

**Figure E94 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



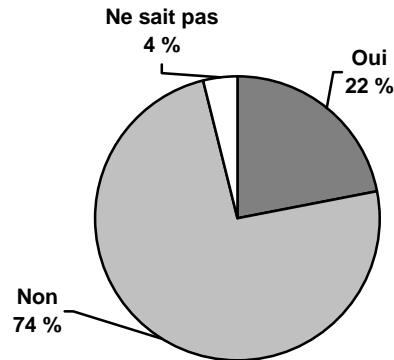
Environ les trois quarts des entreprises de ce secteur (74 %, n = 219) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 219), les femmes représentent en moyenne 56 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E95 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 22 % des entreprises de ce secteur de la région du Sud-Ouest (n = 66) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

**Figure E96 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



## 6.0 Littératie

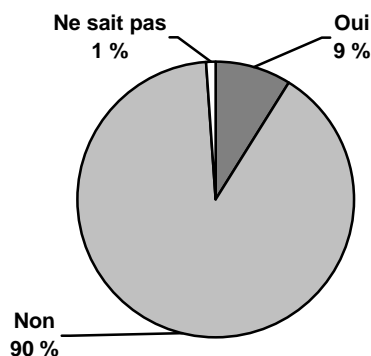
## **6.1 Aperçu provincial**



## 6.1 Aperçu provincial (N = 1 482)

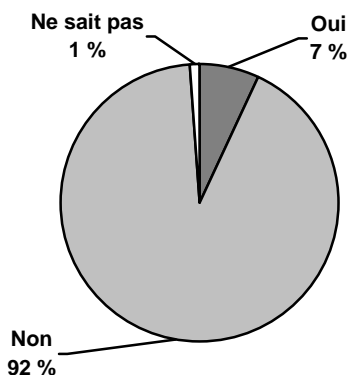
Dans l'ensemble, une minorité d'entreprises du secteur du commerce (9 %, n = 129) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 129), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E97 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



En outre, une minorité d'entreprises (7 %, n = 109) 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 = 109), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

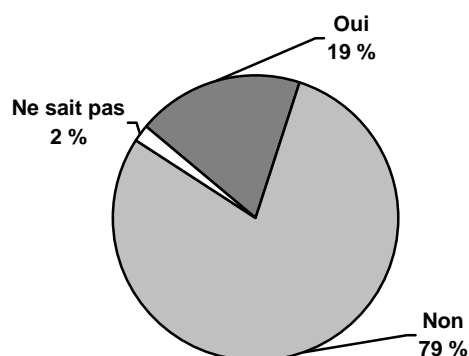
**Figure E98 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Aperçu provincial (N = 1 482)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 172) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (79 %, n = 135) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E99 :** Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Aperçu provincial (N = 172)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 34) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 19) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> 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 = 831)

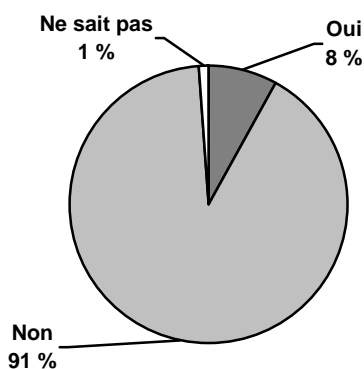
Dans l'ensemble, une minorité d'entreprises urbaines du secteur du commerce (10 %, n = 84) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 84), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E100 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



En outre, une minorité des entreprises urbaines (8 %, n = 70) 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 = 70), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

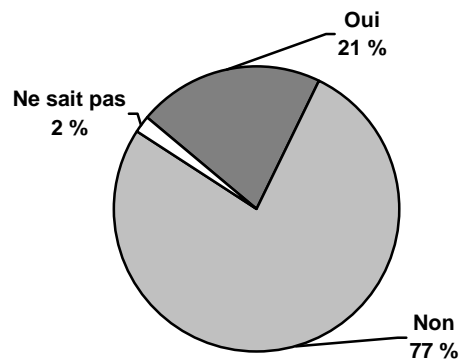
**Figure E101 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Subdivision urbaine (N = 831)



On a demandé aux entreprises urbaines ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 111) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (77 %, n = 85) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E102 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Subdivision urbaine (N = 111)**



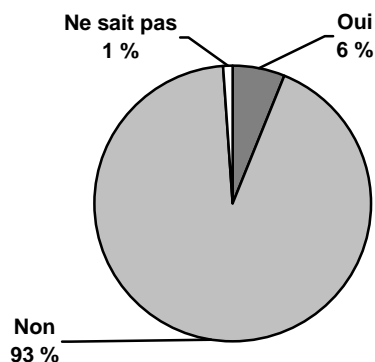
Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 16)<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Réponses multiples acceptées.

## 6.2.2 Subdivision rurale (N = 642)

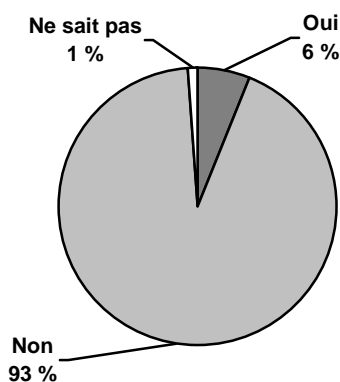
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises rurales du secteur du commerce (6 %, n = 41) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 41), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E103 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



En outre, une minorité des entreprises rurales (6 %, n = 36) 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 = 36), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

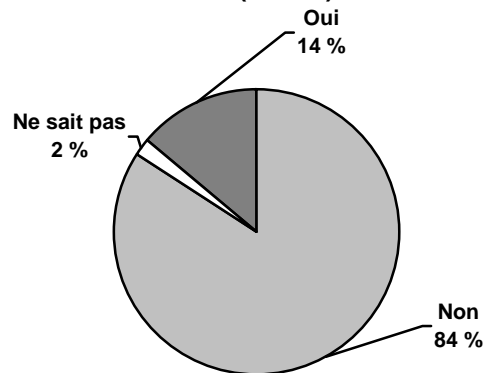
**Figure E104 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Subdivision rurale (N = 642)



On a demandé aux entreprises rurales de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 55) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La grande majorité de ces entreprises (84 %, n = 46) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E105 :** Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Subdivision rurale (N = 55)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 9) de les décrire. Ces entreprises offrent surtout des programmes variés (n = 5)<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Réponses multiples acceptées.

## **6.3 Régions économiques**

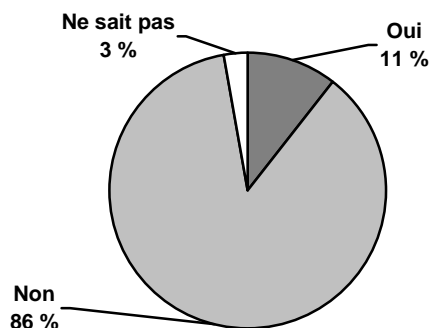
- 6.3.1 Région du Centre**
- 6.3.2 Région du Nord-Est**
- 6.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 6.3.4 Région du Sud-Est**
- 6.3.5 Région du Sud-Ouest**



### 6.3.1 Région du Centre (N = 304)

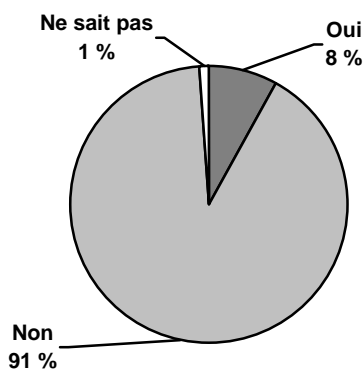
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises de commerce de la région du Centre (11 %, n = 32) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 32), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E106 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Centre (N = 304)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Centre (8 %, n = 25) 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 = 25), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

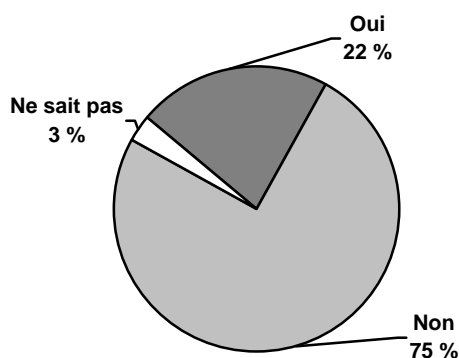
**Figure E107 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Centre (N = 304)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 38) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Les trois quarts de ces entreprises (75 %, n = 29) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E108 :** Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Région du Centre (N = 38)



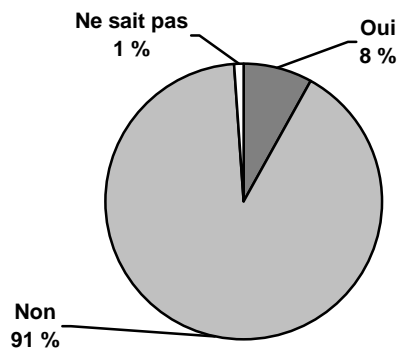
Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 7)<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Réponses multiples acceptées.

### 6.3.2 Région du Nord-Est (N = 317)

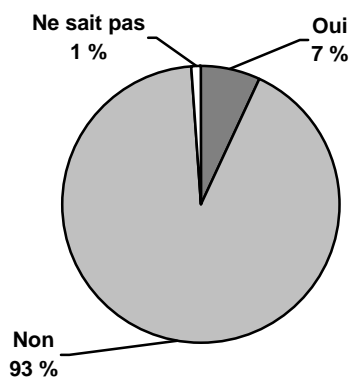
Dans l'ensemble, 8 % des entreprises de commerce de la région du Nord-Est (n = 25) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 25), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E109 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (7 %, n = 21) 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 = 21), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

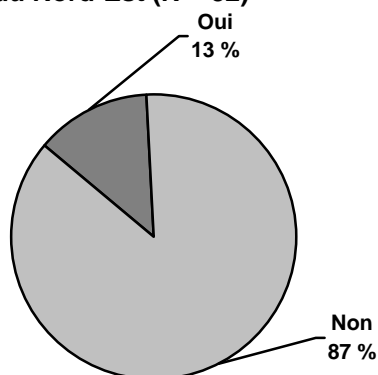
**Figure E110 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Nord-Est (N = 317)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 32) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La grande majorité de ces entreprises (87 %, n = 28) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E111 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Région du Nord-Est (N = 32)**



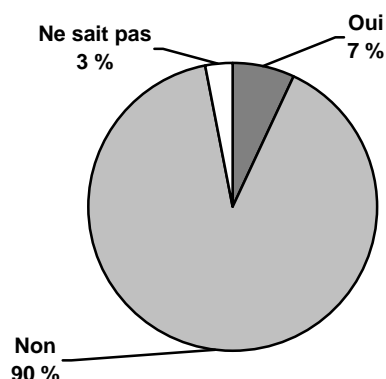
On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 4) de les décrire. Deux de ces entreprises proposent des possibilités de formation interne, une offre de rembourser des cours généraux ou d'appoint et une offre de trouver un emploi qui corresponde aux capacités de la personne ou de modifier son travail<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Réponses multiples acceptées.

### 6.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 230)

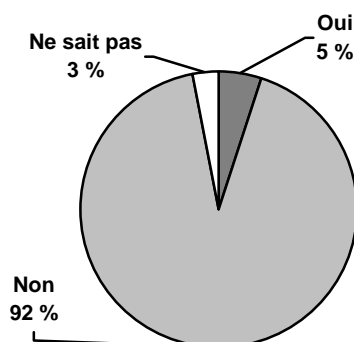
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises de commerce de la région du Nord-Ouest (7 %, n = 16) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 16), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E112 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (5 %, n = 12) 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 = 12), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E113 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Nord-Ouest (N = 230)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 19) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Dix-sept de ces dix-neuf entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

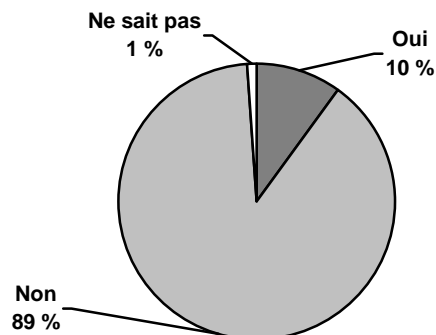
Les deux entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne et d'autres initiatives<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> Réponses multiples acceptées.

### 6.3.4 Région du Sud-Est (N = 333)

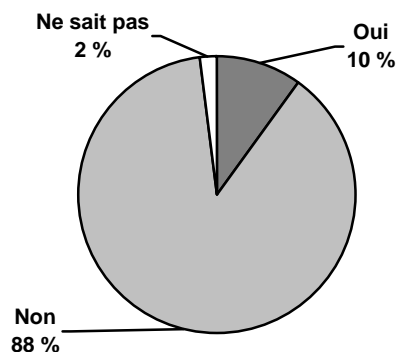
Dans l'ensemble, 10 % des entreprises de commerce de la région du Sud-Est (n = 32) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 32), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E114 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



En outre, 10 % des entreprises de la région du Sud-Est (n = 34) 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 = 34), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

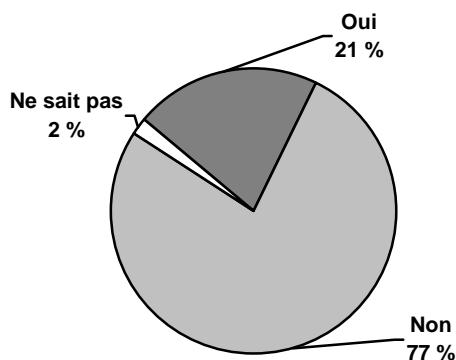
**Figure E115 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Sud-Est (N = 333)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 50) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (77 %, n = 39) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E116 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Région du Sud-Est (N = 50)**



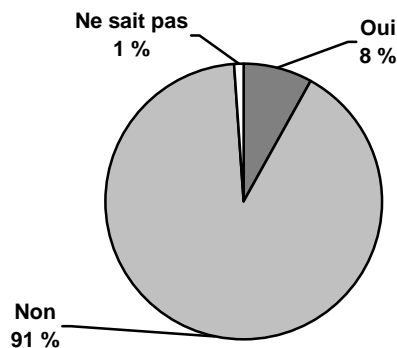
Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 7)<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Réponses multiples acceptées.

### 6.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 297)

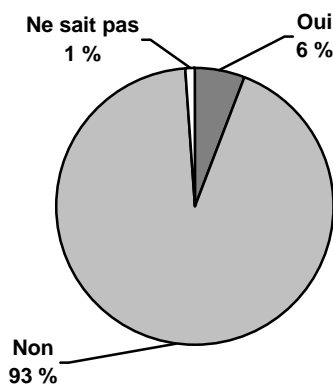
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises de commerce de la région du Sud-Ouest (8 %, n = 24) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 24), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E117 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Sud-Ouest (6 %, n = 18) 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 = 18), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E118 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 297)

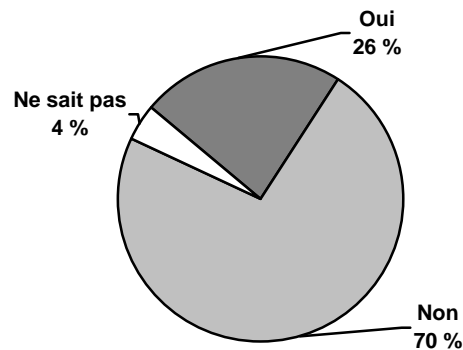




On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 32) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Soixante-dix pour cent de ces entreprises (n = 22) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E119 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Commerce – Région du Sud-Ouest (N = 32)**



Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 9) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 2) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 2).