

Perception des employeurs à l'égard des employé·es d'expression anglaise



1	Contexte et méthodologie	3
2	Faits saillants	5
3	Résultats détaillés	12
	Expérience d'embauche d'employé·es d'expression anglaise	12
	Importance de la maîtrise du français écrit et parlé	22
	Perception et préoccupations concernant la loi 14	26
	Programmes de formation linguistique	31
	Intégration des personnes d'expression anglaise sur le marché du travail	38
4	Profil des personnes répondantes	42
5	L'équipe Leger	44

1 Contexte et méthodologie



Méthodologie

Contexte

Le CCQEA (Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise) a mandaté Léger pour réaliser un sondage auprès des employeurs québécois ayant un pouvoir décisionnel ou une influence sur la prise de décision dans le cadre de leurs fonctions, afin d'étudier leurs attitudes à l'égard du recrutement et de l'emploi des Québécoises et Québécois d'expression anglaise.

Méthode

Un sondage Web a été réalisé auprès de 501 personnes résidant au Québec, âgées de 18 ans et plus, pouvant s'exprimer en français ou en anglais et exerçant un rôle décisionnel ou d'influence dans le cadre de leurs fonctions.

Dates de collecte

Les données ont été collectées du 20 novembre au 1^{er} décembre 2024.

Marge d'erreur

Il n'est pas possible de calculer une marge d'erreur sur un échantillon tiré d'un panel Web, mais à titre comparatif, la marge d'erreur maximale pour un échantillon de 501 personnes répondantes est de $\pm 4,4 \%$, et ce, 19 fois sur 20.

Pondération

Les résultats ont été pondérés en fonction de la région, du nombre d'employé·es et des secteurs d'activité, afin d'assurer un échantillon représentatif de la population.

Différences significatives

Les nombres dans les tableaux en caractères **rouges** indiquent une différence significative statistiquement **inférieure** par rapport au complément, alors que les nombres en caractères **verts** indiquent une différence significative statistiquement **supérieure** par rapport au complément.

Les résultats présentant des différences significatives et pertinentes sont indiqués dans une zone de texte à côté de la présentation des résultats globaux.

NSP/Refus

La mention « NSP/Refus » qui apparaît dans le rapport se réfère à la mention « Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre ». Pour chacune des questions, le complément à 100 % correspond à celle-ci.

Arrondissement des données

Les données présentées ont été arrondies. Par conséquent, il est possible que les totaux diffèrent légèrement de 100 % ou de la somme des parties.

2 Faits saillants



Expérience avec les employé·es d'expression anglaise et répercussions de la loi 14*

Portrait de l'embauche des personnes d'expression anglaise

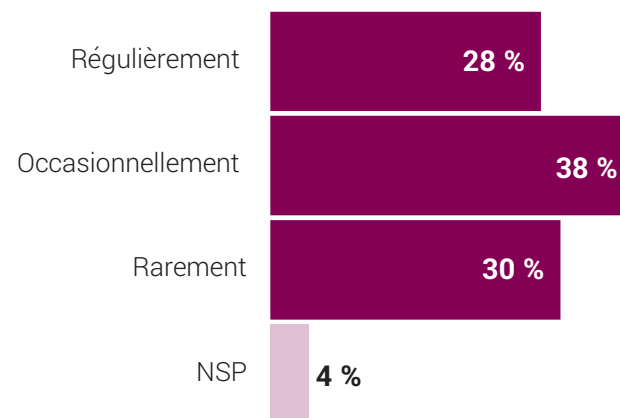
45 %

Près de la moitié des entreprises sondées (45 %) n'ont jamais embauché de personnes d'expression anglaise.

Cette tendance est particulièrement marquée dans les entreprises francophones (52 %), ainsi que dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec (82 %) et dans les régions hors des grandes régions de Montréal et de Québec (56 %).

À l'inverse, l'embauche de personnes d'expression anglaise est beaucoup plus fréquente dans les entreprises anglophones (88 %) et dans celles bilingues (74 %), ainsi que dans la région métropolitaine de Montréal (70 %).

La principale raison d'embauche de personnes d'expression anglaise est l'attraction de personnes qualifiées, indépendamment de leur langue maternelle (41 %), devant le fait de vouloir servir une clientèle ou des usagères et usagers en anglais (29 %) et le fait que certains postes nécessitent une maîtrise de l'anglais (26 %).



Parmi les personnes répondantes, 28 % le font régulièrement, tandis que 38 % le font de manière occasionnelle et 30 % déclarent ne le faire que rarement. Cette tendance est particulièrement marquée chez les entreprises où le français est la langue de travail principale, où près de la moitié (47 %) embauchent rarement du personnel d'expression anglaise. À l'inverse, les entreprises travaillant principalement en anglais sont les plus enclines à embaucher régulièrement des personnes d'expression anglaise (69 %).

Les principales raisons pour ne pas embaucher ou pour rarement embaucher des personnes d'expression anglaise sont la nécessité de maîtriser le français en raison de la nature du travail (38 %), la faible présence de personnes d'expression anglaise dans la région d'opération de l'organisation (26 %) et le manque de candidatures de personnes d'expression anglaise (26 %).



Note : Le 24 mai 2022, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la loi 14, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (également appelé le projet de loi n° 96), puis elle est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2022 et a renforcé la prépondérance du français dans la société, le gouvernement, les entreprises et les lieux de travail. Les employeurs doivent respecter certaines obligations pour s'y conformer.

Expérience avec les employé·es d'expression anglaise et répercussions de la loi 14*

Avantages et intégration sur le marché du travail


86 %

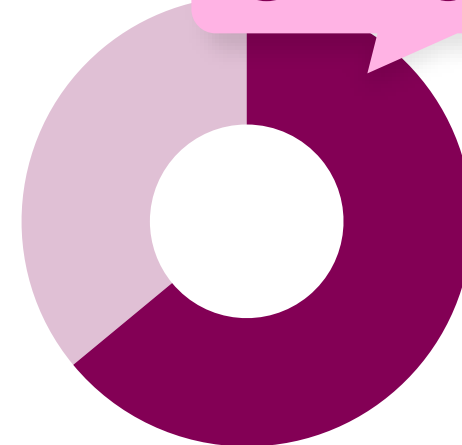
Une grande majorité (86 %) des employeurs qui ont embauché des personnes d'expression anglaise qualifient leur expérience de positive, dont 60 % qui la jugent très positive. À l'inverse, une faible proportion qualifie son expérience comme négative (2 %).

77 %

des employeurs ayant embauché une personne d'expression anglaise affirment avoir connu au moins un avantage.

Les trois quarts des employeurs ayant embauché une personne d'expression anglaise affirment avoir connu au moins un avantage (77 %), le principal étant l'amélioration du service bilingue (57 %), l'accès à un bassin de talent plus large (36 %), l'augmentation de la diversité culturelle (21 %) et l'accès à de nouveaux marchés (20 %). L'apport de nouvelles perspectives et d'innovation (10 %), ainsi que l'amélioration de la réputation de l'organisation (10 %) figurent également parmi les avantages mentionnés.

64 % des employeurs québécois jugent que les travailleuses et travailleurs d'expression anglaise sont bien intégrés au marché du travail au Québec, contre 16 % qui pensent qu'elles et ils se sont mal intégrés.

64%

Pour améliorer leur intégration au marché du travail québécois, l'accessibilité des programmes de francisation (30 %) est le principal élément qui ressort, suivi des incitatifs gouvernementaux pour les employeurs (25 %), du changement des lois linguistiques (21 %) et de l'offre de programmes de formation linguistique particuliers à l'industrie (21 %) et à la région (18 %).

Expérience avec les employé·es d'expression anglaise et répercussions de la loi 14

Défis en matière de l'embauche et de l'intégration

56%



Plus de la moitié des employeurs québécois ayant embauché des personnes d'expression anglaise (56 %) ont connu au moins une difficulté dans le processus d'embauche de la personne candidate.

Les principales difficultés rencontrées sont la recherche de personnes qui sont pleinement bilingues (25 %) et le manque de candidatures de la part de personnes d'expression anglaise (14 %).

33 %

Un tiers des employeurs ayant embauché une personne d'expression anglaise ont rencontré des défis au cours de leur intégration. Ces derniers rapportent principalement des enjeux de barrière linguistique, que ce soit avec leur clientèle (13 %) ou avec le personnel (13 %).



Pratiques de recrutement et d'embauche et programmes de formation linguistique

Perception et impact de la loi 14

1/5



Un employeur québécois sur cinq (21 %) dit être préoccupé par l'embauche de personnes d'expression anglaise à la suite de la loi 14.

- Cette proportion est éloquentement plus élevée chez les employeurs anglophones. Près d'un tiers d'entre eux (34 %) se disent très préoccupés.
- Les principales préoccupations sont liées aux problèmes de conformité légale (35 %), à la maîtrise de la langue du personnel (32 %) et aux risques d'amendes ou de pénalités (25 %). Les incertitudes concernant la législation (22 %) et l'augmentation des tâches administratives (21 %) figurent également parmi les préoccupations majeures.

32 %

Près d'un tiers des employeurs (32 %) affirment avoir modifié leurs pratiques d'embauche de personnes d'expression anglaise, soit en faisant preuve de plus de prudence (14 %), en réduisant ces embauches (10 %) ou en y mettant fin complètement (8 %).

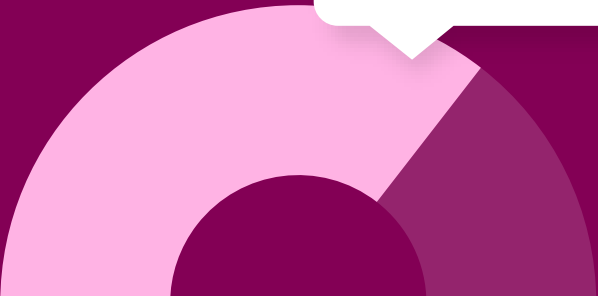
13 %

Les pratiques de rétention sont également affectées par la loi 14, puisque plus d'un employeur sur dix (13 %) dit avoir changé ses pratiques de rétention de personnes d'expression anglaise, notamment en faisant preuve de plus de prudence (10 %), ou en congédiant du personnel d'expression anglaise à cause de la loi 14 (4 %).



Pratiques de recrutement et d'embauche et programmes de formation linguistique

Importance du français écrit et parlé



71 %

71 % des employeurs québécois sont ouverts à embaucher des personnes d'expression anglaise qui se trouvent en situation d'apprentissage du français.

- Pour ce qui est des secteurs primaires et industriels, la langue prend une place moindre, puisque se sont plus de 9 employeurs sur 10 (93 %) qui sont ouverts à embaucher des personnes d'expression anglaise qui apprennent encore le français.
- Cette ouverture à l'embauche de personnes qui sont en situation d'apprentissage du français est nuancée par l'importance de la maîtrise du français parlé, puisque près de 82 % des employeurs la trouvent très importante (41 %) ou plutôt importante (41 %). La maîtrise du français écrit est également importante, mais dans une moindre mesure (26 % la considèrent très importante et 41 % plutôt importante).
- Ces niveaux d'importance sont corroborés par le niveau d'ouverture à embaucher une personne d'expression anglaise qui maîtrise le français parlé, mais pas le français écrit, et l'inverse. Près de 6 employeurs sur 10 (59 %) accepteraient d'embaucher une personne qui maîtrise le français parlé, mais avec des compétences écrites limitées. En revanche, seulement un tiers (35 %) feraient de même pour une bonne maîtrise du français écrit, mais avec des compétences orales limitées.

Pratiques de recrutement et d'embauche et programmes de formation linguistique

Ressources et programmes de francisation



19 %

19 % des employeurs québécois connaissent des programmes ou des subventions de francisation en milieu de travail financés par le gouvernement.

- Parmi ceux qui en connaissent, le quart les utilisent (25 %), et 12 % envisagent de le faire.
- Un employeur sur cinq (20 %) a mis en place des programmes de formation, des ressources ou des mesures pour aider leurs employé·es à apprendre le français. Les principales mesures mises en place sont des plateformes d'apprentissage en ligne (28 %), des cours de langues à l'interne pendant les heures de travail (24 %) ou des cours de langue à l'externe pendant les heures de travail (21 %).
- Le coût de ces programmes est le premier défi rencontré dans leur mise en place (40 %).

3.1 Résultats détaillés

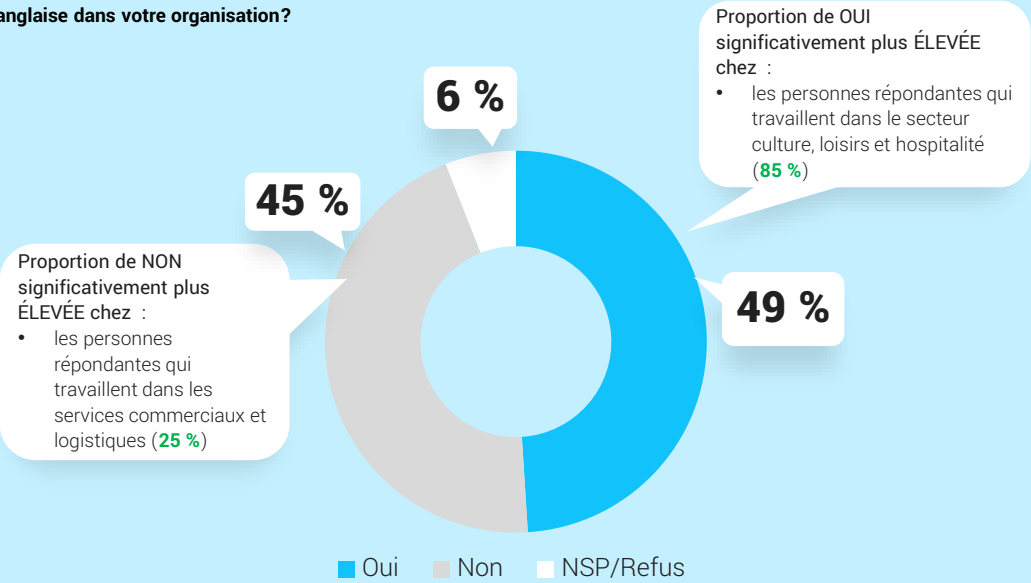
Expérience d'embauche d'employé·es
d'expression anglaise



Embauche de personnes d'expression anglaise

Question 1. Avez-vous déjà embauché des personnes d'expression anglaise dans votre organisation?

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).



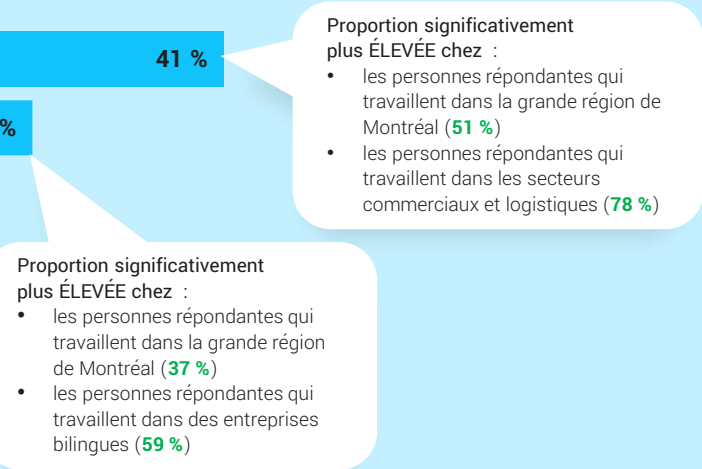
	Total	Région			Taille d'entreprise				Langue de travail principale		
		Mtl RMR	Qc RMR	Autres	Moins de 100 employé-es	Entre 100 et 499 employé-es	Entre 500 et 1 500 employé-es	Plus de 1 500 employé-es	Français	Anglais	Bilingue
n=	501	266	48	187	175	107	64	144	342	83	75
Oui	49 %	70 %	4 %	36 %	49 %	62 %	71 %	61 %	40 %	88 %	74 %
Non	45 %	28 %	82 %	56 %	45 %	31 %	25 %	34 %	52 %	12 %	26 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	6 %	2 %	14 %	9 %	6 %	7 %	4 %	5 %	7 %	0 %	0 %

Raisons d'embauche de personnes d'expression anglaise

Question 1B. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous avez embauché des personnes d'expression anglaise?
Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.

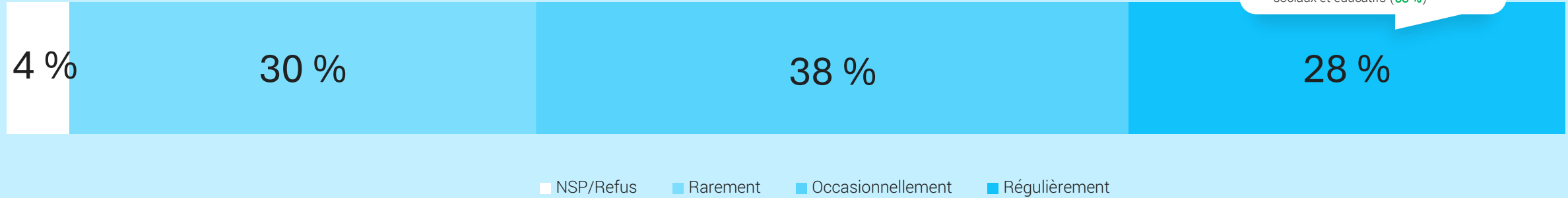
Pour attirer des candidat.es qualifié.es, indépendamment de leur langue maternelle.	41 %
Pour servir des client.es ou des usagères et usagers qui préfèrent ou qui nécessitent un service en...	29 %
Certains postes nécessitent une maîtrise de l'anglais (ex. traduction, vente, service client).	26 %
Pour s'étendre dans des marchés où la maîtrise de l'anglais est nécessaire.	19 %
Pour faciliter la communication avec des partenaires, des fournisseurs ou des clients internationaux.	16 %
Les personnes d'expression anglaise apportent de nouvelles idées et perspectives.	16 %
Pour promouvoir une culture organisationnelle diverse et inclusive.	15 %
L'embauche repose sur des recommandations du personnel ou des réseaux existants.	14 %
Conformité avec les règlements nécessitant la maîtrise de l'anglais.	11 %
Pas de raison spécifique.	20 %
Autre.	2 %
NSP/Refus.	1 %



Fréquence d'embauche de personnes d'expression anglaise

Question 2. À quelle fréquence votre organisation embauche-t-elle des personnes d'expression anglaise?

Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299).

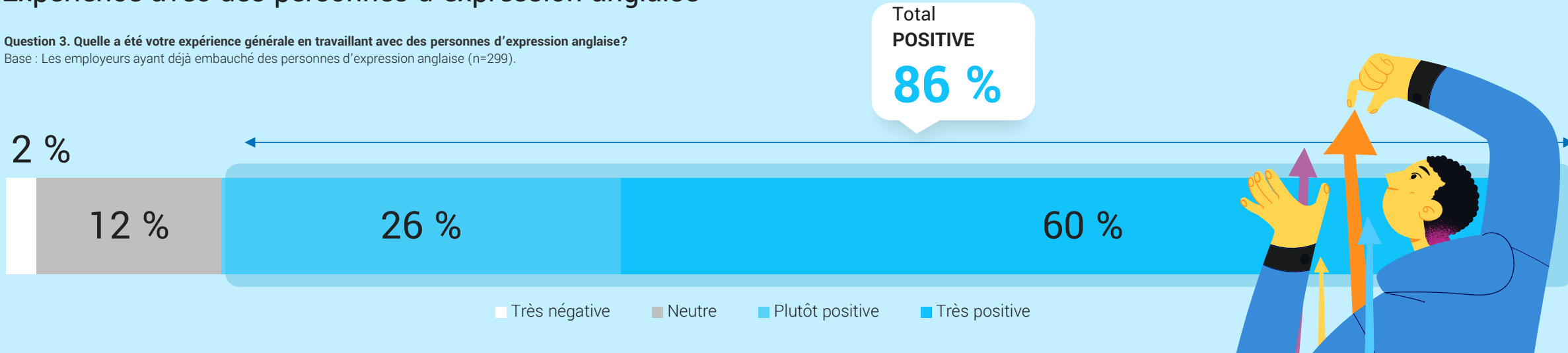


	Total	Taille d'entreprise				Langue de travail principale		
		Moins de 100 employé-es	Entre 100 et 499 employé-es	Entre 500 et 1 500 employé-es	Plus de 1 500 employé-es	Français	Anglais	Bilingue
n=	299	101	66	42	87	162	73	63
Régulièrement	28 %	28 %	35 %	55 %	45 %	14 %	69 %	33 %
Occasionnellement	38 %	37 %	47 %	29 %	34 %	35 %	31 %	58 %
Rarement	30 %	30 %	14 %	9 %	15 %	47 %	0 %	0 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	4 %	5 %	4 %	7 %	7 %	5 %	0 %	9 %

Expérience avec des personnes d'expression anglaise

Question 3. Quelle a été votre expérience générale en travaillant avec des personnes d'expression anglaise?

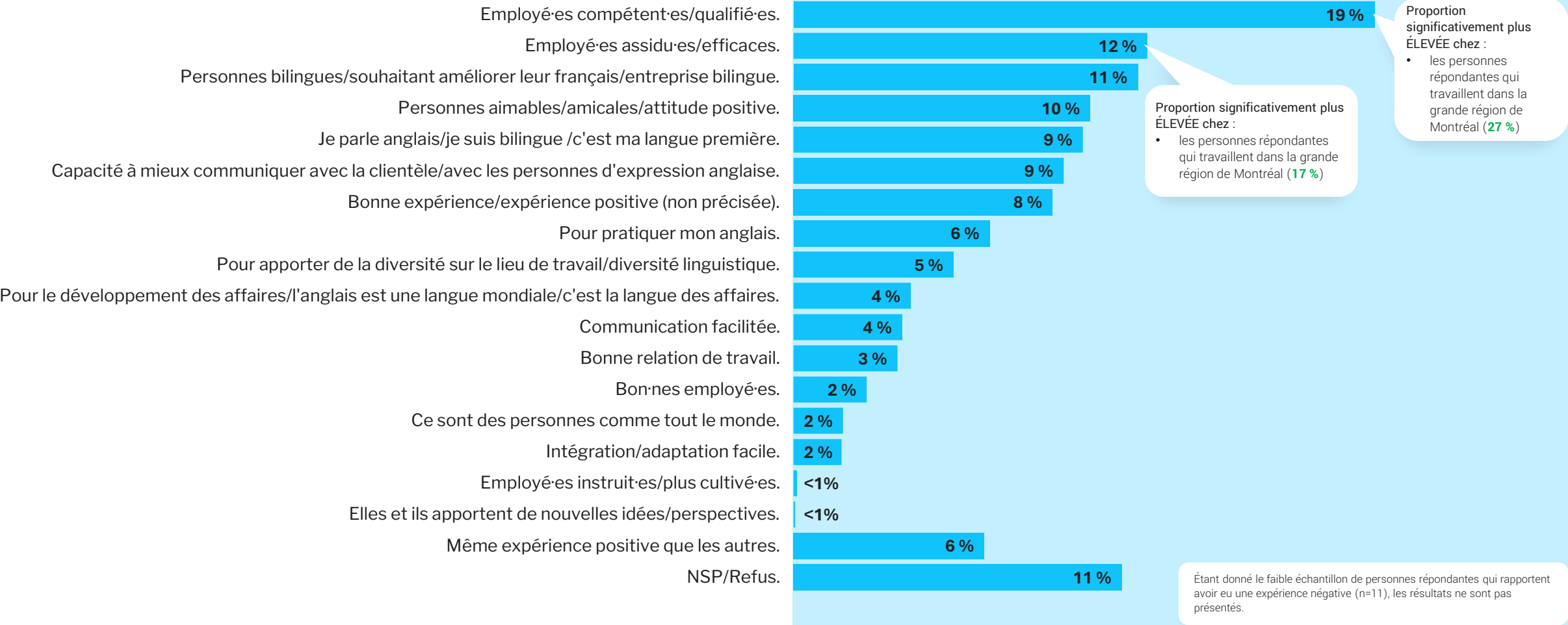
Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299).



	Total	Région			Langue de travail principale		
		Mtl RMR	Qc RMR	Autres	Français	Anglais	Bilingue
n=	299	189	20	90	162	73	63
Total positive	86 %	87 %	96 %	83 %	81 %	98 %	90 %
Très positive	60 %	74 %	50 %	30 %	47 %	90 %	71 %
Plutôt positive	26 %	13 %	46 %	53 %	34 %	8 %	19 %
Neutre	12 %	10 %	2 %	17 %	19 %	1 %	0 %
Total négative	2 %	2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	10 %
Plutôt négative	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Très négative	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Raisons d'une expérience positive d'embauche de personnes d'expression anglaise

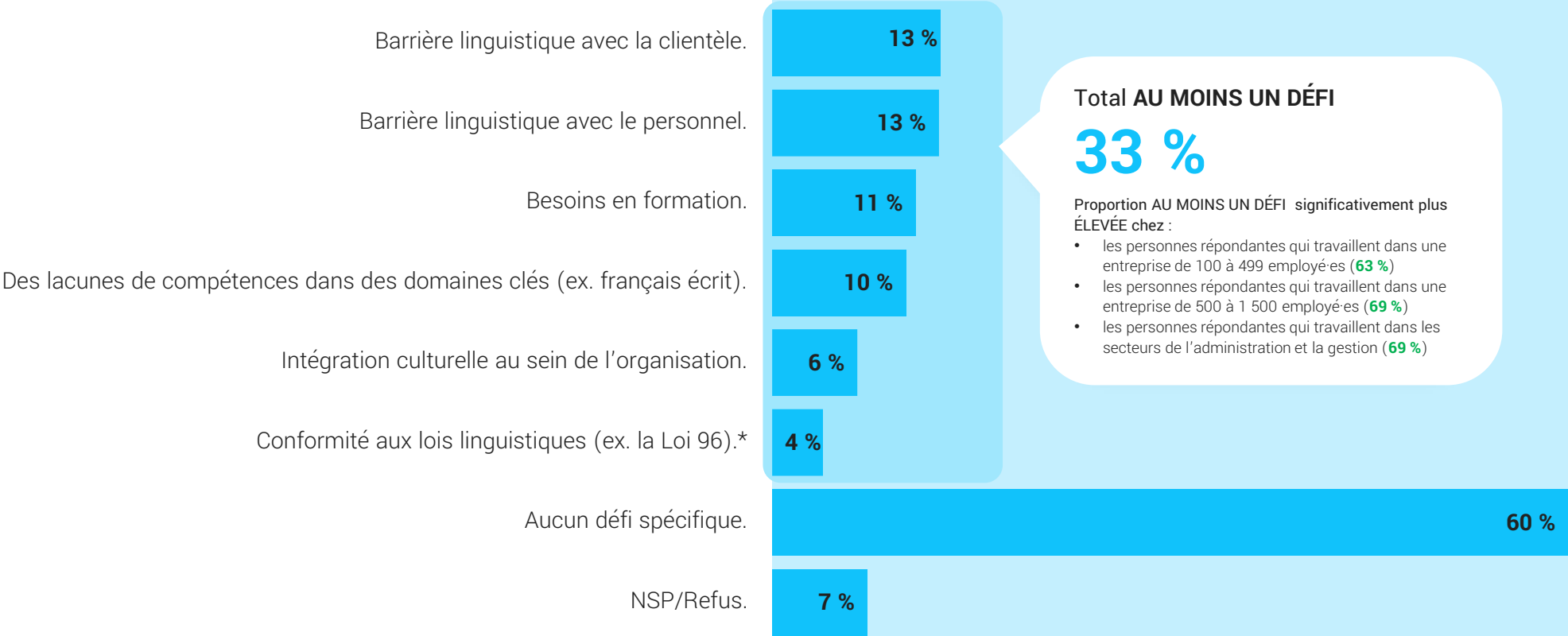
Question 3C. Pourquoi votre expérience avec des employé·es d'expression anglaise a-t-elle été positive?
Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise et ayant eu une expérience positive (n=246)/Mentions multiples spontanées – Le total peut excéder 100 %.



Défis rencontrés dans l'intégration des personnes d'expression anglaise

Question 4. Avez-vous rencontré des défis en embauchant des personnes d'expression anglaise en ce qui concerne leur intégration au sein de l'organisation? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.



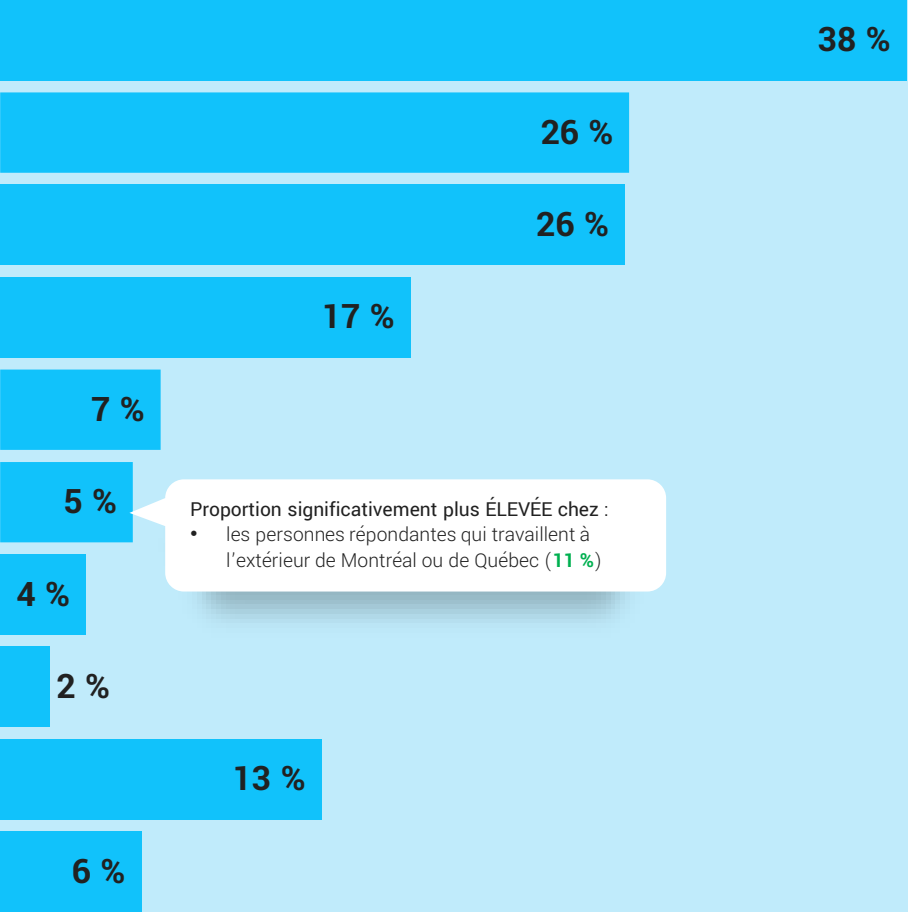
* Note: La mention Loi 96 fait référence au projet de loi no 96, ou loi 14.

Raisons de non-embauche (ou rare) des personnes d'expression anglaise

Question 5. Pour quelle(s) raison(s) [n'avez-vous jamais embauché d'/n'embauchez-vous que rarement des] employé·es d'expression anglaise dans votre organisation? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

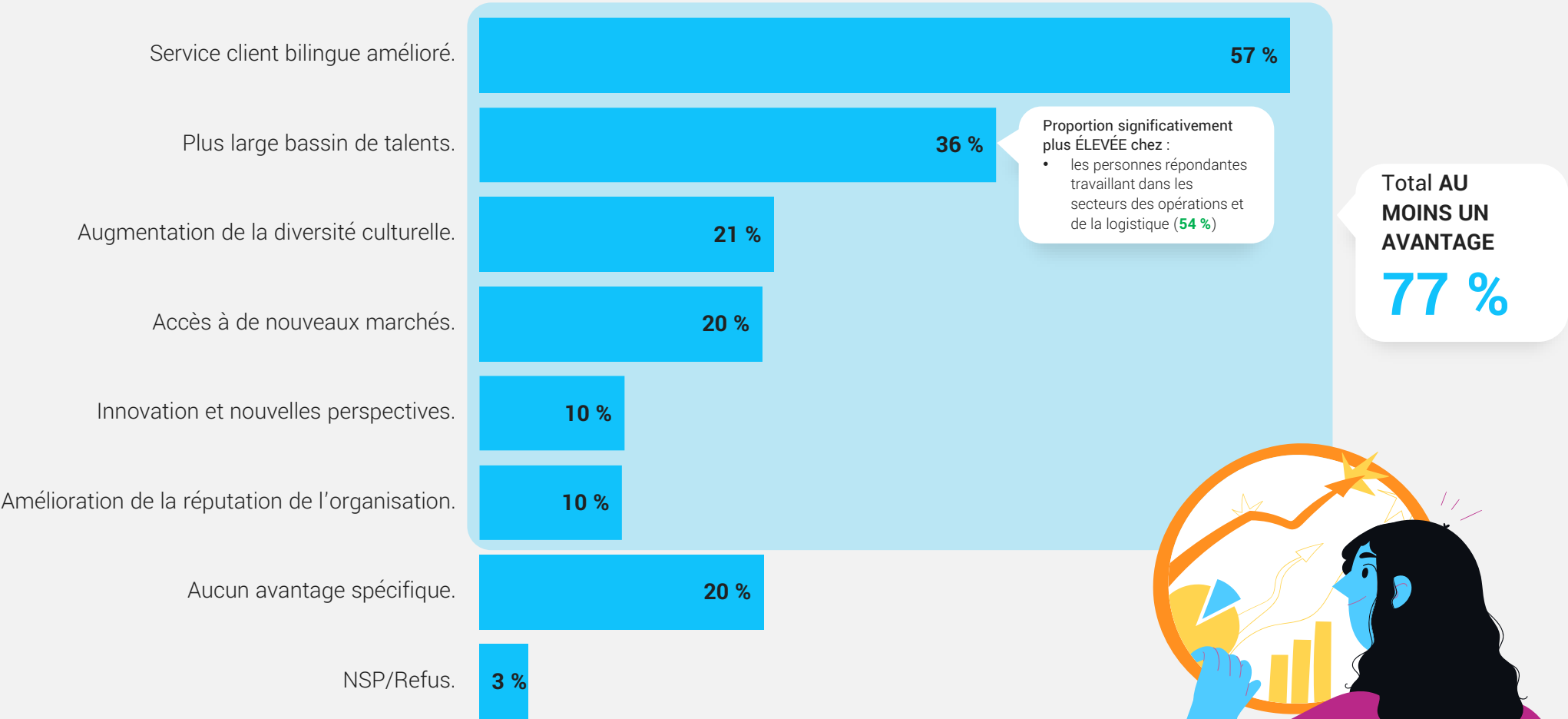
Base : Les employeurs n'ayant jamais ou rarement embauché des personnes d'expression anglaise (n=222)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.

- Tous nos postes nécessitent une maîtrise du français en raison de la nature du travail.
- Notre organisation opère dans des régions où il y a peu de personnes d'expression anglaise.
- Manque de candidatures de la part de personnes d'expression anglaise.
- Nous privilégions l'embauche de personnes pleinement bilingues en français et en anglais.
- Les personnes d'expression anglaise que nous avons rencontrées ne possédaient pas les qualifications ou les compétences spécifiques requises (hormis les compétences en français).
- Manque de compatibilité culturelle.
- Nos efforts de recrutement n'ont pas atteint les communautés d'expression anglaise.
- Nous ne savons pas comment évaluer adéquatement le niveau de compétence linguistique (français et anglais) des candidat·es.
- Pas de raison spécifique.
- NSP/Refus.



Avantages perçus à l'embauche de personnes d'expression anglaise

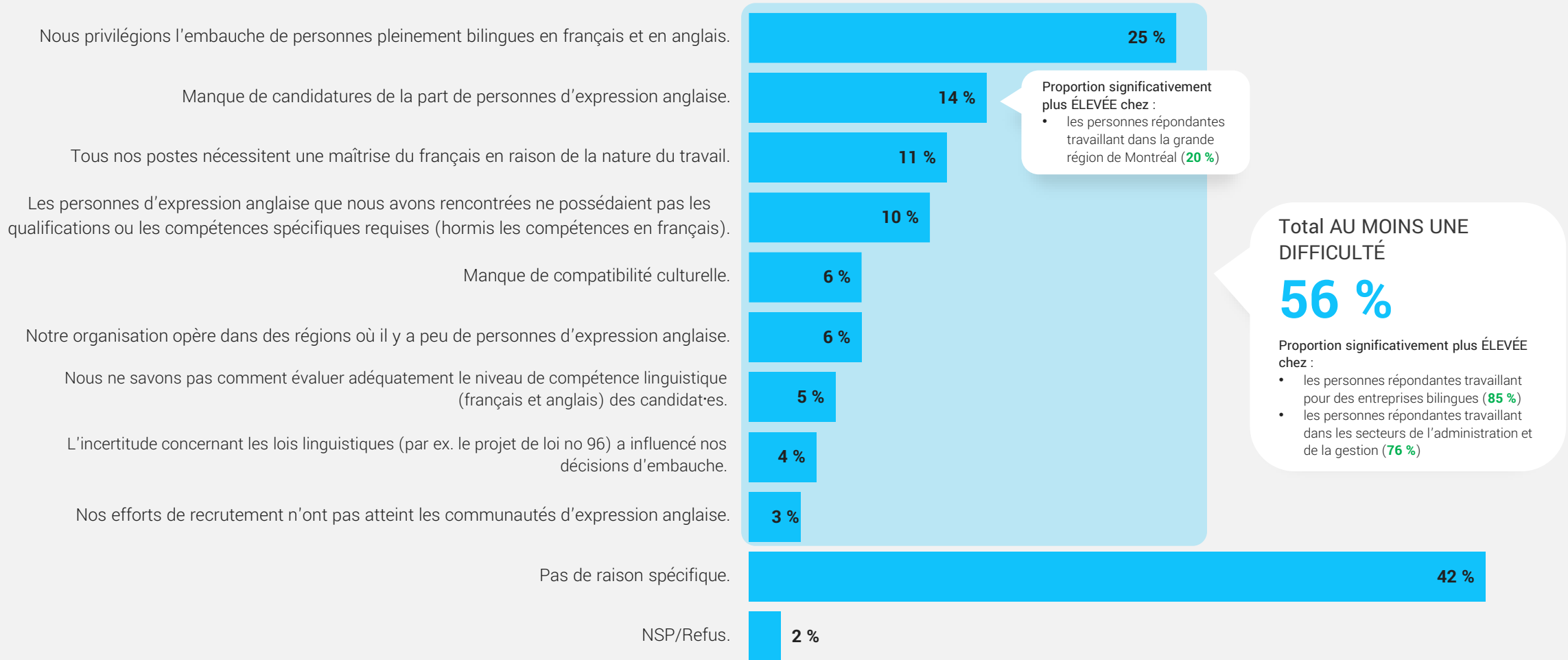
Question 6. D'après vous, existe-t-il des avantages à embaucher des employé·es d'expression anglaise? Si oui, quels sont-ils? Sélectionnez tout ce qui s'applique.
Base : Toutes les personnes répondantes (n=501)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.



Difficultés rencontrées à l'embauche de personnes d'expression anglaise

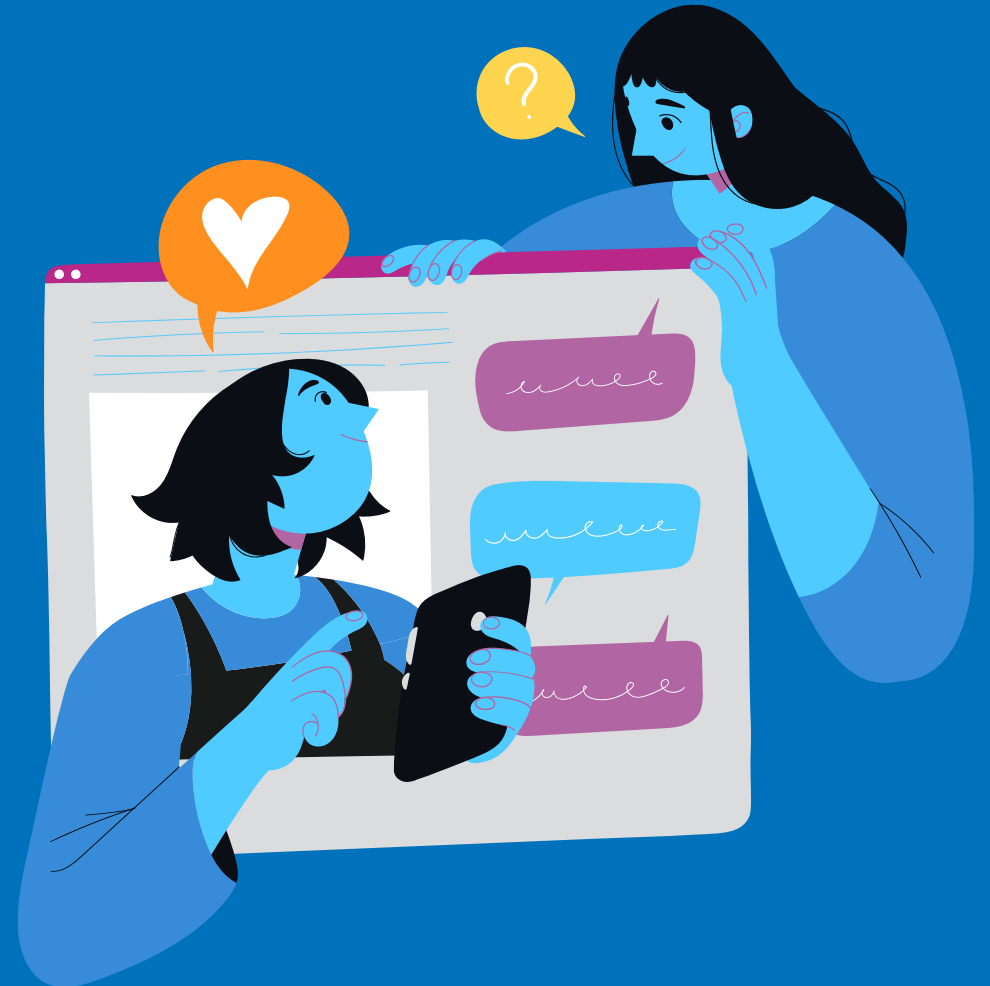
Question 9. Avez-vous rencontré des difficultés dans le processus d'embauche de candidat·es d'expression anglaise? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.



3.2 Résultats détaillés

Importance de la maîtrise du français écrit et parlé



Ouverture à embaucher des personnes d'expression anglaise apprenant le français

Question 10. Dans quelle mesure êtes-vous ouvert·e à embaucher des candidats·es d'expression anglaise qui apprennent encore le français?

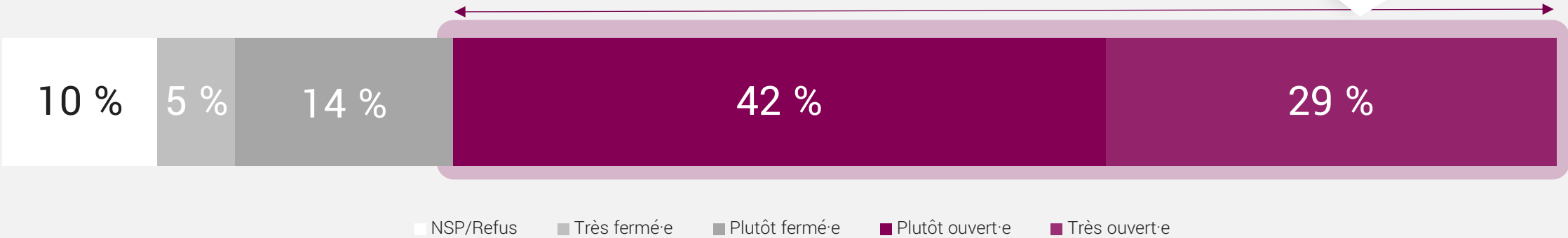
Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).

Total OUVERT·E

71 %

Proportion significativement plus ÉLEVÉE chez :

- les personnes répondantes travaillant dans une entreprise anglophone (93 %)
- les personnes répondantes travaillant dans les secteurs primaires et industriels (93 %)
- les personnes répondantes travaillant dans une entreprise de 1 500 employé·es et plus (83 %)

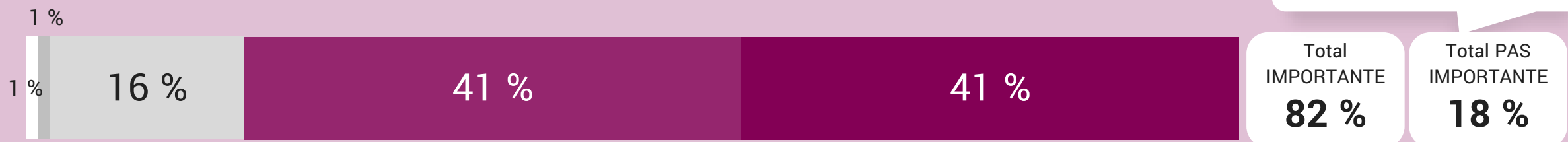


Niveau d'importance de la maîtrise du français parlé et écrit dans l'organisation

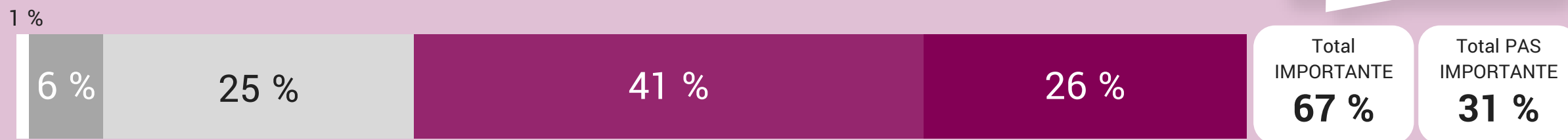
Question 11. Dans quelle mesure une maîtrise excellente du français parlé et écrit est-elle importante pour les postes dans votre organisation?

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).

Excellente maîtrise du français parlé



Excellente maîtrise du français écrit



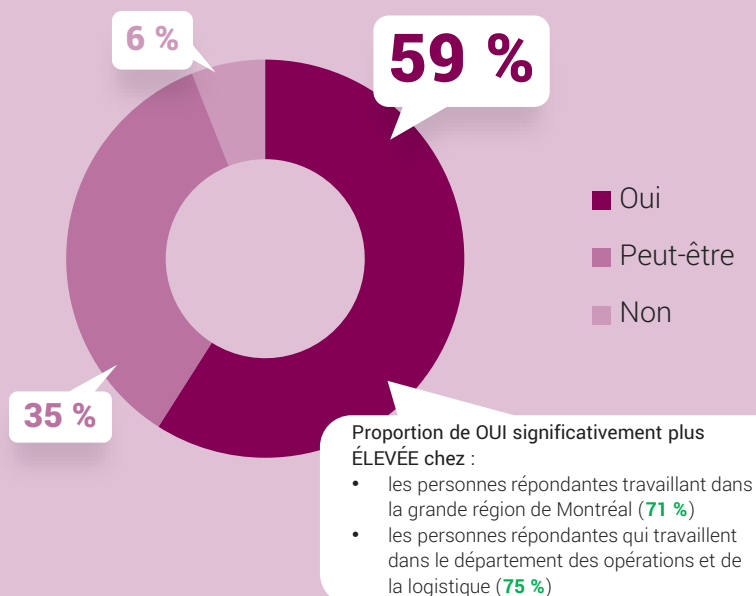
□ NSP/Refus ■ Pas du tout importante ■ Peu importante ■ Plutôt importante ■ Très importante

Disposition à embaucher des personnes d'expression anglaise selon les compétences en français

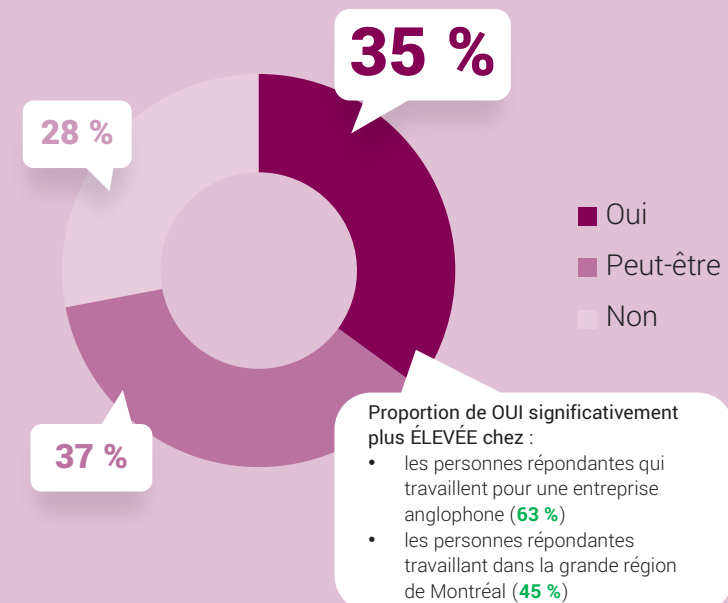
Question 12. Seriez-vous prêt.e à embaucher une personne candidate d'expression anglaise avec...

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).

Une excellente maîtrise du français parlé, mais des **compétences écrites limitées**



Une excellente maîtrise du français écrit, mais des **compétences orales limitées**



3.3 Résultats détaillés

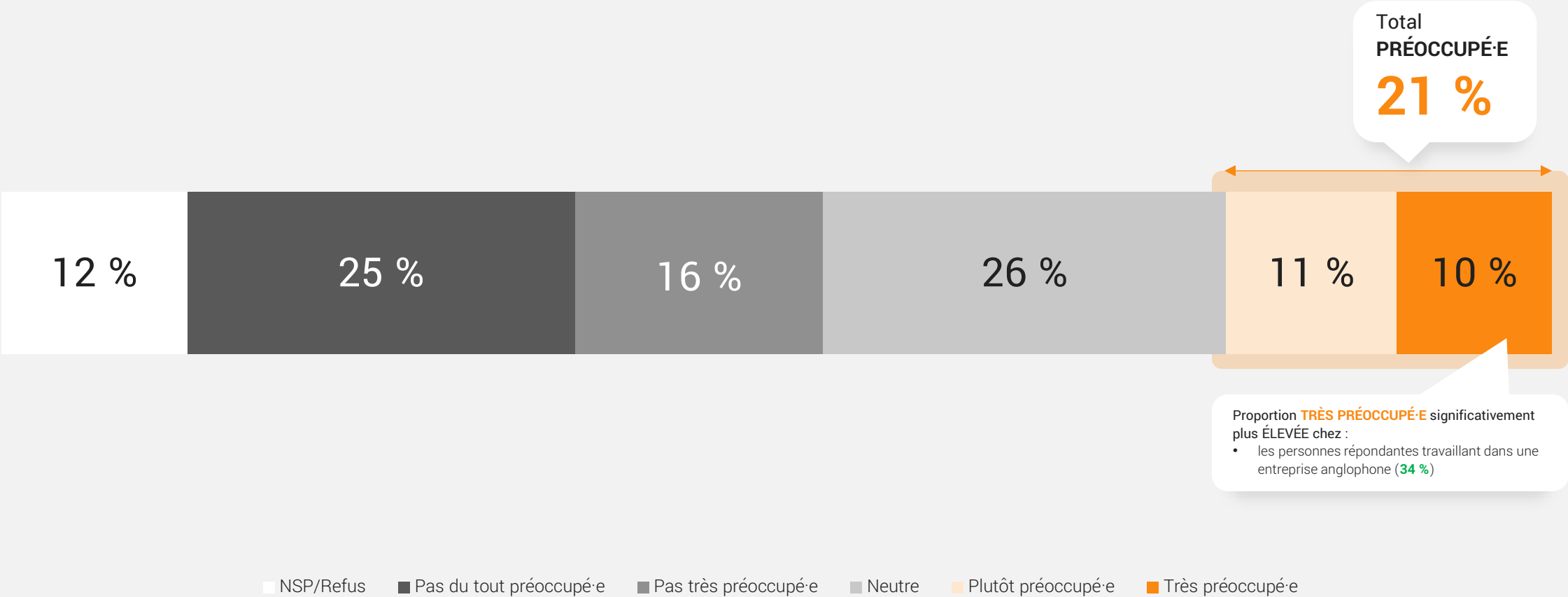
Perception et préoccupations
concernant la loi 14



Niveau des préoccupations liées à la loi 14 pour embaucher des personnes d'expression anglaise

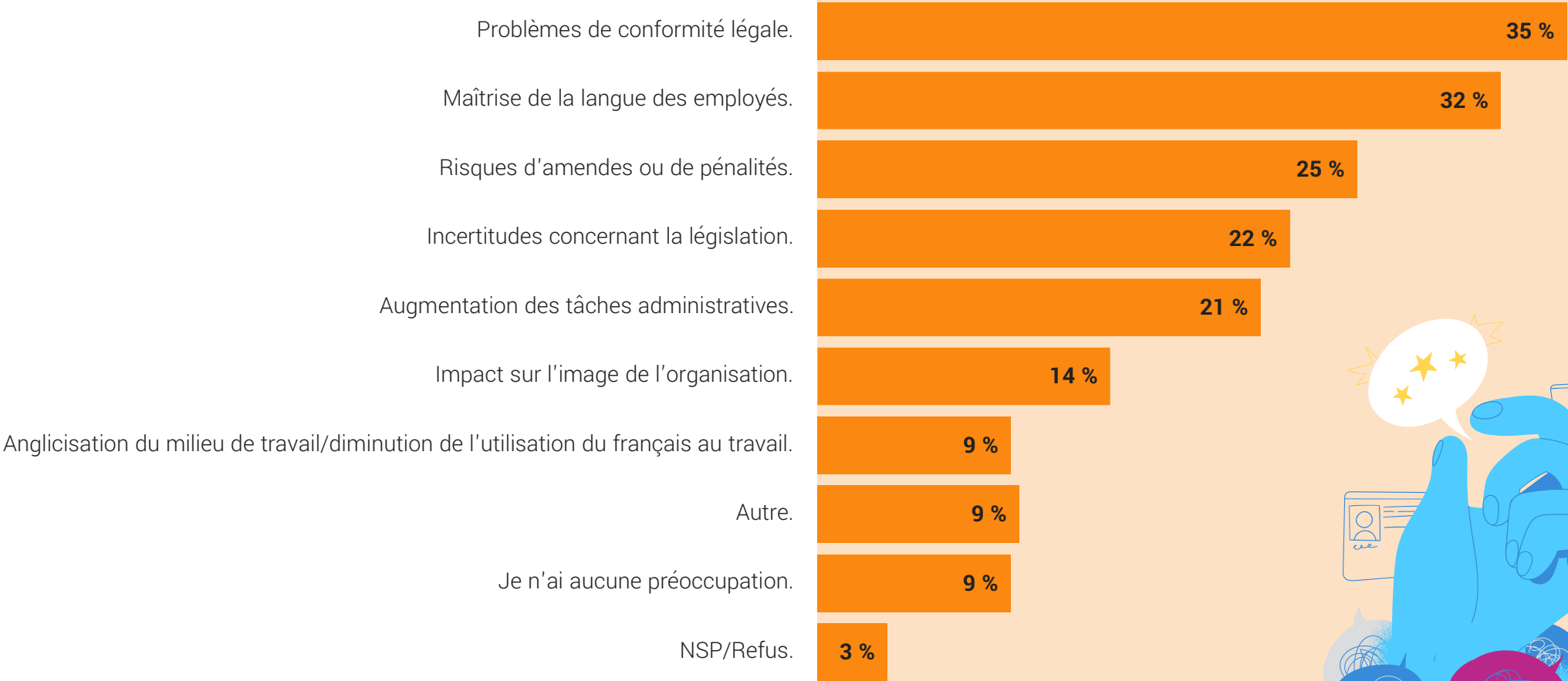
Question 7. Êtes-vous préoccupé·e par l'embauche d'employé·es d'expression anglaise à la suite de la mise en œuvre de la loi 14?

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).



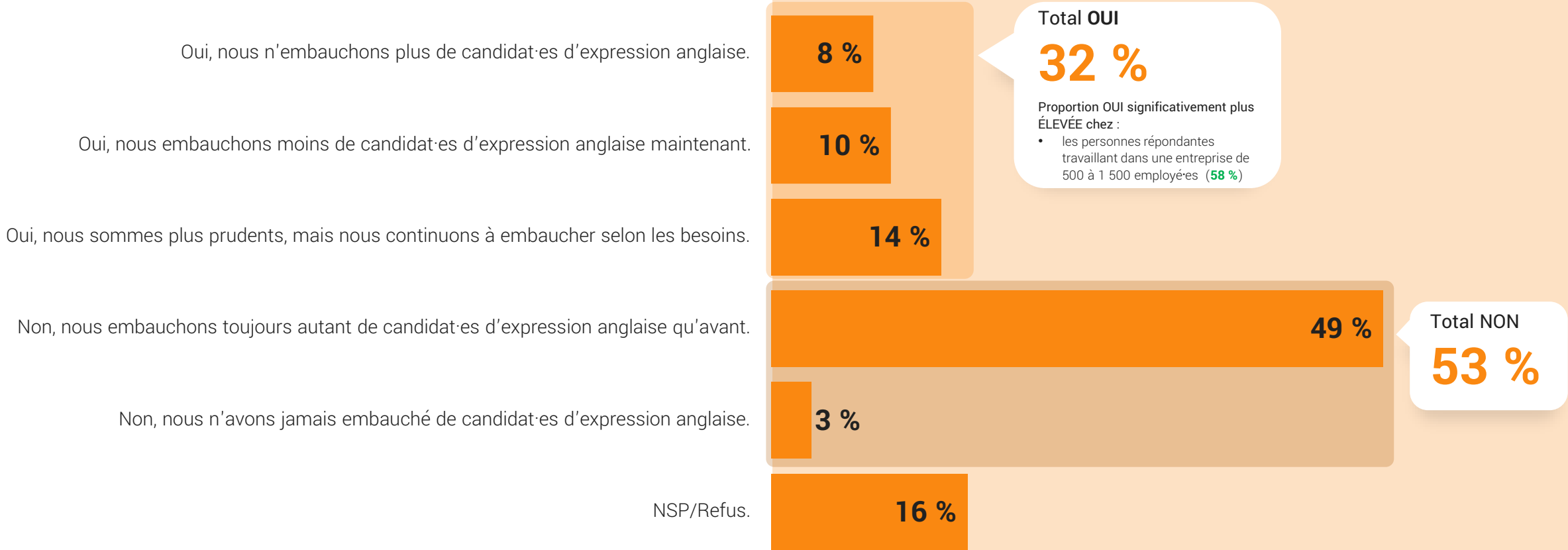
Principales préoccupations liées à la loi 14

Question 7B. Quelles sont vos principales préoccupations concernant l'embauche d'employé-es d'expression anglaise?
Sélectionnez tout ce qui s'applique. Base : Les personnes répondantes qui sont très ou plutôt préoccupées par la loi 14 (n=131)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.



Influence de la loi 14 sur l'embauche des personnes d'expression anglaise

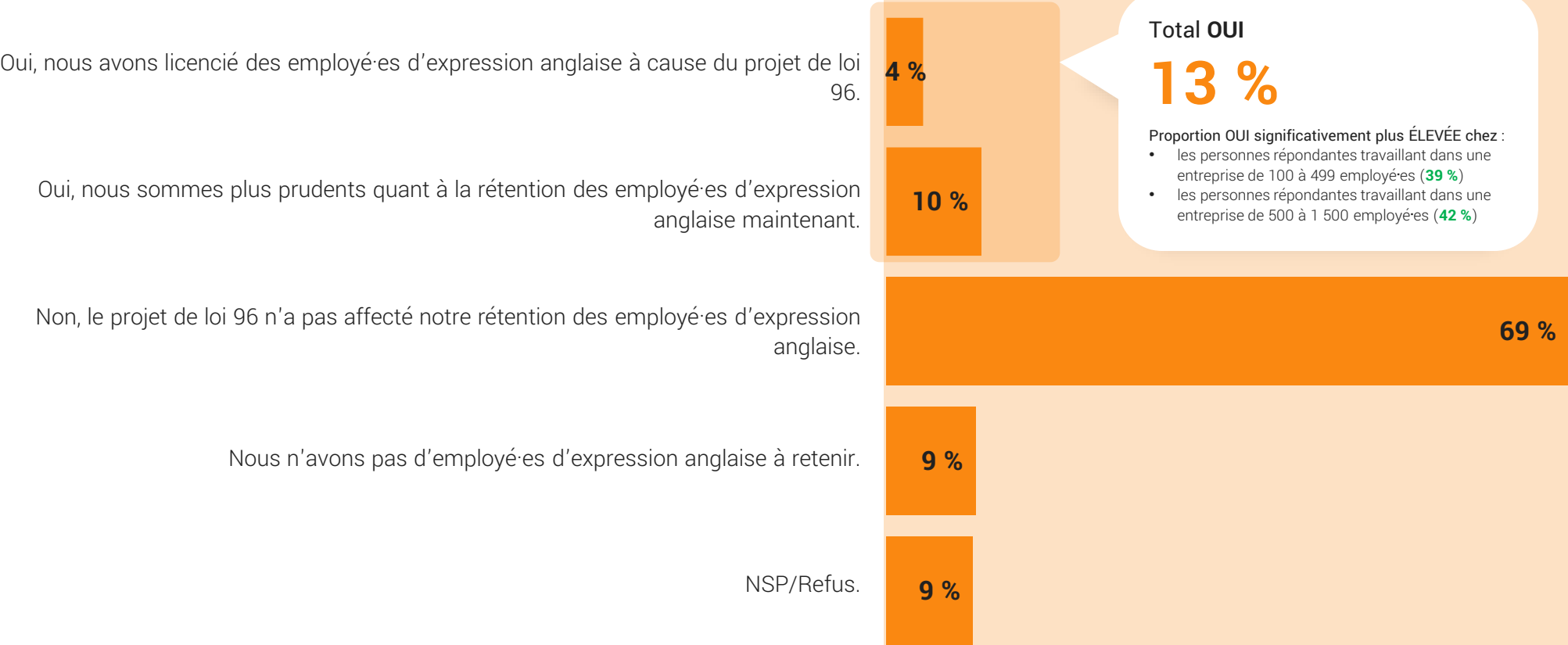
Question 8. La loi 14 a-t-elle influencé vos pratiques d'embauche concernant les candidat·es d'expression anglaise?
Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299).



Influence de du projet de loi no 96 sur les pratiques de rétention des personnes d'expression anglaise

Question 8B. Le projet de loi no 96 a-t-il influencé vos pratiques de rétention concernant les employé-es d'expression anglaise?

Base : Les employeurs ayant déjà embauché des personnes d'expression anglaise (n=299).



3.4 Résultats détaillés

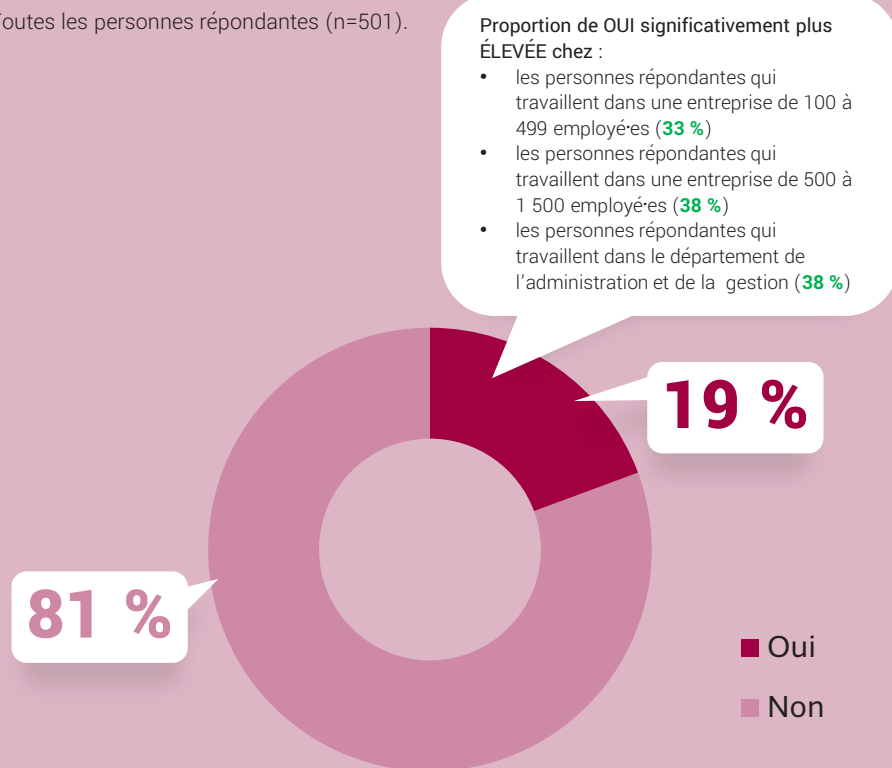
Programmes de formation
linguistique



Connaissance et utilisation des programmes et des subventions de francisation financés par le gouvernement

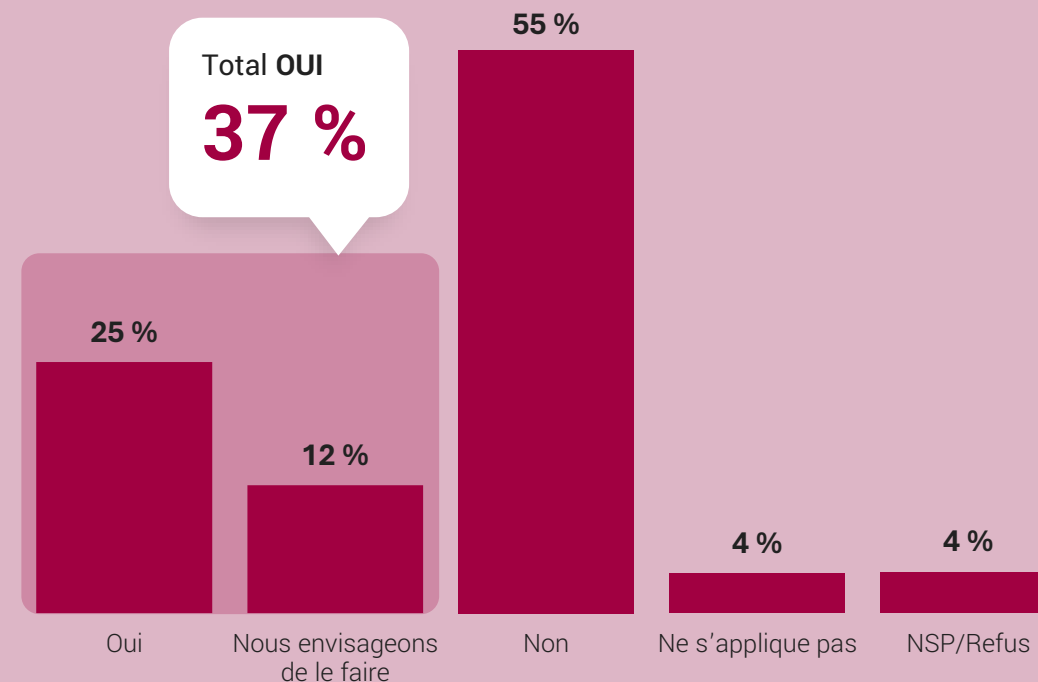
Question 13. Connaissez-vous des programmes ou des subventions de francisation en milieu de travail financés par le gouvernement?

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).



Question 14. Avez-vous utilisé des programmes ou des subventions de francisation financés par le gouvernement pour soutenir la formation en français dans votre organisation?

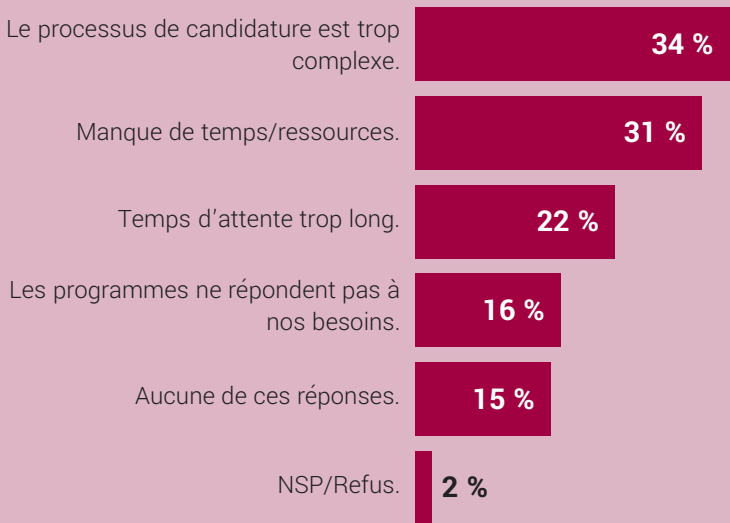
Base : Les personnes répondantes qui connaissent des programmes de subvention (n=145).



Difficultés et raisons liées aux programmes de francisation

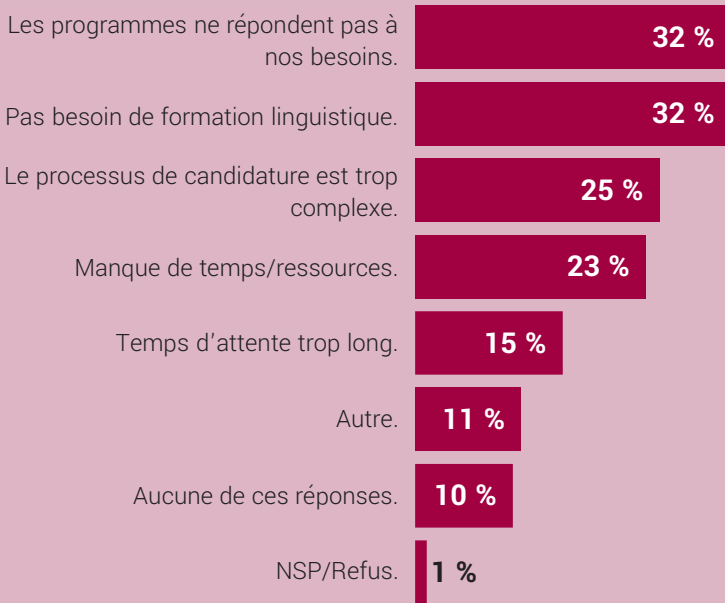
Question 14B. Avez-vous rencontré des difficultés dans l'utilisation de programmes ou de subventions de francisation financés par le gouvernement pour soutenir la formation en français dans votre organisation? (Sélectionnez tout ce qui s'applique)*

Base : Les personnes répondantes qui ont utilisé des programmes ou des subventions financés par le gouvernement (n=43).



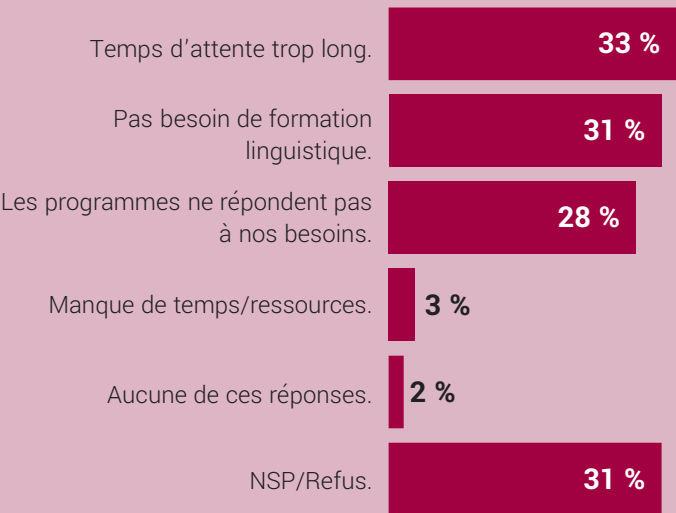
Question 14C. Pourquoi n'avez-vous pas utilisé de programmes ou de subventions de francisation financés par le gouvernement pour soutenir la formation en français dans votre organisation?

Base : Les personnes répondantes qui n'ont pas utilisé des programmes ou des subventions financés par le gouvernement (n=75).



Question 14D. Pourquoi n'avez-vous pas encore utilisé de programmes ou de subventions de francisation financés par le gouvernement pour soutenir la formation en français dans votre organisation? (Sélectionnez tout ce qui s'applique)*

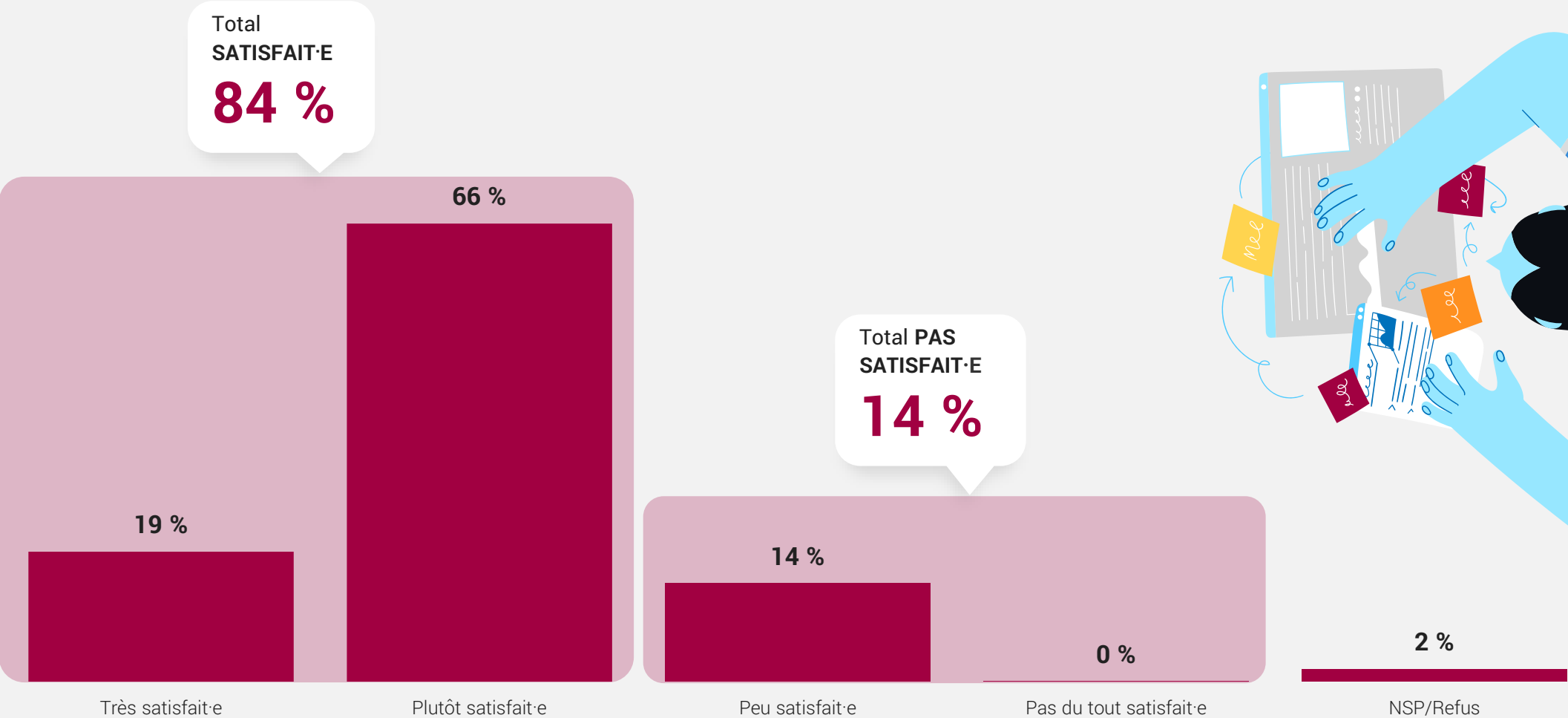
Base : Les personnes répondantes qui envisagent d'utiliser des programmes ou des subventions financés par le gouvernement (n=20**).



*Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %./**Étant donné le faible nombre de personnes répondantes (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

Satisfaction à l'égard des programmes de francisation

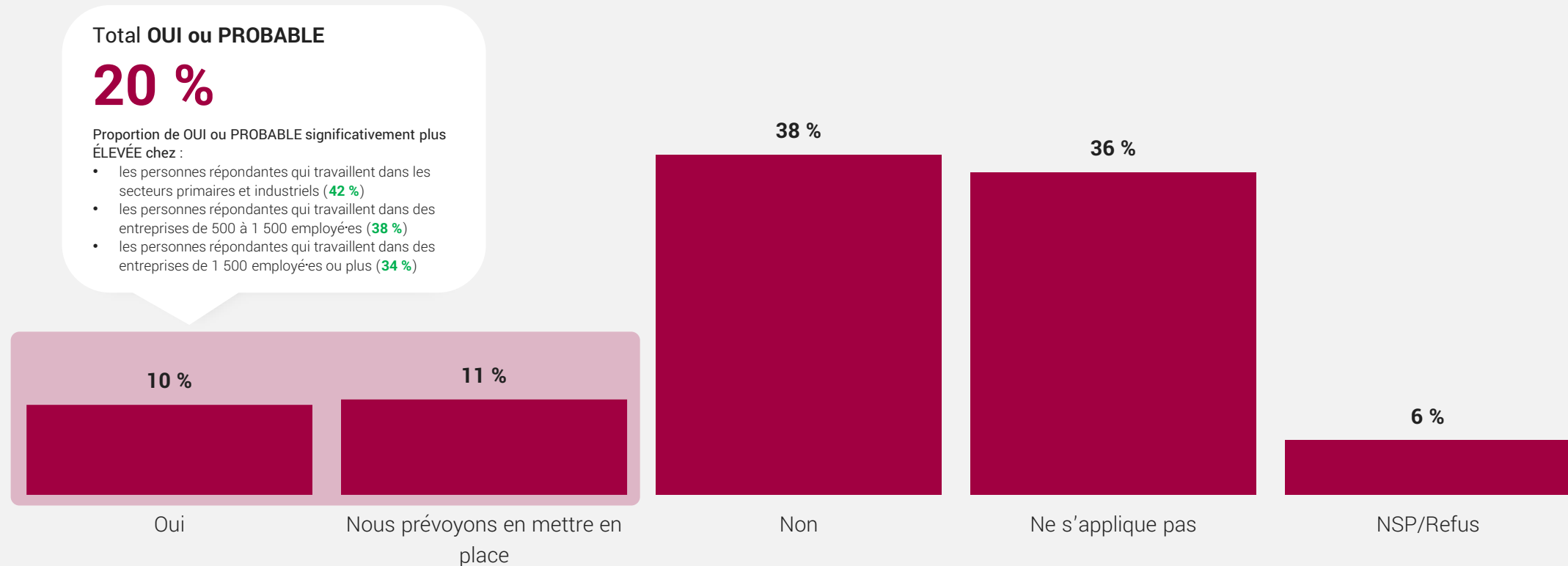
Question 15. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait·e des programmes financés par le gouvernement ou des subventions/aides financières que vous avez reçues pour soutenir la formation en français dans votre organisation?
Base : Les personnes répondantes ayant utilisé un programme/une subvention pour la francisation (n=43).



Mise en place de mesures pour aider les employé·es d'expression anglaise à apprendre le français

Question 16. Avez-vous mis en place d'autres ou des programmes de formation, des ressources ou des mesures pour encourager ou aider vos employé·es d'expression anglaise à apprendre le français?

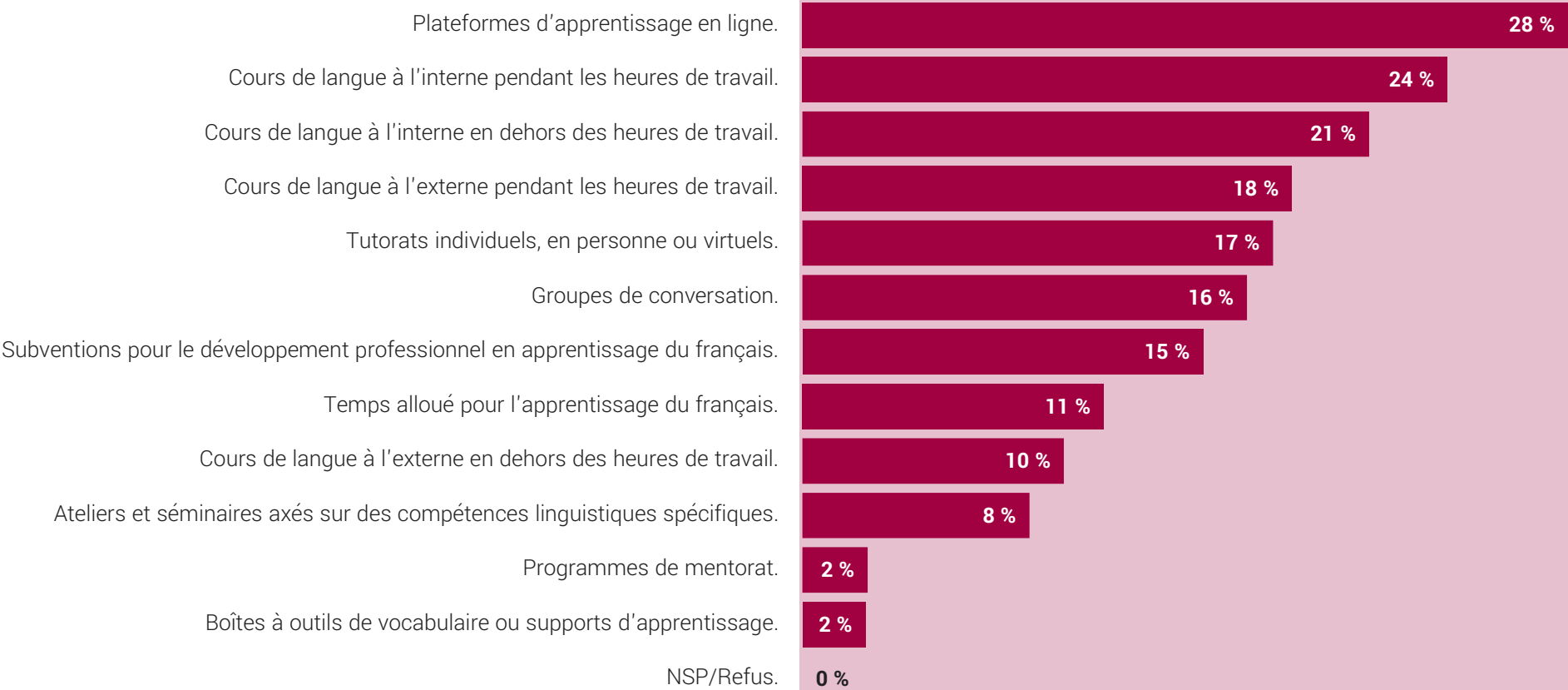
Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).



Types de programmes de formation en français mis en place

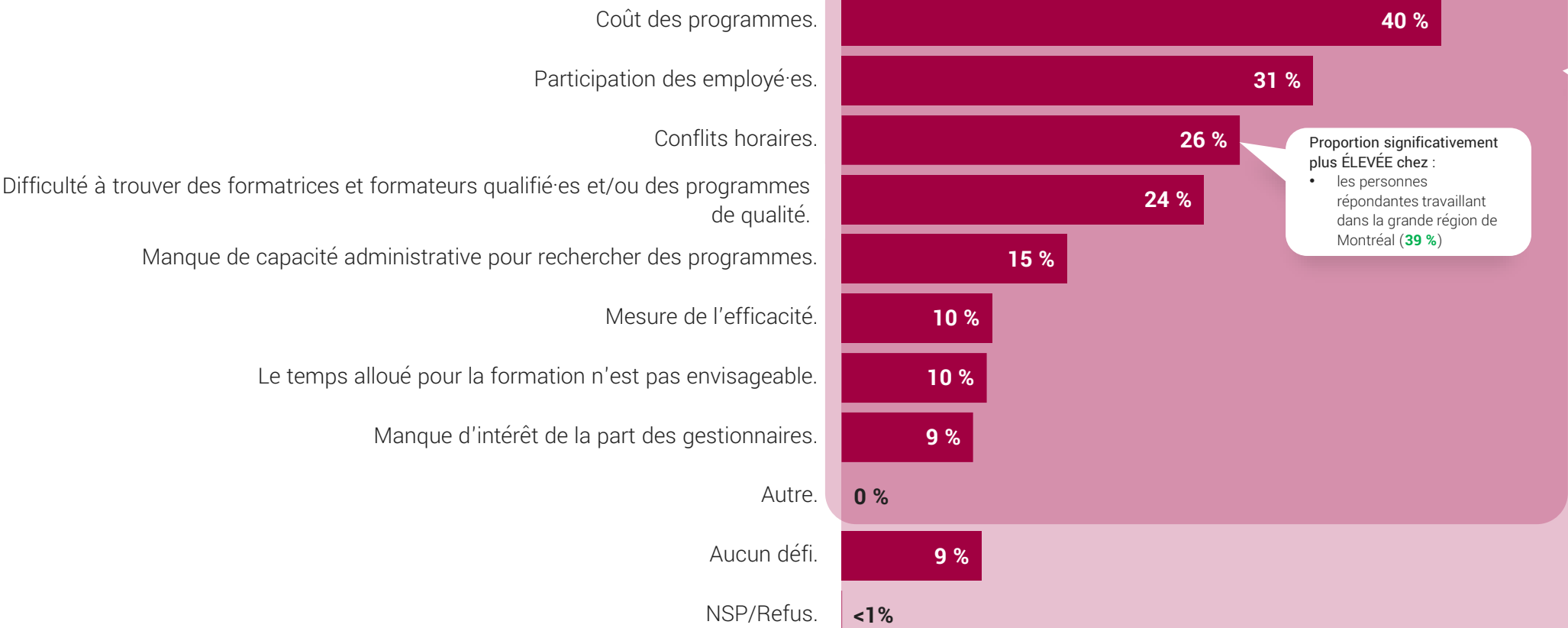
Question 17. Quel(s) type(s) de programme(s) de formation en français avez-vous mis en place pour vos employés d'expression anglaise? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : Les personnes répondantes ayant mis en place des ressources de francisation pour les employés d'expression anglaise (n=96)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.



Défis dans la mise en place des programmes de francisation

Question 18. Avez-vous rencontré des défis dans la mise en place de ces programmes? Sélectionnez tout ce qui s'applique .
Base : Les personnes répondantes ayant mis en place des ressources de francisation pour les employé-es d'expression anglaise (n=96)/Mentions multiples SPONTANÉES- Le total peut excéder 100 %.



Proportion significativement plus ÉLEVÉE chez :
• les personnes répondantes travaillant dans la grande région de Montréal (39 %)

Total AU MOINS UN DÉFI
91 %

3.5 Résultats détaillés

Intégration des personnes d'expression anglaise sur le marché du travail



Niveau d'intégration des travailleurs d'expression anglaise sur le marché du travail

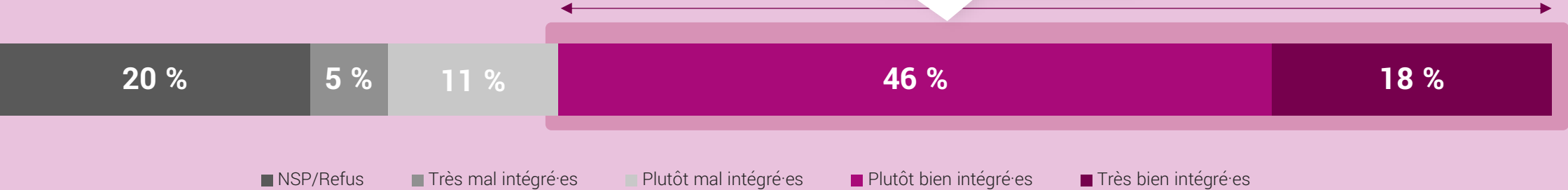
Question 19. Comment décririez-vous l'intégration des travailleuses et travailleurs d'expression anglaise sur le marché du travail québécois?
Base : Toutes les personnes répondantes (n=501).

Total BIEN INTÉGRÉ·ES

64 %

Proportion TOTAL BIEN INTÉGRÉ·ES
significativement plus ÉLEVÉE chez :

- les personnes répondantes dans les
secteurs primaires et industriels (83 %)

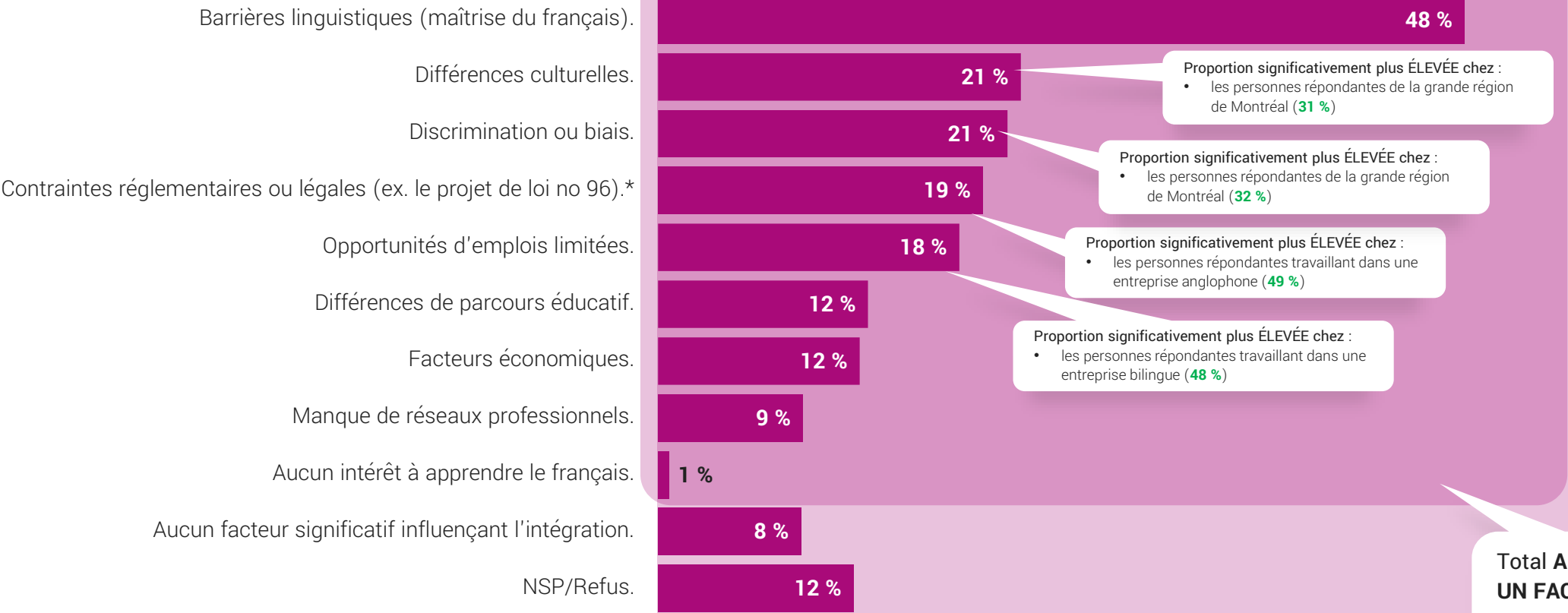


	Total	Region			Taille de l'entreprise			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Moins de 100 employé-es	Entre 100 et 499 employé-es	Entre 500 et 1 500 employé-es	Plus de 1 500 employé-es
n=	501	266	48	187	175	107	64	144
Total BIEN INTÉGRÉ·ES	64 %	70 %	57 %	59 %	64 %	56 %	61 %	56 %
Très bien intégrés	18 %	26 %	13 %	10 %	18 %	19 %	13 %	17 %
Plutôt bien intégrés	46 %	44 %	44 %	49 %	46 %	37 %	48 %	38 %
Total MAL INTÉGRÉ·ES	16 %	10 %	16 %	23 %	16 %	27 %	23 %	29 %
Plutôt mal intégrés	11 %	9 %	1 %	14 %	11 %	20 %	18 %	21 %
Très mal intégrés	5 %	0 %	15 %	9 %	5 %	7 %	5 %	8 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	20 %	20 %	27 %	18 %	20 %	17 %	16 %	16 %

Facteurs influençant l'intégration des personnes d'expression anglaise sur le marché du travail

Question 20. Selon vous, quels sont les principaux facteurs influençant l'intégration des employés d'expression anglaise sur le marché du travail québécois? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.

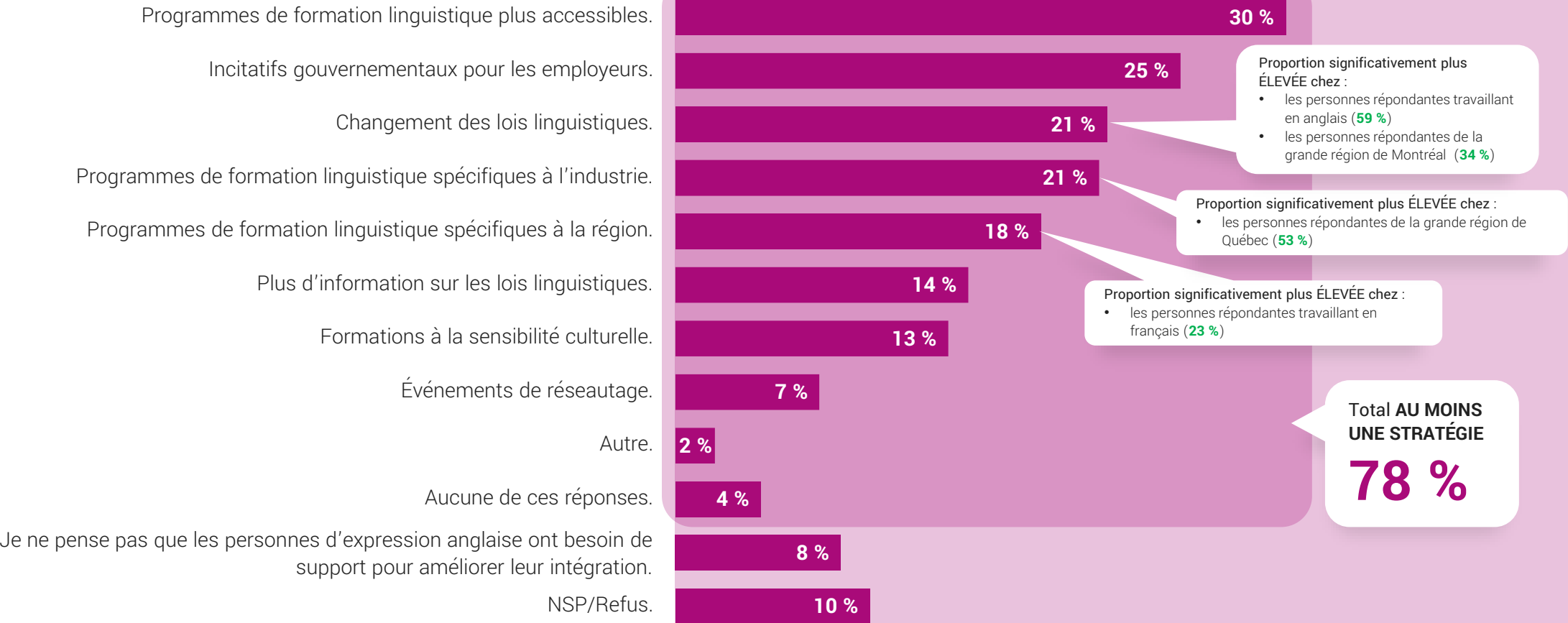


* Note: La mention « projet de loi no 96 » fait référence à la loi 14.

Stratégies pour améliorer l'intégration des personnes d'expression anglaise sur le marché du travail

Question 21. Selon vous, quelles stratégies pourraient améliorer l'intégration des personnes d'expression anglaise sur le marché du travail québécois? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : Toutes les personnes répondantes (n=501)/Mentions multiples – Le total peut excéder 100 %.



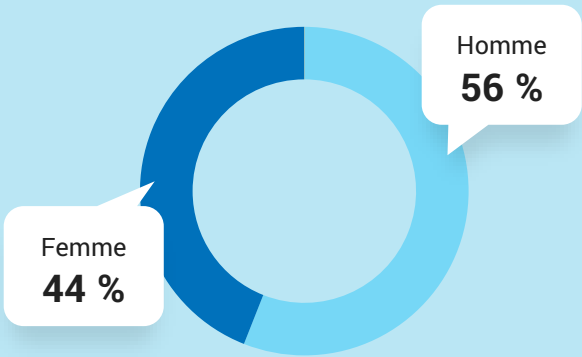
4 Profil des personnes répondantes



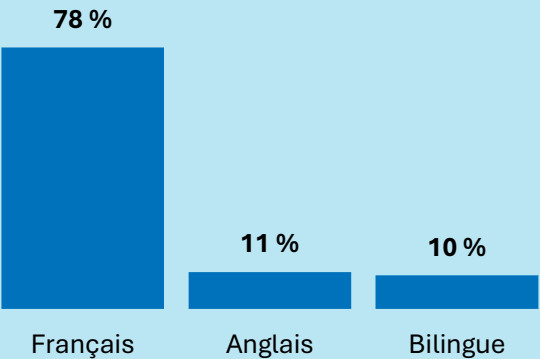
Profil des personnes répondantes

Base n=501.

Genre



Langue principale du lieu de travail



Région du principal lieu d'affaires de l'organisation

Montréal RMR	47 %
Québec RMR	9 %
Est du Québec	5 %
Centre du Québec	26 %
Ouest du Québec	14 %

Âge

De 18 à 24 ans	6 %
De 25 à 34 ans	32 %
De 35 à 44 ans	25 %
De 45 à 54 ans	23 %
De 55 à 64 ans	9 %
De 65 à 74 ans	4 %
75 ans ou plus	1 %

Niveau de scolarité

Primaire/Secondaire	20 %
Collégial	32 %
Universitaire	48 %

Secteur d'activité

Secteurs primaires et industriels	21 %
Services commerciaux et logistiques	19 %
Services aux entreprises et financiers	16 %
Services publics, sociaux et éducatifs	21 %
Culture, loisirs et hospitalité	13 %

Nombre d'employé·es

Moins de 100 employé·es	98 %
Entre 100 et 499 employé·es	2 %
Entre 500 et 1 500 employé·es	0 %
Plus de 1 500 employé·es	0 %

Note : Cette page présente la répartition pondérée des personnes répondantes selon les différentes variables. Pour chacune des catégories de profil, le complément à 100 % correspond aux mentions « Ne sait pas » et « Refus ».

5 L'équipe Léger



Gabrielle Blais

Directrice de recherche

gblais@leger360.com



Émilie Cyr

Directrice, contenus médias

ecyr@leger360.com



Adil Mechbal

Analyste de recherche sénior

amechbal@leger360.com



Sara Grégoire

Coordonnatrice de projets de recherche

sgregoire@leger360.com

