

RAPPORT SECTORIEL

GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN D'ŒUVRE
2016–2017



Secteur municipal

Rapport produit par L'HUMAIN R/H
Marie-Josée Normand, CRHA

Avant-propos

La Corporation de développement économique (CDE) de la MRC des Laurentides entretient des échanges fréquents avec les propriétaires et dirigeants d'entreprises, les municipalités et les intervenants du territoire quant à la question de pérennité des affaires et du lien de cause à effet du recrutement de la main-d'œuvre. Les difficultés d'employabilité sont souvent au cœur des discussions. On retrouve la volonté d'attirer, mais surtout de retenir le personnel qualifié; s'ajoute à cela un besoin aigu de mieux comprendre les enjeux liés à la main-d'œuvre afin de développer une stratégie qui permettra une plus grande rétention de celle-ci sur notre territoire. Quelles sont les prévisions de main-d'œuvre à court, moyen et long terme? Comment peut-on avoir une vision élargie afin de bien cibler les futurs besoins de main-d'œuvre selon certains secteurs d'activités?

Afin de répondre à ces questions, la CDE a commandé une enquête sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) effectuée en 2016-2017 pour les secteurs d'activités suivants : construction, manufacturier, récréotourisme, bureaux professionnels et enfin le secteur municipal du territoire de la MRC des Laurentides. Cet échantillonnage aura permis de prendre un portrait assez juste des activités d'employabilité sur notre territoire avec comme principaux objectifs de répondre aux besoins suivants :

- Que les entreprises puissent atteindre leurs objectifs stratégiques et opérationnels en termes de besoins d'emploi et de recrutement de la main-d'œuvre tant au niveau quantitatifs que qualitatifs;
- Connaitre la formation nécessaire pour pourvoir les postes vacants et/ou vulnérables;
- Analyser les écarts et identifier les zones de vulnérabilité;
- Développer des stratégies dans le but d'attirer des candidats potentiels dans la région de la MRC des Laurentides en démontrant les emplois disponibles;
- Analyser la situation actuelle des entreprises sur le territoire de la MRC des Laurentides (portrait de la main d'œuvre).

Le rapport de secteur présenté ici, fait suite au rapport individuel reçu dans le cadre de cette enquête, résulte des données recueillies auprès des municipalités de la MRC des Laurentides. Les résultats présentent le portrait de la situation au moment de l'enquête. Il est donc possible que certaines données aient évolué depuis ce temps. Ce bref rapport sectoriel vous présentera les faits saillants de cette enquête. Afin de faciliter la compréhension des différents thèmes utilisés dans le rapport, un lexique est disponible à l'annexe 1.

Remerciements

La CDE souhaite remercier les partenaires financiers qui ont participé à l'ensemble du projet de la Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre : La MRC des Laurentides, Services Québec des Laurentides et la Caisse populaire Desjardins de Sainte-Agathe-des-Monts. Nous remercions les municipalités pour leur participation; sans elle un tel rapport n'aurait pu voir le jour. Enfin, un remerciement particulier à Madame Annie Courtois, analyste du marché du travail chez Services Québec des Laurentides.

Portrait sommaire de la MRC des Laurentides et de sa région administrative

MRC des Laurentides

- Elle compte 20 municipalités;
- La population de chacune des municipalités varie entre 57 et 10 579 habitants¹;
- Elle compte une population totale de 46 777 habitants²;
- Elle représente 7.8% de la population totale de la région des Laurentides¹;
- Environ 45% des municipalités de la MRC des Laurentides ont vu leur population décroître, dont une de plus de 10% en seulement 5 ans². Ce phénomène de décroissance est principalement constaté dans les municipalités moins urbanisées;
- Elle compte 3695 travailleurs autonomes, ce qui représente 17.4% du nombre total de travailleurs de cette MRC. Ce taux est supérieur à celui de la région des Laurentides 12.9% et à celui du Québec à 10.5%³;
- La proportion de travailleurs occupant un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est de 22.6%, contre 18.4% et 17.7% pour la région des Laurentides et le Québec respectivement⁴;
- En ce qui a trait aux secteurs d'activités économique, la répartition de la population de la MRC des Laurentides en emploi indique que le secteur tertiaire représente un poids plus important dans la MRC que dans la région des Laurentides et qu'au Québec. En effet, 84.3% des travailleurs dans la MRC occupent un emploi dans ce secteur⁴;
- La population de 15 ans et plus possédant un diplôme universitaire est estimée à 18.6%. Cette proportion est supérieure à ce qui est observé dans la région des Laurentides (17.6%), mais inférieure à l'ensemble du Québec (23.3%)⁴.

Région administrative

- En 2016, le taux d'emploi dans la région des Laurentides s'établissait à 62.3%, ce qui est favorablement comparable à celui du Québec à 60%⁴;
- Le taux de chômage régional a connu une baisse pour une 3^e année consécutive pour s'établir à 5.8% en 2016³;
- Des 17 régions administratives du Québec, la région des Laurentides a enregistré le 4^e plus faible taux de chômage³;

Méthodologie

Cette analyse d'envergure a porté sur 19 municipalités/villes/ et la MRC des Laurentides portant à 95% le taux de participation. À l'annexe 2, vous trouverez la liste détaillée des organisations participatives au projet.

À la suite de l'analyse de tous les questionnaires, un rapport personnalisé a été produit et remis à chacune des organisations participatives à cette enquête. Il est à mentionner que tous les titres d'emplois étaient ciblés par cette étude.

¹ <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/index.html>

² http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_15/region_15_00.htm

³ *Faits saillants et caractéristiques de la main d'œuvre, Information sur le marché du travail, juillet 2015, page 21*

⁴ *Institut de la statistique, Québec, 1^{er} trimestre, 2017*

Taux de roulement

Le taux de roulement moyen pour l'ensemble des municipalités de la MRC des Laurentides est de 11.26%. Il est à noter que pour l'ensemble du secteur municipal, ce dernier oscille entre 0 et 111%, cette dernière donnée n'a pas fait partie du calcul de la moyenne. Il a été impossible de le comparer à celui de l'ensemble des municipalités du Québec, car cette donnée n'existe pas.

À titre informatif, les taux de roulement des secteurs d'activités qui ont fait partie de l'étude sont les suivants :

Construction	26.76%
Manufacturier	14.80%
Professionnel	9.35 %
Récréotouristique	14.65%

Il est important de noter que le taux moyen peut grandement varier selon le secteur d'activité. Il est donc difficile voire impossible de comparer les différents secteurs et d'en dégager un taux moyen.

Les coûts directs et indirects associés aux départs sont très importants. Les investissements qui visent à les prévenir sont facilement rentabilisés. Selon la compilation de plusieurs études⁵, dont celle du Centre local de développement d'Arthabaska, les coûts de la non-rétention peuvent varier entre 30 et 250% du salaire annuel de l'employé. Les coûts varient énormément étant donné la diversité des types de postes étudiés; d'où l'importance de mettre en place de pratiques fidélisantes en consolidant les processus de gestion des ressources humaines et en renforçant les pratiques de leadership.

Poste à détenteur unique

Il a été constaté que pour la grande majorité des organisations les postes à détenteur unique n'ont pas de relève et que la formation s'y rattachant ne peut être offerte à l'interne. Cette fragilité dans certaines circonstances peut devenir problématique.

Il serait souhaitable de créer des jumelages inter municipalités pour assurer la pérennité des opérations en cas de besoin. Il pourrait également avoir des employés à travers la MRC qui seraient nommés à titre de « relève-formateur ». Ces personnes pourraient également assurer l'intérim en cas de départ. Cela permettrait aux organisations de travailler davantage en équipe donc moins en silos quant au volet des ressources humaines. Les principaux défis selon les employeurs concernant la relève et la formation à l'interne sont les suivants :

- ✓ Le nombre d'employés est au strict minimum, donc aucune possibilité de retirer temporairement une ressource pour en former une autre;
- ✓ Aucune ressource à l'interne n'est ciblée pour offrir de la formation.

⁵ *Comment attirer et fidéliser des employés, Collection Entreprendre, Didier Dubois, Emilie Pelletier et Denis Morin*

Municipalité VS ville/MRC

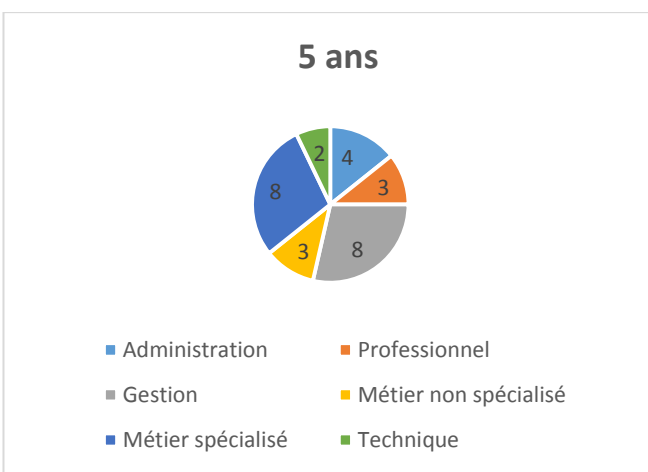
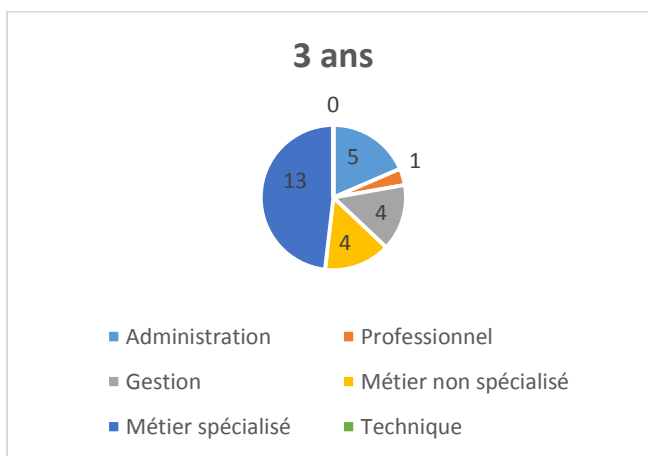
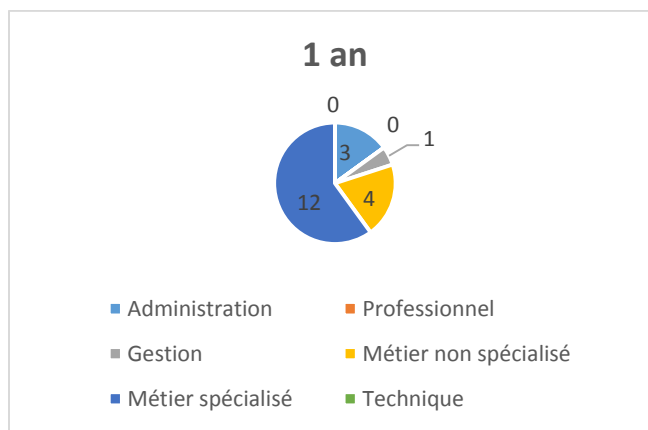
Le territoire de la MRC comprend des municipalités et des villes. Il est à noter que les plus petites organisations ont de la difficulté à retenir leurs employés. En fait, les personnes viennent acquérir de l'expérience mais démissionnent pour de grandes organisations où les conditions salariales, les défis et les possibilités de promotions sont davantage intéressants.



À cet effet, il serait souhaitable de créer un comité avec les plus petites municipalités où l'objectif serait de trouver des solutions innovantes à cette problématique.

Écarts quantitatifs

Écart quantitatif pour chacune des catégories dans 1 an, 3 ans et 5 ans (en nombre et en pourcentage)												
	Administration		Professionnel		Gestion		Métier non spécialisé		Métier spécialisé		Technique	
1 an	3	3	0	0	1	1	4	5	12	6	0	0
3 ans	5	6	1	5	4	4	4	5	13	7	0	0
5 ans	4	4	3	14	8	7	3	4	8	4	2	4
Total	90	100	22	100	109	100	83	100	200	100	47	100



À l'annexe 3, se retrouve l'inventaire de tous les postes qui seront difficiles à combler au cours des 5 prochaines années. Il faut comprendre que les postes qui seront vacants et que les employeurs croient être en mesure de pourvoir ne se retrouvent pas dans cette liste. Selon les données recueillies, les postes vacants qui seront difficiles à recruter dans les prochains 5 ans, seront beaucoup dans le secteur des métiers spécialisés. Plus précisément, 33 postes seront à combler, ce qui représentera 17% de l'ensemble des emplois de cette catégorie.

Il est à noter que la catégorie « Gestion » représentera un enjeu important. En effet, plusieurs postes seront vacants et difficiles à combler, ce qui créera un écart quantitatif de 13 postes soit 12% de l'ensemble des emplois en gestion.

La moyenne d'âge des personnes occupant des postes de gestion dans l'ensemble des organisations municipales est de 50 ans. De plus, parmi les 109 postes de gestion 67 ont plus de 50 ans, ce qui représente 61% de l'ensemble de cette catégorie. D'ailleurs, parmi les enjeux, notons la forte progression de la population âgée de 65 ans et plus. Selon les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, si la tendance se maintient, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus devrait passer de 19.2% de la population totale de la MRC des Laurentides en 2011 à 34.2% en 2036. Dans la région des Laurentides, cette proportion devrait atteindre 27% de la population totale⁶.

En se référant à ces données, il est à prévoir que les organisations connaîtront plusieurs départs à la retraite dans les dix prochaines années. En raison de ceux-ci et de la diminution de la relève, il est plus que probable que les employeurs soient aux prises avec des défis importants dans les années à venir. Il est à penser que la pénurie de main-d'œuvre et de compétences sera encore plus présente. Il faudra donc penser à des solutions afin de préparer la relève, par des stratégies de transfert de connaissances. Il faudra peut-être penser à des moyens de rétention pour conserver les employés qualifiés plus âgés. Selon divers exemples vécus dans différents secteurs d'activités, il s'avère qu'en répondant aux besoins de ces travailleurs, il devient grandement plus facile de les maintenir en poste. En effet, l'aménagement des conditions de travail constitue un volet important d'une stratégie de maintien des travailleurs plus âgés en emploi⁷. Il ne faudra pas négliger l'attraction de nouveaux candidats possédant les qualifications requises à l'obtention de ces postes, mais également être en mesure de les mobiliser et de les fidéliser dans l'organisation.

Il faut également comprendre que le dynamisme du marché du travail dans la région des Laurentides peut représenter un défi supplémentaire pour les entreprises de la MRC de cette région.

Stratégies d'attraction

En se référant à l'annexe 3, concernant la liste détaillée des écarts quantitatifs et cela pour chacune des catégories d'emploi, on peut constater la diversification des postes vacants et difficiles à combler. Dans ces circonstances, il sera important d'adopter des stratégies d'attraction adaptées au marché ciblé, afin de pourvoir ces postes à combler au cours des prochaines années. Un diagnostic dans chacune des organisations permettra de mieux comprendre la réalité de l'organisation et aidera le choix des stratégies les mieux appropriées.

⁶ *Faits saillants et caractéristiques du marché du travail de la MRC des Laurentides, IMT en région, page 12*

⁷ *Vieillir en emploi, publié par Rodrigue Blouin, Université Laval, Département des relations industrielles.*

Compétences clés/formation

Les résultats obtenus concernant les compétences clés ont souvent été très peu développés. Lors des rencontres, il apparaissait clairement qu'une majorité d'employeurs ne parvenaient pas à préciser clairement les compétences clés du poste. Cette lacune peut avoir un impact sur différents volets en ressources humaines tels que le recrutement, la sélection, le développement des compétences, l'évaluation de rendement, etc.

Technologie

Le développement de la technologie dans certains secteurs d'activités aura un impact majeur sur les employés. En effet, la technologie dans les prochaines années aura un impact certain sur la productivité des employés sur le terrain. Par exemple, le travail avec une tablette relié directement au poste de travail via Internet. Les organisations devront donc bien planifier les programmes de formation pour qu'ils soient adaptés au type de clientèle concernée qui n'est peu ou pas à l'aise avec la technologie. De plus, il sera essentiel de bien définir le profil de compétences recherchées en tenant compte du besoin spécifique à combler afin d'optimiser le processus de recrutement.



Points saillants

Les points saillants de l'enquête sur la GPMO dans le secteur municipal sont les suivants :

- Difficulté pour les plus petites municipalités de retenir leurs employés;
- Recrutement difficile, plus particulièrement pour les métiers spécialisés;
- L'âge moyen des membres de gestion est élevé : 61% de ceux-ci ont plus de 50 ans.



Principales recommandations

Suite à cette étude, voici les principales recommandations :

- Les organisations auraient avantage à développer une stratégie de jumelage « inter municipalités » pour développer et assurer la relève particulièrement pour les postes à détenteur unique;
- Les petites municipalités ont de la difficulté à garder leur personnel, ces derniers quittent pour de meilleures conditions et de plus grands défis. Il serait donc bénéfique de créer un comité avec les plus petites municipalités où l'objectif serait de trouver des solutions innovantes au problème;
- Définir davantage les compétences requises pour chacun des postes. Ce qui serait utile pour l'évaluation de rendement, le recrutement, etc;
- Le départ à la retraite de nombreux gestionnaires au cours des 5 prochaines années aura un impact majeur sur les organisations. À cet effet, il sera pertinent de préparer la relève par des stratégies de transfert de connaissances et penser à conserver ces employés qualifiés plus longtemps en proposant des solutions répondant à leurs besoins;
- Développer des programmes de formation adaptés à la clientèle plus sensible aux nouvelles technologies et mieux définir les profils de compétences lors de l'embauche;
- Miser sur des pratiques fidélisantes en consolidant les processus de gestion R/H et les pratiques de leadership.

ANNEXE 1

Lexique

Catégorie administrative :

Les emplois se retrouvant dans cette catégorie comportent généralement des fonctions d'application de normes, de procédures, de direction impliquant notamment la cueillette, l'enregistrement, le classement, la compilation, la transmission ou la transcription de données. Ex. adjointe administrative, réceptionniste.⁸ Un DEP (diplôme d'études professionnelles) est généralement requis.

Catégorie de gestion :

Les emplois sont généralement caractérisés par la gestion (humaine et/ou matérielle et/ou financière et/ou informationnelle). Ils détiennent habituellement un pouvoir décisionnel et ils ont des employés sous leurs responsabilités. Ex. Directeur des opérations, chef de service, gérant⁸. Exigences académiques selon le type d'emploi et expérience généralement exigée.

Catégorie des métiers non spécialisés :

Ils sont caractérisés par l'exécution de travaux manuels, notamment de transformation, de réparation, de construction ou de manutention. Ex. Journalier, aide en alimentation⁸.
Connaissances et habiletés minimales requises : aucune formation nécessaire

Catégorie des métiers spécialisés :

Ils sont caractérisés par l'exécution de travaux manuels, notamment de transformation, de réparation, de construction ou de manutention. Ex. Plombier, électricien, cuisinier⁸.
Un DEP (diplôme d'études professionnelles) est habituellement requis

Catégorie professionnelle :

Les emplois de cette catégorie sont généralement liés à l'analyse, la conception au développement et à la mise en œuvre de politiques, de programmes, de directives, d'entente, de lois ou de règlements. Ex. comptable, avocat⁹. Un diplôme universitaire est habituellement exigé

⁸ Inspiré de « secrétariat du Conseil du trésor du Québec

⁹ *Méthodologie pour la maîtrise des compétences clés en situation professionnelle*

Catégorie technique :

Ils concernent généralement l'application de procédés méthodiques impliquant notamment l'analyse technique, la synthèse et la vérification. Ex. technicien comptable, technicien informatique, technicien aux travaux publics⁸. Études de niveau collégial habituellement requis.

Compétences clés :

Les compétences clés sont la mise en œuvre, en situation professionnelle, d'un socle de savoirs généraux et appliqués qui permet la réalisation des activités du poste².

Écart quantitatif :

L'écart quantitatif est le résultat de la comparaison entre les besoins et les disponibilités de la main-d'œuvre.

Secteur de la construction :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la construction, la réparation et la rénovation d'immeubles et d'ouvrages de génie civil et le lotissement et l'aménagement de terrain³.

Secteur des bureaux professionnels :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale repose sur le capital humain, qui constitue de ce fait le principal facteur de production. Ces établissements offrent les connaissances et les compétences de leurs employés¹⁰.

Secteur manufacturier :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés chimiques, mécaniques ou physiques. Il peut s'agir de produits finis ou semi-finis¹⁰.

Secteur municipal :

Comprend les établissements des administrations locales dont l'activité principale, qui est de nature gouvernementale, touche les activités législatives, la taxation, le maintien de l'ordre et de la sécurité publique et la gestion des programmes des administrations locales¹⁰. Incluant la MRC des Laurentides

Une MRC regroupe toutes les municipalités d'un même territoire d'appartenance formant une entité administrative qui est une municipalité au sens que l'entend la Loi sur l'organisation territoriale municipale¹¹.

Secteur récréotouristique

¹⁰ *Références système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada 2012*

¹¹ *Affaires municipales et occupation du territoire, Québec*

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir de l'hébergement de courte durée et des services complémentaires à des voyageurs, des vacanciers et d'autres personnes. Sont aussi compris dans ce secteur les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement¹⁰. Incluant les établissements de divertissements

Comprends les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations et des services de divertissement ou de loisirs. Parmi les établissements de ce sous-secteur, notons les terrains de golf, les centres de ski etc.¹⁰

Taux d'emploi :

Représente la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15-64 ans).

Taux de roulement:

Le taux de roulement est un rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre de travailleurs qui au cours d'une période donnée, ont quitté une organisation (départs volontaires et involontaires) et le nombre moyen de travailleurs que l'organisation a employés au cours de la même période.

$$\frac{\text{Nombre d'employés ayant quitté votre organisation}}{\text{Nombre d'employés au début de l'année} + \frac{\text{nombre d'employés à la fin de l'année}}{2}} \times 100$$

ANNEXE 2

LISTE DES ORGANISATIONS PARTICIPATIVES À L'ENQUÊTE SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN D'OEUVRE

NOM DE L'ORGANISATION	NB EMPLOYÉS	POPULATION ¹² 2016	NON-SYNDIQUÉE	SYNDIQUÉE EN TOUT OU EN PARTIE
Amherst	54	1501	✓	
Arundel	6	594		✓
Barkmere	3	57	✓	
Brébeuf	6	1029	✓	
Huberdeau	6	889	✓	
Ivry	5	438	✓	
Labelle	44	2563		✓
La Conception	20	1374		✓
Lac Tremblant Nord	3	59	✓	
Lac Supérieur	23	1920		✓
La Minerve	28	1167		✓
Lanthier	9	842	✓	
Montcalm	4	674	✓	
MRC des Laurentides	41	---		✓
Ste-Agathe-des-Monts	116	10579		✓
Ste-Lucie-des-Laurentides	13	1318		✓
St-Faustin- Lac-Carré	25	3685		✓
Mont-Tremblant	170	9637		✓
Val-des-Lacs	14	715		✓
Val-Morin	21	2871		✓
				✓
MRC des Laurentides	41	46 777		✓

¹² <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/index.html>, document : population totale 1996-2016

ANNEXE 3

PRÉVISIONS DE L'INVENTAIRE DES TITRES D'EMPLOIS VACANTS AU COURS DES 5 PROCHAINES ANNÉES

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « ADMINISTRATION »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Adjointe administrative			1	DEC en administration
Adjointe exécutive greffe	1			N/S*
Adjointe logistique et aux communications			1	DEC*
Commis comptabilité/secrétariat	1			N/S*
Directrice générale adjointe		1		Comptabilité*
Réceptionniste	1			N/S*
Secrétaire administrative et R/H		1	1	DES en secrétariat
Secrétaire de direction greffe et urbanisme		1		DEC en secrétariat
Secrétaire greffe		1		DEP en secrétariat
Secrétaire en urbanisme		1		DEC en bureautique
Trésorier adjoint			1	BAC en sciences comptables
TOTAL	3	5	4	

* Données non spécifiées sur le questionnaire

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « PROFESSIONNELLE »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Inspecteur des bâtiments		1	3	DEC ou BAC en urbanisme
TOTAL	0	1	3	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « GESTION »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Contremaître municipal			1	DEC en génie civil
Contremaître travaux publics			1	N/S*
Coordonnateur centre appels urgence 911			1	AEC en répartition d'appels d'urgence
Directeur adjoint services évaluation foncière	1	1		Membre de l'Ordre des évaluateurs agréés et diplômes associés
Directeur communication et relations publiques			1	BAC en communication
Directeur général			1	Diplôme en droit ou administration
Directeur général adjoint			1	BAC en droit ou administration
Directeur ressources humaines			1	BAC en ressources humaines
Directeur services juridiques et ressources humaines		1		BAC en droit
Directeur urbanisme		1		BAC ou maîtrise en urbanisme
Directeur urbanisme et environnement		1		BAC ou maîtrise en urbanisme
Trésorier			1	BAC sciences comptables
TOTAL	1	4	8	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « MÉTIERS NON SPÉCIALISÉS »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Opérateur chauffeur journalier	3	1	2	DEP opérateur de machinerie lourde
Préposé aux plateaux récréatifs		1		N/S*
Préposé aux prêts de la bibliothèque		2		DES
Préposé éco-centre			1	4 ^e secondaire ou l'équivalent
Responsable éco-centre et parcs	1			N/S*
TOTAL	4	4	3	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « MÉTIERS SPÉCIALISÉS »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Analyste chercheur	1	1		Attestation ou certificat spécialisé
Capitaine aux opérations	1			DEC en techniques policières, formation ENPQ
Capitaine incendie			1	Formation officier 1, niveau collégial
Chauffeur	1			DES
Chauffeur opérateur		1	3	DES
Coordonnateur en foresterie		1		DEC ou DEP en foresterie
Électrotechnicien		1		DEC ou DEP en électronique industrielle
Greffier			1	BAC en droit
Greffier Cour municipale			1	BAC en droit, membre du Barreau du Québec
Horticulteur	1			DEP ou ASP dans le domaine de l'horticulture
Inspecteur en bâtiment	1			BAC en urbanisme
Inspecteur/calculateur	1	1		DEC ou AEC
Journalier spécialisé aqueduc	1			DEP (cours d'opérateur eau potable)
Lieutenant	2	3	1	Formation de pompier de l'école nationale des pompiers du Québec
Mécanicien atelier mécanique	1	1		DEP en mécanique
Policier		1		DEC en techniques policières et formation à l'école nationale de la police du Québec
Préposé entretien mécanique		1		DEC en mécanique de construction
Répartiteur			1	AEC en répartition d'appel
Responsable en développement des opérations	1			DEC ou AEC
Sergent		1		DEC en techniques policières et formation à l'école nationale de la police du Québec
Spécialiste en aménagement de territoire		1		BAC en aménagement de territoire (urbanisme)
Spécialiste en gestion des matières résiduelles	1			BAC en gestion de matières résiduelles
TOTAL	12	13	8	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « TECHNIQUE »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Technicien en géomatique			1	DEC ou DEP en arpentage/géomatique
Inspecteur			1	DEC ou AEC en construction de bâtiment
TOTAL	0	0	2	

POUR NOUS JOINDRE

Paul Calce
Directeur général

1255, chemin des Lacs
Saint-Faustin-Lac-Carré (Québec) J0T 1J2

C : pcalce@cdemrclarentides.org

T : 819 681.3373 p. 1402

cdemrclarentides.org