

## **Secteur 11 – Transport et entreposage**

## Table des matières

<b>1.0</b>	<b>Employés actuels</b> .....	11-3
1.1	Aperçu provincial.....	11-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	11-7
<b>2.0</b>	<b>Pratiques d'embauche et de recrutement</b> .....	11-12
2.1	Aperçu provincial.....	11-13
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	11-20
<b>3.0</b>	<b>Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises</b> .....	11-33
3.1	Aperçu provincial.....	11-34
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	11-37
<b>4.0</b>	<b>Formation et développement de l'emploi</b> .....	11-42
4.1	Aperçu provincial.....	11-43
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	11-45
<b>5.0</b>	<b>Politiques et procédures favorables à la famille</b> .....	11-48
5.1	Aperçu provincial.....	11-49
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	11-52
<b>6.0</b>	<b>Littérature</b> .....	11-57
6.1	Aperçu provincial.....	11-58
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	11-61

## 1.0 Employés actuels

## **1.1 Aperçu provincial**

## 1.1 Aperçu provincial (N = 347)

En règle générale, les entreprises du secteur du transport et de l'entreposage emploient des conducteurs de camions (40 %, n = 139) et des directeurs des transports (30 %, n = 105).

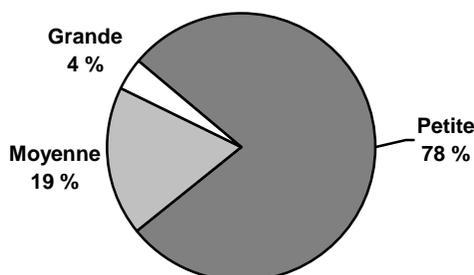
**Tableau E1 : Cinq principales professions\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 347)
7411	Conducteurs de camions	139	40,0
0713	Directeurs des transports	105	30,4
1411	Commis de bureau généraux	64	18,5
1475	Répartiteurs et opérateurs radio	51	14,6
7452	Manutentionnaires	49	14,0

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur du transport et de l'entreposage emploient 17 personnes, ce qui représente au total 6 913 employés<sup>1</sup>. La majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (78 %, n = 270).

**Figure E1 : Taille de l'entreprise – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)**



La grande majorité des employés de ces entreprises (91 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, un pourcentage similaire (91 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E2 : Profil des employés – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

Classification des employés	n	%
Permanent	6 257	90,5
Occasionnel ou à contrat	397	5,7
Saisonnier	259	3,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>6 913</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>344</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	5 676	90,7
Temps partiel	581	9,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>6 257</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>323<sup>2</sup></b>	<b>-</b>

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

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

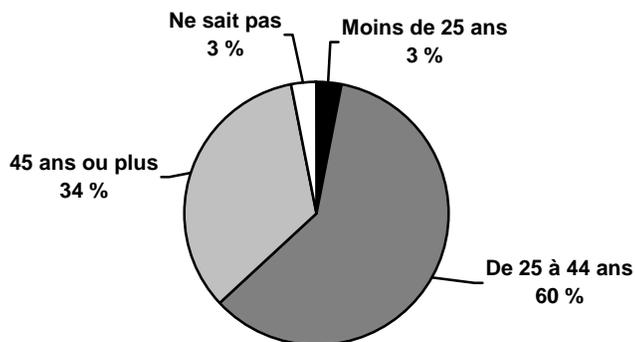
La majorité des employés (61 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	813	11,8
Certificat de compagnon	493	7,1
Certificat ou diplôme collégial	729	10,5
Diplôme d'études secondaires	4 244	61,4
Études secondaires inachevées	634	9,2
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>6 913</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>344</b>	<b>-</b>

La majorité des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (60 %, n = 207) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'environ un tiers (34 %, n = 119) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)**



## **1.2 Subdivision urbaine ou rurale**

### **1.2.1 Subdivision urbaine**

### **1.2.2 Subdivision rurale**

### 1.2.1 Subdivision urbaine (N = 183)

En règle générale, les entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage emploient des conducteurs de camions (34 %, n = 63) et des directeurs des transports (32 %, n = 59).

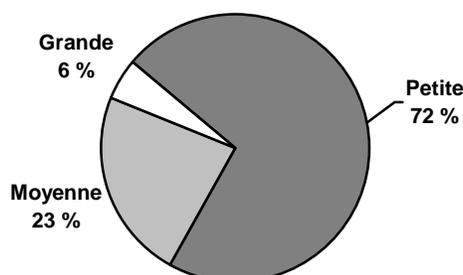
**Tableau E4 : Cinq principales professions\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 183)
7411	Conducteurs de camions	63	34,4
0713	Directeurs des transports	59	32,2
1411	Commis de bureau généraux	42	23,0
7452	Manutentionnaires	38	20,8
1475	Répartiteurs et opérateurs radio	33	18,0

\*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises sondées du secteur du transport et de l'entreposage emploient en moyenne 20 personnes, ce qui représente au total 4 321 employés<sup>3</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (72 %, n = 131).

**Figure E3 : Taille de l'entreprise – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)**



Presque tous les employés des entreprises sondées (93 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 89 % sont employés à temps plein.

**Tableau E5 : Profil des employés – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

Classification des employés	n	%
Permanent	4 009	92,8
Occasionnel ou à contrat	171	4,0
Saisonnier	141	3,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 321</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>182</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	3 582	89,3
Temps partiel	427	10,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 009</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>175</b>	<b>-</b>

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

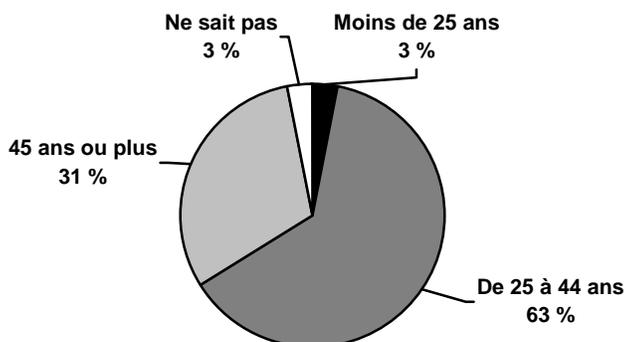
Près des deux tiers des employés (62 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	491	11,4
Certificat de compagnon	343	7,9
Certificat ou diplôme collégial	472	10,9
Diplôme d'études secondaires	2 684	62,1
Études secondaires inachevées	331	7,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 321</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>182</b>	<b>-</b>

Près des deux tiers des entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage (63 %, n = 115) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que près du tiers (31 %, n = 56) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)**



## 1.2.2 Subdivision rurale (N = 166)

En règle générale, les entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage emploient des conducteurs de camions (48 %, n = 80).

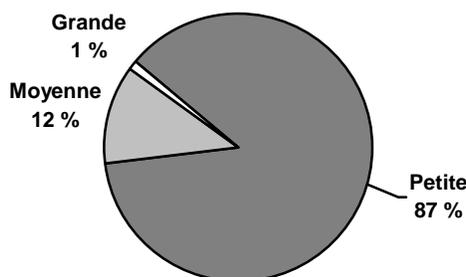
**Tableau E7 : Cinq principales professions\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 166)
7411	Conducteurs de camions	80	48,2
0713	Directeurs des transports	46	27,7
1411	Commis de bureau généraux	20	12,0
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	18	10,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	17	10,2

\*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises sondées du secteur du transport et de l'entreposage emploient en moyenne 13 personnes, ce qui représente au total 2 413 employés<sup>4</sup>. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (87 %, n = 144).

**Figure E5 : Taille de l'entreprise – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)**



La grande majorité des employés des entreprises sondées (85 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, la plupart (94 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E8 : Profil des employés – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

Classification des employés	n	%
Permanent	2 055	85,2
Occasionnel ou à contrat	240	9,9
Saisonnier	118	4,9
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>2 413</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>164</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	N	%
Temps plein	1 936	94,3
Temps partiel	118	5,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>2 054</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>148<sup>5</sup></b>	<b>-</b>

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

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

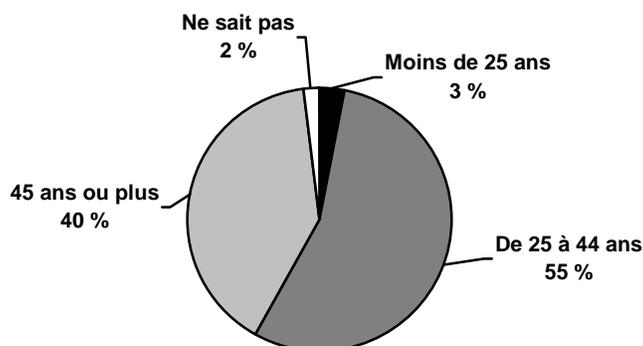
La majorité des employés (60 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	307	12,7
Certificat de compagnon	126	5,2
Certificat ou diplôme collégial	233	9,7
Diplôme d'études secondaires	1 440	59,7
Études secondaires inachevées	307	12,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>2 413</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>164</b>	<b>-</b>

Un peu plus de la moitié des entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage (55 %, n = 91) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 40 % (n = 66) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)**



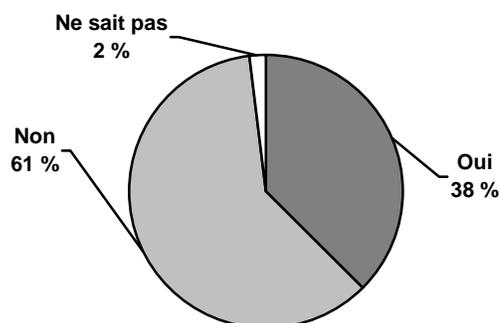
## **2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement**

## **2.1 Aperçu provincial**

## 2.1 Aperçu provincial (N = 347)

Environ 38 % des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (n = 131) 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 E7 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (56 %, n = 193) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 193) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 305 employés.

Les conducteurs de camions (39 %, n = 75) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E10 :** Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 193)
7411	Conducteurs de camions	75	38,5
7452	Manutentionnaires	24	12,5
1411	Commis de bureau généraux	15	7,9
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	11	5,7

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 193), 66 % (n = 127) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 66) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 27 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (25 %, n = 16) et le peu de fiabilité démontrée par les employés (17 %, n = 11).

**Tableau E11 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 66)
Manque d'éthique au travail et de motivation	16	24,8
Peu fiable	11	17,1
Rendement insatisfaisant	9	13,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	6	9,4
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	5,6
Mauvaise attitude	3	4,7
Manque d'expérience	3	4,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	3,0
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,3
Autres	8	12,0
Ne sait pas	3	4,3

Des 1 305 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande partie (74 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E12 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	130	10,0
Diplôme d'un collège communautaire public	108	8,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	107	8,2
Diplôme d'études secondaires	726	55,6
Études secondaires inachevées	233	17,9
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 305</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>193</b>	<b>-</b>

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

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

- Diplômés universitaires (n = 39) : 34 % des employeurs (n = 13) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 48 % (n = 19) l'ont jugée bonne, 7 % (n = 3) l'ont jugée convenable et 10 % (n = 4) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 52) : 30 % des employeurs (n = 16) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 27) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 3) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 10 % (n = 5) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 26) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne, 7 l'ont jugée convenable et 3 étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 155) : 18 % des employeurs (n = 28) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 84) l'ont jugée bonne, 16 % (n = 24) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 8 % (n = 13) étaient incertains.

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

**Tableau E13 : Classification des nouveaux employés – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Immigrants	81	6,5
Étudiants du programme Coop	27	2,2
Personnes handicapées	7	0,6
Autochtones	35	2,8
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 238</b>	<b>12,1</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>188<sup>6</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (46 %, n = 158).

**Tableau E14 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 347)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	158	45,6
Annonce dans les journaux	127	36,7
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	95	27,4
Affichage interne	43	12,3
Curriculum vitæ non sollicités	41	11,7
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	39	11,3
Bureau de placement ou agence de recrutement	28	8,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	16	4,5
Annonce sur les babillards communautaires	12	3,6
Annonce à la radio	9	2,6
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	6	1,8
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	6	1,6
Enseignes, circulaires, brochures	4	1,1
Autres	14	3,9
Ne sait pas	8	2,3

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 51 % des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (n = 178) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 178) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 1 033 postes à pourvoir.

Des 1 033 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 308 ou 30 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

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

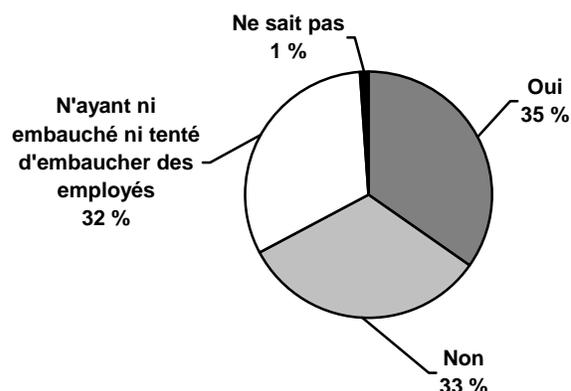
En outre, la grande majorité des postes disponibles au sein des entreprises sondées (80 %) étaient des postes permanents.

**Tableau E15 : Classification des postes vacants – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Permanent	829	80,3
Occasionnel ou à contrat	130	12,6
Saisonnier	74	7,2
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>1 033</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>178</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus du tiers (35 %, *n* = 121) ont éprouvé des difficultés, tandis que 33 % (*n* = 114) n'ont eu aucune difficulté et 32 % (*n* = 110) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E8 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)**



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (32 %, *n* = 38) et le manque d'expérience (27 %, *n* = 33).

**Tableau E16 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 121)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	38	31,6
Manque d'expérience	33	27,0
Pénurie de main-d'œuvre	24	19,8
Conditions de travail difficiles	21	17,7
Attentes salariales trop élevées	15	12,6
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	13	10,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	10	8,6
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	10	8,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	6	4,7
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	1,4
Lieu de travail	1	0,7
Autres	8	6,7

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 121), le poste d'ouvrier agricole (41 %, n = 49) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E17 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 121)
7411	Conducteurs de camions	49	40,5
7452	Manutentionnaires	11	9,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	4,9

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises de transport et d'entreposage (87 %, n = 301). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 46), 90 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 46), la profession de conducteur de camions (30 %, n = 14) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E18 : Quatre professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 46)
7411	Conducteurs de camions	14	30,1
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	4	9,8
1463	Messagers et distributeurs porte-à-porte	4	9,2
1214	Surveillants de services postaux et de messageries	4	8,0

\*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (56 %, n = 195) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 152), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 493 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les conducteurs de camions qui risquent le plus de prendre leur retraite (25 %, n = 39).

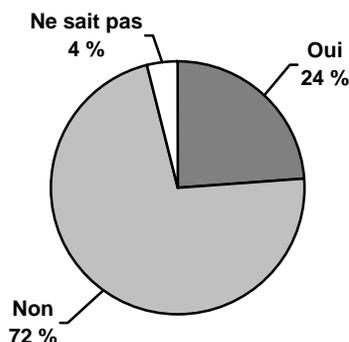
**Tableau E19 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Transport et entreposage\* – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 152)
7411	Conducteurs de camions	39	25,4
0713	Directeurs des transports	29	18,7
1411	Commis de bureau généraux	10	6,5

\*Réponses multiples acceptées.

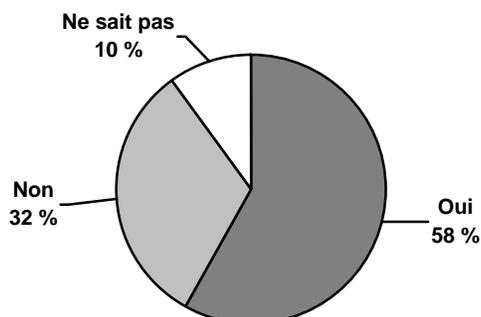
Vingt-quatre pour cent des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (n = 82) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E9 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



Plus de la moitié (58 %, n = 47) 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 = 82) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E10 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 82)



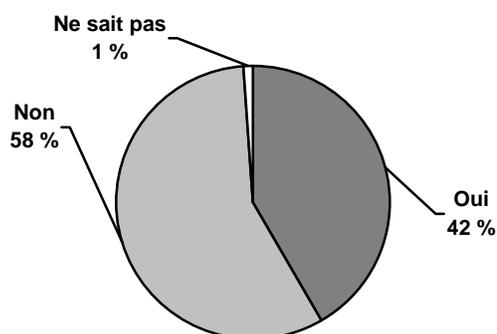
## **2.2 Subdivision urbaine ou rurale**

- 2.2.1 Subdivision urbaine**
- 2.2.2 Subdivision rurale**

## 2.2.1 Subdivision urbaine (N = 183)

Quarante-deux pour cent des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (n = 76) 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 E11 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



La majorité des entreprises urbaines de ce secteur (60 %, n = 110) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 110) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 655 employés.

Les conducteurs de camions (27 %, n = 30) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E20 :** Sept professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois – Transport et entreposage – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 110)
7411	Conducteurs de camions	30	27,3
7452	Manutentionnaires	20	18,2
1411	Commis de bureau généraux	6	5,5
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	6	5,5
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	6	5,5
1463	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	6	5,5
1475	Répartiteurs et opérateurs radio	6	5,5

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 110), 67 % (n = 74) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

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

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (28 %, n = 10) et le peu de fiabilité démontrée par les employés (19 %, n = 7).

**Tableau E21 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 36)
Manque d'éthique au travail et de motivation	10	27,8
Peu fiable	7	19,4
Rendement insatisfaisant	5	13,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	4	11,1
Mauvaise attitude	2	5,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	2,8
Manque d'expérience	1	2,8
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	2,8
Autres	4	11,1
Ne sait pas	1	2,8

Des 655 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, les trois quarts (75 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E22 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	57	8,7
Diplôme d'un collège communautaire public	66	10,1
Diplôme d'un établissement de formation privé	44	6,7
Diplôme d'études secondaires	375	57,3
Études secondaires inachevées	113	17,3
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>655</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>110</b>	<b>-</b>

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

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

- Diplômés universitaires (n = 23) : 11 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 9 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et 2 étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 34) : 29 % des employeurs (n = 10) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 19) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 2) l'ont jugée convenable et 9 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 13) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 5 l'ont jugée bonne, 4 l'ont jugée convenable et 2 étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 87) : 20 % des employeurs (n = 17) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 46) l'ont jugée bonne, 15 % (n = 13) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 10 % (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 E23 : Classification des nouveaux employés – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Immigrants	12	2,0
Étudiants du programme Coop	7	1,2
Personnes handicapées	3	0,5
Autochtones	16	2,7
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>595</b>	<b>6,4</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>105<sup>7</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, les méthodes les plus populaires sont le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (40 %, n = 74) et les annonces dans les journaux (40 %, n = 74).

**Tableau E24 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 183)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	74	40,4
Annonce dans les journaux	74	40,4
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	61	33,3
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	28	15,3
Affichage interne	22	12,0
Bureau de placement ou agence de recrutement	20	10,9
Curriculum vitae non sollicités	18	9,8
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	11	6,0
Annonce sur les babillards communautaires	5	2,7
Annonce à la radio	5	2,7
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	2,2
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	2	1,1
Par l'entremise du siège social ou bureau de district	2	1,1
Autres	6	3,1
Ne sait pas	4	2,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 57 % des entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage (n = 104) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 104) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 549 postes à pourvoir.

Des 549 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 161 ou 29 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

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

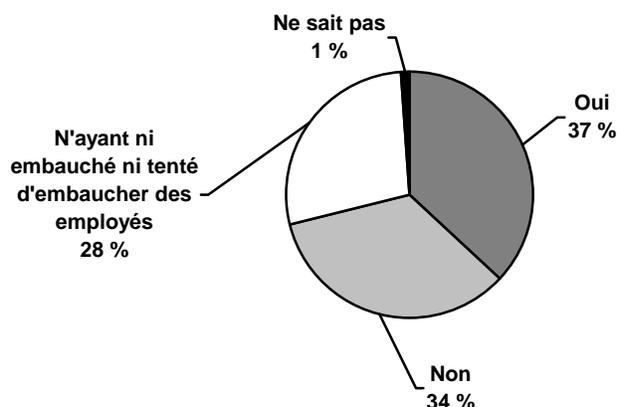
En outre, près des trois quarts (74 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

**Tableau E25 : Classification des postes vacants – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Permanent	404	73,6
Occasionnel ou à contrat	94	17,1
Saisonnier	51	9,3
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>549</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>104</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-sept pour cent (*n* = 67) ont éprouvé des difficultés, tandis que 34 % (*n* = 63) n'ont eu aucune difficulté et 28 % (*n* = 52) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E12 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)**



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (42 %, *n* = 28).

**Tableau E26 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 67)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	28	41,8
Manque d'expérience	17	25,4
Conditions de travail difficiles	13	19,4
Pénurie de main-d'œuvre	13	19,4
Attentes salariales trop élevées	9	13,4
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	6	9,0
Compétences générales insuffisantes	5	7,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	4	6,0
Compétences techniques particulières insuffisantes	2	3,0
Autres	5	7,5

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 67), le poste de conducteur de camions (31 %, n = 21) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E27 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

Code CNP	Profession	n	% (N = 67)
7411	Conducteurs de camions	21	31,3
7452	Manutentionnaires	9	13,4
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	4	6,0
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	4	6,0

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises de transport et d'entreposage (85 %, n = 155). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 28), 61 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Des entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 28), les professions de conducteurs de camions (n = 7) et de conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun (n = 4) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>8</sup>.

Environ la moitié des entreprises de ce secteur (51 %, n = 93) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 90), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 299 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les conducteurs de camions qui risquent le plus de prendre leur retraite (19 %, n = 17).

**Tableau E28 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

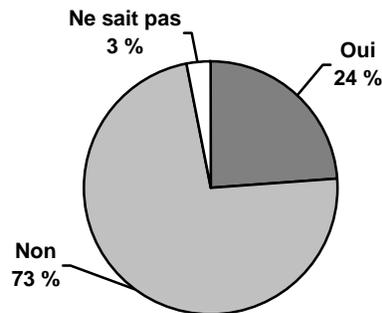
Code CNP	Profession	n	% (N = 90)
7411	Conducteurs de camions	17	18,9
0713	Directeurs des transports	14	15,6
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	7	7,8
1475	Répartiteurs et opérateurs radio	6	6,7

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>8</sup> Réponses multiples acceptées.

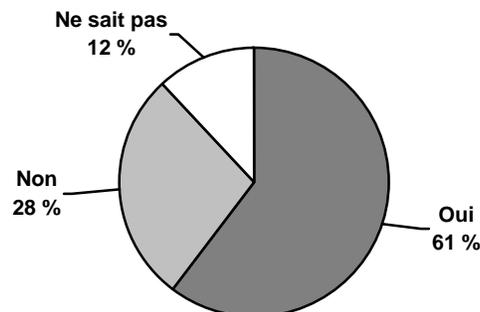
Environ un quart des entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage (24 %, n = 43) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E13 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



Plus de la moitié (61 %, 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 = 43) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

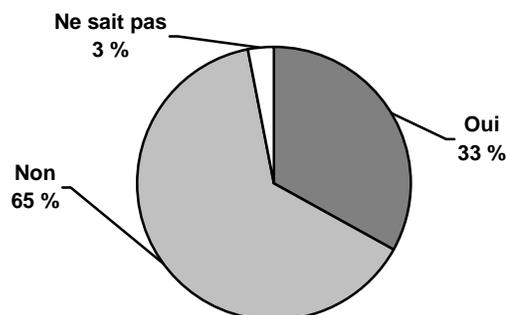
**Figure E14 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 43)



## 2.2.2 Subdivision rurale (N = 166)

Un tiers des entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage (33 %, n = 54) 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 E15 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



Environ la moitié des entreprises rurales de ce secteur (49 %, n = 82) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 82) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 668 employés.

Les conducteurs de camions (59 %, n = 48) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E29 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois – Transport et entreposage – Subdivision rurale

Code CNP	Profession	n	%(N = 82)
7411	Conducteurs de camions	48	58,5
1411	Commis de bureau généraux	10	12,2
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	7,3
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5	6,1
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	5	6,1

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 82), 63 % (n = 52) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 30) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 25 % 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 (20 %, n = 6).

**Tableau E30 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% (N = 30)
Manque d'éthique au travail et de motivation	6	20,0
Peu fiable	4	13,3
Rendement insatisfaisant	4	13,3
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	3	10,0
Manque d'expérience	2	6,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	6,7
Indigne de confiance ou malhonnête	1	3,3
Mauvaise attitude	1	3,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	3,3
Autres	4	13,3
Ne sait pas	2	6,7

Des 668 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la plupart (72 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

**Tableau E31 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	78	11,7
Diplôme d'un collège communautaire public	40	6,0
Diplôme d'un établissement de formation privé	67	10,0
Diplôme d'études secondaires	358	53,6
Études secondaires inachevées	125	18,7
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>668</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>82</b>	<b>-</b>

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

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

- Diplômés universitaires (n = 15) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 10 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable et 2 étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 16) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 7 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 2 étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 13) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 7 l'ont jugée bonne, 3 l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 67) : 16 % des employeurs (n = 11) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 38) l'ont jugée bonne, 16 % (n = 11) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 5 % (n = 3) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 19 %.

**Tableau E32 : Classification des nouveaux employés – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Immigrants	79	11,8
Étudiants du programme Coop	23	3,4
Personnes handicapées	4	0,6
Autochtones	20	3,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>668</b>	<b>18,8</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>82</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions rurales, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (53 %, n = 88).

**Tableau E33 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 166)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	88	53,0
Annonce dans les journaux	52	31,3
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	31	18,7
Curriculum vitæ non sollicités	24	14,5
Affichage interne	21	12,7
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	9	5,4
Annonce sur les babillards communautaires	8	4,8
Bureau de placement ou agence de recrutement	7	4,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	2,4
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	4	2,4
Annonce à la radio	4	2,4
Enseignes, circulaires, brochures	3	1,8
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	2	1,2
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	2	1,2
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	1	0,6
Par l'entremise du siège social ou bureau de district	1	0,6
Télévision	1	0,6
Salons de l'emploi	1	0,6
Autre	1	0,6
Ne sait pas	4	2,4

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 43 % des entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage (n = 72) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 72) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 488 postes à pourvoir.

Des 488 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 149 ou 31 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

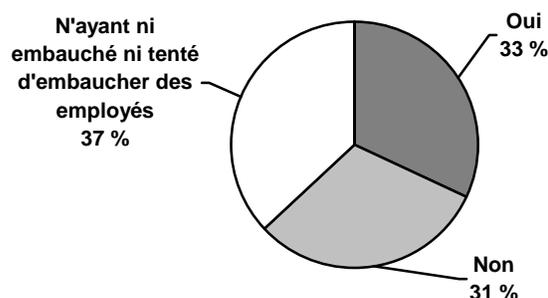
En outre, la plupart (90 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

**Tableau E34 : Classification des postes vacants – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Permanent	440	90,2
Occasionnel ou à contrat	28	5,7
Saisonnier	20	4,1
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>488</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>72</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un tiers des entreprises (33 %, *n* = 54) ont éprouvé des difficultés, tandis que 31 % (*n* = 51) n'ont eu aucune difficulté et 37 % (*n* = 61) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E16 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)**



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (30 %, *n* = 16).

**Tableau E35 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% (N = 54)
Manque d'expérience	16	29,6
Pénurie de main-d'œuvre	11	20,4
Conditions de travail difficiles	8	14,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	8	14,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	7	13,0
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	7	13,0
Attentes salariales trop élevées	6	11,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	5	9,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	4	7,4
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	3,7
Lieu de travail	1	1,9
Autre	3	5,6

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 54), le poste de conducteur de camions (56 %, n = 30) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E36 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

Code CNP	Profession	n	% (N = 54)
7411	Conducteurs de camions	30	55,6
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3	5,6
1475	Répartiteurs et opérateurs radio	3	5,6
1411	Commis de bureau généraux	2	3,7
7413	Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	2	3,7

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises de transport et d'entreposage (90 %, n = 149). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 17), 25 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), la profession de conducteur de camions (n = 7) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E37 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

Code CNP	Profession	n	% (N = 17)
7411	Conducteurs de camions	7	41,2
1214	Surveillants de services postaux et de messageries	3	17,6
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	2	11,8

\*Réponses multiples acceptées.

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (64 %, n = 106) 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 = 60), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 184 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les conducteurs de camions qui risquent le plus de prendre leur retraite (38 %, n = 23).

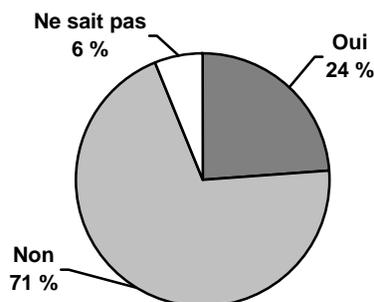
**Tableau E38 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

Code CNP	Profession	n	% (N = 60)
7411	Conducteurs de camions	23	38,3
0713	Directeurs des transports	15	25,0
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	6	10,0
1411	Commis de bureau généraux	5	8,3

\*Réponses multiples acceptées.

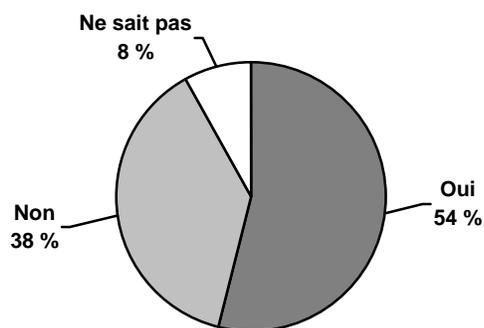
Environ un quart des entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage (24 %, n = 39) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E17 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



Tout juste plus de la moitié (54 %, n = 21) 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 = 39) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E18 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 39)



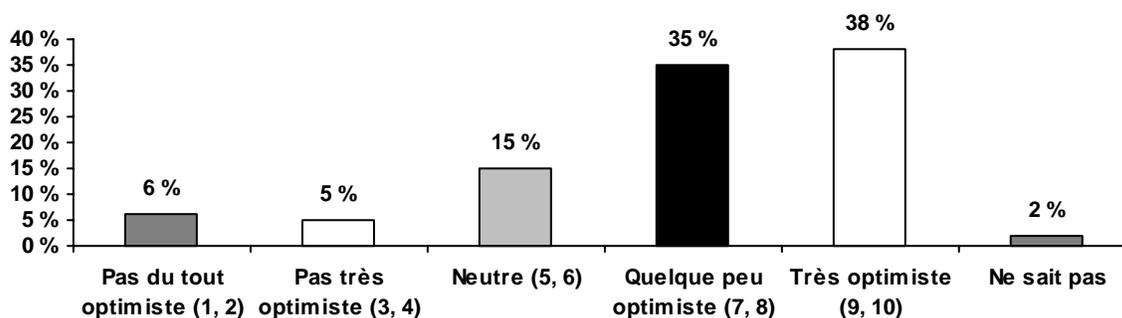
### **3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises**

### **3.1 Aperçu provincial**

### 3.1 Aperçu provincial (N = 347)

Les entreprises de ce secteur se disent relativement 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 majorité des entreprises se disent assez optimistes (35 %, n = 121) ou très optimistes (38 %, n = 134) par rapport à l'avenir.

**Figure E19 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 254) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (35 %, n = 88).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 53) indiquent surtout que l'économie est instable (26 %, n = 14), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 35) indiquent que leurs affaires ne vont pas bien (27 %, n = 9).

**Tableau E39 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial**

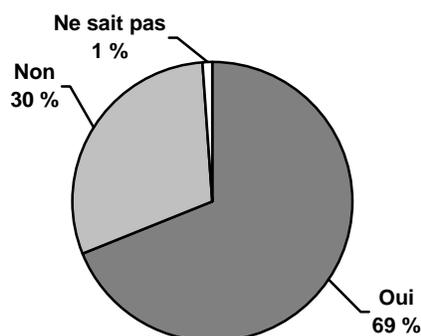
<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 254)</b>
Les affaires vont bien	88	34,6
Secteur ou entreprise en croissance	63	24,6
Entreprise bien établie	44	17,2
Offre d'un service essentiel	12	4,9
L'économie est instable	11	4,4
Augmentation des coûts d'exploitation	9	3,6
L'avenir est incertain	5	2,1
Les affaires ne vont pas bien	5	1,8
Évolue dans le secteur public	4	1,6
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,1
Changement dans les taux de change	2	0,8
Augmentation de la concurrence	2	0,7
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	0,4
Autre	28	11,2
Ne sait pas/aucune réponse	9	3,6
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 53)</b>
L'économie est instable	14	25,7
L'avenir est incertain	12	21,9
Augmentation des coûts d'exploitation	11	20,9
Les affaires ne vont pas bien	6	11,8
Augmentation de la concurrence	3	6,4
Pénurie de main-d'œuvre	3	5,4
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	4,3
Offre d'un service essentiel	1	1,6
Autre	2	3,7
Ne sait pas/aucune réponse	8	14,4

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 35)</b>
Les affaires ne vont pas bien	9	26,8
L'économie est instable	8	22,8
Augmentation des coûts d'exploitation	6	17,9
L'avenir est incertain	6	16,2
Pénurie de main-d'œuvre	3	8,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	3,2
Changement dans les taux de change	1	2,4
Les affaires vont bien	1	2,4
Autre	4	10,6
Ne sait pas	1	3,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus des deux tiers des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (69 %, n = 240) a subi des changements importants.

**Figure E20 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 240), la hausse des prix du carburant (79 %, n = 190) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E40 :** Changements subis\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial

	<b>n</b>	<b>% (N = 240)</b>
Hausse des prix du carburant	190	78,9
Changement dans les taux de change	58	24,3
Législation gouvernementale	27	11,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	25	10,5
Augmentation des taux d'assurance	19	8,0
Déclin de certains secteurs	10	4,2
Ralentissement de l'économie	10	4,2
Augmentations du salaire minimum	6	2,6
Pénurie de main-d'œuvre	5	2,2
Augmentation de la concurrence	3	1,4
Croissance de l'économie	2	0,8
Autre	46	19,3
Ne sait pas	1	0,4

\*Réponses multiples acceptées.

## **3.2 Subdivision urbaine ou rurale**

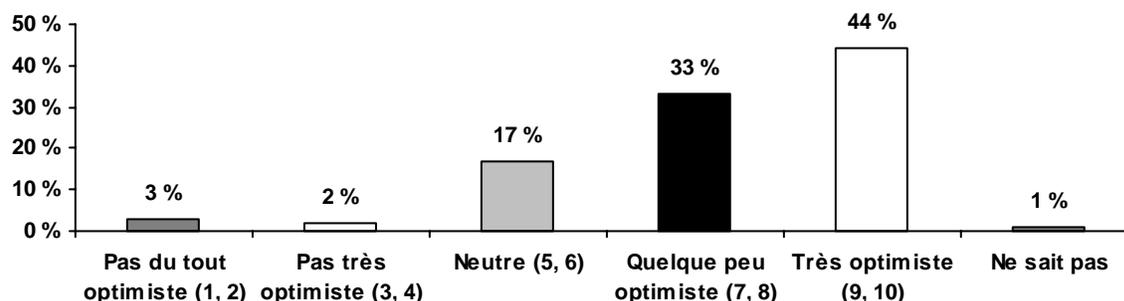
### **3.2.1 Subdivision urbaine**

### **3.2.2 Subdivision rurale**

### 3.2.1 Subdivision urbaine (N = 183)

Les entreprises urbaines 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 plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (33 %, n = 61) ou très optimistes (44 %, n = 80) par rapport à l'avenir.

**Figure E21 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 141) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (33 %, n = 47) et que le secteur ou l'entreprise est en croissance (30 %, n = 42).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 31) indiquent surtout que l'avenir est incertain (26 %, n = 8), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 9) indiquent que leurs affaires ne vont pas bien (n = 3).

**Tableau E41 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine**

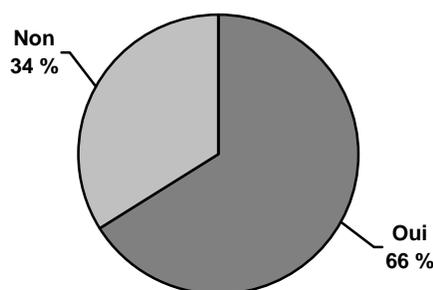
<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 141)</b>
Les affaires vont bien	47	33,3
Secteur ou entreprise en croissance	42	29,8
Entreprise bien établie	29	20,6
L'économie est instable	7	5,0
Augmentation des coûts d'exploitation	5	3,5
Offre d'un service essentiel	2	1,4
Évolue dans le secteur public	2	1,4
Autre	22	15,6
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,4
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 31)</b>
L'avenir est incertain	8	25,8
L'économie est instable	6	19,4
Augmentation des coûts d'exploitation	6	19,4
Augmentation de la concurrence	3	9,7
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	6,5
Les affaires ne vont pas bien	1	3,2
Pénurie de main-d'œuvre	1	3,2
Autre	1	3,2
Ne sait pas/aucune réponse	6	19,4

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 9)</b>
Les affaires ne vont pas bien	3	33,3
L'avenir est incertain	2	22,2
L'économie est instable	1	11,1
Pénurie de main-d'œuvre	1	11,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	11,1
Augmentation des coûts d'exploitation	1	11,1
Autre	1	11,1
Ne savent pas	1	11,1

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe des deux tiers des entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage (66 %, n = 120) a subi des changements importants.

**Figure E22 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 120), la hausse des prix du carburant (78 %, n = 93) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E42 :** Changements subis\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine

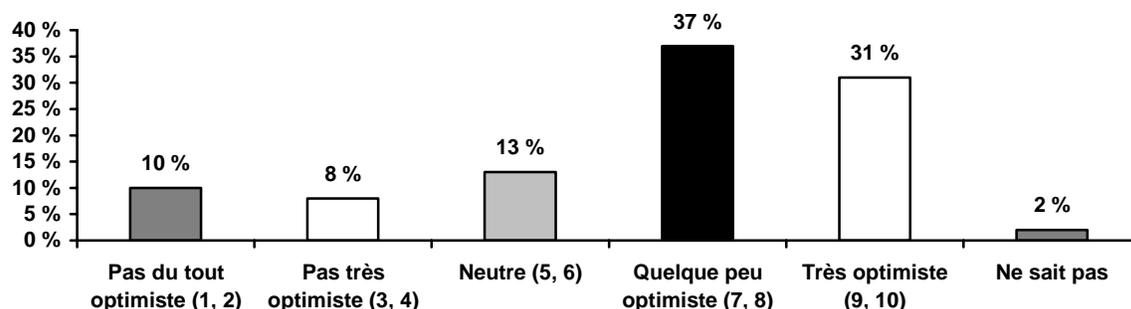
	<b>n</b>	<b>% (N = 120)</b>
Hausse des prix du carburant	93	77,5
Changement dans les taux de change	30	25,0
Législation gouvernementale	17	14,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	11	9,2
Augmentation des taux d'assurance	11	9,2
Déclin de certains secteurs	6	5,0
Augmentations du salaire minimum	4	3,3
Ralentissement de l'économie	3	2,5
Augmentation de la concurrence	3	2,5
Pénurie de main-d'œuvre	1	0,8
Croissance de l'économie	1	0,8
Autre	20	16,7

\*Réponses multiples acceptées.

### 3.2.2 Subdivision rurale (N = 166)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,0 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 61) ou très optimistes (31 %, n = 51) par rapport à l'avenir.

**Figure E23 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 112) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (37 %, n = 41).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 21) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 8), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 29) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 8).

**Tableau E43 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 112)</b>
Les affaires vont bien	41	36,6
Secteur ou entreprise en croissance	18	16,1
Entreprise bien établie	13	11,6
Offre d'un service essentiel	12	10,7
L'avenir est incertain	5	4,5
Les affaires ne vont pas bien	4	3,6
L'économie est instable	4	3,6
Augmentation des coûts d'exploitation	4	3,6
Évolue dans le secteur public	2	1,8
Pénurie de main-d'œuvre	2	1,8
Augmentation de la concurrence	2	1,8
Autre	12	10,7
Ne sait pas/aucune réponse	8	7,1
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 21)</b>
L'économie est instable	8	38,1
Les affaires ne vont pas bien	6	28,6
Augmentation des coûts d'exploitation	5	23,8
L'avenir est incertain	3	14,3
Pénurie de main-d'œuvre	2	9,5
Offre d'un service essentiel	1	4,8
Autre	1	4,8
Ne sait pas/aucune réponse	1	4,8

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 29)</b>
L'économie est instable	8	27,6
Les affaires ne vont pas bien	7	24,1
Augmentation des coûts d'exploitation	6	20,7
L'avenir est incertain	4	13,8
Pénurie de main-d'œuvre	2	6,9
Changement dans les taux de change	1	3,4
Les affaires vont bien	1	3,4
Autre	3	10,3

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe des trois quarts des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (75 %, n = 124) a subi des changements importants.

**Figure E24 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 124), la hausse des prix du carburant (81 %, n = 100) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E44 :** Changements subis\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale

	<b>n</b>	<b>% (N = 124)</b>
Hausse des prix du carburant	100	80,6
Changement dans les taux de change	29	23,4
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	15	12,1
Législation gouvernementale	9	7,3
Ralentissement de l'économie	8	6,5
Augmentation des taux d'assurance	8	6,5
Pénurie de main-d'œuvre	5	4,0
Déclin de certains secteurs	4	3,2
Augmentations du salaire minimum	2	1,6
Croissance de l'économie	1	0,8
Autre	28	22,6
Ne savent pas	1	0,8

\*Réponses multiples acceptées.

## 4.0 Formation et développement de l'emploi

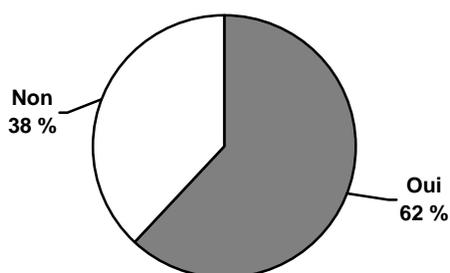
## **4.1 Aperçu provincial**

#### 4.1 Aperçu provincial (N = 347)

Parmi les entreprises du secteur du transport et de l'entreposage, près des deux tiers (62 %, n = 215) 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 = 215), 31 % (n = 66) n'ont pas offert de formation officielle alors que 69 % (n = 148) l'ont fait.

**Figure E25 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 148), le personnel interne (67 %, n = 100) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

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

**Tableau E45 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Transport et entreposage – Aperçu provincial

	n	% (N = 148)
Personnel interne	100	67,3
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	34	23,0
Établissement de formation privé	25	17,1
Conseiller privé	17	11,4
CCNB ou NBCC	15	9,9
Autre établissement d'enseignement public	15	9,9
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	10	7,0
Cours offerts par le gouvernement	2	1,3
Documentation en ligne	2	1,1
Autre	20	14,0
Ne savent pas	2	1,3

\*Réponses multiples acceptées.

## **4.2 Subdivision urbaine ou rurale**

### **4.2.1 Subdivision urbaine**

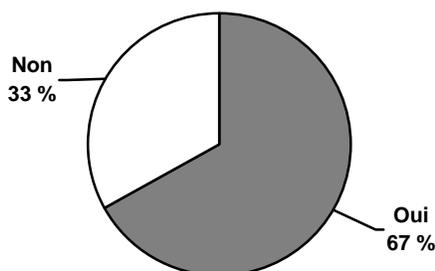
### **4.2.2 Subdivision rurale**

### 4.2.1 Subdivision urbaine (N = 183)

Parmi les entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage, les deux tiers (67 %, n = 122) 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 = 122), 28 % (n = 34) n'ont pas offert de formation officielle alors que 72 % (n = 88) l'ont fait.

**Figure E26 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 88), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (72 %, n = 63).

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

**Tableau E46 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Transport et entreposage – Subdivision urbaine

	n	% (N = 88)
Personnel interne	63	71,6
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	22	25,0
Établissement de formation privé	15	17,0
CCNB ou NBCC	10	11,4
Autre établissement d'enseignement public	10	11,4
Conseiller privé	9	10,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	7	8,0
Indemnisation des accidents du travail	1	1,1
Association de la construction	1	1,1
Diverses associations et organismes de tourisme	1	1,1
Cours offerts par le gouvernement	1	1,1
Autre	10	11,4
Ne savent pas	1	1,1

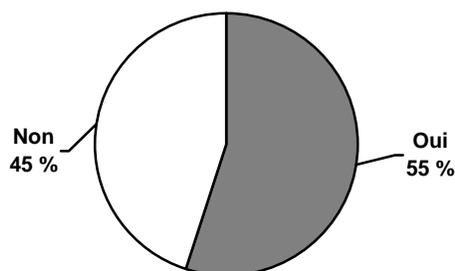
\*Réponses multiples acceptées.

## 4.2.2 Subdivision rurale (N = 166)

Parmi les entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage, un peu plus de la moitié (55 %, n = 91) 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 = 91), 36 % (n = 33) n'ont pas offert de formation officielle alors que 64 % (n = 58) l'ont fait.

**Figure E27 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 58), le personnel interne (59 %, n = 34) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 3 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E47 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Transport et entreposage – Subdivision rurale

	n	%(N = 58)
Personnel interne	34	58,6
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	11	19,0
Établissement de formation privé	10	17,2
Conseiller privé	8	13,8
CCNB ou NBCC	4	6,9
Autre établissement d'enseignement public	4	6,9
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	3	5,2
Documentation en ligne	2	3,4
Cours offerts par le gouvernement	1	1,7
Assurances de la formation du secteur	1	1,7
Autre	6	10,3
Ne savent pas	1	1,7

\*Réponses multiples acceptées.

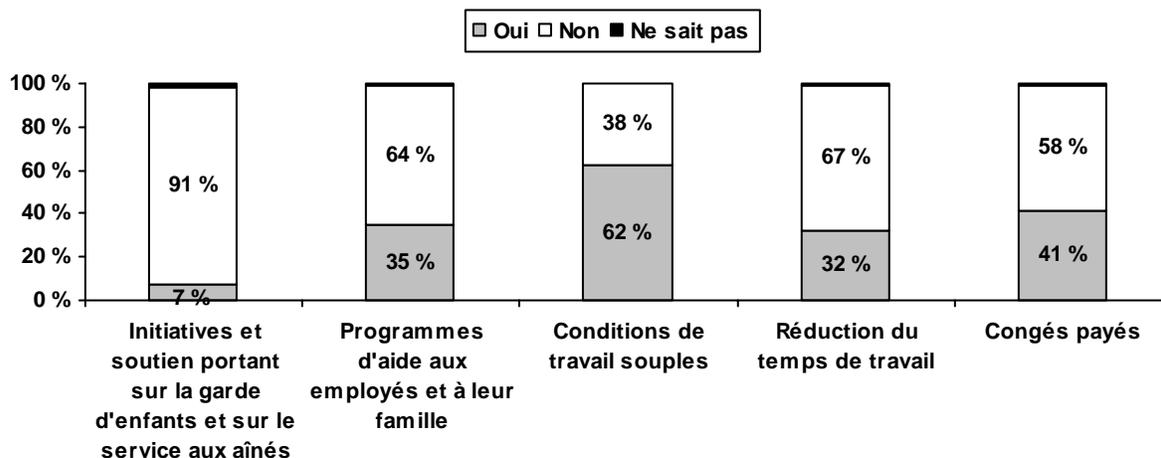
## **5.0 Politiques et procédures favorables à la famille**

## **5.1 Aperçu provincial**

## 5.1 Aperçu provincial (N = 347)

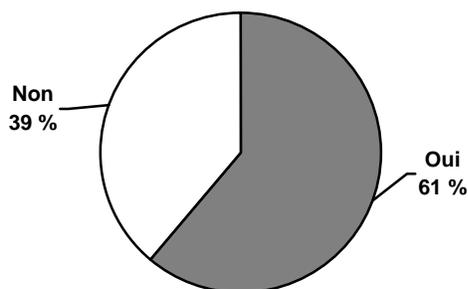
Des conditions de travail souples (62 %, n = 214) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises du secteur du transport et de l'entreposage.

**Figure E28 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



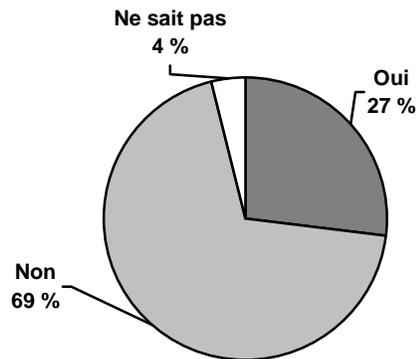
Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (61 %, n = 212) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 212), les femmes représentent en moyenne 46 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E29 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises de ce secteur (27 %, n = 94) 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 E30 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



## **5.2 Subdivision urbaine ou rurale**

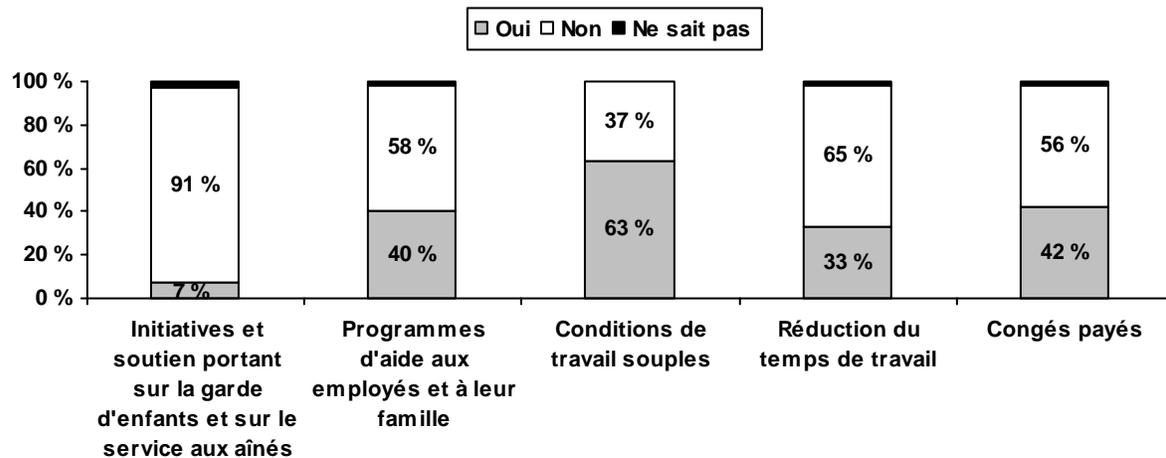
### **5.2.1 Subdivision urbaine**

### **5.2.2 Subdivision rurale**

### 5.2.1 Subdivision urbaine (N = 183)

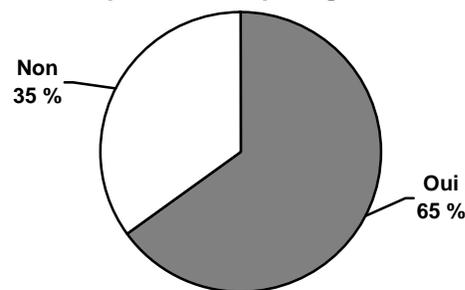
Des conditions de travail souples (63 %, n = 115) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage.

**Figure E31 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



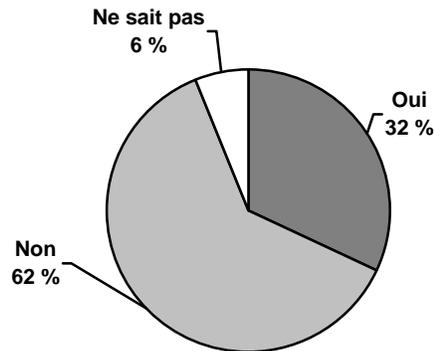
Près des deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (65 %, n = 118) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 118), les femmes représentent en moyenne 48 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E32 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un tiers des entreprises urbaines de ce secteur (32 %, n = 59) 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.

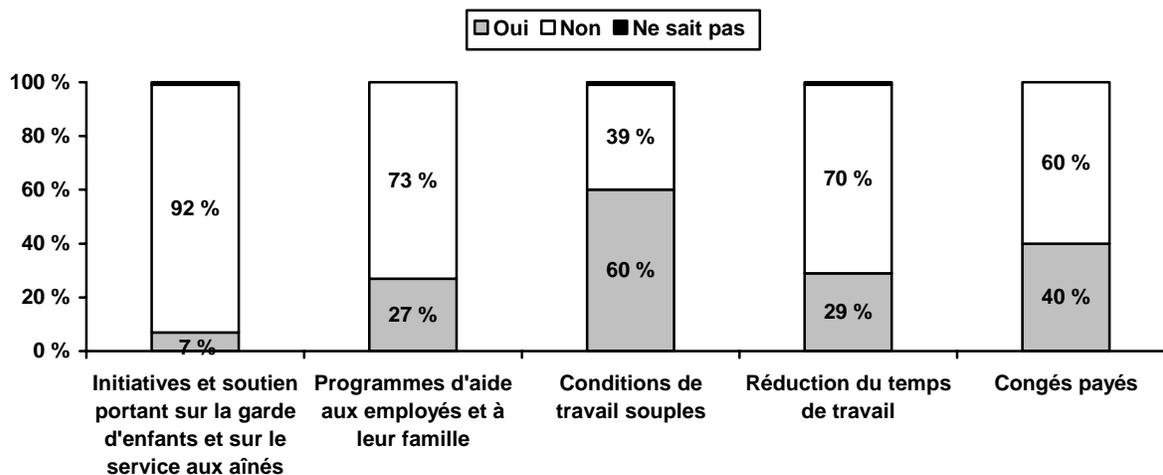
**Figure E33 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



### 5.2.2 Subdivision rurale (N = 166)

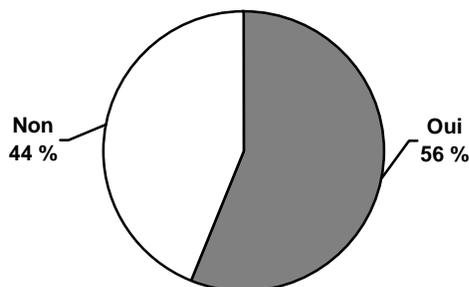
Des conditions de travail souples (60 %, n = 100) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage.

**Figure E34 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



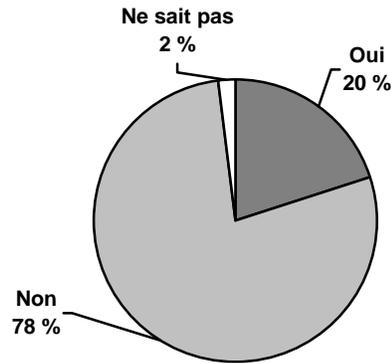
Un peu plus de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (56 %, n = 93) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 93), les femmes représentent en moyenne 44 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E35 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 20 % des entreprises rurales de ce secteur (n = 33) 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 E36 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



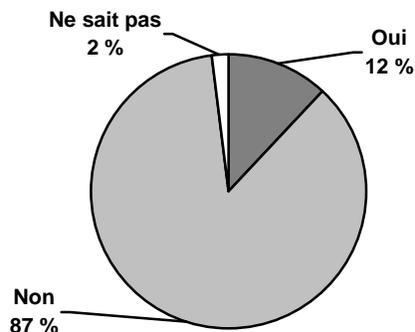
## 6.0 Littérature

## **6.1 Aperçu provincial**

## 6.1 Aperçu provincial (N = 347)

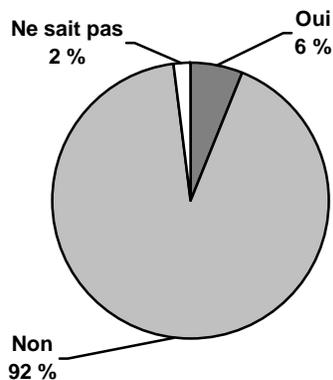
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage (12 %, n = 41) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 41), on estime qu'en moyenne 19 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E37 :** 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 – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



En outre, une minorité d'entreprises (6 %, n = 21) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 21), on estime qu'en moyenne 21 % des employés se heurtent à ce problème.

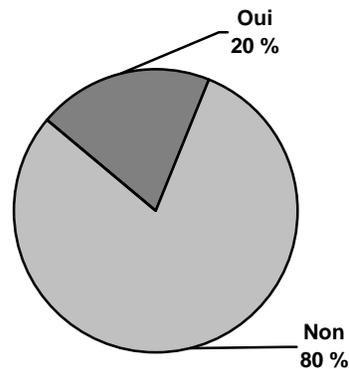
**Figure E38 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 347)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 47) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La grande majorité de ces entreprises (80 %, n = 37) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E39 :** Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Transport et entreposage – Aperçu provincial (N = 47)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 10) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 3), le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 3) et d'autres initiatives (n = 3) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Réponses multiples acceptées.

## **6.2 *Subdivision urbaine ou rurale***

### **6.2.1 *Subdivision urbaine***

### **6.2.2 *Subdivision rurale***

### 6.2.1 Subdivision urbaine (N = 183)

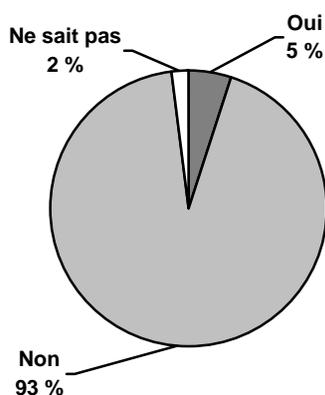
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises urbaines du secteur du transport et de l'entreposage (10 %, n = 18) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 18), on estime qu'en moyenne 16 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E40 :** 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 – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



En outre, une minorité des entreprises urbaines (5 %, n = 9) 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 = 9), on estime qu'en moyenne 19 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E41 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Transport et entreposage – Subdivision urbaine (N = 183)



On a demandé aux entreprises urbaines ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 21) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Dix-huit de ces vingt et une entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent de rembourser des cours généraux ou d'appoint (n = 2) ou d'autres initiatives (n = 1)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Réponses multiples acceptées.

## 6.2.2 Subdivision rurale (N = 166)

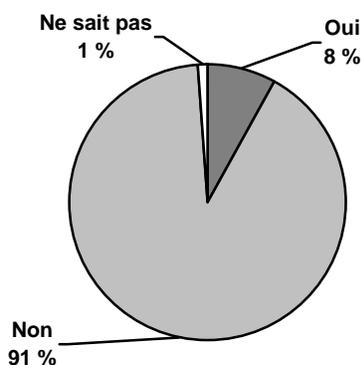
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises rurales du secteur du transport et de l'entreposage (15 %, n = 24) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 24), on estime qu'en moyenne 23 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E42 :** 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 – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



En outre, une minorité des entreprises rurales (8 %, n = 13) 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 = 13), on estime qu'en moyenne 23 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E43 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Transport et entreposage – Subdivision rurale (N = 166)



On a demandé aux entreprises rurales de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 27) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. La majorité de ces entreprises (n = 20) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 7) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 4), le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 1) et d'autres initiatives (n = 2) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Réponses multiples acceptées.