

Secteur 9 – Tourisme

Table des matières

1.0	Employés actuels	9-3
1.1	Aperçu provincial.....	9-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	9-7
1.3	Régions économiques.....	9-12
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	9-23
2.1	Aperçu provincial.....	9-24
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	9-31
2.3	Régions économiques.....	9-44
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	9-73
3.1	Aperçu provincial.....	9-74
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	9-77
3.3	Régions économiques.....	9-82
4.0	Formation et développement de l'emploi	9-93
4.1	Aperçu provincial.....	9-94
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	9-96
4.3	Régions économiques.....	9-99
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	9-105
5.1	Aperçu provincial.....	9-106
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	9-109
5.3	Régions économiques.....	9-114
6.0	Littérature	9-125
6.1	Aperçu provincial.....	9-126
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	9-129
6.3	Régions économiques.....	9-134

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 1 035)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (42 %, n = 438).

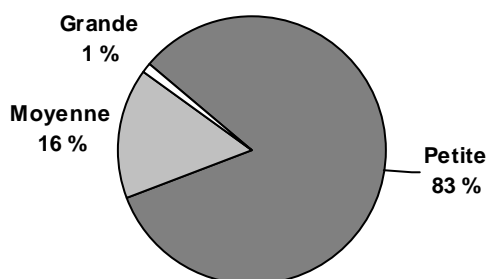
Tableau E1 : Cinq principales professions* – Tourisme – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 035)
6242	Cuisiniers	438	42,3
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	368	35,5
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	358	34,6
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	302	29,2
6611	Caissiers	229	22,1

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées emploient 16 personnes, ce qui représente au total 17 822 employés¹. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (83 %, n = 854).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



La grande majorité des employés de ces entreprises (83 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, plus de la moitié (59 %) sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Tourisme – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	14 732	82,7
Occasionnel ou à contrat	1 761	9,9
Saisonnier	1 329	7,5
Nombre total d'employés	17 822	100,0
Nombre total d'entreprises	1 018	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	8 710	59,2
Temps partiel	6 013	40,8
Nombre total d'employés	14 723	100,0
Nombre total d'entreprises	909²	-

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

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

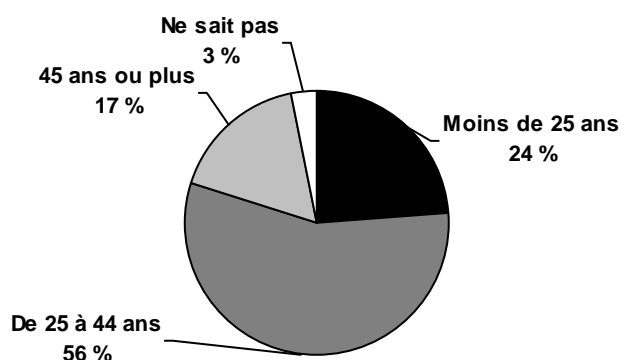
Plus de la moitié des employés (57 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	2 229	12,5
Certificat de compagnon	425	2,4
Certificat ou diplôme collégial	1 770	9,9
Diplôme d'études secondaires	10 106	56,7
Études secondaires inachevées	3 292	18,5
Nombre total d'employés	17 822	100,0
Nombre total d'entreprises	1 018	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur du tourisme (56 %, n = 582) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un quart (24 %, n = 247) déclarent une moyenne d'âge inférieure à 25 ans.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 592)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (42 %, n = 249).

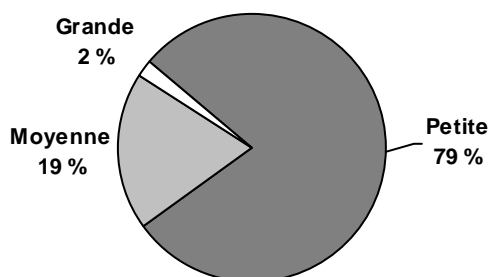
Tableau E4 : Cinq principales professions* – Tourisme – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 592)
6242	Cuisiniers	249	42,1
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	236	39,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	205	34,6
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	201	34,0
6611	Caissiers	150	25,3

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées des régions urbaines emploient 18 personnes, ce qui représente au total 12 629 employés³. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (79 %, n = 469).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



La grande majorité des employés des entreprises sondées (84 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, 60 % sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Tourisme – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	10 630	84,2
Occasionnel ou à contrat	1 345	10,7
Saisonnier	654	5,2
Nombre total d'employés	12 629	100,0
Nombre total d'entreprises	589	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	6 363	59,9
Temps partiel	4 262	40,1
Nombre total d'employés	10 625	100,0
Nombre total d'entreprises	547⁴	-

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

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

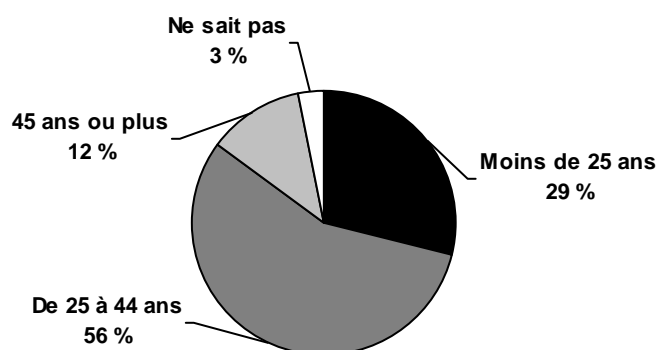
Plus de la moitié des employés (57 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 706	13,5
Certificat de compagnon	303	2,4
Certificat ou diplôme collégial	1 358	10,8
Diplôme d'études secondaires	7 158	56,7
Études secondaires inachevées	2 104	16,7
Nombre total d'employés	12 629	100,0
Nombre total d'entreprises	589	-

Un peu plus de la moitié des entreprises urbaines du secteur du tourisme (56 %, n = 331) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un quart des entreprises (29 %, n = 170) déclarent une moyenne d'âge inférieure à 25 ans.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 434)

En règle générale, les entreprises rurales qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (43 %, n = 186).

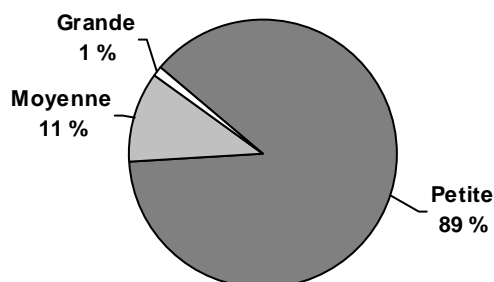
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Tourisme – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 434)
6242	Cuisiniers	186	42,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	150	34,6
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	120	27,6
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	89	20,5
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	77	17,7

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées des régions rurales emploient 10 personnes, ce qui représente au total 4 253 employés⁵. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (89 %, n = 384).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Un peu plus des trois quarts des employés de ces entreprises (77 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, un peu plus de la moitié (56 %) sont employés à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Tourisme – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	3 264	76,7
Occasionnel ou à contrat	292	6,9
Saisonnier	697	16,4
Nombre total d'employés	4 253	100,0
Nombre total d'entreprises	418	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 826	56,0
Temps partiel	1 434	44,0
Nombre total d'employés	3 260	100,0
Nombre total d'entreprises	345⁶	-

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

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

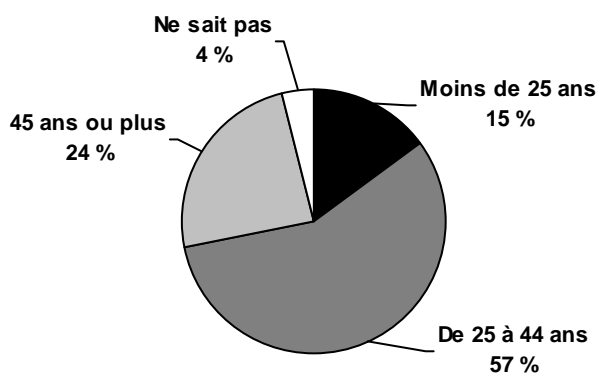
Plus de la moitié des employés des entreprises sondées (57 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 26 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	365	8,6
Certificat de compagnon	99	2,3
Certificat ou diplôme collégial	285	6,7
Diplôme d'études secondaires	2 416	56,8
Études secondaires inachevées	1 088	25,6
Nombre total d'employés	4 253	100,0
Nombre total d'entreprises	418	-

Plus de la moitié des entreprises rurales du secteur du tourisme (57 %, n = 247) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un quart (24 %, n = 105) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



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 = 204)

En règle générale, les entreprises de la région du Centre qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (43 %, n = 88).

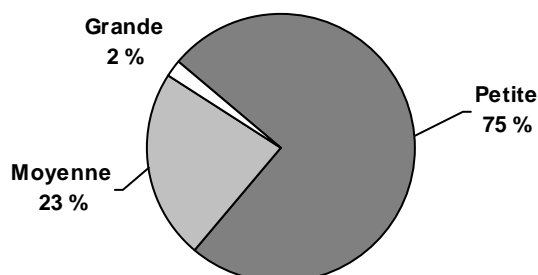
Tableau E10 : Cinq principales professions* – Tourisme – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 204)
6242	Cuisiniers	88	42,9
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	73	35,8
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	69	33,6
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	68	33,2
6611	Caissiers	48	23,5

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées de la région du Centre emploient 18 personnes, ce qui représente au total 3 672 employés⁷. Les trois quarts des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (75 %, n = 154).

Figure E7 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



Parmi les entreprises sondées, la grande majorité des employés (84 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, un peu plus de la moitié (56 %) sont employés à temps plein.

Tableau E11 : Profil des employés – Tourisme – Région du Centre

Classification des employés	n	%
Permanent	3 099	84,4
Occasionnel ou à contrat	215	5,9
Saisonnier	357	9,7
Nombre total d'employés	3 672	100,0
Nombre total d'entreprises	203	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 717	55,5
Temps partiel	1 376	44,5
Nombre total d'employés	3 093⁸	100,0
Nombre total d'entreprises	182	-

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

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

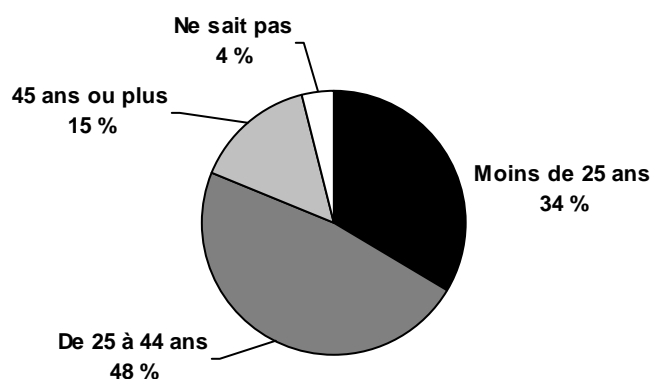
Un peu plus de la moitié des employés (55 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	555	15,1
Certificat de compagnon	100	2,7
Certificat ou diplôme collégial	390	10,6
Diplôme d'études secondaires	2 011	54,8
Études secondaires inachevées	616	16,8
Nombre total d'employés	3 672	100,0
Nombre total d'entreprises	203	-

Près de la moitié des entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre (48 %, n = 97) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un tiers (34 %, n = 70) déclarent une moyenne d'âge inférieure à 25 ans.

Figure E8 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



1.3.2 Région du Nord-Est (N = 234)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Est qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (45 %, n = 105).

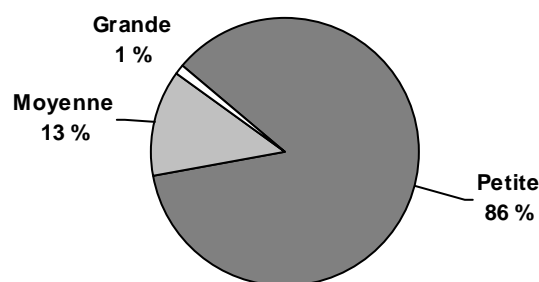
Tableau E13 : Cinq principales professions* – Tourisme – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 234)
6242	Cuisiniers	105	44,8
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	82	35,1
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	70	29,7
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	52	22,1
6611	Caissiers	46	19,6

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées de la région du Nord-Est emploient 11 personnes, ce qui représente au total 4 288 employés⁹. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 202).

Figure E9 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



Parmi les entreprises sondées, environ les trois quarts des employés (76 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, près des trois quarts (71 %) sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	3 256	75,9
Occasionnel ou à contrat	785	18,3
Saisonnier	248	5,8
Nombre total d'employés	4 288	100,0
Nombre total d'entreprises	231	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 294	70,5
Temps partiel	961	29,5
Nombre total d'employés	3 256	100,0
Nombre total d'entreprises	199	-

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

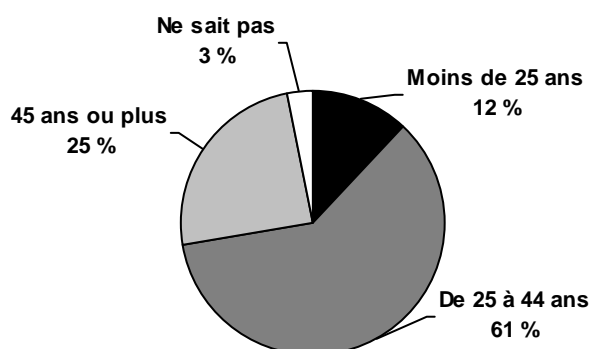
Plus de la moitié des employés (59 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	596	13,9
Certificat de compagnon	60	1,4
Certificat ou diplôme collégial	393	9,2
Diplôme d'études secondaires	2 520	58,8
Études secondaires inachevées	718	16,7
Nombre total d'employés	4 288	100,0
Nombre total d'entreprises	231	-

Près des deux tiers des entreprises touristiques de la région du Nord-Est (61 %, n = 142) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un quart des entreprises (25 %, n = 58) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E10 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



1.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 120)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Ouest qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (43 %, n = 51).

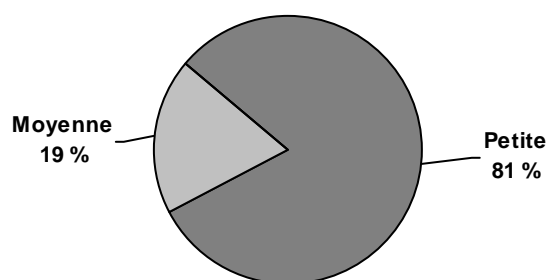
Tableau E16 : Cinq principales professions* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 120)
6242	Cuisiniers	51	43,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	47	39,4
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	41	34,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	27	22,4
6452	Barmans	19	15,6

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées de la région du Nord-Ouest emploient 12 personnes, ce qui représente au total 1 396 employés¹⁰. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (81 %, n = 97).

Figure E11 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



Parmi les entreprises sondées, les trois quarts des employés (75 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, 58 % sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	1 047	75,0
Occasionnel ou à contrat	154	11,0
Saisonnier	195	14,0
Nombre total d'employés	1 396	100,0
Nombre total d'entreprises	118	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	608	58,1
Temps partiel	439	41,9
Nombre total d'employés	1 047	100,0
Nombre total d'entreprises	101	-

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

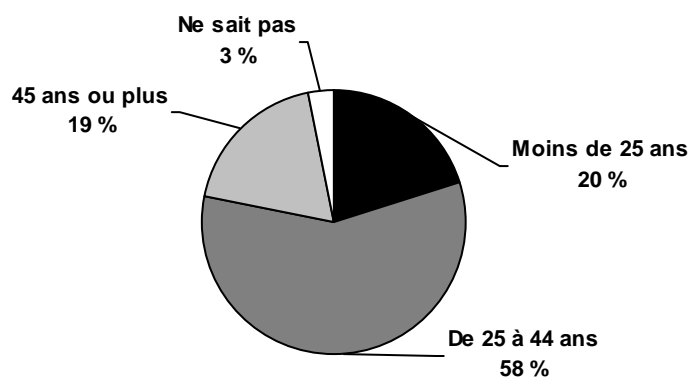
Près des deux tiers des employés des entreprises sondées (62 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 19 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	103	7,4
Certificat de compagnon	66	4,7
Certificat ou diplôme collégial	92	6,6
Diplôme d'études secondaires	866	62,0
Études secondaires inachevées	269	19,3
Nombre total d'employés	1 396	100,0
Nombre total d'entreprises	118	-

Plus de la moitié des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Ouest (58 %, n = 70) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Vingt pour cent (n = 23) déclarent une moyenne d'âge inférieure à 25 ans et 19 % (n = 23) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E12 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



1.3.4 Région du Sud-Est (N = 243)

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Est œuvrant dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (42 %, n = 101) et des directeurs de la restauration et des services alimentaires (40 %, n = 98).

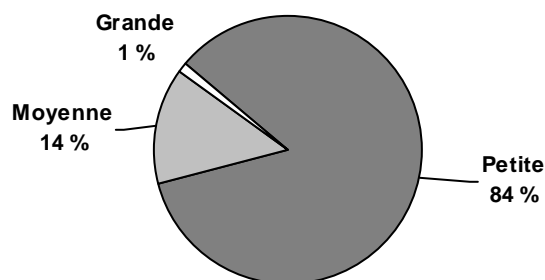
Tableau E19 : Cinq principales professions* – Tourisme – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 243)
6242	Cuisiniers	101	41,8
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	98	40,3
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	82	33,9
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	80	32,8
6611	Caissiers	67	27,5

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées de la région du Sud-Est emploient 19 personnes, ce qui représente au total 4 773 employés¹¹. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (84 %, n = 205).

Figure E13 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



Parmi les entreprises sondées, la grande majorité des employés (86 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, 58 % sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	4 098	85,9
Occasionnel ou à contrat	330	6,9
Saisonnier	345	7,2
Nombre total d'employés	4 773	100,0
Nombre total d'entreprises	237	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 356	57,5
Temps partiel	1 740	42,5
Nombre total d'employés	4 095¹²	100,0
Nombre total d'entreprises	213	-

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

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

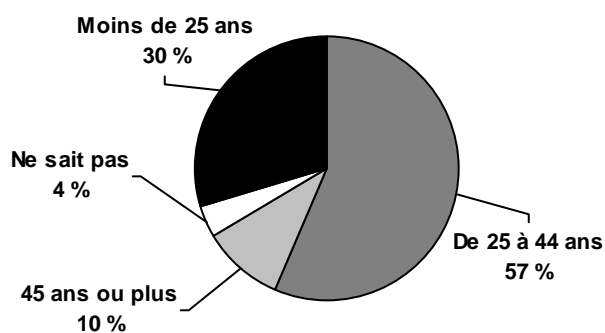
Environ la moitié des employés des entreprises sondées (51 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 21 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	595	12,5
Certificat de compagnon	124	2,6
Certificat ou diplôme collégial	613	12,8
Diplôme d'études secondaires	2 450	51,3
Études secondaires inachevées	992	20,8
Nombre total d'employés	4 773	100,0
Nombre total d'entreprises	237	-

Plus de la moitié des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Est (57 %, n = 138) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Près d'un tiers (30 %, n = 72) déclarent une moyenne d'âge inférieure à 25 ans.

Figure E14 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



1.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 234)

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Ouest qui œuvrent dans le secteur du tourisme emploient des cuisiniers (40 %, n = 93).

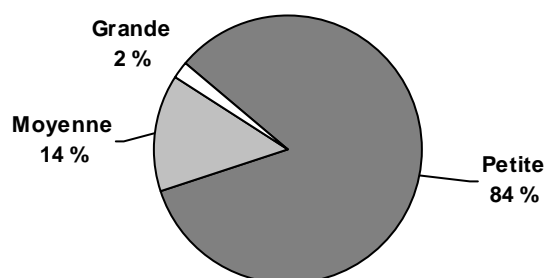
Tableau E22 : Cinq principales professions* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 234)
6242	Cuisiniers	93	39,7
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	86	36,6
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	78	33,3
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	75	32,3
6611	Caissiers	51	21,9

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises touristiques sondées de la région du Sud-Ouest emploient 16 personnes, ce qui représente au total 3 693 employés¹³. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (84 %, n = 197).

Figure E15 : Taille de l'entreprise – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



Parmi les entreprises sondées, la grande majorité des employés (88 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, 54 % sont employés à temps plein et 46 %, à temps partiel.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	3 232	87,5
Occasionnel ou à contrat	276	7,5
Saisonnier	184	5,0
Nombre total d'employés	3 693	100,0
Nombre total d'entreprises	228	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 735	53,7
Temps partiel	1 498	46,3
Nombre total d'employés	3 232	100,0
Nombre total d'entreprises	214	-

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

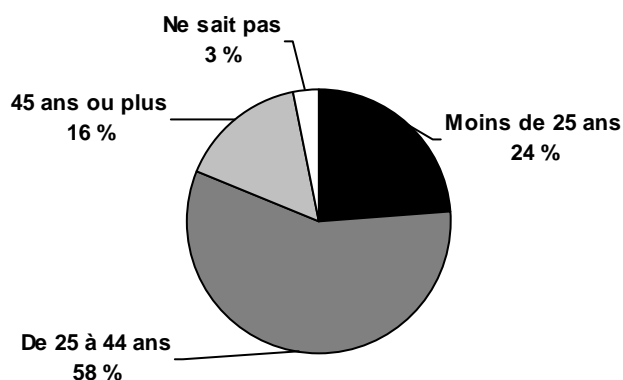
Près des deux tiers des employés (61 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	380	10,3
Certificat de compagnon	75	2,0
Certificat ou diplôme collégial	282	7,6
Diplôme d'études secondaires	2 258	61,1
Études secondaires inachevées	697	18,9
Nombre total d'employés	3 693	100,0
Nombre total d'entreprises	228	-

Plus de la moitié des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Ouest (58 %, n = 136) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un quart (24 %, n = 55) déclarent une moyenne d'âge inférieure à 25 ans.

Figure E16 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



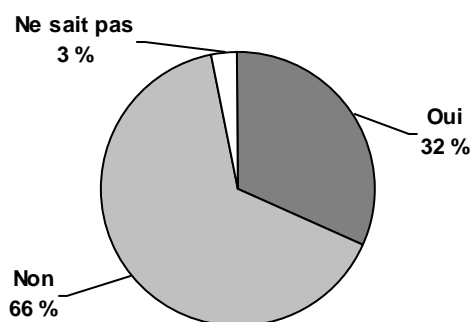
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 1 035)

Dans l'ensemble, près d'un tiers des entreprises du secteur du tourisme (32 %, n = 329) 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 – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



Près des trois quarts des entreprises de ce secteur (72 %, n = 748) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 748) ont engagé en moyenne huit nouveaux employés, ce qui représente un total de 7 161 employés.

Les cuisiniers (33 %, n = 248) 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* – Tourisme – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 748)
6242	Cuisiniers	248	33,1
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	212	28,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	200	26,7
6611	Caissiers	153	20,4
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	76	10,2

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 748), 54 % (n = 405) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 343) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 31 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (3 %, n = 10) 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 (41 %, n = 141).

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

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 343)
Manque d'éthique au travail et de motivation	141	41,0
Peu fiable	44	12,7
Rendement insatisfaisant	31	9,0
Difficultés d'adaptation à l'emploi	18	5,3
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	16	4,6
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	14	3,9
Trop jeune	12	3,4
Mauvaise attitude	10	3,0
Manque d'expérience	6	1,8
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	6	1,7
Indigne de confiance ou malhonnête	5	1,6
Autres	32	9,4
Ne sait pas	9	2,6

Des 7 161 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande partie (85 %) 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 – Tourisme – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	476	6,6
Diplôme d'un collège communautaire public	434	6,1
Diplôme d'un établissement de formation privé	164	2,3
Diplôme d'études secondaires	3 894	54,4
Études secondaires inachevées	2 194	30,6
Nombre total de nouveaux employés	7 161	100,0
Nombre total d'entreprises	748	-

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 = 130) : 36 % des employeurs (n = 47) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 73) l'ont jugée bonne, 7 % (n = 9) l'ont jugée convenable et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 132) : 24 % des employeurs (n = 32) ont jugé excellente l'employabilité, 60 % (n = 79) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 16) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 62) : 24 % des employeurs (n = 15) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 34) l'ont jugée bonne, 19 % (n = 12) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et un était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 585) : 15 % des employeurs (n = 87) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 306) l'ont jugée bonne, 23 % (n = 136) l'ont jugée convenable, 5 % (n = 31) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 25) étaient incertains.

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

Tableau E28 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	226	3,3
Étudiants du programme Coop	92	1,3
Personnes handicapées	94	1,4
Autochtones	117	1,7
Nombre total de nouveaux employés	6 952	7,7
Nombre total d'entreprises	737¹⁴	-

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 (45 %, n = 470).

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

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 1 035)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	470	45,4
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	378	36,5
Annonce dans les journaux	370	35,7
Curriculum vitae non sollicités	219	21,1
Affichage interne	153	14,8
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	152	14,7
Enseignes, circulaires, brochures	75	7,3
Annonce sur les babillards communautaires	70	6,8
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	52	5,0
Annonce à la radio	38	3,7
Bureau de placement ou agence de recrutement	20	1,9
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	6	0,6
Autres	52	4,9
Ne sait pas	21	2,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 65 % des entreprises touristiques (n = 675) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 675) ont indiqué avoir en moyenne sept postes à pourvoir, ce qui représente un total de 5 277 postes à pourvoir.

Des 5 277 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 572 ou 30 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des trois quarts (71 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

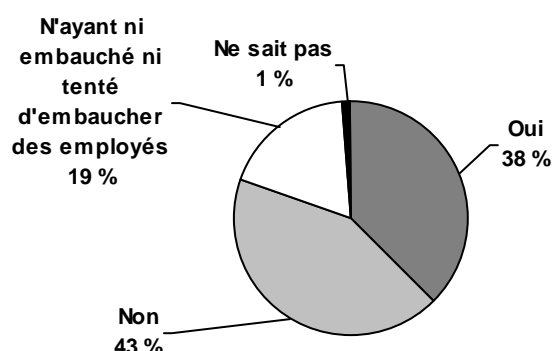
¹⁴ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E30 : Classification des postes vacants – Tourisme – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	3 717	70,5
Occasionnel ou à contrat	670	12,7
Saisonnier	886	16,8
Nombre total de postes à pourvoir	5 273	100,0
Nombre total d'entreprises	674¹⁵	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Plus d'un tiers des entreprises (38 %, n = 395) ont éprouvé des difficultés, tandis que 43 % (n = 444) n'ont eu aucune difficulté et 19 % (n = 194) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E18 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience des employés potentiels (25 %, n = 98) et une pénurie de main-d'œuvre (25 %, n = 97).

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

	<i>n</i>	% (N = 395)
Attentes salariales trop élevées	98	24,8
Pénurie de main-d'œuvre	97	24,6
Manque d'expérience	76	19,2
Conditions de travail difficiles	73	18,5
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	54	13,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	51	12,9
Compétences techniques particulières insuffisantes	32	8,1
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	31	7,9
Manque d'intérêt pour l'emploi	17	4,3
Lieu de travail	11	2,8
Connaissance des deux langues insuffisante	7	1,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	4	1,1
Autres	27	6,9
Ne sait pas	8	2,1

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 395), le poste de cuisinier (41 %, n = 161) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

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

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

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 395)</i>
6242	Cuisiniers	161	40,7
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	77	19,6
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	61	15,5
6611	Caissiers	56	14,1
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	34	8,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (94 %, n = 971). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 64), 119 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 = 64), la profession de serveur d'aliments et de boissons (24 %, n = 15) 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* – Tourisme – Aperçu provincial

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 64)</i>
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	15	23,6
6242	Cuisiniers	14	22,4
6611	Caissiers	10	15,3

*Réponses multiples acceptées.

Les deux tiers des entreprises de ce secteur (67 %, n = 693) 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 = 342), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 852 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers qui risquent le plus de prendre leur retraite (23 %, n = 77).

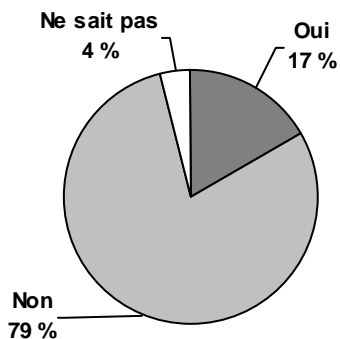
Tableau E34 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Aperçu provincial

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 342)</i>
6242	Cuisiniers	77	22,6
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	54	15,8
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	43	12,7

*Réponses multiples acceptées.

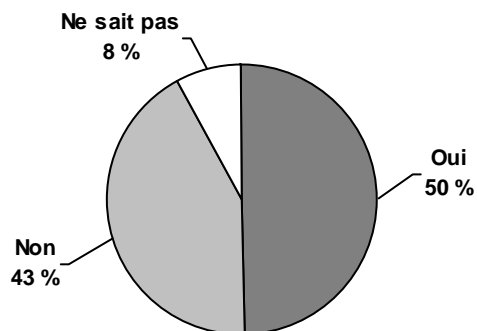
Dix-sept pour cent des entreprises du secteur du tourisme (n = 176) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

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 – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



La moitié (50 %, n = 88) 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 = 176) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E20 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Tourisme – Aperçu provincial (N = 176)



2.2 Subdivision urbaine ou rurale

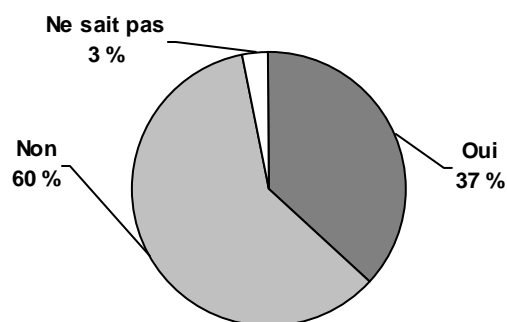
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 592)

Plus d'un tiers des entreprises urbaines du secteur du tourisme (37 %, n = 218) 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 – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



Un peu plus des trois quarts des entreprises urbaines de ce secteur (77 %, n = 458) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 458) ont engagé en moyenne neuf nouveaux employés, ce qui représente un total de 4 983 employés.

Les cuisiniers (31 %, n = 144) 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* – Tourisme – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 458)
6242	Cuisiniers	144	31,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	136	29,7
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	132	28,8
6611	Caissiers	105	22,9
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	42	9,2

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 458), 49 % (n = 225) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 233) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 31 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (3 %, 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 (43 %, n = 100).

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

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 233)
Manque d'éthique au travail et de motivation	100	42,9
Peu fiable	29	12,4
Rendement insatisfaisant	23	9,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	11	4,7
Difficultés d'adaptation à l'emploi	11	4,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	9	3,9
Trop jeune	8	3,4
Mauvaise attitude	6	2,6
Indigne de confiance ou malhonnête	4	1,7
Manque d'expérience	4	1,7
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	3	1,3
Autres	21	9,0
Ne sait pas	4	1,7

Des 4 983 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande majorité (85 %) 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 – Tourisme – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	343	6,9
Diplôme d'un collège communautaire public	292	5,9
Diplôme d'un établissement de formation privé	106	2,1
Diplôme d'études secondaires	2 738	54,9
Études secondaires inachevées	1 504	30,2
Nombre total de nouveaux employés	4 983	100,0
Nombre total d'entreprises	458	-

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 = 88) : 34 % des employeurs (n = 30) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 51) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 5) l'ont jugée convenable et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 86) : 20 % des employeurs (n = 17) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 63 % (n = 54) l'ont jugée bonne, 14 % (n = 12) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 44) : 23 % des employeurs (n = 10) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 55 % (n = 24) l'ont jugée bonne, 21 % (n = 9) l'ont jugée convenable et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 373) : 12 % des employeurs (n = 46) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 198) l'ont jugée bonne, 24 % (n = 88) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 23) l'ont jugée médiocre et 5 % (n = 18) 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 E38 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	184	3,8
Étudiants du programme Coop	65	1,4
Personnes handicapées	68	1,4
Autochtones	89	1,8
Nombre total de nouveaux employés	4 812	8,4
Nombre total d'entreprises	449¹⁶	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, les méthodes les plus populaires utilisées sont, entre autres, le bouche à oreille ou la présentation de candidats (42 %, n = 250), les annonces et l'utilisation du centre d'emploi de Service Canada (42 %, n = 247).

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

	<i>n</i>	% (N = 592)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	250	42,2
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	247	41,7
Annonce dans les journaux	229	38,7
Curriculum vitae non sollicités	125	21,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	109	18,4
Affichage interne	97	16,4
Enseignes, circulaires, brochures	52	8,8
Annonce sur les babillards communautaires	41	6,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	24	4,1
Annonce à la radio	21	3,5
Bureau de placement ou agence de recrutement	11	1,9
Autres	30	5,2
Ne sait pas	8	1,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 70 % des entreprises urbaines du secteur du tourisme (n = 413) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 413) ont indiqué avoir en moyenne huit postes à pourvoir, ce qui représente un total de 3 525 postes à pourvoir.

Des 3 525 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 074 ou 30 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, un peu plus des trois quarts (79 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E40 : Classification des postes vacants – Tourisme – Subdivision urbaine

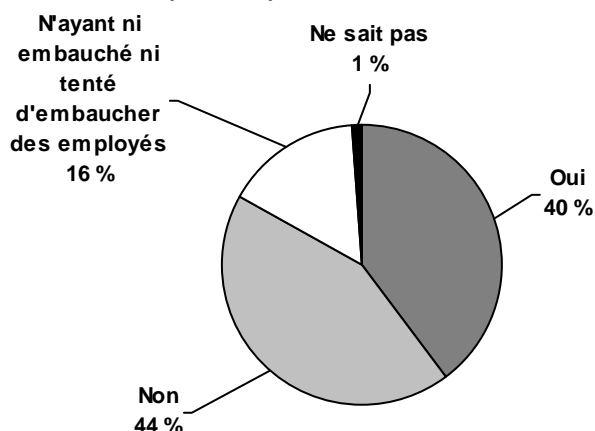
	<i>n</i>	%
Permanent	2 768	78,6
Occasionnel ou à contrat	342	9,7
Saisonnier	412	11,7
Nombre total de postes à pourvoir	3 522	100,0
Nombre total d'entreprises	412¹⁷	-

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

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

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Quarante pour cent (n = 239) ont eu des difficultés, 44 % (n = 259) n'ont eu aucune difficulté et 16 % (n = 92) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E22 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes étaient une pénurie de main-d'œuvre (27 %, n = 65) et des attentes salariales trop élevées (25 %, n = 59).

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

	n	% (N = 239)
Pénurie de main-d'œuvre	65	27,2
Attentes salariales trop élevées	59	24,7
Conditions de travail difficiles	46	19,2
Manque d'expérience	41	17,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	34	14,2
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	31	13,0
Compétences techniques particulières insuffisantes	23	9,6
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	17	7,1
Manque d'intérêt pour l'emploi	9	3,8
Lieu de travail	6	2,5
Connaissance des deux langues insuffisante	4	1,7
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	3	1,3
Autres	13	5,4
Ne sait pas	5	2,1

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 239), le poste de cuisinier (37 %, n = 89) 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* – Tourisme – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 239)
6242	Cuisiniers	89	37,2
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	55	23,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	37	15,5
6611	Caissiers	36	15,1
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	17	7,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (93 %, n = 553). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 39), 88 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 = 39), la profession de serveur d'aliments et de boissons (31 %, n = 12) 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* – Tourisme – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 39)
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	12	30,8
6611	Caissiers	8	20,5
6242	Cuisiniers	6	15,4

*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus des deux tiers des entreprises touristiques (68 %, n = 400) 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 = 192), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 556 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers qui risquent le plus de prendre leur retraite (21 %, n = 40).

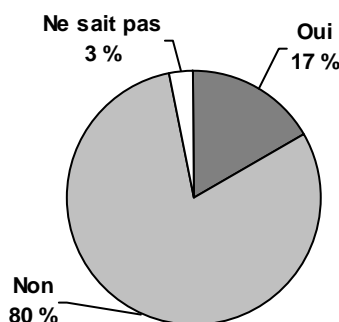
Tableau E44 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 192)
6242	Cuisiniers	40	20,8
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	30	15,6
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	25	13,0
6611	Caissiers	22	11,5
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	21	10,9

*Réponses multiples acceptées.

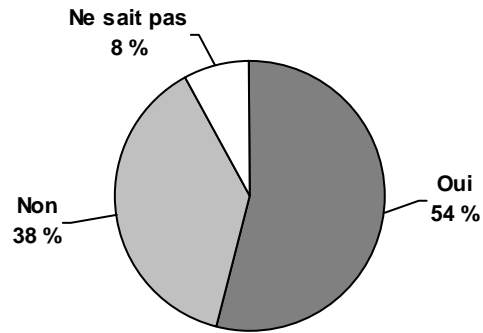
Dix-sept pour cent des entreprises du secteur du tourisme (n = 98) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

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 – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



Un peu plus de la moitié 54 % (n = 53) 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 = 98) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

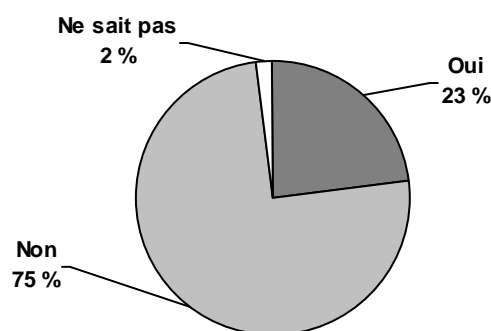
Figure E24 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 98)



2.2.2 Subdivision rurale (N = 434)

Vingt-trois pour cent des entreprises rurales du secteur du tourisme (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 E25 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Près des deux tiers des entreprises rurales du secteur du tourisme (63 %, n = 274) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 274) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 830 employés.

Les cuisiniers (37 %, n = 101) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

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

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 274)
6242	Cuisiniers	101	36,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	75	27,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	55	20,1
6611	Caissiers	41	15,0

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 274), 65 % (n = 179) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 95) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 30 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (4 %, n = 4) 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 – Tourisme – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 95)
Manque d'éthique au travail et de motivation	33	34,7
Peu fiable	13	13,7
Difficultés d'adaptation à l'emploi	7	7,4
Rendement insatisfaisant	6	6,3
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	4,2
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	4	4,2
Mauvaise attitude	4	4,2
Trop jeune	3	3,2
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	3	3,2
Manque d'expérience	2	2,1
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,1
Autres	10	10,5
Ne sait pas	5	5,3

Des 1 830 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande majorité (85 %) 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 – Tourisme – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	106	5,8
Diplôme d'un collège communautaire public	124	6,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	53	2,9
Diplôme d'études secondaires	957	52,3
Études secondaires inachevées	590	32,2
Nombre total de nouveaux employés	1 830	100,0
Nombre total d'entreprises	274	-

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) : 41 % des employeurs (n = 15) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 49 % (n = 18) l'ont jugée bonne et 11 % (n = 4) l'ont jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 42) : 36 % des employeurs (n = 15) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 22) l'ont jugée bonne, 7 % (n = 3) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et un était incertain.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 15) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 8 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 195) : 21 % des employeurs (n = 41) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 50 % (n = 98) l'ont jugée bonne, 23 % (n = 44) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 6) 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 – Tourisme – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	22	1,2
Étudiants du programme Coop	22	1,2
Personnes handicapées	21	1,2
Autochtones	20	1,1
Nombre total de nouveaux employés	1 810	4,7
Nombre total d'entreprises	273¹⁸	-

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 (51 %, n = 222).

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

	<i>n</i>	% (N = 434)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	222	51,2
Annonce dans les journaux	132	30,4
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	118	27,2
Curriculum vitæ non sollicités	92	21,2
Affichage interne	52	12,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	35	8,1
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	29	6,7
Annonce sur les babillards communautaires	28	6,5
Enseignes, circulaires, brochures	20	4,6
Annonce à la radio	17	3,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	9	2,1
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	6	1,4
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	3	0,7
Autres	19	4,4
Ne sait pas	14	3,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 57 % des entreprises rurales du secteur du tourisme (n = 247) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 247) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 1 542 postes à pourvoir.

Des 1 542 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 428 ou 28 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près de la moitié (46 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, 32 % étaient des postes saisonniers et 22 % étaient des postes occasionnels ou à contrat.

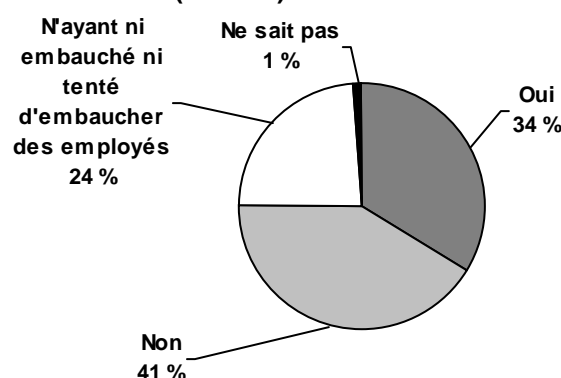
¹⁸ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E50 : Classification des postes vacants – Tourisme – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	710	46,0
Occasionnel ou à contrat	335	21,7
Saisonnier	497	32,2
Nombre total de postes à pourvoir	1 542	100,0
Nombre total d'entreprises	247	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Environ un tiers (34 %, n = 148) ont éprouvé des difficultés, tandis que 41 % (n = 179) n'ont eu aucune difficulté et 24 % (n = 106) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E26 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient des attentes salariales trop élevées (25 %, n = 37) et le manque d'expérience des employés potentiels (24 %, n = 35).

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

	<i>n</i>	% (N = 148)
Attentes salariales trop élevées	37	25,0
Manque d'expérience	35	23,6
Pénurie de main-d'œuvre	28	18,9
Conditions de travail difficiles	25	16,9
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	19	12,8
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	19	12,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	14	9,5
Manque d'intérêt pour l'emploi	8	5,4
Compétences techniques particulières insuffisantes	7	4,7
Lieu de travail	5	3,4
Connaissance des deux langues insuffisante	3	2,0
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	0,7
Autres	15	10,1
Ne sait pas	3	2,0

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 148), le poste de cuisinier (48 %, n = 71) 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* – Tourisme – Subdivision rurale

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 148)</i>
6242	Cuisiniers	71	48,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	23	15,5
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	18	12,2
6611	Caissiers	18	12,2
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	18	12,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (95 %, n = 410). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 24), 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 = 24), la profession de cuisinier (n = 9) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite¹⁹.

Les deux tiers des entreprises touristiques (66 %, n = 286) 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 = 148), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 266 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers qui risquent le plus de prendre leur retraite (26 %, n = 38).

Tableau E53 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Subdivision rurale

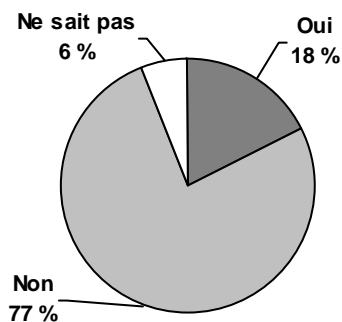
<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 148)</i>
6242	Cuisiniers	38	25,7
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	24	16,2
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	18	12,2
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	14	9,5
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	12	8,1

*Réponses multiples acceptées.

¹⁹ Réponses multiples acceptées.

Dix-huit pour cent des entreprises rurales du secteur du tourisme (n = 77) 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 – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Près de la moitié (43 %, n = 33) 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 = 77) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E28 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Tourisme – Subdivision rurale (N = 77)



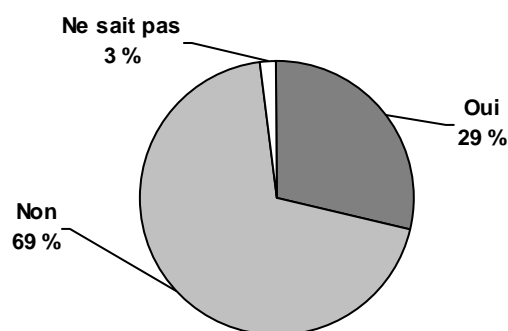
2.3 Régions économiques

- 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 = 204)

Un peu plus d'un tiers des entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre (35 %, n = 72) 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 – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



Les trois quarts des entreprises touristiques de la région du Centre (75 %, n = 153) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 153) ont engagé en moyenne dix nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 802 employés.

Les cuisiniers (33 %, n = 51) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E54 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 153)
6242	Cuisiniers	51	33,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	48	31,1
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	45	29,3
6611	Caissiers	33	21,9
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	18	11,6

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 153), 50 % (n = 76) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 77) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 33 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite 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 (48 %, n = 37).

Tableau E55 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Tourisme – Région du Centre

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 77)
Manque d'éthique au travail et de motivation	37	48,0
Peu fiable	10	13,2
Rendement insatisfaisant	6	7,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	4	5,5
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	4,4
Mauvaise attitude	3	4,4
Trop jeune	2	2,9
Manque d'expérience	1	1,5
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	1,5
Autres	9	11,4

Des 1 802 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 E56 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Tourisme – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	159	8,8
Diplôme d'un collège communautaire public	59	3,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	35	1,9
Diplôme d'études secondaires	1 127	62,5
Études secondaires inachevées	421	23,4
Nombre total de nouveaux employés	1 802	100,0
Nombre total d'entreprises	153	-

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 = 39) : 28 % des employeurs (n = 11) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 59 % (n = 23) l'ont jugée bonne, 10 % (n = 4) l'ont jugée convenable et un était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 28) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 21 l'ont jugée bonne et 2 l'ont jugée convenable.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 15) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 8 l'ont jugée bonne et 2 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 130) : 12 % des employeurs (n = 15) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 73) l'ont jugée bonne, 22 % (n = 28) l'ont jugée convenable, 8 % (n = 10) l'ont jugée médiocre et 3 % (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 11 %.

Tableau E57 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Immigrants	82	4,6
Étudiants du programme Coop	37	2,1
Personnes handicapées	22	1,2
Autochtones	59	3,3
Nombre total de nouveaux employés	1 777	11,2
Nombre total d'entreprises	151²⁰	-

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 (47 %, n = 97).

Tableau E58 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Centre

	<i>n</i>	% (N = 204)
Annonce dans les journaux	97	47,4
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	79	38,6
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	78	38,3
Curriculum vitæ non sollicités	39	19,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	36	17,6
Affichage interne	35	16,9
Enseignes, circulaires, brochures	20	9,9
Annonce sur les babillards communautaires	12	5,7
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	10	5,1
Annonce à la radio	4	2,2
Bureau de placement ou agence de recrutement	2	1,1
Autres	9	4,6
Ne sait pas	2	0,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 68 % des entreprises touristiques de la région du Centre (n = 139) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 139) ont indiqué avoir en moyenne huit postes à pourvoir, ce qui représente un total de 1 380 postes à pourvoir.

Des 1 380 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 293 ou 21 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des trois quarts (72 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

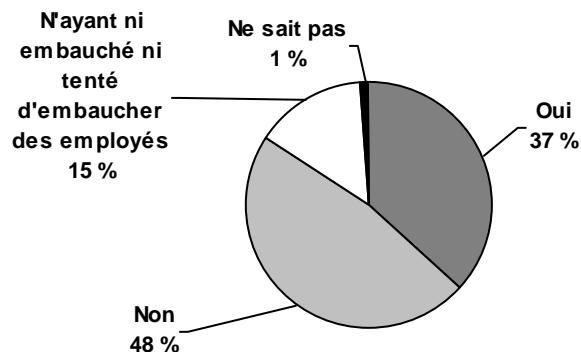
Tableau E59 : Classification des postes vacants – Tourisme – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Permanent	994	72,0
Occasionnel ou à contrat	84	6,1
Saisonnier	303	22,0
Nombre total de postes à pourvoir	1 380	100,0
Nombre total d'entreprises	139	-

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

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-sept pour cent (n = 75) ont eu des difficultés, 48 % (n = 98) n'ont eu aucune difficulté et 15 % (n = 30) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E30 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 75), les raisons principales invoquées étaient des attentes salariales trop élevées (22 %, n = 17), une pénurie de main-d'œuvre (22 %, n = 16), des conditions de travail difficiles (21 %, n = 16) et le manque d'expérience des employés potentiels (21 %, n = 16).

Tableau E60 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Centre

	n	% (N = 75)
Attentes salariales trop élevées	17	22,4
Pénurie de main-d'œuvre	16	21,7
Conditions de travail difficiles	16	21,3
Manque d'expérience	16	20,5
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	10	13,0
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	9	11,6
Compétences techniques particulières insuffisantes	9	11,6
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	5	7,1
Lieu de travail	5	6,7
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	3,0
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	1,5
Connaissance des deux langues insuffisante	1	1,5
Autres	3	4,1

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 75), le poste de cuisinier (41 %, n = 31) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E61 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 75)
6242	Cuisiniers	31	41,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	18	23,5
6611	Caissiers	10	13,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	10	12,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (94 %, n = 192). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 13), 15 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 serveur d'aliments et de boissons (n = 3) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite²¹.

Environ les trois quarts des entreprises du secteur du tourisme (76 %, n = 155) 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 = 49), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 94 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs de la restauration et des services alimentaires (15 %, n = 7) et les cuisiniers (14 %, n = 7) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

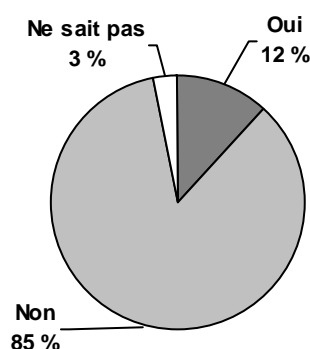
Tableau E62 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 49)
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	7	14,9
6242	Cuisiniers	7	14,3
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	6	12,0
6435	Réceptionnistes d'hôtel	4	9,1
6611	Caissiers	4	8,6

*Réponses multiples acceptées.

Une minorité d'entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre (12 %, n = 25) 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 – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



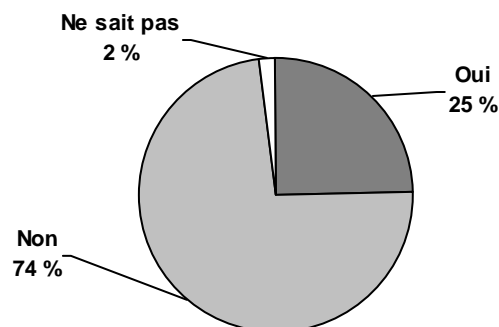
Près de la moitié (n = 12) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 25) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

²¹ Réponses multiples acceptées.

2.3.2 Région du Nord-Est (N = 234)

Un quart des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Est (25 %, n = 58) 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 E32 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



Les deux tiers des entreprises touristiques de la région du Nord-Est (67 %, n = 158) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 158) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 944 employés.

Les cuisiniers (35 %, n = 56) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E63 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 158)
6242	Cuisiniers	56	35,2
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	39	24,7
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	31	19,8
6611	Caissiers	29	18,2
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	10	6,4

*Réponses multiples acceptées.

Près des trois quarts des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (70 %, n = 111) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 46) 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 (35 %, n = 16).

Tableau E64 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Tourisme – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 46)
Manque d'éthique au travail et de motivation	16	35,2
Peu fiable	4	9,7
Rendement insatisfaisant	4	9,1
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	9,1
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	6,7
Trop jeune	3	6,7
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	2,4
Indigne de confiance ou malhonnête	1	2,4
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	2,4
Autres	7	14,5
Ne sait pas	1	1,8

Des 944 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la grande majorité (84 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E65 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Tourisme – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	47	5,0
Diplôme d'un collège communautaire public	71	7,5
Diplôme d'un établissement de formation privé	37	3,9
Diplôme d'études secondaires	497	52,6
Études secondaires inachevées	292	30,9
Nombre total de nouveaux employés	944	100,0
Nombre total d'entreprises	158	-

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) : 9 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 8 l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 28) : 7 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 17 l'ont jugée bonne, 3 l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 9) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 4 l'ont jugée bonne et 2 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 109) : 13 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 63) l'ont jugée bonne, 24 % (n = 27) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 3) 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 8 %.

Tableau E66 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	33	3,5
Étudiants du programme Coop	11	1,2
Personnes handicapées	11	1,2
Autochtones	21	2,2
Nombre total de nouveaux employés	941	8,1
Nombre total d'entreprises	155 ²²	-

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 (44 %, n = 103).

Tableau E67 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 234)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	103	44,0
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	80	34,0
Annonce dans les journaux	65	27,6
Curriculum vitae non sollicités	54	23,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	23	9,8
Affichage interne	20	8,5
Enseignes, circulaires, brochures	16	6,7
Annonce sur les babillards communautaires	15	6,4
Annonce à la radio	14	6,0
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	12	5,1
Bureau de placement ou agence de recrutement	3	1,1
Autres	17	6,5
Ne sait pas	7	3,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 60 % des entreprises touristiques de la région du Nord-Est (n = 140) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 140) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 547 postes à pourvoir.

Des 547 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 160 ou 29 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des trois quarts (72 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

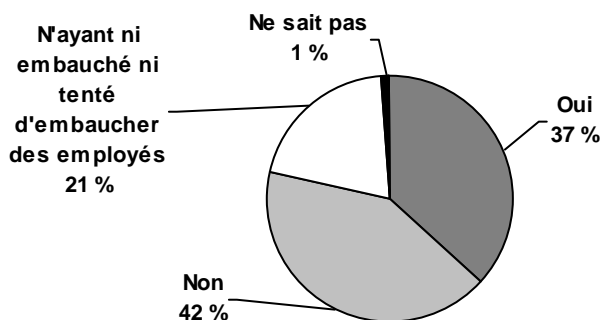
Tableau E68 : Classification des postes vacants – Tourisme – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Permanent	393	71,8
Occasionnel ou à contrat	50	9,1
Saisonnier	104	19,0
Nombre total de postes à pourvoir	547	100,0
Nombre total d'entreprises	140	-

²² Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-sept pour cent (n = 86) ont eu des difficultés, 42 % (n = 98) n'ont eu aucune difficulté et 21 % (n = 49) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E33 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 86), les raisons principales invoquées étaient une pénurie de main-d'œuvre (34 %, n = 29) et des attentes salariales trop élevées (34 %, n = 29).

Tableau E69 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Nord-Est

	n	% (N = 86)
Pénurie de main-d'œuvre	29	34,2
Attentes salariales trop élevées	29	33,6
Conditions de travail difficiles	16	18,4
Manque d'expérience	16	18,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	11	13,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	8	9,5
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	8	8,9
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	6	6,9
Manque d'intérêt pour l'emploi	3	3,3
Connaissance des deux langues insuffisante	2	2,6
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	2,3
Autres	10	11,5
Ne sait pas	4	4,9

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 86), le poste de cuisinier (38 %, n = 32) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E70 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 86)
6242	Cuisiniers	32	37,8
6611	Caissiers	16	19,1
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	12	14,2
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	10	11,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (95 %, n = 222). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 12), 59 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 = 12), les professions de cuisinier (n = 4) et de caissier (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite²³.

La majorité des entreprises touristiques (60 %, n = 141) 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 = 93), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 402 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers qui risquent le plus de prendre leur retraite (27 %, n = 25).

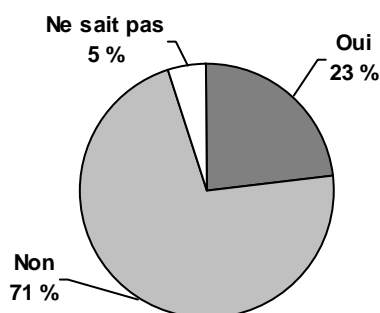
Tableau E71 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 93)
6242	Cuisiniers	25	27,4
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	15	16,4
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	15	16,4
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	9	9,4
6611	Caissiers	8	9,1

*Réponses multiples acceptées.

Près d'un quart des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Est (23 %, n = 55) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

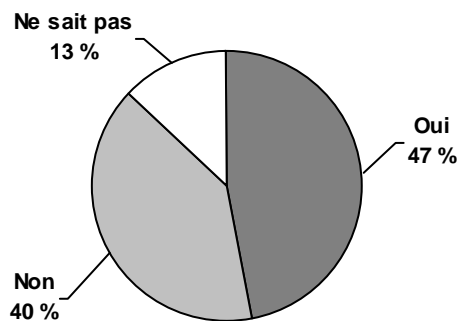
Figure E34 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



²³ Réponses multiples acceptées.

Près de la moitié (47 %, n = 26) 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 = 55) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

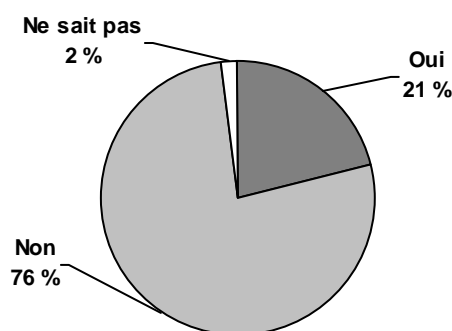
Figure E35 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 55)



2.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 120)

Près d'un quart des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Ouest (21 %, n = 25) 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 E36 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



Les deux tiers des entreprises touristiques de la région du Nord-Ouest (67 %, n = 80) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 80) ont engagé en moyenne sept nouveaux employés, ce qui représente un total de 575 employés.

Les cuisiniers (32 %, n = 26) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E72 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 80)
6242	Cuisiniers	26	32,2
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	24	30,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	20	24,4
6611	Caissiers	11	13,4

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 80), 56 % (n = 45) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 35) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 30 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (6 %, 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 (28 %, n = 10).

Tableau E73 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Tourisme – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (N = 35)
Manque d'éthique au travail et de motivation	10	27,9
Peu fiable	5	13,1
Difficultés d'adaptation à l'emploi	4	12,3
Rendement insatisfaisant	4	10,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	5,7
Mauvaise attitude	2	4,9
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	3,3
Indigne de confiance ou malhonnête	1	3,3
Manque d'expérience	1	2,5
Autres	4	10,7
Ne sait pas	2	5,7

Des 575 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la grande majorité (93 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E74 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Tourisme – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	14	2,4
Diplôme d'un collège communautaire public	27	4,7
Diplôme d'un établissement de formation privé	7	1,2
Diplôme d'études secondaires	326	57,7
Études secondaires inachevées	200	34,8
Nombre total de nouveaux employés	575	100,0
Nombre total d'entreprises	80	-

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 2 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 13) : 7 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 5 l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 5) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 63) : 28 % des employeurs (n = 18) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 44 % (n = 27) l'ont jugée bonne, 23 % (n = 14) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 3 % (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 6 %.

Tableau E75 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	7	1,3
Étudiants du programme Coop	6	1,1
Personnes handicapées	9	1,6
Autochtones	12	2,2
Nombre total de nouveaux employés	558	6,2
Nombre total d'entreprises	79 ²⁴	-

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 = 50).

Tableau E76 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 120)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	50	41,8
Annonce dans les journaux	40	33,0
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	39	32,5
Curriculum vitae non sollicités	36	29,9
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	15	12,5
Affichage interne	14	11,8
Annonce à la radio	10	8,2
Annonce sur les babillards communautaires	5	4,3
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	3,3
Enseignes, circulaires, brochures	4	3,1
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	3	2,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	2	1,6
Autres	5	3,7
Ne sait pas	6	4,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 59 % des entreprises touristiques de la région du Nord-Ouest (n = 71) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 71) ont indiqué avoir en moyenne six postes à pourvoir, ce qui représente un total de 421 postes à pourvoir.

Des 421 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 130 ou 31 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 62 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E77 : Classification des postes vacants – Tourisme – Région du Nord-Ouest

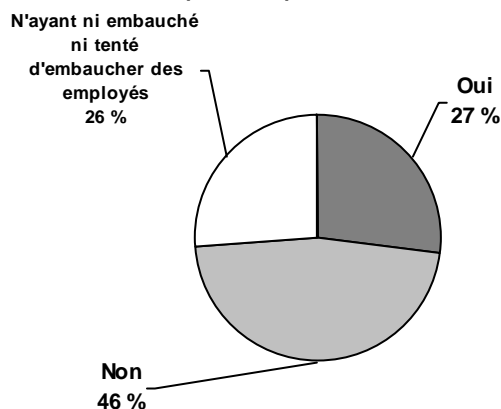
	<i>n</i>	%
Permanent	260	62,2
Occasionnel ou à contrat	116	27,8
Saisonnier	42	10,0
Nombre total de postes à pourvoir	418	100,0
Nombre total d'entreprises	70 ²⁵	-

²⁴ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

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

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Vingt-sept pour cent (n = 33) ont eu des difficultés, 46 % (n = 55) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (n = 32) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E37 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 33), la raison principale invoquée était le manque d'expérience des employés potentiels (36 %, n = 12).

Tableau E78 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 33)
Manque d'expérience	12	36,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	8	25,0
Pénurie de main-d'œuvre	7	20,6
Attentes salariales trop élevées	6	19,0
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	5	13,8
Conditions de travail difficiles	2	6,0
Connaissance des deux langues insuffisante	2	6,0
Compétences techniques particulières insuffisantes	1	2,6
Autres	3	8,6
Ne sait pas	1	2,6

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 33), le poste de cuisinier (52 %, n = 17) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E79 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 33)
6242	Cuisiniers	17	51,8
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	6	18,1
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3	8,6
6611	Caissiers	3	10,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (93 %, n = 112). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 8), huit 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 = 8), la profession de cuisinier (n = 3) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite²⁶.

Un peu plus des deux tiers des entreprises touristiques (69 %, n = 83) 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 = 37), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 56 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers qui risquent le plus de prendre leur retraite (24 %, n = 9).

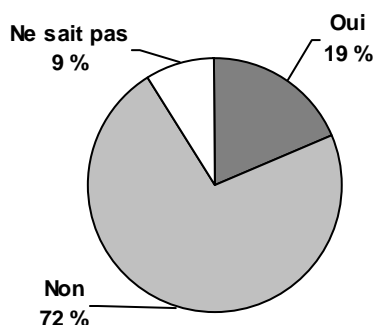
Tableau E80 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 37)
6242	Cuisiniers	9	24,4
6435	Réceptionnistes d'hôtel	5	14,5
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	5	13,0
6663	Concierges et concierges d'immeubles	5	13,0
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	4	11,5

*Réponses multiples acceptées.

Dix-neuf pour cent des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Ouest (n = 23) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E38 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



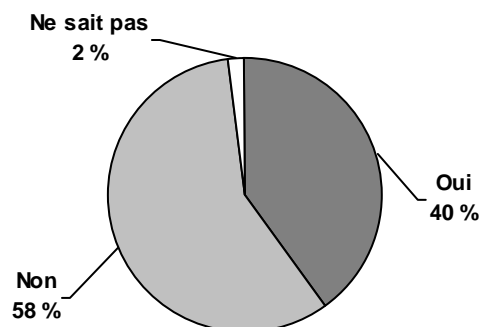
Dix des 23 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

²⁶ Réponses multiples acceptées.

2.3.4 Région du Sud-Est (N = 243)

Quarante pour cent des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Est (n = 97) 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 E39 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



Environ les trois quarts des entreprises touristiques de la région du Sud-Est (76 %, n = 184) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 184) ont engagé en moyenne dix nouveaux employés, ce qui représente un total de 2 246 employés.

Les cuisiniers (33 %, n = 61) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E81 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 184)
6242	Cuisiniers	61	32,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	54	29,3
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	49	26,5
6611	Caissiers	45	24,6
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	26	13,9

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 184), 44 % (n = 81) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 103) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 31 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (4 %, n = 4) 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 (41 %, n = 42).

Tableau E82 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Tourisme – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 103)
Manque d'éthique au travail et de motivation	42	40,6
Peu fiable	14	13,9
Rendement insatisfaisant	12	11,4
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	4	4,1
Trop jeune	4	4,1
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	3,8
Manque d'expérience	3	3,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	3	3,3
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	1,6
Mauvaise attitude	1	1,1
Indigne de confiance ou malhonnête	1	0,8
Autres	8	7,4
Ne sait pas	5	4,6

Des 2 246 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande majorité (85 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E83 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Tourisme – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	164	7,3
Diplôme d'un collège communautaire public	128	5,7
Diplôme d'un établissement de formation privé	35	1,6
Diplôme d'études secondaires	1 133	50,4
Études secondaires inachevées	785	35,0
Nombre total de nouveaux employés	2 246	100,0
Nombre total d'entreprises	184	-

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) : 28 % des employeurs (n = 10) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 65 % (n = 23) l'ont jugée bonne et 7 % (n = 2) l'ont jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 36) : 9 % des employeurs (n = 3) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 69 % (n = 25) l'ont jugée bonne et 21 % (n = 8) l'ont jugée convenable.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 19) : 6 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 9 l'ont jugée bonne et 4 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 138) : 13 % des employeurs (n = 18) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 51 % (n = 70) l'ont jugée bonne, 23 % (n = 32) l'ont jugée convenable, 7 % (n = 10) l'ont jugée médiocre et 6 % (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 6 %.

Tableau E84 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	55	2,4
Étudiants du programme Coop	19	0,8
Personnes handicapées	38	1,7
Autochtones	21	0,9
Nombre total de nouveaux employés	2 246	5,8
Nombre total d'entreprises	184	-

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 (45 %, n = 108).

Tableau E85 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 243)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	108	44,6
Annonce dans les journaux	97	39,8
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	93	38,3
Curriculum vitæ non sollicités	49	20,3
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	46	19,1
Affichage interne	44	18,2
Annonce sur les babillards communautaires	27	11,0
Enseignes, circulaires, brochures	19	7,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	14	5,6
Bureau de placement ou agence de recrutement	8	3,4
Annonce à la radio	7	2,8
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	4	1,6
Autres	6	2,4
Ne sait pas	3	1,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 70 % des entreprises touristiques de la région du Sud-Est (n = 171) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 171) ont indiqué avoir en moyenne neuf postes à pourvoir, ce qui représente un total de 1 690 postes à pourvoir.

Des 1 690 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 610 ou 36 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

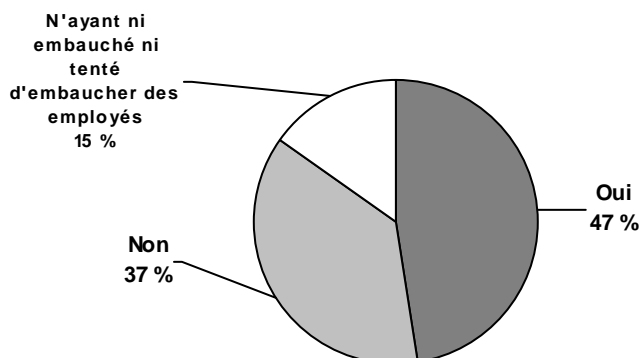
En outre, 69 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E86 : Classification des postes vacants – Tourisme – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Permanent	1 170	69,2
Occasionnel ou à contrat	308	18,2
Saisonnier	212	12,5
Nombre total de postes à pourvoir	1 690	100,0
Nombre total d'entreprises	171	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Près de la moitié (47 %, n = 115) ont eu des difficultés, 37 % (n = 91) n'ont eu aucune difficulté et 15 % (n = 37) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E40 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 115), les raisons principales invoquées étaient une pénurie de main-d'œuvre (24 %, n = 28) et des attentes salariales trop élevées (21 %, n = 24).

Tableau E87 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Sud-Est

	n	% (N = 115)
Pénurie de main-d'œuvre	28	24,3
Attentes salariales trop élevées	24	21,1
Conditions de travail difficiles	21	18,7
Manque d'expérience	17	14,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	15	12,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	12	10,8
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	10	9,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	5	4,4
Manque d'intérêt pour l'emploi	4	3,4
Lieu de travail	2	1,7
Connaissance des deux langues insuffisante	2	1,5
Autres	9	7,9
Ne sait pas	3	2,7

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 115), le poste de cuisinier (33 %, n = 38) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E88 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 115)
6242	Cuisiniers	38	33,2
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	26	23,1
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	23	19,9
6611	Caissiers	19	17,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (93 %, n = 226). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 17), 17 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 = 17), les professions de serveur d'aliments et de boissons (n = 5) et de cuisinier (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite²⁷.

Près des deux tiers des entreprises touristiques (65 %, n = 157) 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 = 86), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 154 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers (19 %, n = 16) et les serveurs d'aliments et de boissons (19 %, n = 16) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

Tableau E89 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 86)
6242	Cuisiniers	16	19,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	16	18,7
6611	Caissiers	14	15,7
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	12	13,4
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	11	13,1

*Réponses multiples acceptées.

Seize pour cent des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Est (n = 40) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

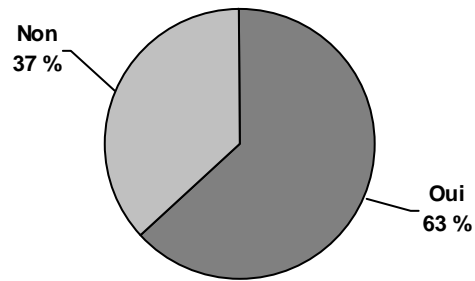
Figure E41 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



²⁷ Réponses multiples acceptées.

Près des deux tiers 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 (63 %, n = 25) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

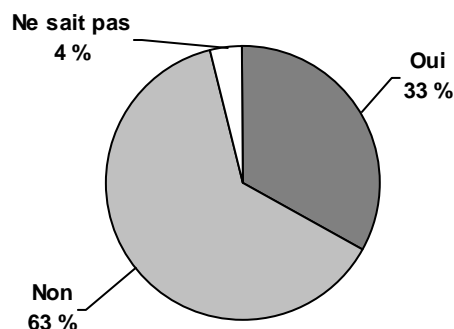
Figure E42 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 40)



2.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 234)

Un tiers des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Ouest (33 %, n = 77) 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 E43 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



Environ les trois quarts des entreprises touristiques de la région du Sud-Ouest (74 %, n = 173) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 173) ont engagé en moyenne huit nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 595 employés.

Les cuisiniers (32 %, n = 55) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E90 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 173)
6242	Cuisiniers	55	31,7
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	53	30,4
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	50	28,9
6611	Caissiers	35	20,0

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 173), 53 % (n = 92) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 82) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 28 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite 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 (44 %, n = 36).

Tableau E91 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 82)
Manque d'éthique au travail et de motivation	36	43,8
Peu fiable	10	12,4
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	6	7,9
Rendement insatisfaisant	6	6,9
Difficultés d'adaptation à l'emploi	5	6,6
Mauvaise attitude	4	4,8
Indigne de confiance ou malhonnête	2	2,8
Trop jeune	2	2,4
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	2,4
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	1	1,0
Manque d'expérience	1	1,0
Autres	5	6,6
Ne sait pas	1	1,4

Des 1 595 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la grande majorité (82 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E92 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	91	5,7
Diplôme d'un collège communautaire public	149	9,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	50	3,1
Diplôme d'études secondaires	810	50,8
Études secondaires inachevées	496	31,1
Nombre total de nouveaux employés	1 595	100,0
Nombre total d'entreprises	173	-

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 = 28) : 14 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 13 l'ont jugée bonne et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 27) : 9 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable, 2 l'ont jugée médiocre et 2 étaient incertains.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 15) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 9 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 146) : 15 % des employeurs (n = 21) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 51 % (n = 74) l'ont jugée bonne, 24 % (n = 35) l'ont jugée convenable, 5 % (n = 7) l'ont jugée médiocre et 6 % (n = 9) 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 6 %.

Tableau E93 : Classification des nouveaux employés – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	49	3,4
Étudiants du programme Coop	19	1,3
Personnes handicapées	14	1,0
Autochtones	5	0,3
Nombre total de nouveaux employés	1 431	6,0
Nombre total d'entreprises	168²⁸	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pouvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (56 %, n = 130).

Tableau E94 : Méthodes utilisées pour pouvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 234)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	130	55,5
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	88	37,7
Annonce dans les journaux	72	30,9
Curriculum vitae non sollicités	41	17,4
Affichage interne	40	17,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	32	13,7
Enseignes, circulaires, brochures	17	7,1
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	12	5,1
Annonce sur les babillards communautaires	12	4,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	5	2,2
Annonce à la radio	3	1,2
Autres	15	6,6
Ne sait pas	3	1,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 66 % des entreprises touristiques de la région du Sud-Ouest (n = 154) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 154) ont indiqué avoir en moyenne sept postes à pourvoir, ce qui représente un total de 1 237 postes à pourvoir.

Des 1 237 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 379 ou 31 % 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.

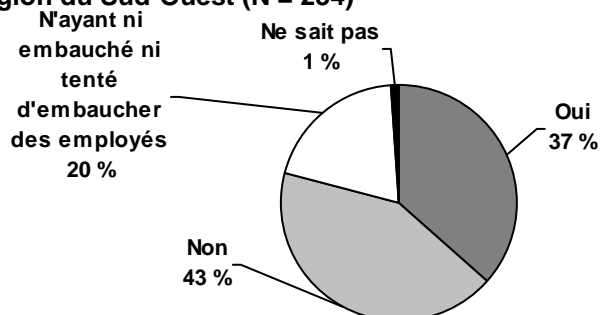
Tableau E95 : Classification des postes vacants – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	899	72,7
Occasionnel ou à contrat	112	9,1
Saisonnier	226	18,3
Nombre total de postes à pourvoir	1 237	100,0
Nombre total d'entreprises	154	-

²⁸ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Plus du tiers (37 %, n = 86) ont éprouvé des difficultés, tandis que 43 % (n = 101) n'ont eu aucune difficulté et 20 % (n = 46) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E44 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 86), la raison principale invoquée était des attentes salariales trop élevées (25 %, n = 22).

Tableau E96 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 86)
Attentes salariales trop élevées	22	25,2
Conditions de travail difficiles	18	20,7
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	17	19,3
Pénurie de main-d'œuvre	17	19,3
Manque d'expérience	16	19,0
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	16	18,4
Compétences techniques particulières insuffisantes	9	10,5
Manque d'intérêt pour l'emploi	8	9,2
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	5	5,9
Lieu de travail	3	3,3
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	1,3
Autres	4	4,3

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 86), le poste de cuisinier (49 %, n = 42) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E97 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 86)
6242	Cuisiniers	42	48,5
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	21	24,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	11	12,4
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	9	10,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises touristiques (94 %, n = 220). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 14), 21 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 = 14), les professions de serveur d'aliments et de boissons (n = 4) et de cuisinier (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite²⁹.

Les deux tiers des entreprises touristiques (67 %, n = 157) 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 = 77), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 146 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les cuisiniers qui risquent le plus de prendre leur retraite (25 %, n = 19).

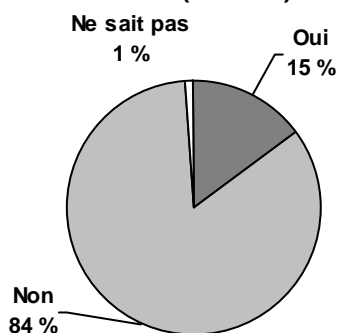
Tableau E98 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 77)
6242	Cuisiniers	19	25,4
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	15	19,1
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	8	10,7
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	8	9,9

*Réponses multiples acceptées.

Une minorité d'entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Ouest (15 %, n = 34) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

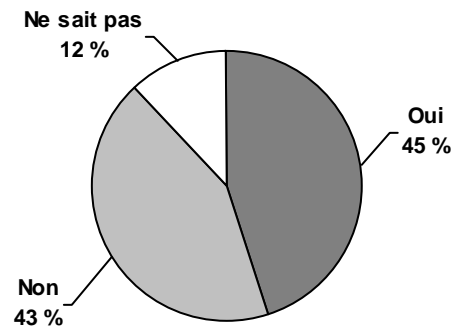
Figure E45 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



²⁹ Réponses multiples acceptées.

Près 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 (45 %, n = 15) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E46 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 34)



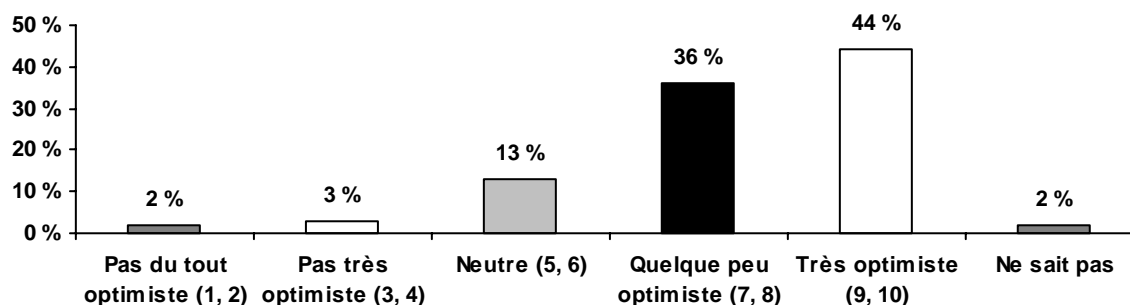
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 1 035)

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 (36 %, n = 377) ou très optimistes (44 %, n = 453) par rapport à l'avenir.

Figure E47 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 830) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 341).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 132) indiquent surtout que l'économie est instable (20 %, n = 26) ou que les affaires ne vont pas bien (20 %, n = 26), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 55) indiquent que l'avenir est incertain (30 %, n = 16).

Tableau E99 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Aperçu provincial

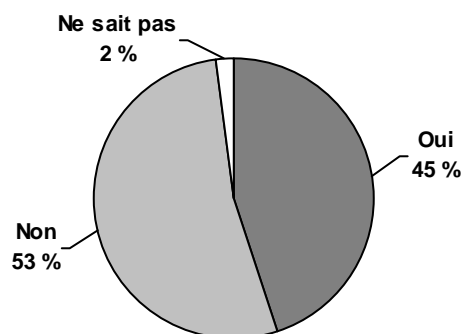
Optimiste	n	% (N = 830)
Les affaires vont bien	341	41,1
Secteur ou entreprise en croissance	187	22,5
Entreprise bien établie	145	17,5
L'avenir est incertain	27	3,2
L'économie est instable	19	2,3
Les affaires ne vont pas bien	17	2,0
Augmentation des coûts d'exploitation	13	1,6
Augmentation de la concurrence	11	1,3
Pénurie de main-d'œuvre	8	1,0
Autres	117	14,1
Ne sait pas/aucune réponse	55	5,6
Neutre	n	% (N = 132)
L'économie est instable	26	19,9
Les affaires ne vont pas bien	26	19,9
L'avenir est incertain	23	17,1
Pénurie de main-d'œuvre	13	9,8
Les affaires vont bien	11	8,6
Augmentation de la concurrence	6	4,9
Augmentation des coûts d'exploitation	5	3,9
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	3,0
Secteur ou entreprise en croissance	3	2,6
Entreprise bien établie	2	1,5
Changement dans les taux de change	2	1,3
Autres	20	15,2
Ne sait pas/aucune réponse	12	9,2

Pessimiste	n	% (N = 55)
L'avenir est incertain	16	30,0
Pénurie de main-d'œuvre	13	23,3
L'économie est instable	11	20,7
Les affaires ne vont pas bien	10	17,7
Augmentation des coûts d'exploitation	7	12,9
Changement dans les taux de change	3	5,2
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	1,6
Autres	10	18,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises du secteur du tourisme (45 %, n = 465) a subi des changements importants.

Figure E48 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 465), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (52 %, n = 240).

Tableau E100 : Changements subis* – Tourisme – Aperçu provincial

	n	% (N = 465)
Hausse des prix du carburant	240	51,6
Changement dans les taux de change	119	25,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	98	21,0
Déclin de certains secteurs	75	16,1
Augmentations du salaire minimum	57	12,2
Législation gouvernementale	54	11,7
Ralentissement de l'économie	38	8,3
Croissance de l'économie	17	3,6
Augmentation de la concurrence	16	3,5
Pénurie de main-d'œuvre	8	1,8
Augmentation des taux d'assurance	4	0,9
Autres	75	16,2
Ne sait pas	2	0,5

*Réponses multiples acceptées.

3.2 Subdivision urbaine ou rurale

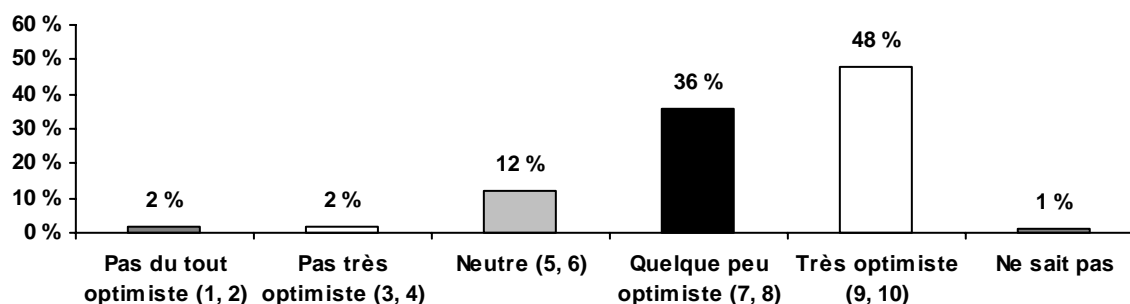
3.2.1 Subdivision urbaine

3.2.2 Subdivision rurale

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 592)

Les entreprises urbaines de ce secteur 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 (36 %, n = 214) ou très optimistes (48 %, n = 283) par rapport à l'avenir.

Figure E49 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 497) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 204).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 68) indiquent surtout que l'avenir est incertain (21 %, n = 14) tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 19) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 7).

Tableau E101 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Subdivision urbaine

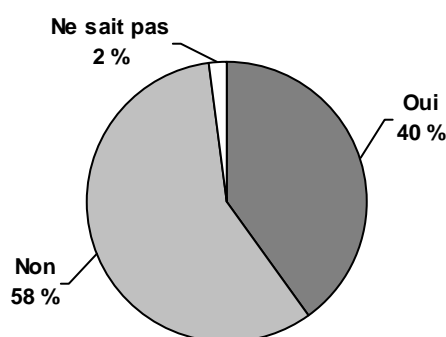
Optimiste	n	% (N = 497)
Les affaires vont bien	204	41,0
Secteur ou entreprise en croissance	114	22,9
Entreprise bien établie	96	19,3
L'avenir est incertain	16	3,2
L'économie est instable	11	2,2
Les affaires ne vont pas bien	9	1,8
Augmentation des coûts d'exploitation	8	1,6
Augmentation de la concurrence	6	1,2
Pénurie de main-d'œuvre	5	1,0
Évolue dans le secteur public	5	1,0
Autres	58	11,7
Ne sait pas/aucune réponse	33	6,6
Neutre	n	% (N = 68)
L'avenir est incertain	14	20,6
L'économie est instable	12	17,6
Les affaires ne vont pas bien	12	17,6
Pénurie de main-d'œuvre	7	10,3
Les affaires vont bien	7	10,3
Augmentation de la concurrence	5	7,4
Augmentation des coûts d'exploitation	3	4,4
Secteur ou entreprise en croissance	3	4,4
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	2,9
Entreprise bien établie	1	1,5
Autres	11	16,2
Ne sait pas/aucune réponse	7	10,3

Pessimiste	n	% (N = 19)
L'avenir est incertain	7	36,8
Pénurie de main-d'œuvre	6	31,6
Augmentation des coûts d'exploitation	4	21,1
L'économie est instable	4	21,1
Les affaires ne vont pas bien	1	5,3
Changement dans les taux de change	1	5,3
Autres	3	15,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de 40 % des entreprises du secteur du tourisme (n = 237) a subi des changements importants.

Figure E50 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 237), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 117) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E102 : Changements subis* – Tourisme – Subdivision urbaine

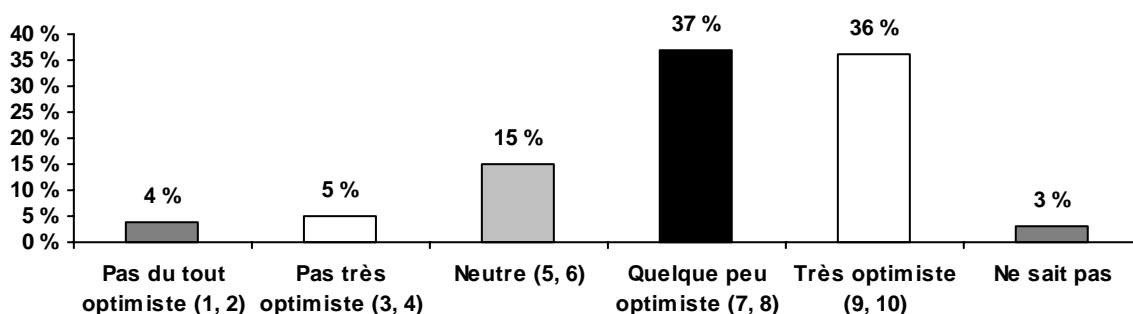
	n	% (N = 237)
Hausse des prix du carburant	117	49,4
Changement dans les taux de change	55	23,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	55	23,2
Augmentations du salaire minimum	39	16,5
Déclin de certains secteurs	34	14,3
Législation gouvernementale	30	12,7
Ralentissement de l'économie	16	6,8
Croissance de l'économie	11	4,6
Augmentation de la concurrence	10	4,2
Pénurie de main-d'œuvre	6	2,5
Augmentation des taux d'assurance	3	1,3
Autres	35	14,8
Ne sait pas	2	0,8

*Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 434)

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 (37 %, n = 160) ou très optimistes (36 %, n = 158) par rapport à l'avenir.

Figure E51 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 318) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 131).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 65) indiquent surtout que l'économie est instable ou que les affaires ne vont pas bien (23 % pour chaque critère, n = 15 pour chaque critère), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 39) indiquent que l'avenir est incertain (26 %, n = 10) ou que les affaires ne vont pas bien (26 %, n = 10).

Tableau E103 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Subdivision rurale

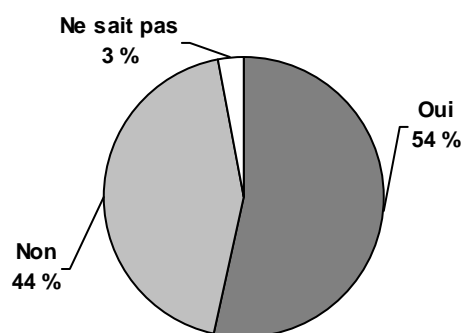
Optimiste	n	% (N = 318)
Les affaires vont bien	131	41,2
Secteur ou entreprise en croissance	69	21,7
Entreprise bien établie	44	13,8
L'avenir est incertain	10	3,1
L'économie est instable	8	2,5
Les affaires ne vont pas bien	8	2,5
Augmentation de la concurrence	5	1,6
Augmentation des coûts d'exploitation	5	1,6
Autres	57	17,7
Ne sait pas/aucune réponse	21	6,6
Neutre	n	% (N = 65)
L'économie est instable	15	23,1
Les affaires ne vont pas bien	15	23,1
L'avenir est incertain	8	12,3
Pénurie de main-d'œuvre	6	9,2
Les affaires vont bien	4	6,2
Augmentation des coûts d'exploitation	2	3,1
Changement dans les taux de change	2	3,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	3,1
Augmentation de la concurrence	1	1,5
Entreprise bien établie	1	1,5
Autres	9	13,8
Ne sait pas/aucune réponse	5	7,7

Pessimiste	n	% (N = 39)
L'avenir est incertain	10	25,6
Les affaires ne vont pas bien	10	25,6
L'économie est instable	8	20,5
Pénurie de main-d'œuvre	7	17,9
Augmentation des coûts d'exploitation	3	7,7
Changement dans les taux de change	2	5,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	2,6
Secteur ou entreprise en croissance	1	2,6
Autres	7	17,9

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises rurales du secteur du tourisme (54 %, n = 233) a subi des changements importants.

Figure E52 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 233), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (55 %, n = 127).

Tableau E104 : Changements subis* – Tourisme – Subdivision rurale

	n	% (N = 233)
Hausse des prix du carburant	127	54,5
Changement dans les taux de change	67	28,8
Déclin de certains secteurs	43	18,5
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	42	18,0
Ralentissement de l'économie	24	10,3
Législation gouvernementale	24	10,3
Augmentations du salaire minimum	15	6,4
Augmentation de la concurrence	6	2,6
Croissance de l'économie	5	2,1
Pénurie de main-d'œuvre	2	0,9
Augmentation des taux d'assurance	1	0,4
Autres	42	18,0

*Réponses multiples acceptées.

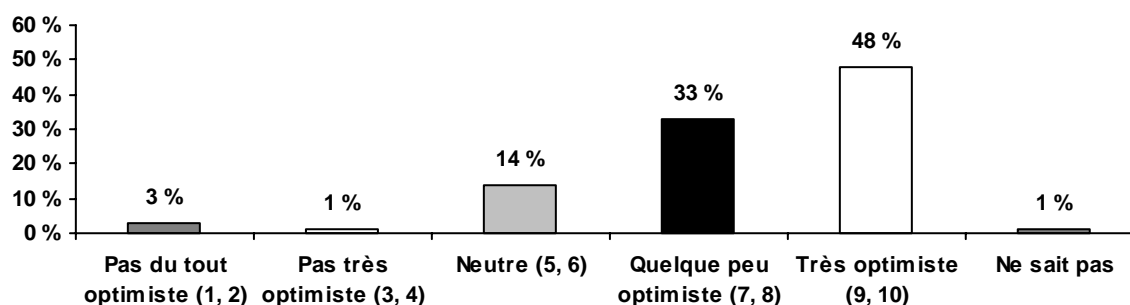
3.3 Régions économiques

- 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 = 204)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Centre se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,1 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (33 %, n = 68) ou très optimistes (48 %, n = 98) par rapport à l'avenir.

Figure E53 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 166) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (49 %, n = 82).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 28) indiquent surtout une pénurie de main-d'œuvre, un avenir incertain ou que les affaires ne vont pas bien (n = 4 pour chaque critère), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 9) indiquent que l'économie est instable ou une pénurie de main-d'œuvre (n = 2 pour chaque critère).

Tableau E105 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Région du Centre

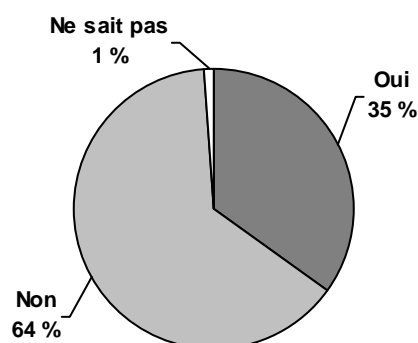
Optimiste	n	% (N = 166)
Les affaires vont bien	82	49,4
Entreprise bien établie	37	22,4
Secteur ou entreprise en croissance	30	18,2
L'avenir est incertain	3	1,9
Augmentation des coûts d'exploitation	2	1,4
L'économie est instable	2	1,4
Évolue dans le secteur public	2	1,4
Autres	24	14,8
Ne sait pas/aucune réponse	11	6,5
Neutre	n	% (N = 28)
Pénurie de main-d'œuvre	4	15,3
L'avenir est incertain	4	14,3
Les affaires ne vont pas bien	4	13,3
Augmentation de la concurrence	3	12,2
Les affaires vont bien	2	8,1
Augmentation des coûts d'exploitation	1	4,1
L'économie est instable	1	3,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	2,4
Autres	10	37,7
Ne sait pas/aucune réponse	1	4,1

Pessimiste	n	% (N = 9)
L'économie est instable	2	22,6
Pénurie de main-d'œuvre	2	19,4
L'avenir est incertain	1	12,8
Augmentation des coûts d'exploitation	1	12,8
Les affaires ne vont pas bien	1	9,7
Autres	3	35,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus du tiers des entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre (35 %, n = 72) a subi des changements importants.

Figure E54 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 72), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (48 %, n = 34).

Tableau E106 : Changements subis* – Tourisme – Région du Centre

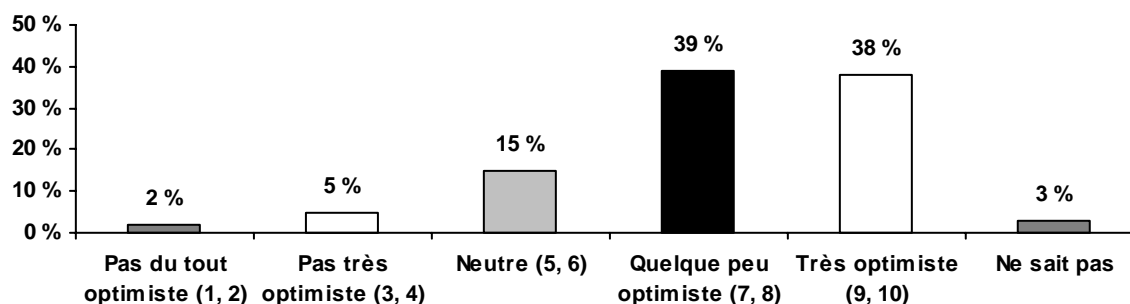
	n	% (N = 72)
Hausse des prix du carburant	34	47,5
Changement dans les taux de change	17	23,9
Augmentations du salaire minimum	12	17,3
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	10	13,7
Déclin de certains secteurs	10	13,3
Législation gouvernementale	7	10,2
Ralentissement de l'économie	6	8,2
Augmentation de la concurrence	4	6,3
Croissance de l'économie	3	4,3
Autres	13	18,4
Ne sait pas	2	3,1

*Réponses multiples acceptées.

3.3.2 Région du Nord-Est (N = 234)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,7 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 (39 %, n = 90) ou très optimistes (38 %, n = 88) par rapport à l'avenir.

Figure E55 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 178) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (38 %, n = 68).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 35) indiquent surtout que l'économie est instable (34 %, n = 12), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 16) indiquent que l'économie est instable, une pénurie de main-d'œuvre ou un avenir incertain (n = 4 pour chaque critère).

Tableau E107 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Région du Nord-Est

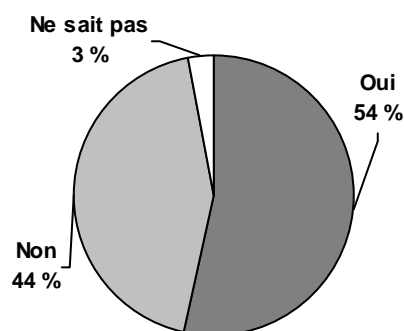
Optimiste	n	% (N = 178)
Les affaires vont bien	68	38,4
Secteur ou entreprise en croissance	32	17,8
Entreprise bien établie	29	16,2
L'économie est instable	11	6,2
L'avenir est incertain	9	5,1
Les affaires ne vont pas bien	5	2,7
Pénurie de main-d'œuvre	5	2,7
Augmentation des coûts d'exploitation	3	1,7
Évolue dans le secteur public	2	1,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	1,1
Augmentation de la concurrence	2	1,0
Autres	21	11,9
Ne sait pas/aucune réponse	9	5,1
Neutre	n	% (N = 35)
L'économie est instable	12	34,1
Les affaires ne vont pas bien	6	17,1
L'avenir est incertain	5	14,6
Pénurie de main-d'œuvre	5	13,8
Les affaires vont bien	3	8,9
Augmentation des coûts d'exploitation	1	2,4
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	2,4
Autres	4	10,6
Ne sait pas/aucune réponse	6	17,1

Pessimiste	n	% (N = 16)
L'économie est instable	4	25,0
Pénurie de main-d'œuvre	4	25,0
L'avenir est incertain	4	23,2
Les affaires ne vont pas bien	1	5,4
Secteur ou entreprise en croissance	1	5,4
Changement dans les taux de change	1	5,4
Autres	3	21,5

*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 tourisme de la région du Nord-Est (54 %, n = 126) a subi des changements importants.

Figure E56 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 126), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 62) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E108 : Changements subis* – Tourisme – Région du Nord-Est

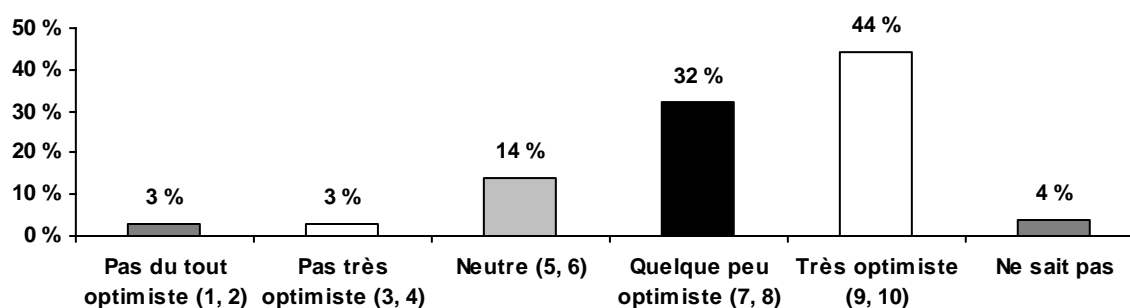
	n	% (N = 126)
Hausse des prix du carburant	62	49,0
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	35	28,1
Changement dans les taux de change	25	20,0
Déclin de certains secteurs	24	19,1
Ralentissement de l'économie	14	11,2
Législation gouvernementale	13	10,1
Augmentations du salaire minimum	10	7,6
Croissance de l'économie	8	6,0
Pénurie de main-d'œuvre	3	2,2
Augmentation de la concurrence	1	0,7
Augmentation des taux d'assurance	1	0,7
Autres	18	13,9

*Réponses multiples acceptées.

3.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 120)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,9 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 (32 %, n = 38) ou très optimistes (44 %, n = 52) par rapport à l'avenir.

Figure E57 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 91) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (32 %, n = 29).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 17) indiquent surtout que l'économie est instable ou que l'avenir est incertain (n = 5 pour chaque critère), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 7) indiquent que l'avenir est incertain ou que les affaires ne vont pas bien (n = 3 pour chaque critère).

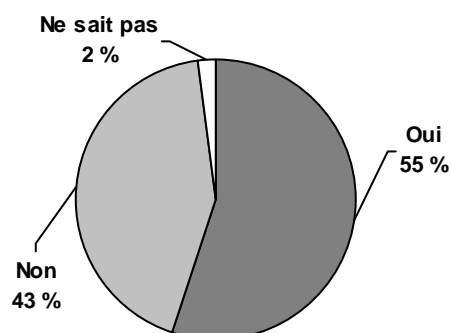
Tableau E109 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

Optimiste	n	% (N = 91)
Les affaires vont bien	29	31,9
Secteur ou entreprise en croissance	19	20,4
Entreprise bien établie	12	13,0
Les affaires ne vont pas bien	6	6,5
L'avenir est incertain	5	5,9
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	2,2
Augmentation de la concurrence	2	1,9
Évolue dans le secteur public	2	1,9
Augmentation des coûts d'exploitation	1	0,9
L'économie est instable	1	0,9
Autres	14	15,2
Ne sait pas/aucune réponse	11	11,8
Neutre	n	% (N = 17)
L'économie est instable	5	28,3
L'avenir est incertain	5	28,3
Les affaires vont bien	3	18,3
Les affaires ne vont pas bien	3	16,7
Pénurie de main-d'œuvre	1	5,0
Autres	1	5,0
Ne sait pas/aucune réponse	1	5,0
Pessimiste	n	% (N = 7)
L'avenir est incertain	3	37,5
Les affaires ne vont pas bien	3	37,5
L'économie est instable	1	12,5
Pénurie de main-d'œuvre	1	12,5
Autres	1	12,5

*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 tourisme de la région du Nord-Ouest (55 %, n = 66) a subi des changements importants.

Figure E58 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 66), la hausse des prix du carburant (50 %, n = 33) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E110 : Changements subis* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

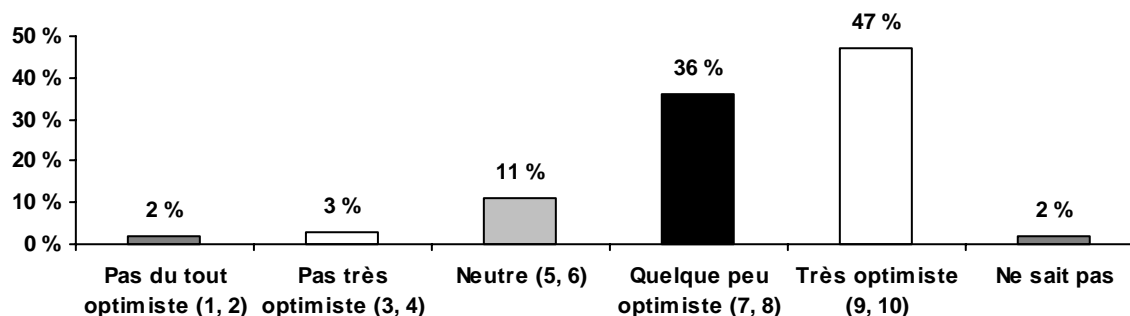
	n	% (N = 66)
Hausse des prix du carburant	33	50,3
Changement dans les taux de change	18	27,9
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	17	26,5
Déclin de certains secteurs	12	17,6
Ralentissement de l'économie	8	11,6
Législation gouvernementale	8	11,6
Augmentations du salaire minimum	4	5,6
Augmentation de la concurrence	3	5,2
Augmentation des taux d'assurance	1	1,7
Autres	12	17,6

*Réponses multiples acceptées.

3.3.4 Région du Sud-Est (N = 243)

Les entreprises de ce secteur dans 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 (36 %, n = 86) ou très optimistes (47 %, n = 113) par rapport à l'avenir.

Figure E59 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 199) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (40 %, n = 80).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 199) indiquent surtout que les affaires ne vont pas bien (n = 8), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 12) indiquent que l'avenir est incertain (n = 5).

Tableau E111 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Région du Sud-Est

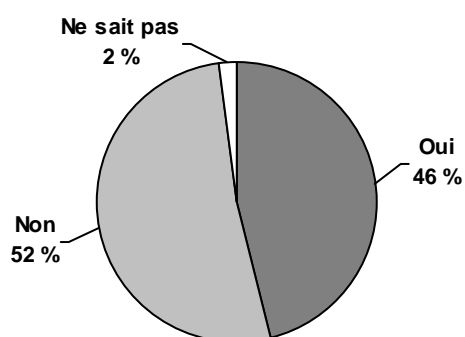
Optimiste	n	% (N = 199)
Les affaires vont bien	80	40,3
Secteur ou entreprise en croissance	51	25,6
Entreprise bien établie	32	16,1
Augmentation des coûts d'exploitation	6	3,0
Augmentation de la concurrence	5	2,7
Les affaires ne vont pas bien	4	2,1
L'économie est instable	3	1,6
L'avenir est incertain	3	1,4
Offre d'un service essentiel	1	0,4
Autres	28	13,9
Ne sait pas/aucune réponse	14	7,1
Neutre	n	% (N = 27)
Les affaires ne vont pas bien	8	30,8
L'avenir est incertain	5	20,2
L'économie est instable	4	15,9
Augmentation de la concurrence	2	8,5
Pénurie de main-d'œuvre	2	7,5
Changement dans les taux de change	2	6,4
Augmentation des coûts d'exploitation	1	4,2
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	3,2
Entreprise bien établie	1	3,2
Autres	3	11,7
Ne sait pas/aucune réponse	1	4,2

Pessimiste	n	% (N = 12)
L'avenir est incertain	5	41,5
Pénurie de main-d'œuvre	4	34,1
Augmentation des coûts d'exploitation	4	34,1
Les affaires ne vont pas bien	4	31,8
Changement dans les taux de change	1	9,7
L'économie est instable	1	7,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	7,3
Autres	2	17,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises du secteur du tourisme dans la région du Sud-Est (46 %, n = 113) a subi des changements importants.

Figure E60 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 113), la hausse des prix du carburant (58 %, n = 65) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E112 : Changements subis* – Tourisme – Région du Sud-Est

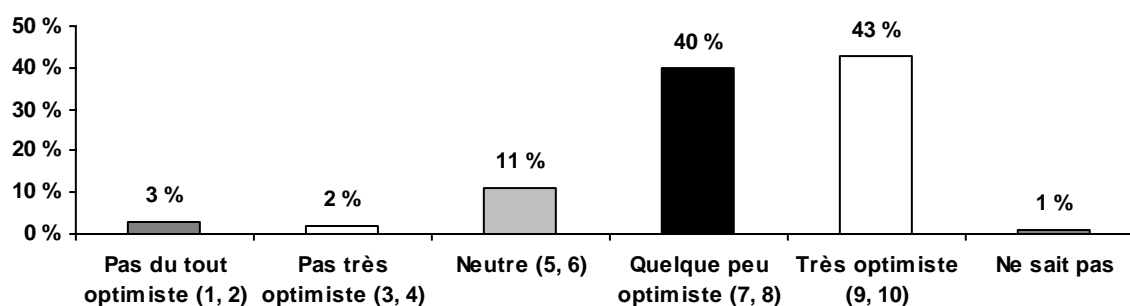
	n	% (N = 113)
Hausse des prix du carburant	65	57,9
Changement dans les taux de change	30	27,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	19	17,0
Déclin de certains secteurs	19	16,8
Augmentations du salaire minimum	16	14,0
Législation gouvernementale	14	12,0
Augmentation de la concurrence	8	6,8
Ralentissement de l'économie	4	3,5
Croissance de l'économie	2	2,0
Augmentation des taux d'assurance	1	1,0
Pénurie de main-d'œuvre	1	1,0
Autres	16	13,8

*Réponses multiples acceptées.

3.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 234)

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 (40 %, n = 95) ou très optimistes (43 %, n = 101) par rapport à l'avenir.

Figure E61 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 195) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (42 %, n = 81).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 26) indiquent que les affaires ne vont pas bien (n = 6), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 12) indiquent que l'avenir est incertain ou que l'économie est instable (n = 4 pour chaque critère).

Tableau E113 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

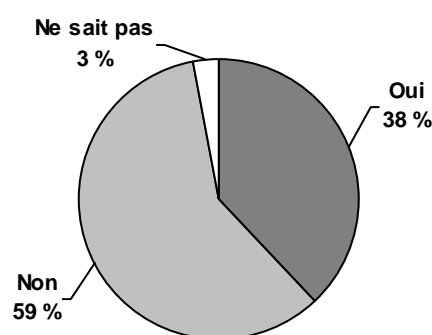
Optimiste	n	% (N = 195)
Les affaires vont bien	81	41,6
Secteur ou entreprise en croissance	56	28,4
Entreprise bien établie	35	18,2
L'avenir est incertain	6	3,2
Pénurie de main-d'œuvre	2	1,2
Offre d'un service essentiel	2	1,2
L'économie est instable	2	1,0
Les affaires ne vont pas bien	2	1,0
Changement dans les taux de change	2	0,9
Augmentation de la concurrence	1	0,6
Augmentation des coûts d'exploitation	1	0,6
Évolue dans le secteur public	1	0,6
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	0,4
Autres	15	7,7
Ne sait pas/aucune réponse	10	5,3
Neutre	n	% (N = 26)
Les affaires ne vont pas bien	6	21,8
L'économie est instable	5	17,4
L'avenir est incertain	3	13,0
Secteur ou entreprise en croissance	3	13,0
Les affaires vont bien	3	10,9
Augmentation des coûts d'exploitation	2	7,6
Pénurie de main-d'œuvre	1	4,3
Entreprise bien établie	1	4,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	4,3
Augmentation de la concurrence	1	3,3
Autres	2	7,6
Ne sait pas/aucune réponse	3	11,9

Pessimiste	n	% (N = 12)
L'avenir est incertain	4	36,6
L'économie est instable	4	31,8
Pénurie de main-d'œuvre	2	19,4
Augmentation des coûts d'exploitation	2	17,1
Les affaires ne vont pas bien	2	14,7
Changement dans les taux de change	1	7,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près d'un tiers des entreprises du secteur du tourisme dans la région du Sud-Ouest (38 %, n = 89) a subi des changements importants.

Figure E62 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 89), la hausse des prix du carburant (51 %, n = 46) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E114 : Changements subis* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 89)
Hausse des prix du carburant	46	51,4
Changement dans les taux de change	28	31,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	16	17,8
Augmentations du salaire minimum	15	17,1
Législation gouvernementale	13	14,6
Déclin de certains secteurs	11	12,1
Ralentissement de l'économie	7	7,6
Pénurie de main-d'œuvre	4	5,1
Croissance de l'économie	4	4,1
Augmentation des taux d'assurance	1	1,3
Autres	17	19,4

*Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

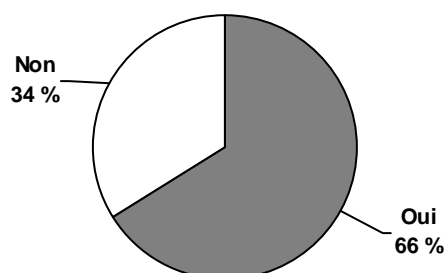
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 1 035)

Parmi les entreprises urbaines du secteur du tourisme, les deux tiers (66 %, n = 680) offrent une forme ou une autre 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 = 680), 43 % (n = 294) n'ont pas offert de formation officielle alors que 57 % (n = 387) l'ont fait.

Figure E63 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 387), le personnel interne (77 %, n = 296) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

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

Tableau E115 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Aperçu provincial

	n	% (N = 387)
Personnel interne	296	76,6
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	75	19,4
Établissement de formation privé	28	7,2
CCNB ou NBCC	19	4,9
Diverses associations et organismes de tourisme	17	4,3
Autre établissement d'enseignement public	16	4,2
Cours offerts par le gouvernement	14	3,6
Franchisés/vidéos	13	3,3
Conseiller privé	12	3,0
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	11	2,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	9	2,3
Documentation en ligne	2	0,5
Indemnisation des accidents du travail	2	0,4
Autres	40	10,4
Ne sait pas	3	0,7

*Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

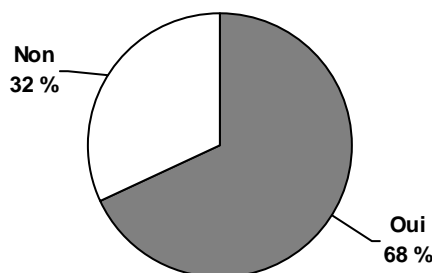
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 592)

Parmi les entreprises urbaines du secteur du tourisme, tout juste plus des deux tiers (68 %, n = 402) 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 = 402), 42 % (n = 168) n'ont pas offert de formation officielle alors que 58 % (n = 234) l'ont fait.

Figure E64 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 234), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (81 %, n = 190).

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

Tableau E116 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Subdivision urbaine

	n	% (N = 234)
Personnel interne	190	81,2
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	37	15,8
Établissement de formation privé	18	7,7
Autre établissement d'enseignement public	12	5,1
CCNB ou NBCC	10	4,3
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	9	3,8
Franchisés/vidéos	9	3,8
Conseiller privé	8	3,4
Cours offerts par le gouvernement	7	3,0
Diverses associations et organismes de tourisme	5	2,1
Conférences, salons commerciaux, colloques	4	1,7
Autres	23	9,8
Ne sait pas	1	0,4

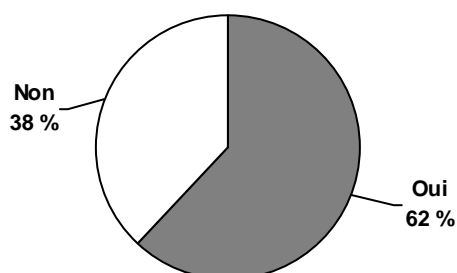
*Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 434)

Parmi les entreprises rurales du secteur du tourisme, près des deux tiers (62 %, n = 268) offrent une forme ou une autre 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 = 268), 46 % (n = 123) n'ont pas offert de formation officielle alors que 54 % (n = 145) l'ont fait.

Figure E65 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 145), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (67 %, n = 97).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 8 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E117 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Subdivision rurale

	n	% (N = 145)
Personnel interne	97	66,9
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	39	26,9
Diverses associations et organismes de tourisme	13	9,0
Établissement de formation privé	9	6,2
CCNB ou NBCC	9	6,2
Cours offerts par le gouvernement	7	4,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	5	3,4
Autre établissement d'enseignement public	3	2,1
Conseiller privé	3	2,1
Franchisés/vidéos	3	2,1
Indemnisation des accidents du travail	2	1,4
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	1	0,7
Documentation en ligne	1	0,7
Autres	18	12,4
Ne sait pas	2	1,4

*Réponses multiples acceptées.

4.3 Régions économiques

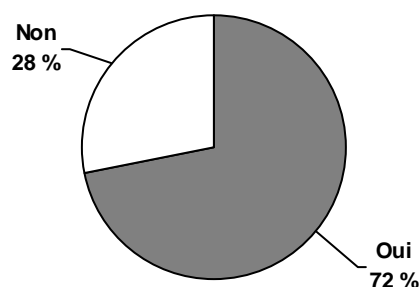
- 4.3.1 Région du Centre**
- 4.3.2 Région du Nord-Est**
- 4.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 4.3.4 Région du Sud-Est**
- 4.3.5 Région du Sud-Ouest**

4.3.1 Région du Centre (N = 204)

Près des trois quarts des entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre (72 %, n = 147) 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 = 147), 42 % (n = 62) n'ont pas offert de formation officielle alors que 58 % (n = 85) l'ont fait.

Figure E66 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 85), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (84 %, n = 71).

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

Tableau E118 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Région du Centre

	n	% (N = 85)
Personnel interne	71	83,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	14	15,9
Établissement de formation privé	8	8,9
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	4	5,3
Conseiller privé	3	4,0
Autre établissement d'enseignement public	2	2,6
Diverses associations et organismes de tourisme	2	2,3
Cours offerts par le gouvernement	2	2,3
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	1,3
CCNB ou NBCC	1	1,0
Autres	7	8,3
Ne sait pas	1	1,3

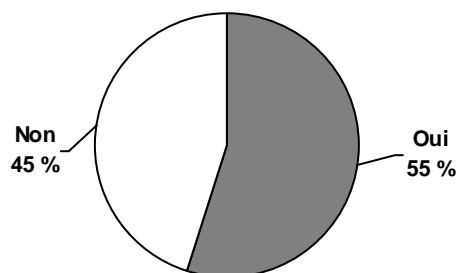
*Réponses multiples acceptées.

4.3.2 Région du Nord-Est (N = 234)

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Est (55 %, n = 130) offrent une forme ou une autre 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 = 130), 36 % (n = 47) n'ont pas offert de formation officielle alors que 64 % (n = 82) l'ont fait.

Figure E67 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 82), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (67 %, n = 55).

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

Tableau E119 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Région du Nord-Est

	n	% (N = 82)
Personnel interne	55	66,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	14	17,1
Diverses associations et organismes de tourisme	7	8,6
Établissement de formation privé	6	7,6
CCNB ou NBCC	6	6,9
Autre établissement d'enseignement public	4	4,8
Franchisés/vidéos	4	4,8
Cours offerts par le gouvernement	4	4,8
Conseiller privé	3	3,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	2	2,1
Indemnisation des accidents du travail	1	1,0
Autres	8	10,3

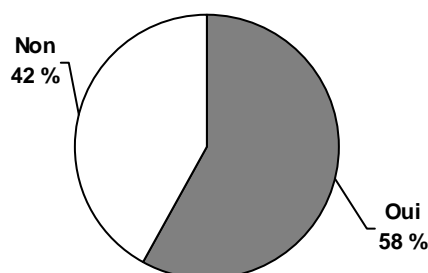
*Réponses multiples acceptées.

4.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 120)

Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Ouest, 58 % (n = 70) offrent une forme ou une autre 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 = 70), 43 % (n = 30) n'ont pas offert de formation officielle alors que 57 % (n = 40) l'ont fait.

Figure E68 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 40), le personnel interne (77 %, n = 31) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

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

Tableau E120 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Région du Nord-Ouest

	n	%(N = 40)
Personnel interne	31	77,3
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	10	24,1
CCNB ou NBCC	6	14,2
Établissement de formation privé	2	5,6
Franchisés/vidéos	2	5,6
Autre établissement d'enseignement public	2	5,0
Conférences, salons commerciaux, colloques	2	4,3
Cours offerts par le gouvernement	2	4,3
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	1	2,8
Indemnisation des accidents du travail	1	2,1
Documentation en ligne	1	2,1
Autres	4	9,2
Ne sait pas	1	2,1

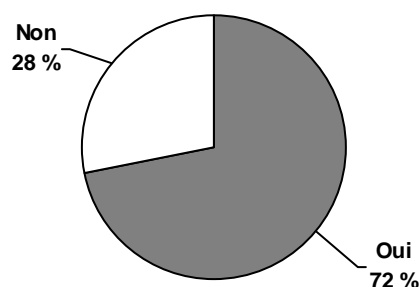
*Réponses multiples acceptées.

4.3.4 Région du Sud-Est (N = 243)

Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Est, plus des trois quarts (72 %, n = 174) offrent une forme ou une autre 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 = 174), 43 % (n = 74) n'ont pas offert de formation officielle alors que 57 % (n = 101) l'ont fait.

Figure E69 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 101), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (77 %, n = 78).

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

Tableau E121 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Région du Sud-Est

	n	% (N = 101)
Personnel interne	78	77,1
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	19	19,3
Établissement de formation privé	7	6,7
Diverses associations et organismes de tourisme	7	6,4
Cours offerts par le gouvernement	5	5,0
CCNB ou NBCC	4	4,5
Autre établissement d'enseignement public	4	4,5
Conseiller privé	4	4,2
Franchisés/vidéos	4	4,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	3,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	2	2,0
Autres	12	12,0
Ne sait pas	1	0,8

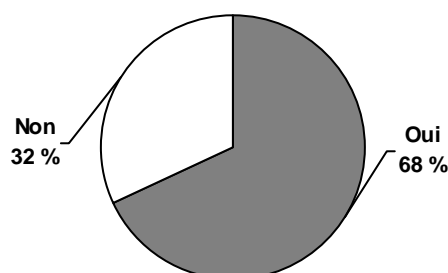
*Réponses multiples acceptées.

4.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 234)

Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Ouest, tout juste plus des deux tiers (68 %, n = 159) offrent une forme ou une autre 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 = 159), 50 % (n = 80) n'ont pas offert de formation officielle alors que 50 % (n = 78) l'ont fait.

Figure E70 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 78), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (79 %, n = 62).

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

Tableau E122 : Sources de formation officielle et structurée* – Tourisme – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 78)
Personnel interne	62	78,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	18	23,1
Établissement de formation privé	5	6,5
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	3	4,3
Autre établissement d'enseignement public	3	4,3
CCNB ou NBCC	2	2,9
Franchisés/vidéos	2	2,9
Diverses associations et organismes de tourisme	1	1,4
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	1,4
Documentation en ligne	1	1,4
Cours offerts par le gouvernement	1	1,4
Conseiller privé	1	1,1
Autres	9	11,1

*Réponses multiples acceptées.

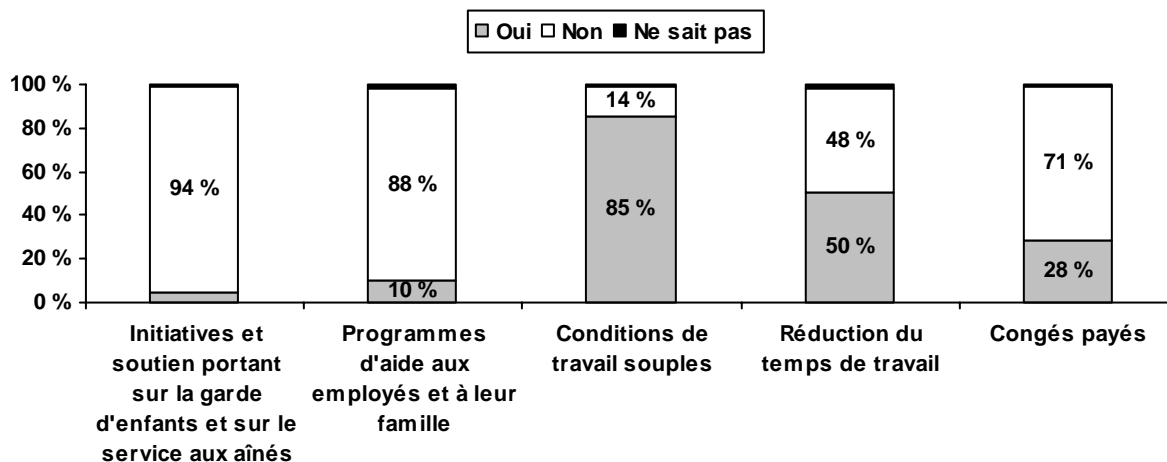
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 1 035)

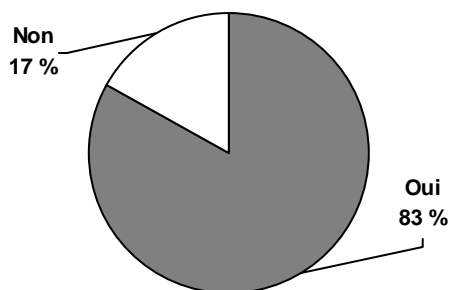
Parmi les entreprises du secteur du tourisme, des conditions de travail souples (85 %, n = 882) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E71 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



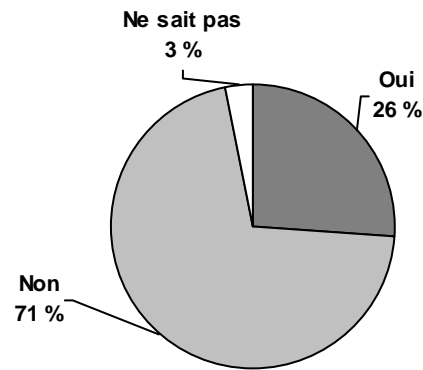
La grande majorité des entreprises de ce secteur (83 %, n = 857) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 857), les femmes représentent en moyenne 68 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E72 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des entreprises de ce secteur (26 %, n = 272) 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 E73 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

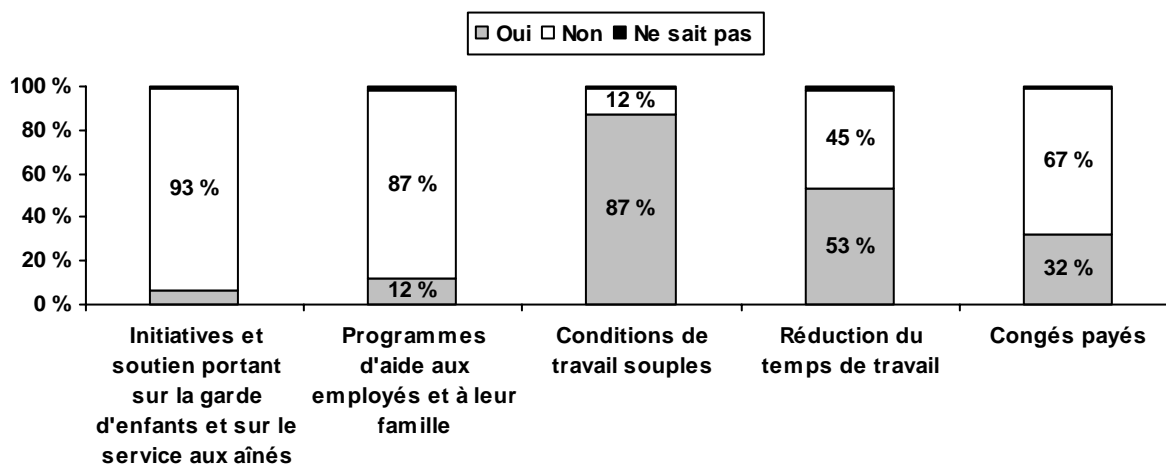
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 592)

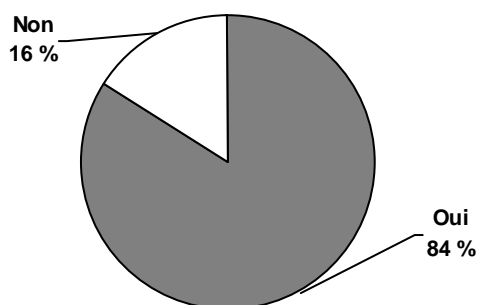
Parmi les entreprises urbaines du secteur du tourisme, des conditions de travail souples (87 %, n = 517) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E74 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



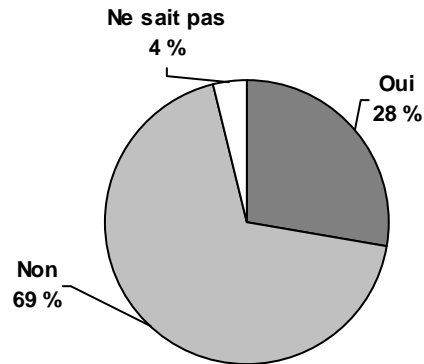
La grande majorité des entreprises urbaines de ce secteur (84 %, n = 496) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 496), les femmes représentent en moyenne 66 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E75 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises rurales de ce secteur (28 %, n = 165) 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.

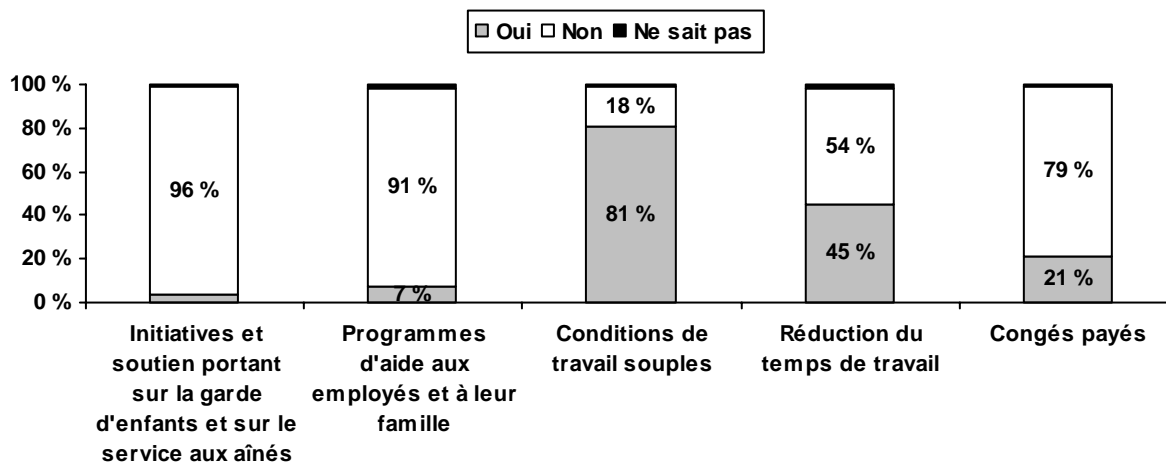
Figure E76 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



5.2.2 Subdivision rurale (N = 434)

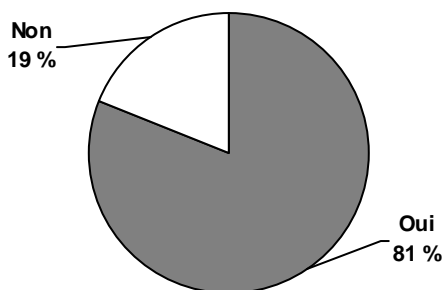
Parmi les entreprises rurales du secteur du tourisme, des conditions de travail souples (81 %, n = 353) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E77 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



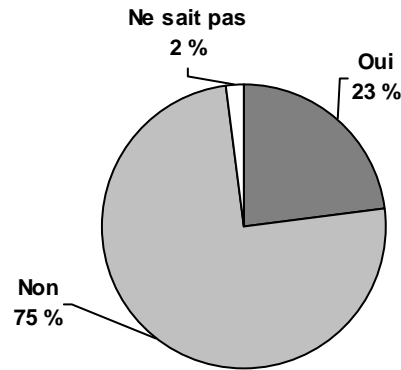
La grande majorité des entreprises rurales de ce secteur (81 %, n = 351) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 351), les femmes représentent en moyenne 71 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E78 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 23 % des entreprises rurales de ce secteur (n = 101) 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 E79 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



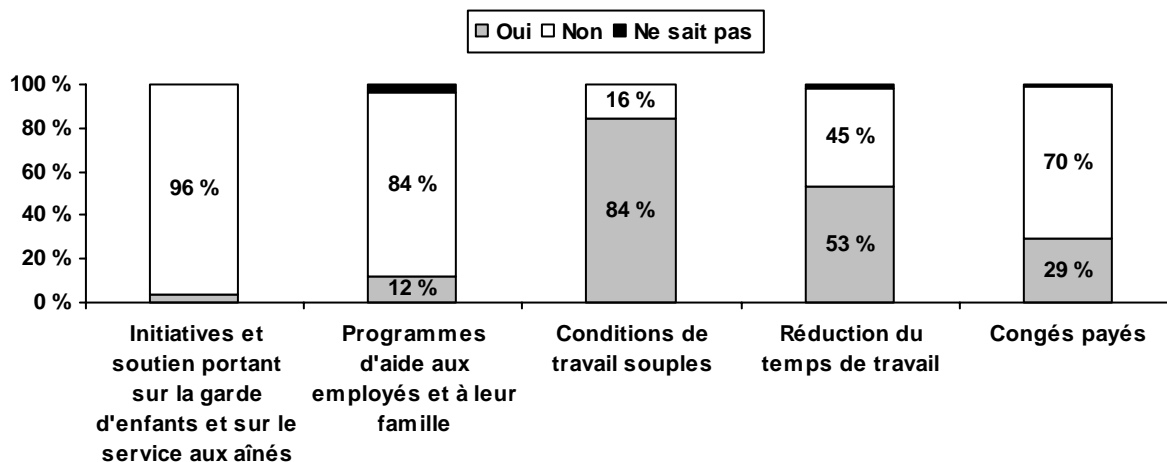
5.3 Régions économiques

- 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 = 204)

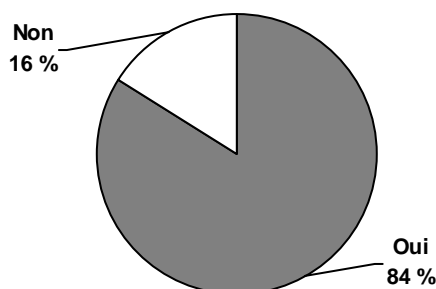
Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre, des conditions de travail souples (84 %, n = 171) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E80 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



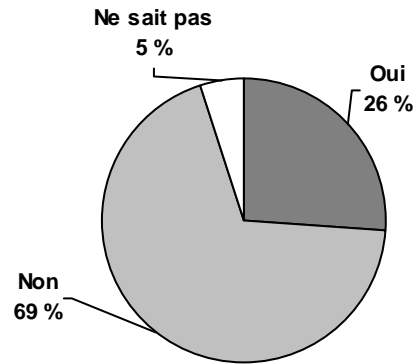
La grande majorité des entreprises de ce secteur (84 %, n = 172) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 172), les femmes représentent en moyenne 67 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E81 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 26 % des entreprises de ce secteur dans la région du Centre (n = 53) 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.

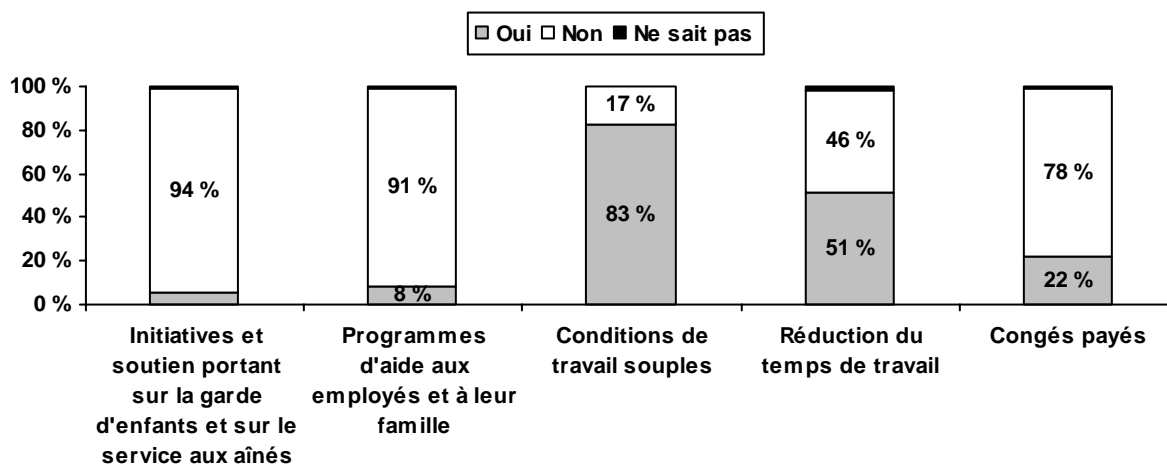
Figure E82 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



5.3.2 Région du Nord-Est (N = 234)

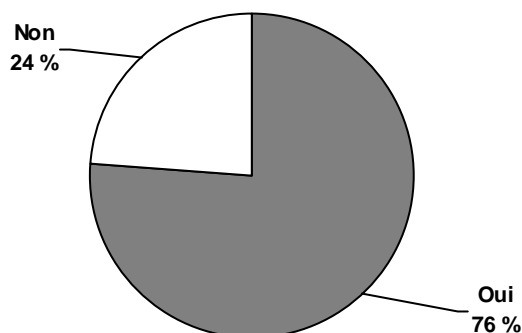
Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Est, des conditions de travail souples (83 %, n = 194) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E83 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



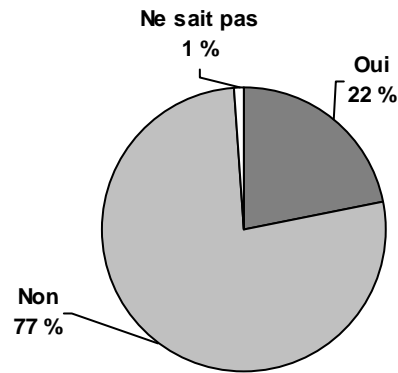
Près des trois quarts des entreprises de ce secteur (76 %, n = 177) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 177), les femmes représentent en moyenne 71 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E84 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 22 % des entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est (n = 51) 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.

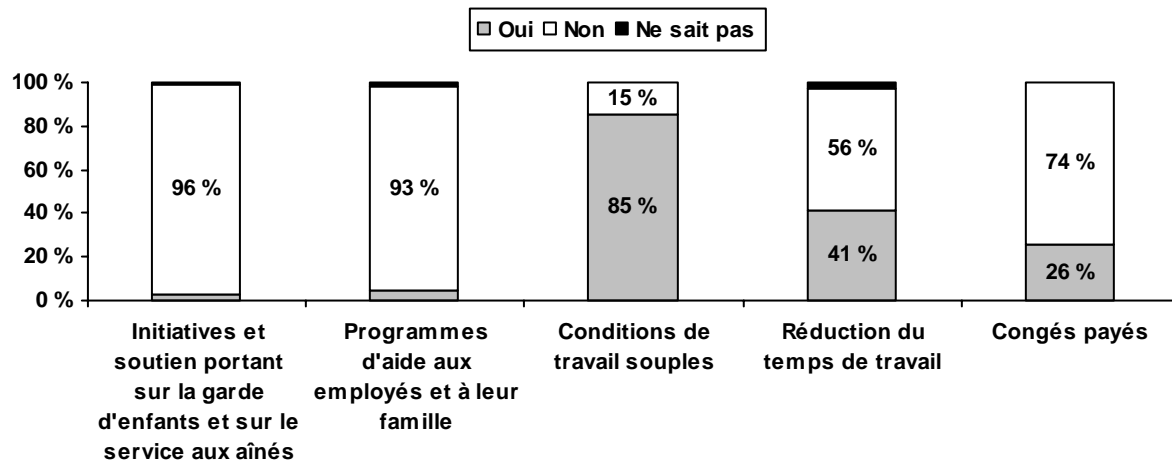
Figure E85 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



5.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 120)

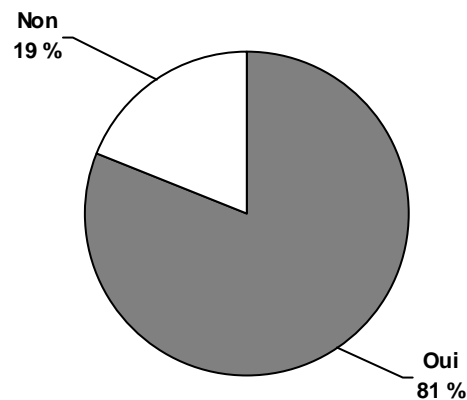
Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Ouest, des conditions de travail souples (85 %, n = 102) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E86 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



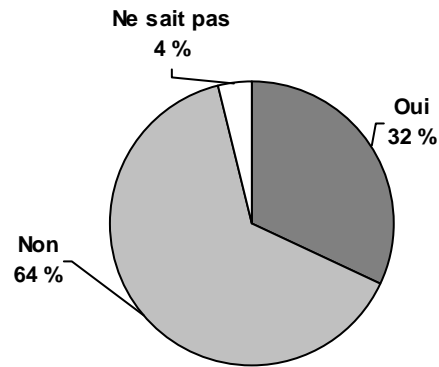
La grande majorité des entreprises de ce secteur (81 %, n = 97) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 97), les femmes représentent en moyenne 71 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E87 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 32 % des entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Ouest (n = 39) 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.

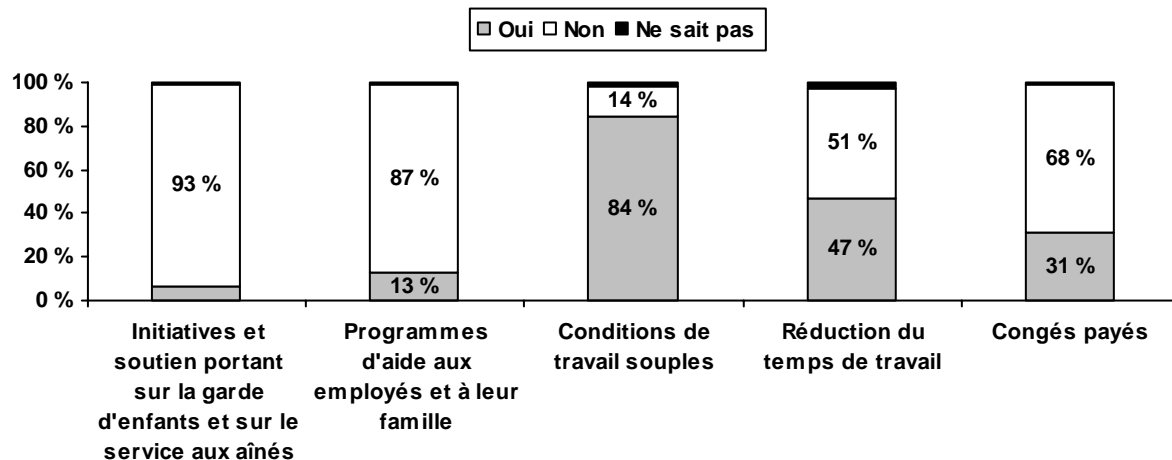
Figure E88 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



5.3.4 Région du Sud-Est (N = 243)

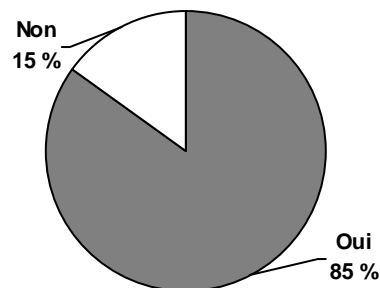
Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Est, des conditions de travail souples (84 %, n = 205) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E89 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



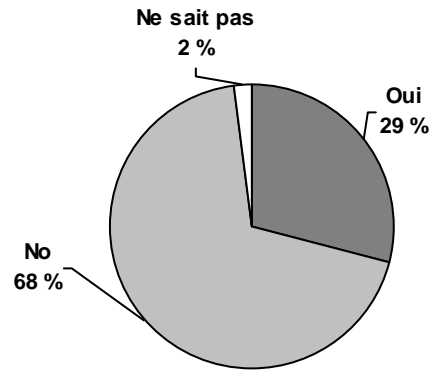
La grande majorité des entreprises de ce secteur (85 %, n = 207) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 207), les femmes représentent en moyenne 65 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E90 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 29 % des entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Est (n = 71) 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.

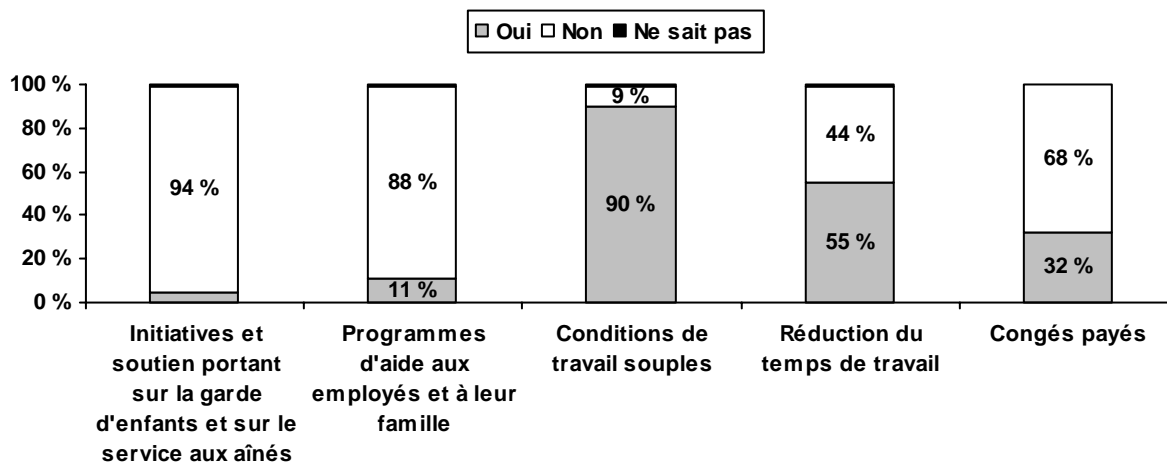
Figure E91 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



5.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 234)

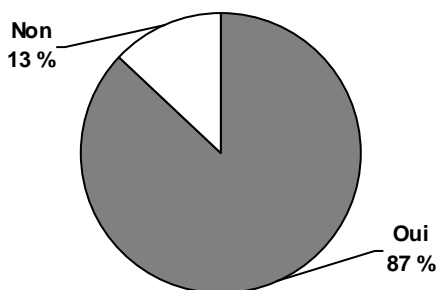
Parmi les entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Ouest, des conditions de travail souples (90 %, n = 210) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E92 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



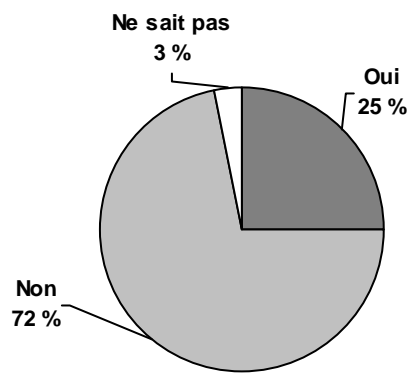
La grande majorité des entreprises de ce secteur (87 %, n = 204) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 204), les femmes représentent en moyenne 68 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E93 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 25 % des entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Ouest (n = 58) 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 E94 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



6.0 Littératie

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 1 035)

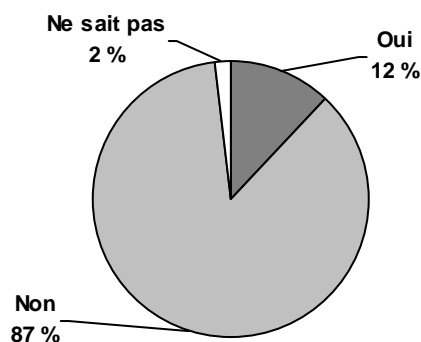
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur du tourisme (14 %, n = 141) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qu'il a lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 141), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E95 : 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 – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



En outre, une minorité d'entreprises (12 %, n = 121) 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 = 121), on estime qu'en moyenne 16 % des employés se heurtent à ce problème.

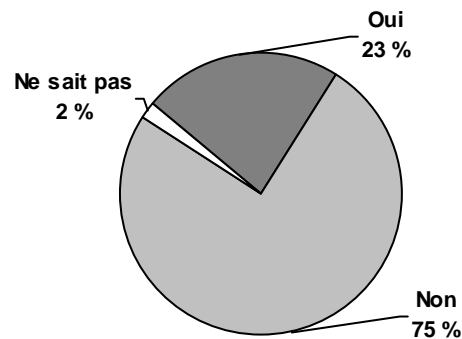
Figure E96 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Aperçu provincial (N = 1 035)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 181) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Les trois quarts de ces entreprises (75 %, n = 136) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E97 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Tourisme – Aperçu provincial (N = 181)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 41) de les décrire. Des possibilités de formation interne (51 %, n = 21) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (27 %, n = 11) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts³⁰.

³⁰ Réponses multiples acceptées.

6.2 *Subdivision urbaine ou rurale*

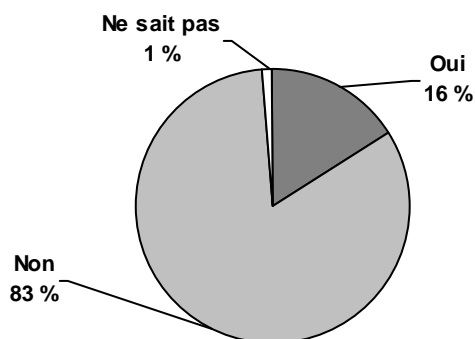
6.2.1 *Subdivision urbaine*

6.2.2 *Subdivision rurale*

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 592)

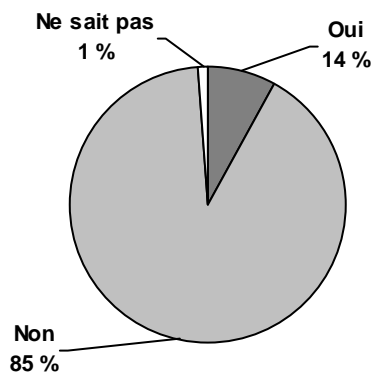
Dans l'ensemble, 16 % des entreprises du secteur du tourisme (n = 94) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qu'il a lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 94), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E98 : 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 – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



En outre, une minorité des entreprises urbaines (14 %, n = 84) 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 = 84), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

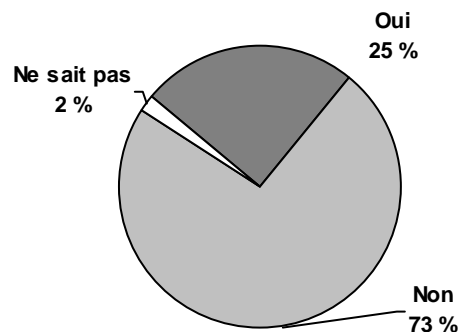
Figure E99 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 592)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 121) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Près des trois quarts de ces entreprises (73 %, n = 88) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E100 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Tourisme – Subdivision urbaine (N = 121)



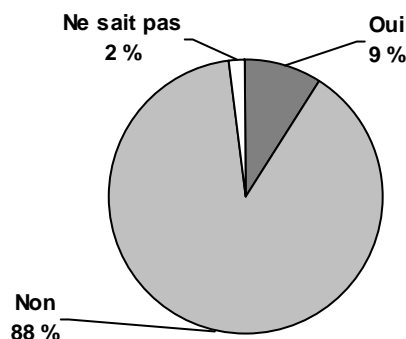
Les entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 31) offrent surtout des possibilités de formation interne (45 %, n = 14) ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint (29 %, n = 9)³¹.

³¹ Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 434)

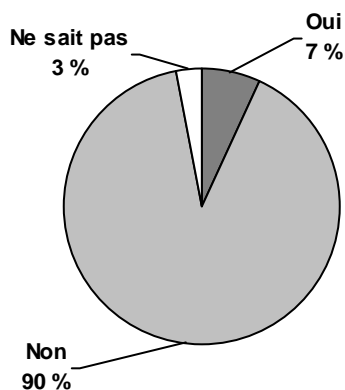
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises rurales du secteur du tourisme (9 %, n = 41) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 41), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E101 : 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 – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



En outre, une minorité des entreprises rurales (7 %, n = 31) 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 = 31), on estime qu'en moyenne 20 % des employés se heurtent à ce problème.

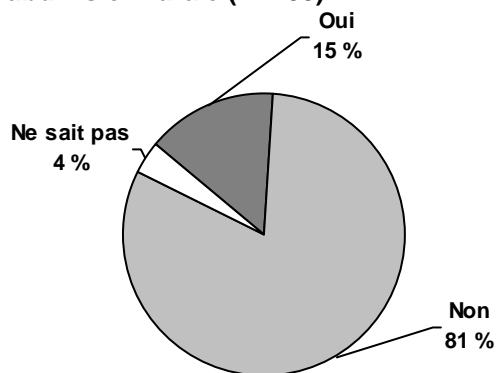
Figure E102 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Subdivision rurale (N = 434)



On a demandé aux entreprises rurales de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numération (n = 53) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La grande majorité de ces entreprises (81 %, n = 43) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E103 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numération – Tourisme – Subdivision rurale (N = 53)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 9) de les décrire. Ces entreprises proposent le plus souvent des possibilités de formation interne (n = 6)³².

³² Réponses multiples acceptées.

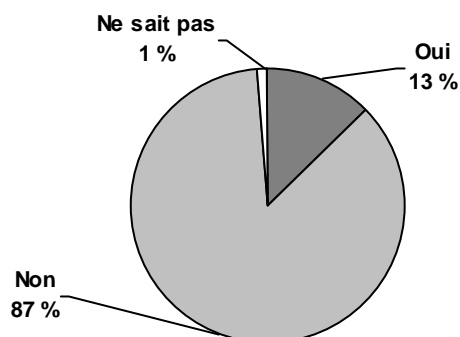
6.3 Régions économiques

- 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 = 204)

Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur du tourisme de la région du Centre (13 %, n = 26) 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 = 26), on estime qu'en moyenne 8 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E104 : 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 – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Centre (14 %, n = 29) 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 = 29), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

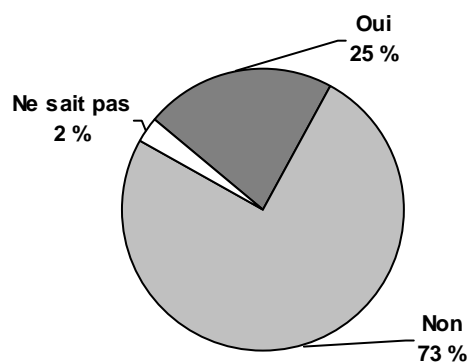
Figure E105 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Région du Centre (N = 204)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 39) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Près des trois quarts de ces entreprises (73 %, n = 29) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E106 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Tourisme – Région du Centre (N = 39)



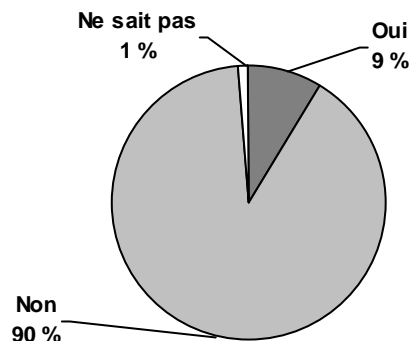
Les entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 9) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 5) ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 4)³³.

³³ Réponses multiples acceptées.

6.3.2 Région du Nord-Est (N = 234)

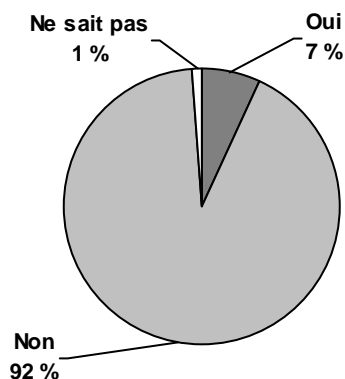
Dans l'ensemble, 9 % des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Est (n = 20) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 20), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E107 : 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 – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (7 %, n = 15) 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 = 15), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E108 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Région du Nord-Est (N = 234)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotie (n = 23) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Dix-huit de ces vingt-trois entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 5) de les décrire. Deux de ces entreprises proposent des possibilités de formation interne, une entreprise offre de rembourser des cours généraux ou d'appoint et les dernières proposent d'autres initiatives³⁴.

³⁴ Réponses multiples acceptées.

6.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 120)

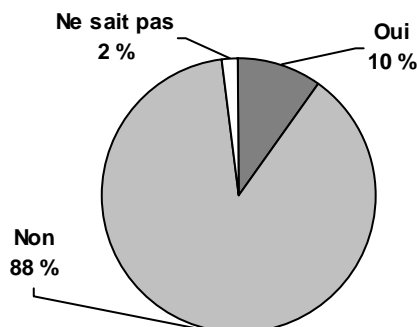
Dans l'ensemble, 16 % des entreprises du secteur du tourisme de la région du Nord-Ouest (n = 19) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 19), on estime qu'en moyenne 14 % des employés 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 – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (10 %, 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 16 % 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 – Tourisme – Région du Nord-Ouest (N = 120)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotation (n = 20) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Dix-sept de ces vingt entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les deux entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 2) et des possibilités de formation interne (n = 1)³⁵.

³⁵ Réponses multiples acceptées.

6.3.4 Région du Sud-Est (N = 243)

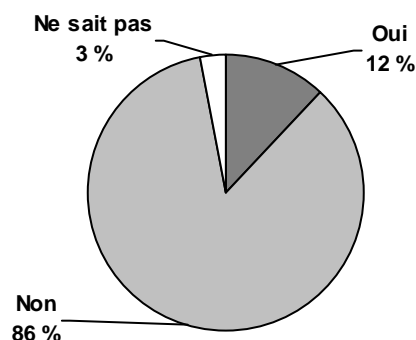
Dans l'ensemble, 14 % des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Est (n = 33) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 33), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E111 : 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 – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



En outre, 12 % des entreprises de la région du Sud-Est (n = 28) 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 = 28), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

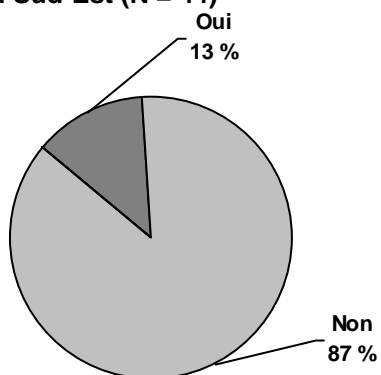
Figure E112 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 243)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 44) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La grande majorité de ces entreprises (87 %, n = 38) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E113 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Tourisme – Région du Sud-Est (N = 44)



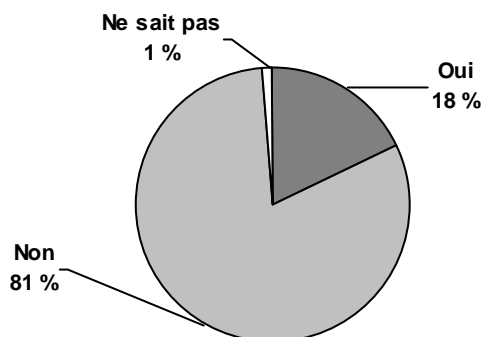
Les entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 6) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 4)³⁶.

³⁶ Réponses multiples acceptées.

6.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 234)

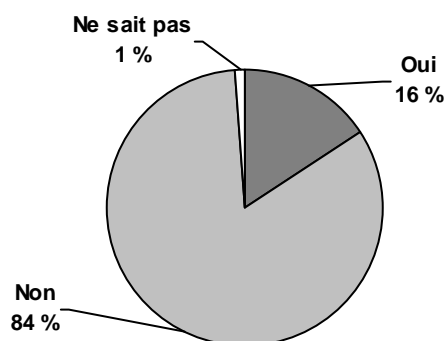
Dans l'ensemble, 18 % des entreprises du secteur du tourisme de la région du Sud-Ouest (n = 43) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 43), on estime qu'en moyenne 13 % des employés 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 – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



En outre, 16 % des entreprises de la région du Sud-Ouest (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 20 % des employés se heurtent à ce problème.

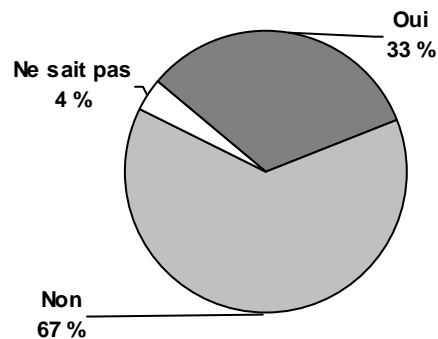
Figure E115 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 234)



On a demandé aux entreprises 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.

Près des deux tiers de ces entreprises (63 %, n = 35) 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 – Tourisme – Région du Sud-Ouest (N = 55)



Les entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 18) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 9).