



Sommaire de l'enquête sur les postes vacants dans les CUPR

23 NOVEMBRE 2022



Municipalité de RUSSELL Township



Centre de services à l'emploi
Employment Services Centre



1



2

Sommaire

L'enquête sur les postes vacants à travers les municipalités des comtés Unis de Prescott et Russell est un sondage qui a été mené conjointement par les municipalités de; La Nation, Alfred-Plantagenet, Hawkesbury, Champlain, Casselman, Russell et à un moindre niveau, Clarence-Rockland. Un questionnaire a été élaboré et diffusé au plus grand nombre d'entreprises possible par les services de développement économique de chaque municipalité. La collecte des données s'est effectuée du 6 juin au 22 août 2022.

Grâce à la participation et à l'appui financier du Centre de service à l'emploi d'Hawkesbury, la méthodologie de l'enquête statistique a été réalisée et les étapes de sondage supervisées par un méthodologiste principal de Statistique Canada afin de produire des résultats fiables.

3

Objectifs

L'objectif principal de l'enquête était simple; sonder les entreprises d'ici afin de connaître le nombre de postes vacants dans chaque municipalité, ainsi que quelques caractéristiques qui y sont reliées. Les résultats de l'enquête nous permettront de développer un plan d'actions ciblé. En particulier, ce sera un outil de plus pour déterminer le nombre de logements qui manquent dans chaque municipalité pour pouvoir loger les travailleurs requis et leur famille.

Le sondage a été structuré de sorte qu'il puisse être reproduit dans le temps. Cela est essentiel si l'on veut mesurer ultérieurement l'efficacité des actions qui auront été entreprises.



4

Question du sondage

Le sondage fut effectué en français et en anglais.

Le sondage comptait 9 questions et prenait environ 5 minutes à compléter.

Le sondage posait des questions sur :

- L'entreprise
- Le répondant
- Les postes vacants au sein de l'entreprise en date du 1^{er} juin 2022. Le cas échéant, on demandait d'énumérer, de décrire et de fournir une fourchette des salaires offerts pour ces postes.
- Quelques informations par rapport aux embauches récentes effectuées dans la dernière année.

LABOUR FORCE NEEDS WITHIN YOUR COMPANY?
Help us help you!
Complete the online survey now.

BESOIN DE MAIN D'OEUVRE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE?
Aidez-nous à vous aider!
Complétez le sondage en ligne dès maintenant.

CSEPR.CA/SURVEY2022

CSEPR.CA/SONDAGE2022

Logos: Centre de services à l'emploi, Employment Services Centre, Wawkesbury, et Municipalité de Russell.

5

Méthodologie d'enquête

Nous avons retenu les services d'un méthodologiste de Statistique Canada afin de nous aider à mener l'enquête et effectuer le traitement des données.

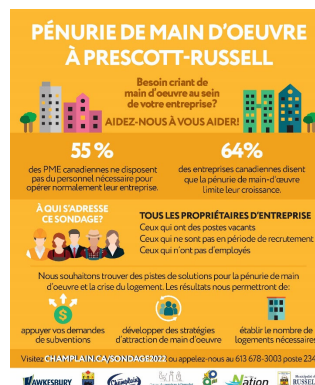
6

Collecte du sondage

Les agents de développement économique de chacune des municipalités participantes ont travaillé très fort afin de mettre à jour le répertoire des entreprises de leur municipalité respective.

Pour rejoindre les entreprises, la stratégie a été d'annoncer le sondage dans divers médias et d'envoyer le lien au questionnaire à presque 100 % des entreprises du répertoire, qui comptaient au moins un employé. Lorsque possible, un envoi par courriel a été priorisé. Sinon, il y a eu des envois postaux de lettres fournissant l'information pour se connecter au questionnaire sur Internet.

Durant la collecte, deux courriels de rappel ont été envoyés lorsque possible. Finalement, des appels de suivis ciblés ont été effectués en fonction du temps disponible de chaque agent.



7

Méthodologie d'estimation

La méthodologie d'estimation avait préalablement été établie par le méthodologiste de l'enquête, en collaboration avec M. Benjamin Bercier. Celle-ci correspondant à une méthodologie d'enquête adéquate, éprouvée et régulièrement utilisée pour les besoins d'enquêtes entreprises de Statistique Canada.

En particulier, les variables quantitatives (p. ex. le nombre de postes vacants) allaient être estimées sous forme de **totaux**, tandis que les variables qualitatives (p. ex. raisons des embauches récentes) allaient être estimées sous forme de **proportions**. Pour chaque estimation, la variance serait calculée de même qu'un intervalle de confiance à 95 % déterminé, selon les formules statistiques classiques.

Pour ce faire, les poids de sondage seraient ajustés par **repondération** à l'intérieur de groupes spécifiques et connus (p. ex., groupes de SCIAN, classes de # d'employés, municipalité, etc.) les plus précis et adaptés possibles en fonction du taux de réponse qui serait obtenu.

Seuls les questionnaires remplis en bonne majorité allaient être gardés pour fins d'estimation. Une **imputation partielle** seraient alors appliquée pour les quelques questions non répondues, le cas échéant.

Les règles de confidentialité et de diffusion seraient les mêmes que celles normalement utilisées pour les publications officielles de Statistique Canada.

8

Faits saillants après enquête

Répertoire pour tout Prescott-Russell contenant **2317 entreprises** comptabilisées par les agents de développement économique des municipalités. Plus de 750 personnes ont entamé un questionnaire, mais au final seuls 360 questionnaires furent remplis en bonne partie et ainsi gardés pour fins de traitement. **Taux de réponse de 16 %.**

Vu le taux de non-réponse relativement élevé, obtenir des estimations fiables par secteur d'activité industriel (SCIAN) n'a pas été concevable. Cependant, dans la mesure du possible, nous avons publié la plupart des variables collectées au niveau de chaque municipalité.


Il n'en demeure pas moins qu'au niveau des Comtés Unis de Prescott-Russell, les résultats d'enquête sont fiables et dressent une image assez précise de l'état de la situation touchant la pénurie de personnel dans la région en date du 1^{er} juin 2022 (date de référence).

N.B. Un peu plus de 50 % des répondants ont indiqué avoir un ou plusieurs postes vacants pour lesquels ils recrutaient activement en date du 1^{er} juin 2022.




Estimations de l'enquête

Voici quelques résultats de l'enquête sous forme d'estimations (niveau CUPR et municipalités). Un document complet des estimations est disponible sur demande.




RÉSULTATS D'ENQUÊTE AU NIVEAU DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT-RUSSELL	STATUT D'EMPLOI	TOTAL DE POSTES VACANTS	BORNE INFÉRIEURE	BORNE SUPÉRIEURE	COEFFICIENT DE VARIATION (%)
Nombre d'employés totaux travaillant dans une entreprise exploitée à l'intérieur du territoire des CUPR (Estimation)	21 251		20 536,0	21 966,8	1,7
Nombre de postes vacants par statut d'emploi	À temps plein	2 855	2433,3	3276,8	7,5
	À temps partiel	815	629,9	999,9	11,6
Nombre de postes vacants par fourchettes de salaires	15 à 18 \$ de l'heure	1 318	1063,3	1573,3	9,9
	19 à 26 \$ de l'heure	1 537	1018,3	2055,0	17,2
	27 à 34 \$ de l'heure	478	284,6	671,6	20,6
	35 \$ de l'heure et +	337	145,7	528,2	29,0
Nombre de postes vacants par type d'emploi	Autres	848	354,7	1341,6	29,7
	Permanent	2 822	2637,8	3005,8	3,3
Nombre de postes vacants par niveau de difficulté à pourvoir le poste	Moins de 3 mois	2 131	1585,8	2676,4	13,1
	Plus de 3 mois	1 539	1356,9	1720,9	6,0

11



RÉSULTATS PAR MUNICIPALITÉ - PARTIE I	ALFRED-PLANTAGENET	CASSELMAN	CHAMPLAIN	CLARENCE-ROCKLAND	HAWKESBURY	LA NATION	RUSSELL	TOTAL (PRESCOTT-RUSSELL)
Nombre total d'emplois à l'intérieur même de la municipalité	1,651	1,583	1,641	4,383	5,380	2,623	3,990	21,251
Total des postes vacants	311	250	233	982	765	390	739	3,670
Borne inférieure	295	219	216	721	629	330	624	3,347
Borne supérieure	328	282	251	1,242	900	449	854	3,993
Postes à temps plein	245	131	166	715	637	345	616	2,855
Postes à temps partiel	67	119	68	267	127	45	123	815


12



RÉSULTATS PAR MUNICIPALITÉ - PARTIE II	ALFRED-PLANTAGENET	CASSELMAN	CHAMPLAIN	CLARENCE-ROCKLAND	HAWKESBURY	LA NATION	RUSSELL	TOTAL (PRESCOTT-RUSSELL)
Total des postes vacants au 1^{er} juin 2022	311	250	233	982	765	390	739	3,670
Postes vacants par fourchette de salaire								
15 à 18 \$ de l'heure	118	185	91	353	301	98	173	1,318
19 à 26 \$ de l'heure	103	38	76	463	260	206	391	1,537
27 \$ de l'heure et +	91	27	67	166	203	86	175	815
**35 \$ de l'heure et +								(337)
Nombre de postes vacants par type d'emploi								
Autre	52	35	77	X	67	X	X	848
Permanent	259	216	157	X	698	X	X	2,822
Nombre de postes vacants par niveau de difficulté à pourvoir le poste								
Moins de 3 mois	152	192	133	542	358	262	491	2,131
Plus de 3 mois	159	58	100	439	407	127	248	1,539

** Estimations disponibles seulement au niveau des Comtés-Unis
 X Qualité d'estimation insuffisante pour être publiée.

13



RÉSULTATS D'ENQUÊTE AU NIVEAU DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT-RUSSELL	STATUT D'EMPLOI	TOTAL DE POSTES VACANTS	BORNE INFÉRIEURE	BORNE SUPÉRIEURE	COEFFICIENT DE VARIATION (%)
Nombre d'embauches récentes (12 derniers mois) qui ont eu lieu sur le territoire des CUPR	6658		5679,9	7636,5	7,5
Raisons des embauches récentes (12 derniers mois)	Roulement de personnel	44,8 %	37,9 %	51,7 %	3,5
	Remplacement retraite	10,1 %	5,6 %	14,6 %	2,3
	Croissance de l'entreprise	47,7 %	40,5 %	54,9 %	3,7
	Optimisation du travail	3,9 %	1,8 %	6,1 %	1,1
Aviez-vous au moins un poste vacant au 1^{er} juin 2022 ?	Oui	54,0 %	48,2 %	59,8 %	2,9

14

Logement : 4 principes à considérer

Que le logement soit :

1. Abordable, c'est-à-dire, représente 30 % ou moins du salaire brut familial.
2. Conséquent avec la période de rétention désirée (saisonnier, temporaire, permanent)
3. À une distance optimale du milieu de travail permettant l'usage de plus d'un moyen de transport (ex. : voiture, transport en commun, marche, vélo, covoiturage)
4. Appui / stimule les champs de compétence professionnelle en besoin dans la région, au présent ainsi que pour la prochaine génération

15

Prochaines étapes

Il serait souhaitable que les résultats de l'enquête sur les postes vacants servent d'outil aux divers intervenants régionaux dans leurs démarches pour favoriser le développement économique de notre belle région.

Il nous semble raisonnable de dire qu'une partie non négligeable des postes vacants doivent être comblés par des travailleurs provenant de l'extérieur des Comtés-Unis de Prescott-Russell => besoin de stratégies d'attraction.

À partir des résultats d'aujourd'hui, nous pouvons tirer un lien vers le nombre de logements requis pour répondre aux besoins de main-d'œuvre estimés. Des recherches conjointes avec la SCHL permettraient de mieux mesurer le taux d'inoccupation dans l'inventaire de logements. À tout le moins, une stratégie d'attraction, incluant un plan de développement immobilier, devrait être mise en place par les divers partenaires.

16

Merci pour votre écoute !
Questions?