

Étude quantitative portant sur l'intégration des immigrants en entreprise au Québec

Conseil du Patronat du Québec



	Page
■ Contexte	3
■ Méthodologie	5
■ Faits saillants	9
■ Résultats	14
▶ Les besoins de main-d'œuvre.....	15
▶ Les pratiques d'embauche et d'intégration des travailleurs immigrants.....	21
▶ Le processus d'intégration des travailleurs immigrants.....	33
■ Classification	44

Annexes

1. Questionnaire
 2. Réponses aux questions ouvertes
-



Contexte



Le Conseil du patronat est préoccupé par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui se profilent dans plusieurs secteurs d'activités, une situation qui risque d'être amplifiée par le vieillissement de la population. Une immigration réussie s'inscrit parmi les défis économiques que nous avons à relever en tant que collectivité. Elle est en mesure de contribuer à atténuer ces pénuries si l'intégration des personnes immigrantes en emploi est faite de façon stratégique. Autrement, les candidats pour lesquels nous avons dépensé des efforts à leur accueil au Québec, repartiront ailleurs.

Le projet de sondage portant sur l'intégration de la main-d'œuvre immigrante en entreprise au Québec se veut une initiative du CPQ visant à aider les entreprises à identifier ce que constituent pour elles les différents obstacles à l'emploi de ces personnes tout en dégagant les pratiques d'affaires qui sont gagnantes en matière d'intégration en emploi des immigrants et qui mériteraient à être mieux reconnues par l'ensemble des entreprises au Québec.



Méthodologie



■ Population d'étude

- ▶ L'étude a été réalisée à partir de listes exhaustives fournies par le CPQ regroupant des membres possédant une adresse électronique.

Nombre d'envois par courriel

- Membres entreprises : 428
- Associations membres : 147

- ▶ Au total, **105** questionnaires ont été complétés par des membres entreprises et associations via un questionnaire en ligne sur Internet.
- ▶ La marge d'erreur maximale associée à l'ensemble de l'étude (n=105) est de $\pm 9,5 \%$, 19 fois sur 20. À noter que la marge d'erreur augmente lorsque l'échantillon diminue.



■ Collecte des données

- ▶ La collecte des données a été faite par CROP, du **17 mars au 26 avril 2004**. Des relances ciblées ont été effectuées au cours de la période de collecte des données auprès des personnes qui n'avaient pas encore répondu au questionnaire de manière à augmenter la taille de l'échantillon final.
- ▶ Le questionnaire a été élaboré conjointement avec les personnes impliquées dans le projet et conformément aux objectifs généraux et spécifiques de l'étude. Il a été conçu en français, en fonction d'entrevues individuelles d'une durée moyenne de **15 minutes**. La version finale du questionnaire, soumise à l'approbation du CPQ est présentée en annexe 2. Les données ont été traitées à l'aide du logiciel STAT-XP afin de produire des tableaux croisés.



■ Analyse des données

- ▶ Les résultats obtenus pour des échantillons dont la taille est inférieure à 30 doivent être interprétés avec prudence. Ils sont présentés uniquement à titre indicatif. À cet effet, aucune inférence statistique ne doit être faite à partir de ces données.
 - ▶ Le total des résultats peut parfois excéder 100 % lorsqu'une question permet des réponses multiples.
 - ▶ Le total de certains résultats n'égale pas exactement 100 % puisque les calculs sont basés sur des pourcentages arrondis.
-



Faits saillants



Les besoins en main-d'œuvre :

- Un peu plus de la moitié des entreprises (59 %) disent éprouver des **difficultés** de recrutement de main d'œuvre qualifiée dans leur secteur d'activité.
 - La formation à l'interne est le moyen privilégié par plus des deux tiers des entreprises pour combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée.
 - La moitié des entreprises font actuellement appel à des candidats immigrants pour combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée.
 - 1 entreprise sur 5 a l'intention de faire appel à des candidats immigrants pour combler ses besoins en main-d'œuvre qualifiée dans les prochains mois ou au cours de la prochaine année.
 - L'absence de maîtrise du français et le manque d'expérience sur le marché du travail sont les aspects les plus préoccupants.
-



Pratiques d'embauche et d'intégration des travailleurs immigrants :

- 28 % des entreprises ne comptent aucun travailleur immigrant alors que 19 % en comptent plus de 50.
 - Plus des trois quarts des entreprises comptent moins de 5 % de travailleurs immigrants alors que 10 % des entreprises en comptent plus de 10 % sur l'ensemble des effectifs.
 - Le tiers des entreprises comptent moins de 10 % d'employés immigrants qui possèdent un diplôme, une formation technique ou professionnelle alors qu'un peu plus de 41 % des entreprises en comptent plus de 80 %.
 - Moins de 10 % des travailleurs immigrants occupent des postes cadres, professionnels ou auxiliaires, et ce, dans la majorité des cas.
 - Moins d'une entreprise sur cinq possède des politiques écrites, des programmes ou des pratiques en matière d'intégration des travailleurs immigrants.
-



- Moins d'une entreprise sur cinq possède des politiques écrites, des programmes ou des pratiques de gestion de la diversité culturelle.
- La grande majorité des entreprises jugent que la main-d'œuvre immigrante leur procure des avantages au niveau des relations et de l'innovation.
- Le compagnonnage et les programmes de formation sont les outils d'embauche et d'intégration des travailleurs immigrants les plus utilisés par les entreprises.

Les acquis et compétences ainsi que les habiletés linguistiques constituent les principaux facteurs d'embauche de travailleurs immigrants.



Le processus d'intégration des travailleurs immigrants

- La grande majorité des entreprises ne semblent pas disposer d'informations suffisantes sur la main-d'œuvre immigrante.
 - La reconnaissance des acquis et compétences ainsi que les stages subventionnés seraient les services les plus importants offerts aux immigrants pour répondre aux besoins des entreprises.
 - Les services du MRCI sont peu connus et, de facto, très peu utilisés par les entreprises. Une fois connus, les services du MRCI sont utilisés dans des proportions allant de 33 % à 50 %.
 - Hormis les mesures de concertation pour l'emploi, les services d'Emploi Québec sont connus par la majorité des entreprises et sont utilisés dans des proportions allant de 30 % à 43 %.
 - La très grande majorité des entreprises est en accord avec les différentes mesures proposées facilitant l'intégration des travailleurs immigrants.
-



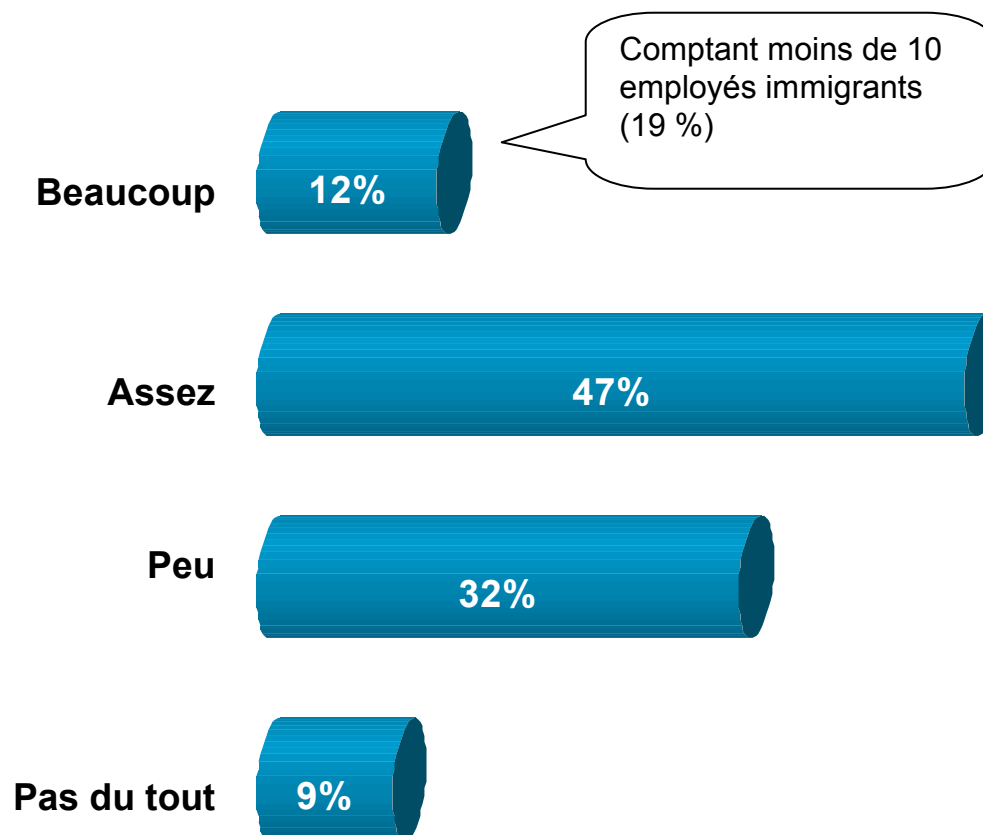
Résultats



Les besoins en main-d'œuvre

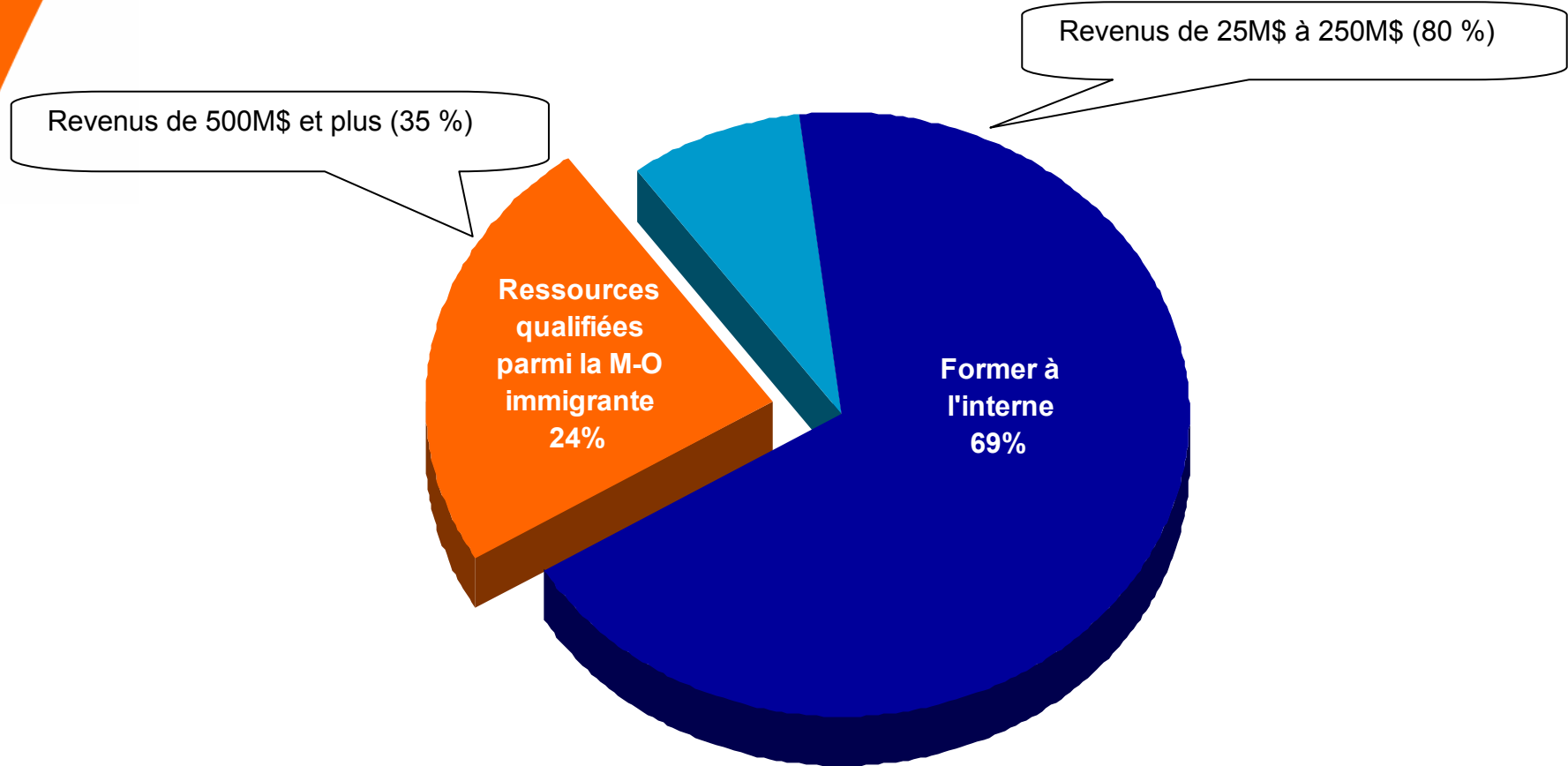


Un peu plus de la moitié des entreprises (59 %) disent éprouver des **difficultés** de recrutement de main d'œuvre qualifiée dans leur secteur d'activité.



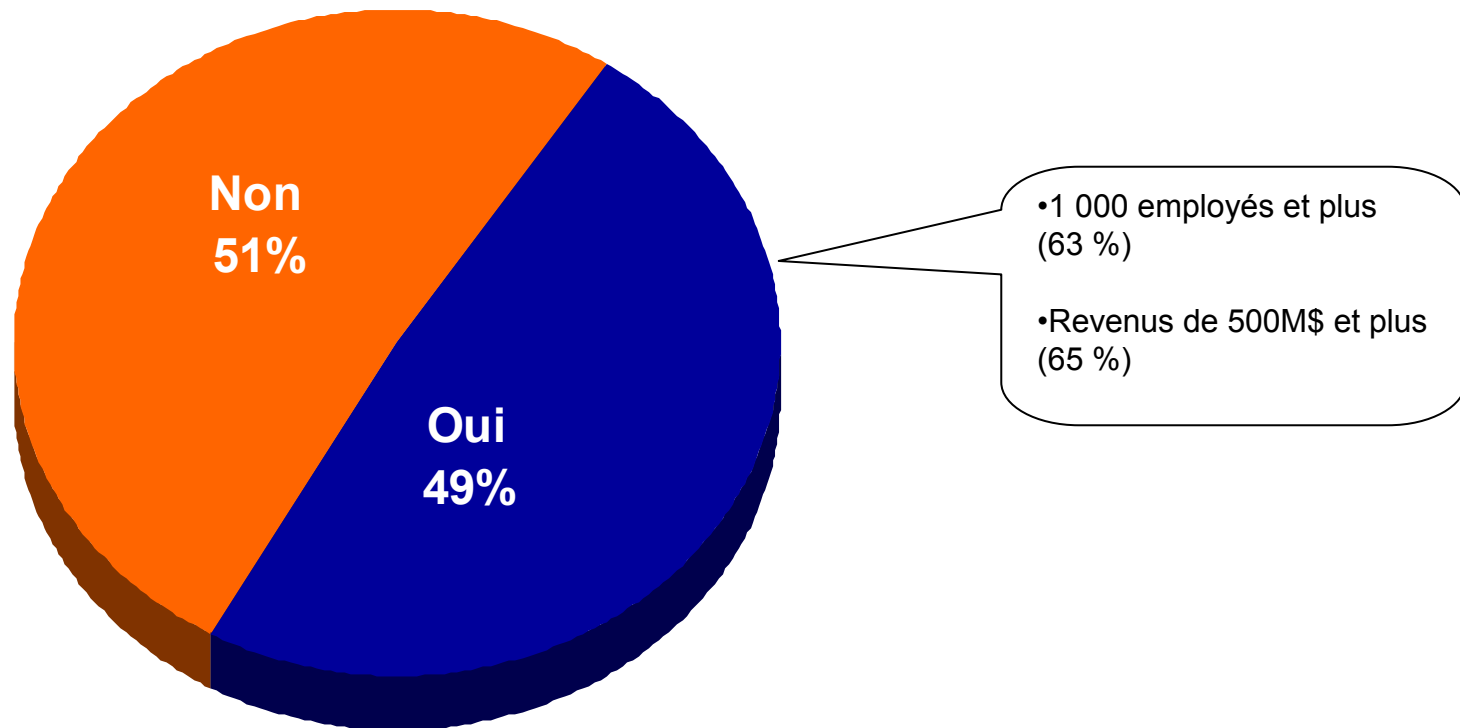


La formation à l'interne est le moyen privilégié par plus des deux tiers des entreprises pour combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée.





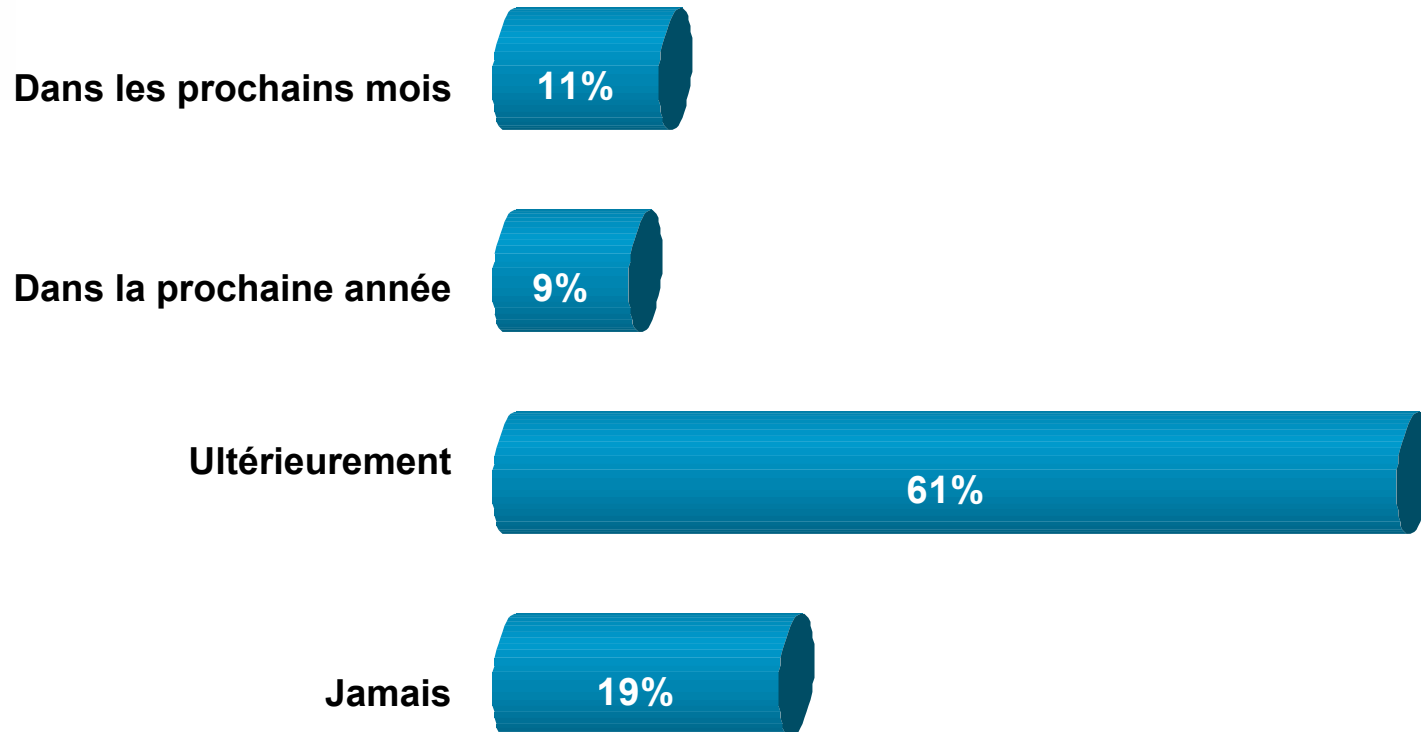
La moitié des entreprises font actuellement appel à des candidats immigrants pour combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée.





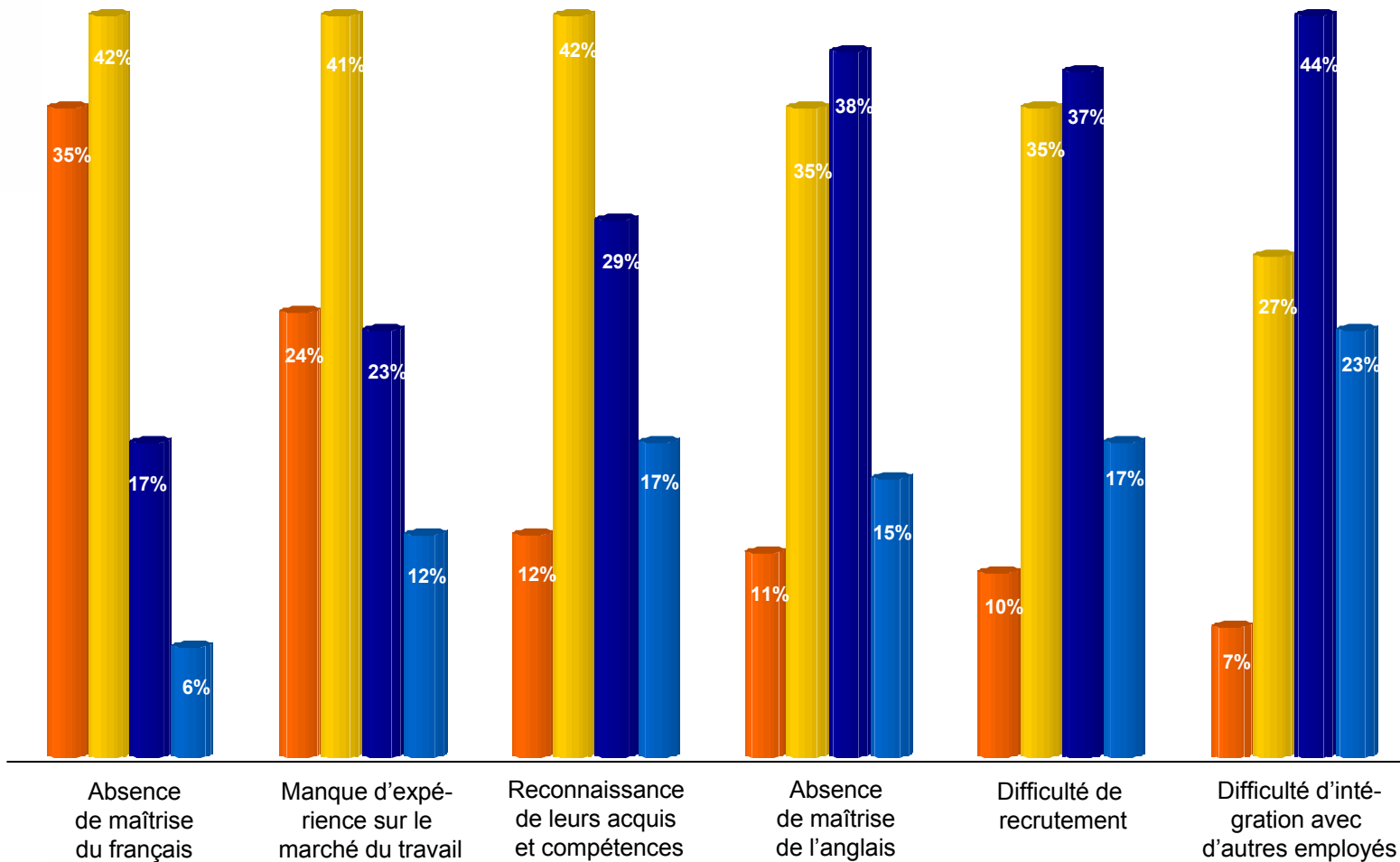
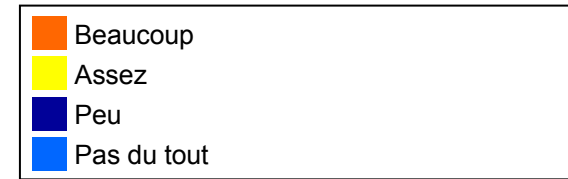
Parmi les entreprises ne faisant pas appel à des candidats immigrants

1 entreprise sur 5 a l'intention de faire appel à des candidats immigrants pour combler ses besoins en main-d'œuvre qualifiée dans les prochains mois ou au cours de la prochaine année.





L'absence de maîtrise du français et le manque d'expérience sur le marché du travail sont les aspects les plus préoccupants.

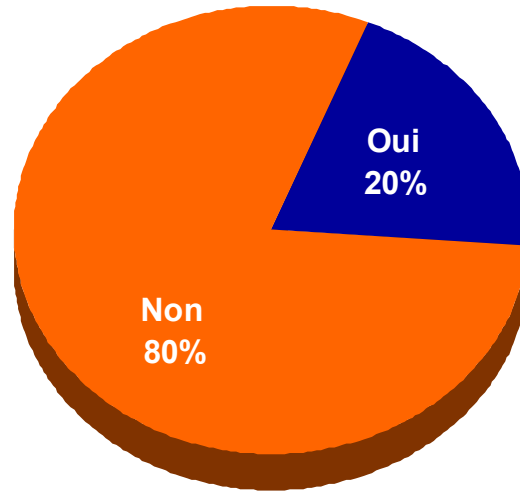




Les pratiques d'embauche et d'intégration des travailleurs immigrants

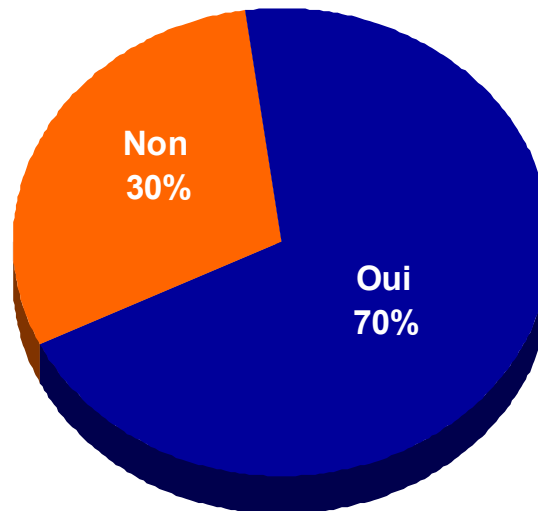


Résidents temporaires

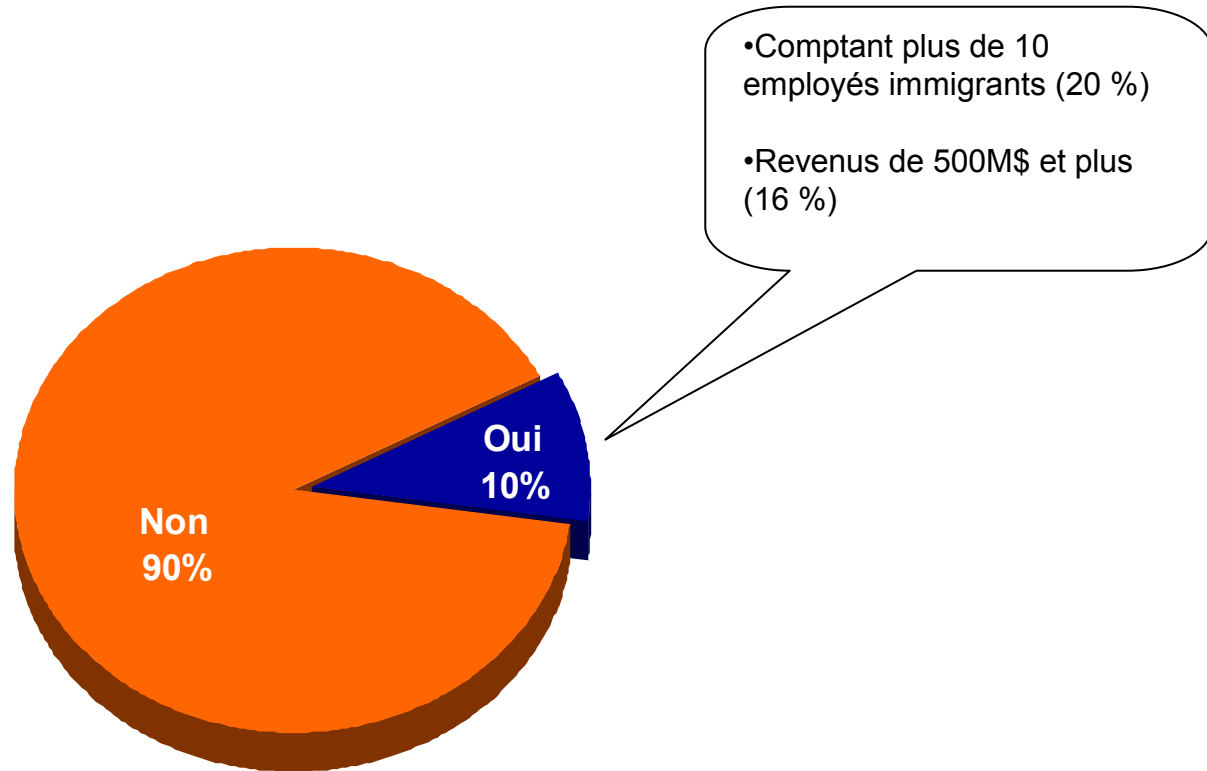


- Comptant plus de 10 employés immigrants (38 %)
- 1 000 employés et plus (38 %)
- Revenus de 500M\$ et plus (41 %)

Résidents permanents

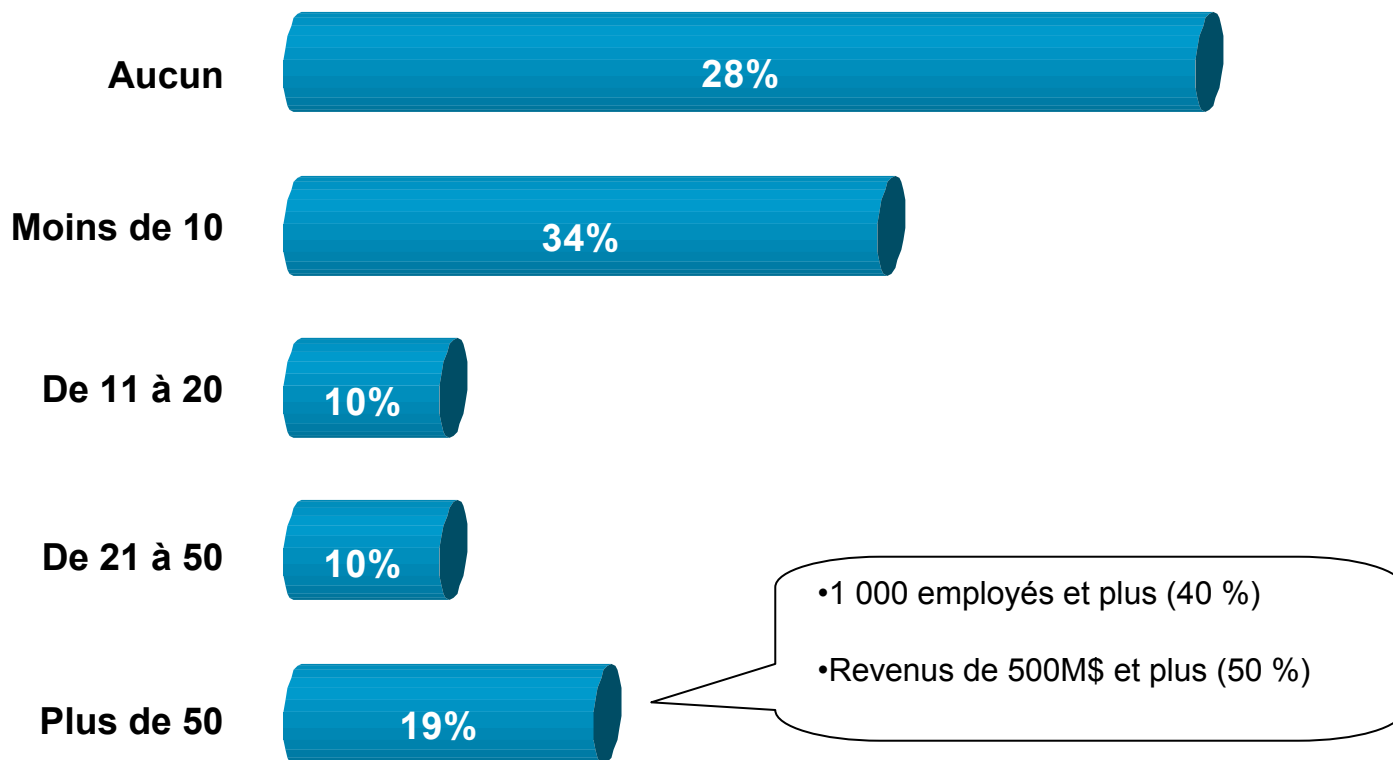


- Revenus de 500M\$ et plus (84 %)



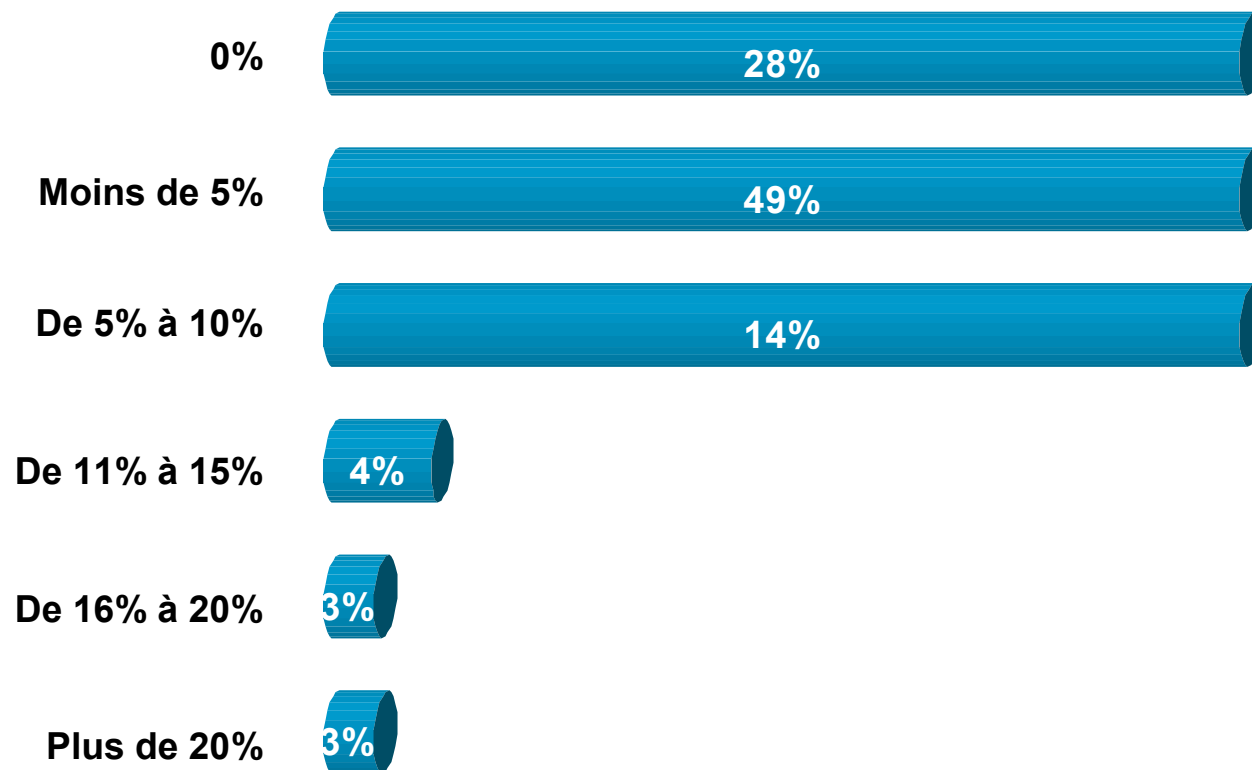


28 % des entreprises ne comptent aucun employé immigrant alors que 19 % en comptent plus de 50.





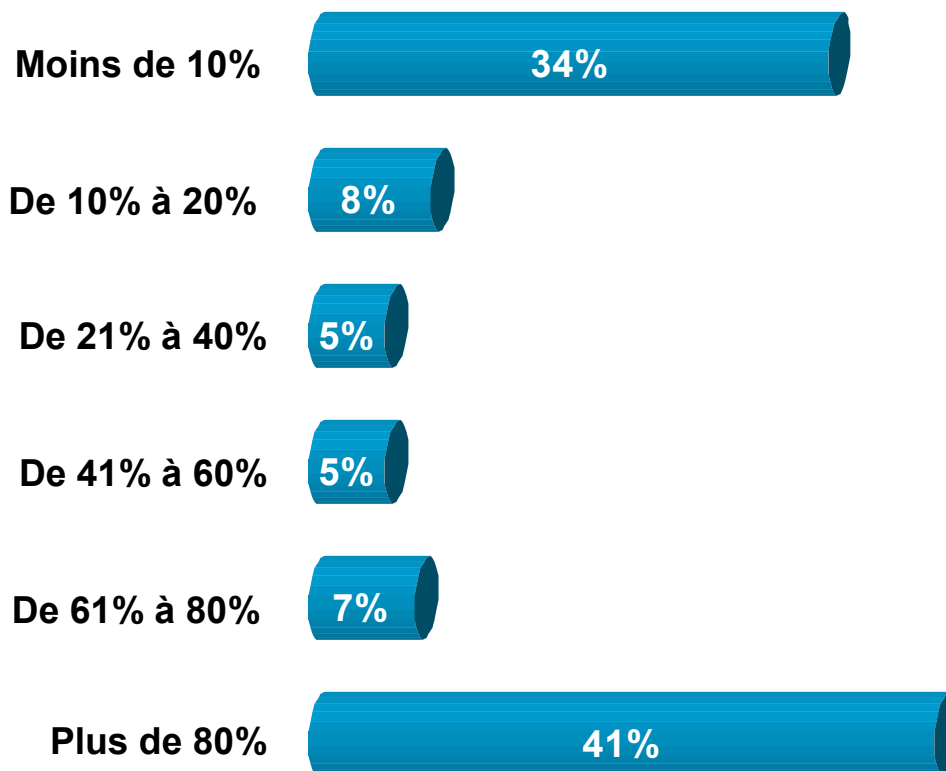
Plus des trois quarts des entreprises comptent moins de 5 % d'employés immigrants alors que 10 % des entreprises en comptent plus de 10 % sur l'ensemble des effectifs.





Le tiers des entreprises compte moins de 10 % d'employés immigrants qui possèdent un diplôme, une formation technique ou professionnelle alors qu'un peu plus de 41 % des entreprises en comptent plus de 80 %.

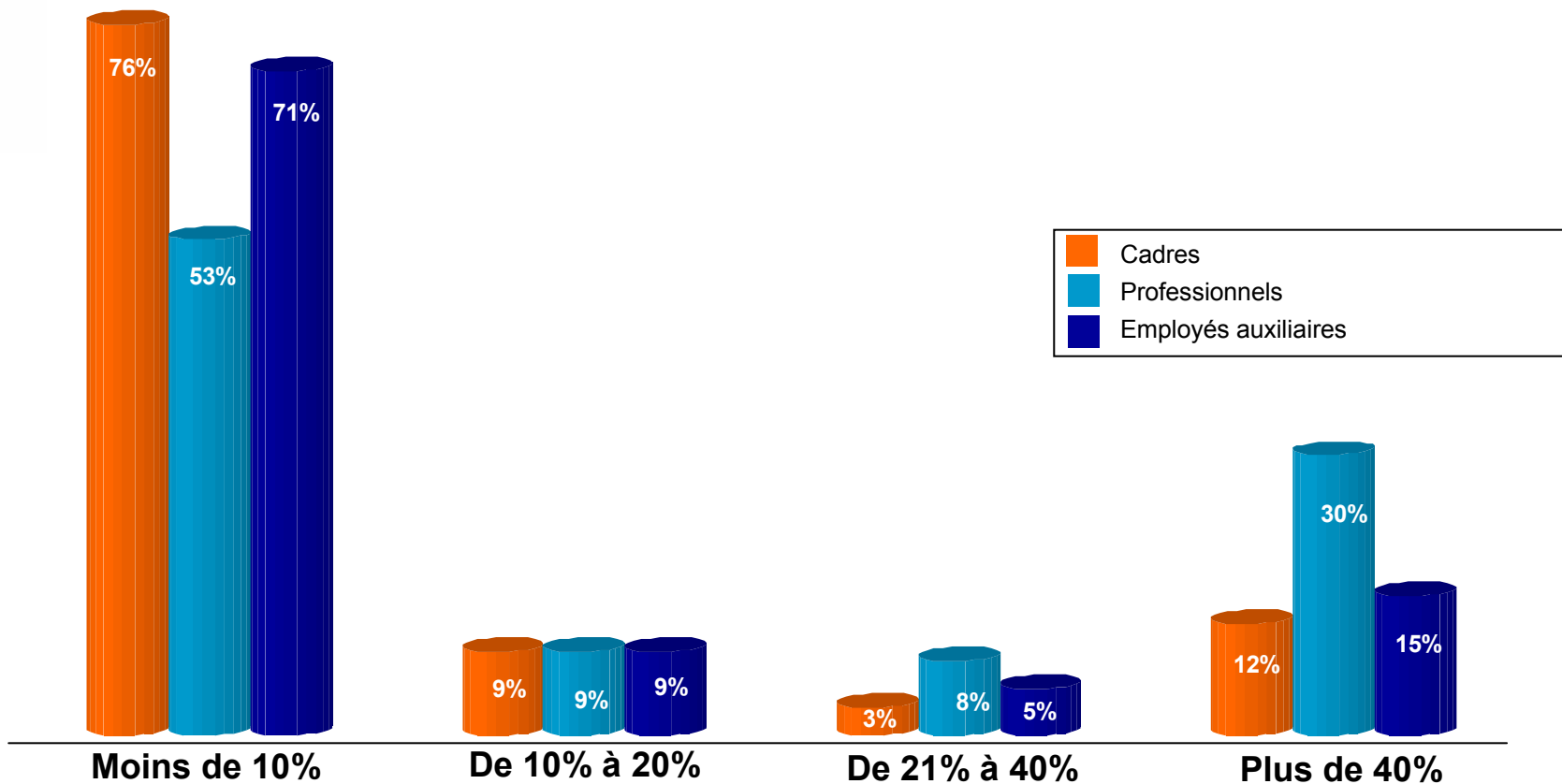
Entreprises employant présentement des immigrants





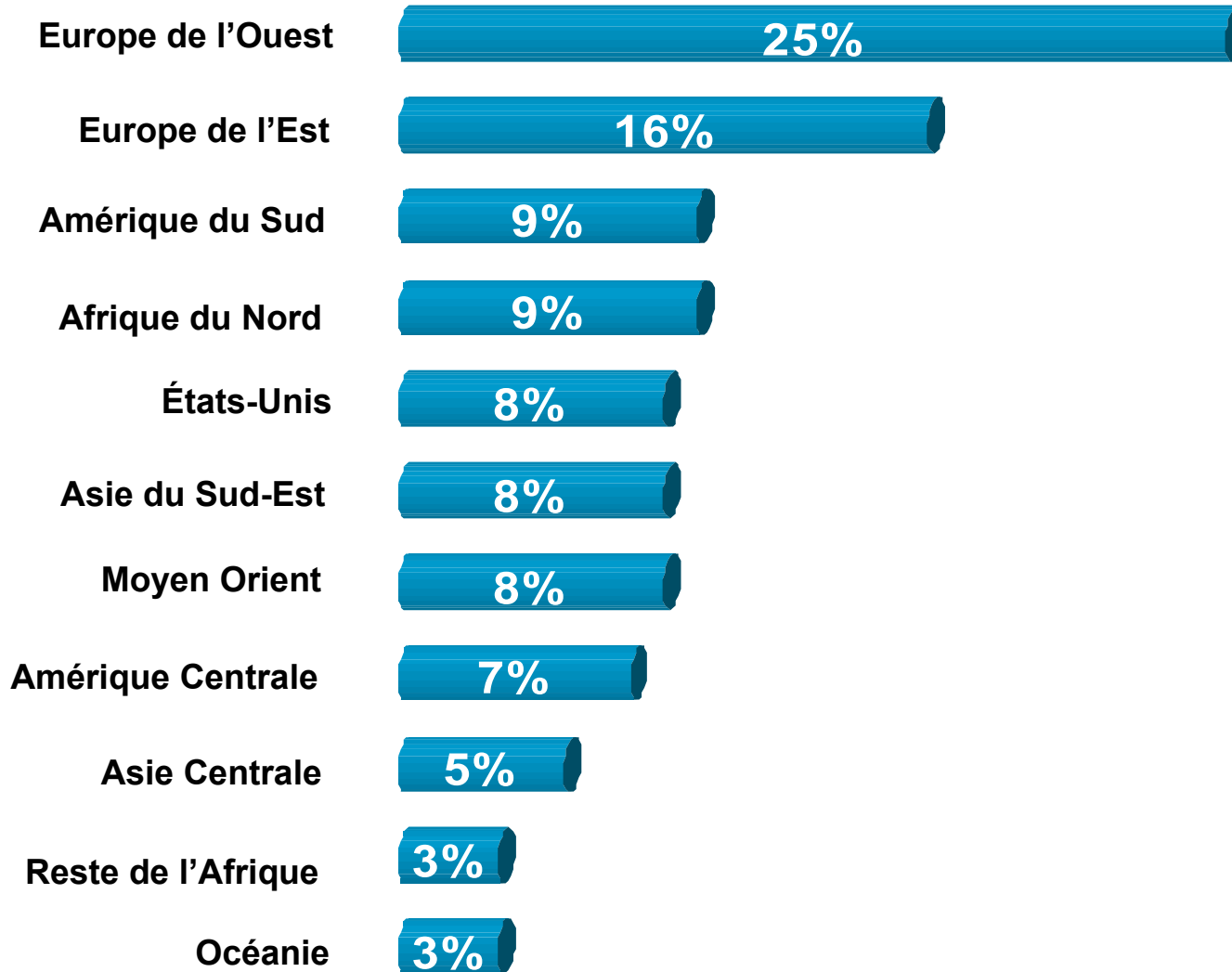
Moins de 10 % des employés immigrants occupent des postes cadres, professionnels ou auxiliaires, et ce, dans la majorité des cas.

Entreprises employant présentement des employés immigrants



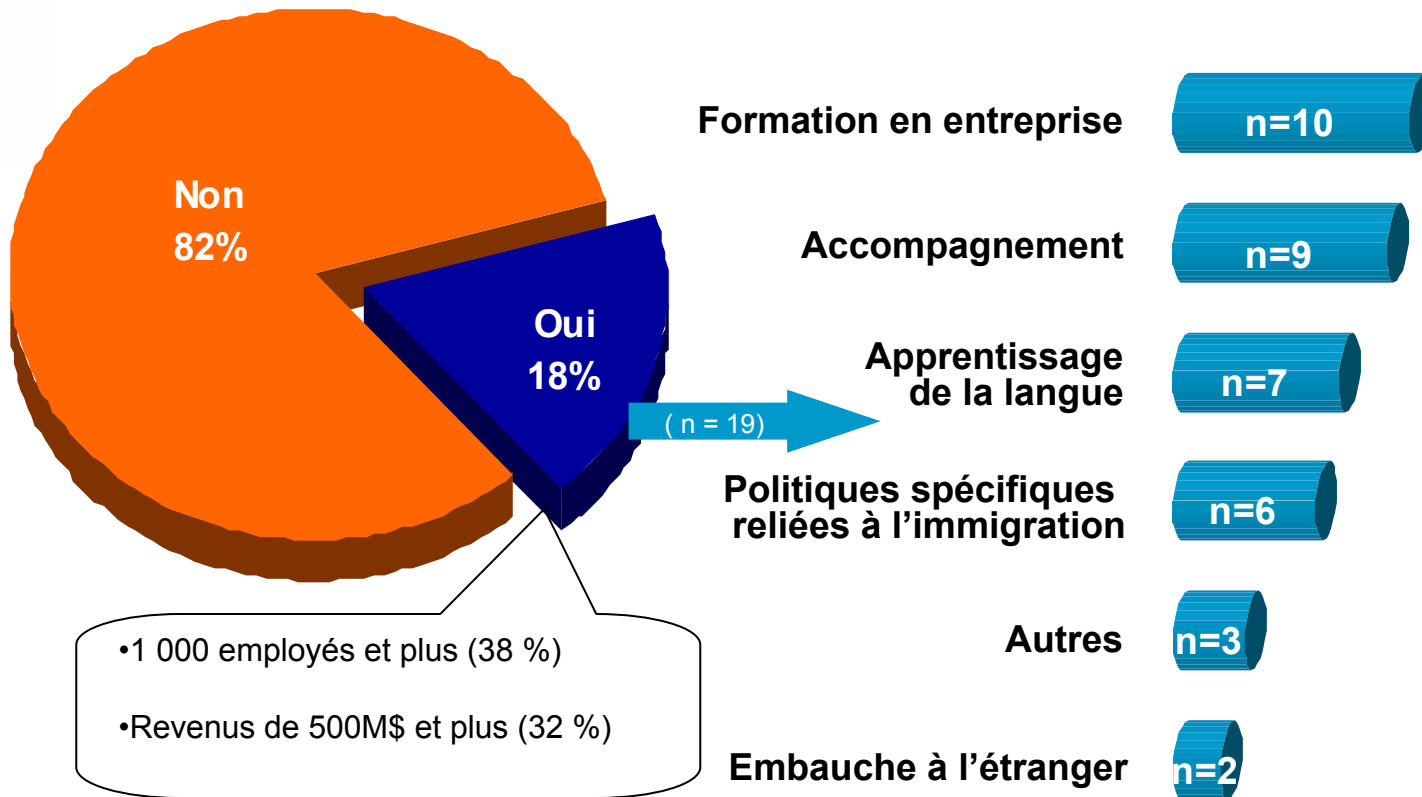


Entreprises employant présentement des immigrants



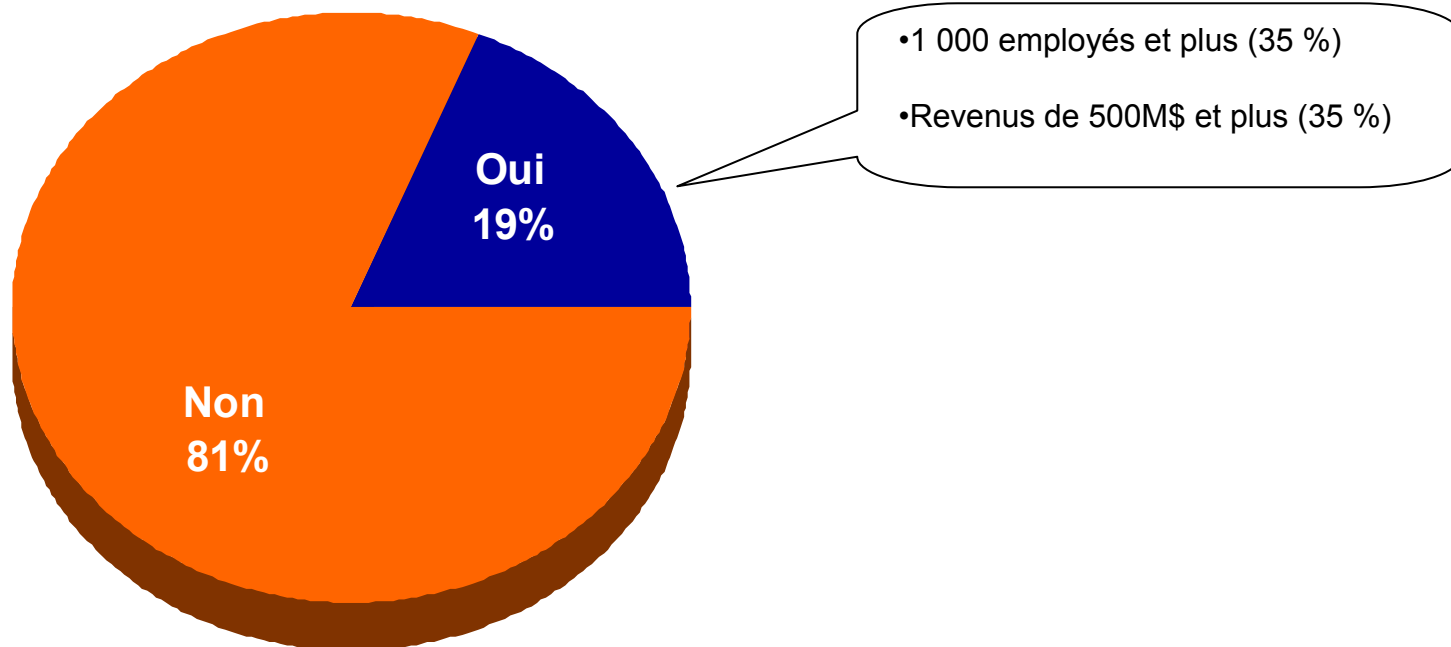


Moins d'une entreprise sur cinq possède des politiques écrites, des programmes ou des pratiques en matière d'intégration des employés immigrants.



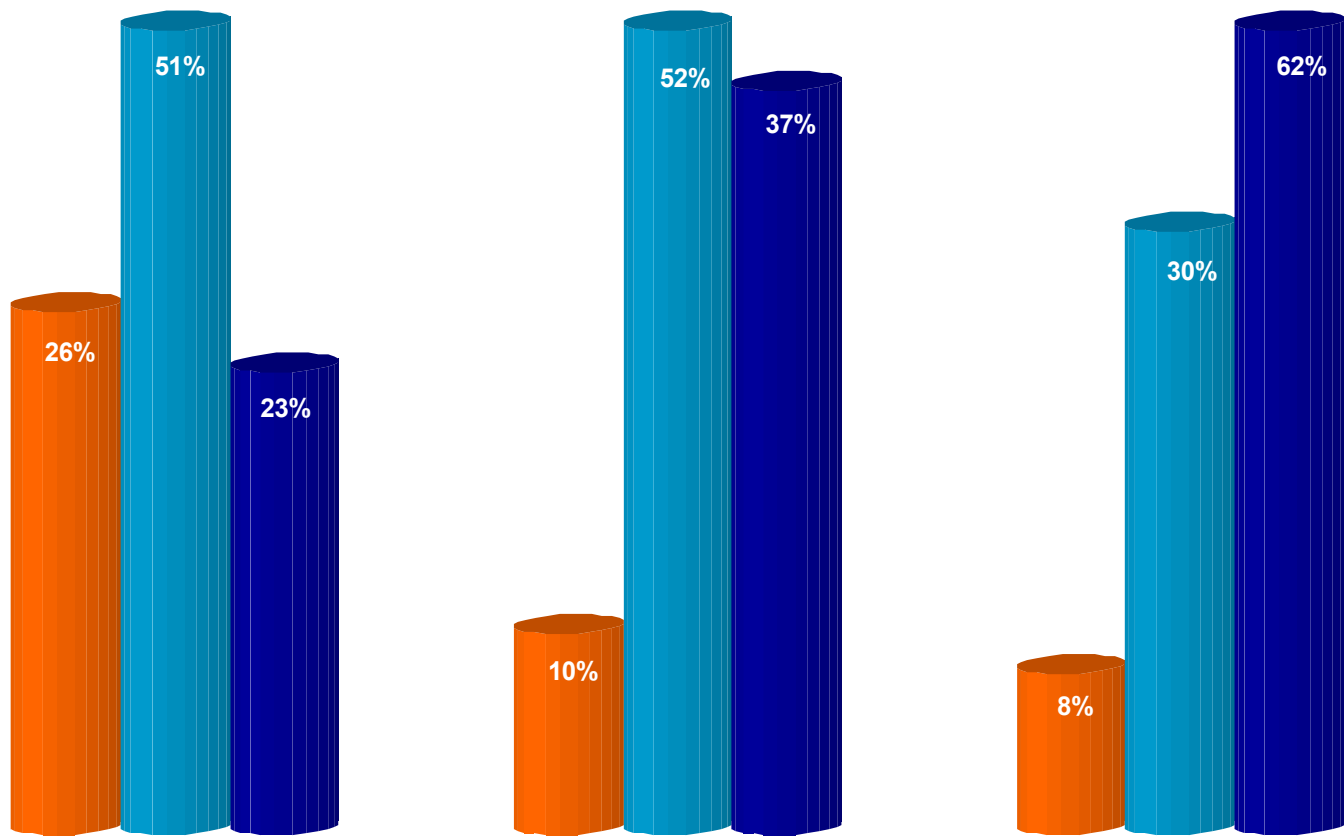
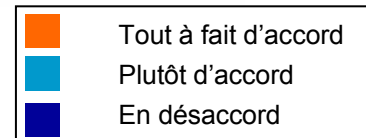


Moins d'une entreprise sur cinq possède des politiques écrites, des programmes ou des pratiques de gestion de la diversité culturelle.





La grande majorité des entreprises jugent que la main-d'œuvre immigrante leur procure des avantages au niveau des relations et de l'innovation.



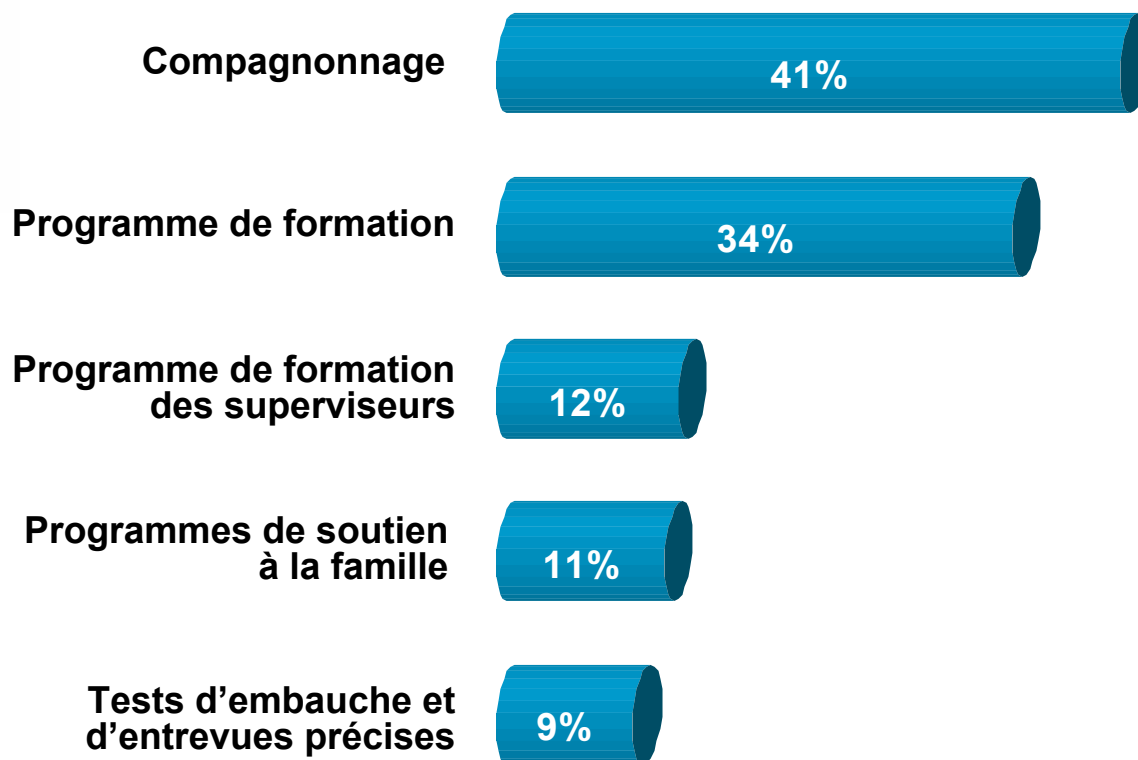
Les employés qui parlent plusieurs langues améliorent les relations avec les clients et fournisseurs

Les travailleurs immigrants améliorent l'esprit d'innovation

Les travailleurs immigrants donnent un avantage compétitif



Le compagnonnage et les programmes de formation sont les outils d'embauche et d'intégration des travailleurs immigrants les plus utilisés par les entreprises.

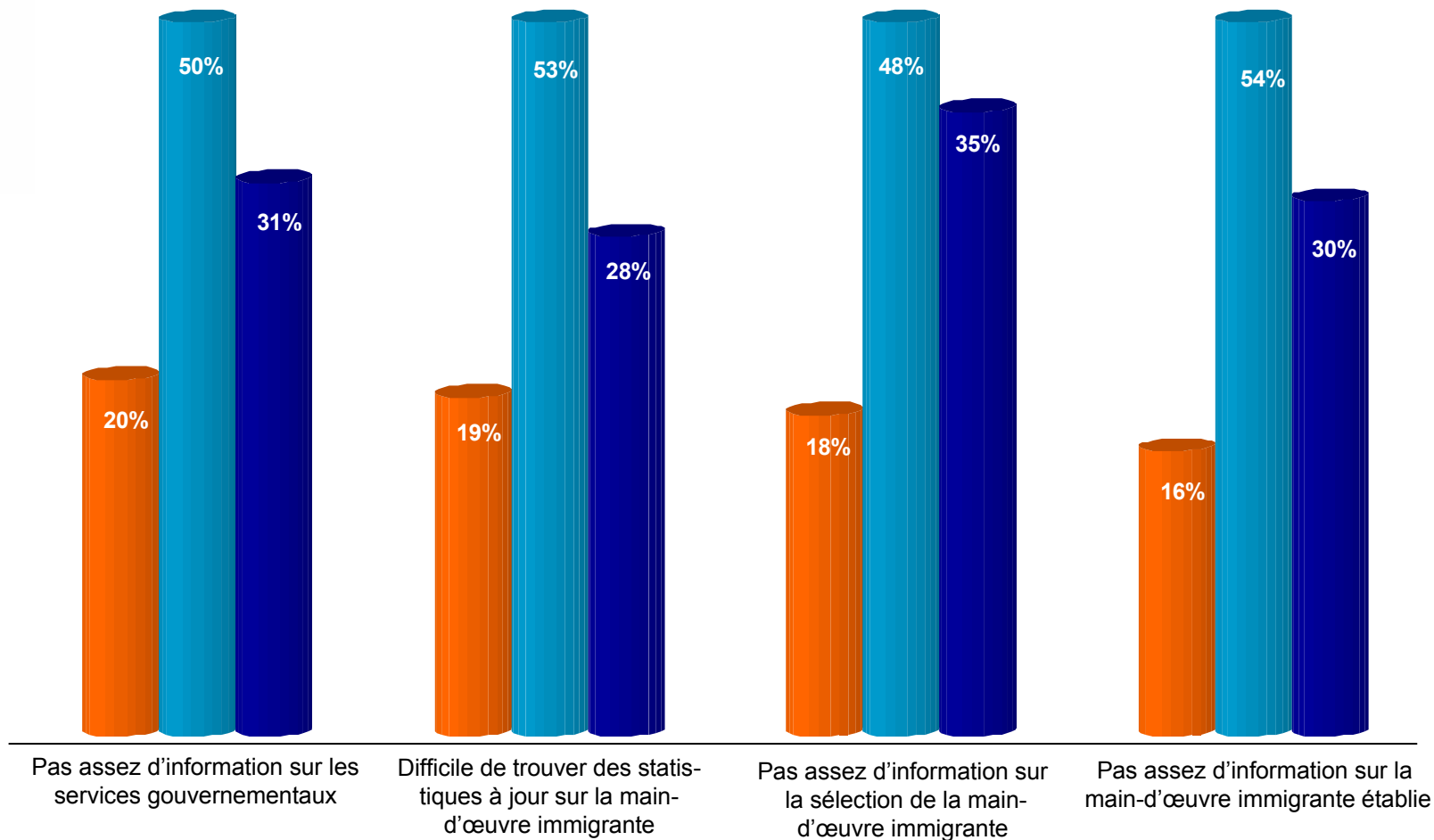
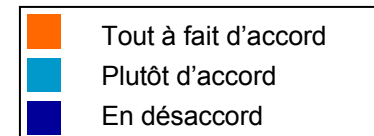




Le processus d'intégration des travailleurs immigrants

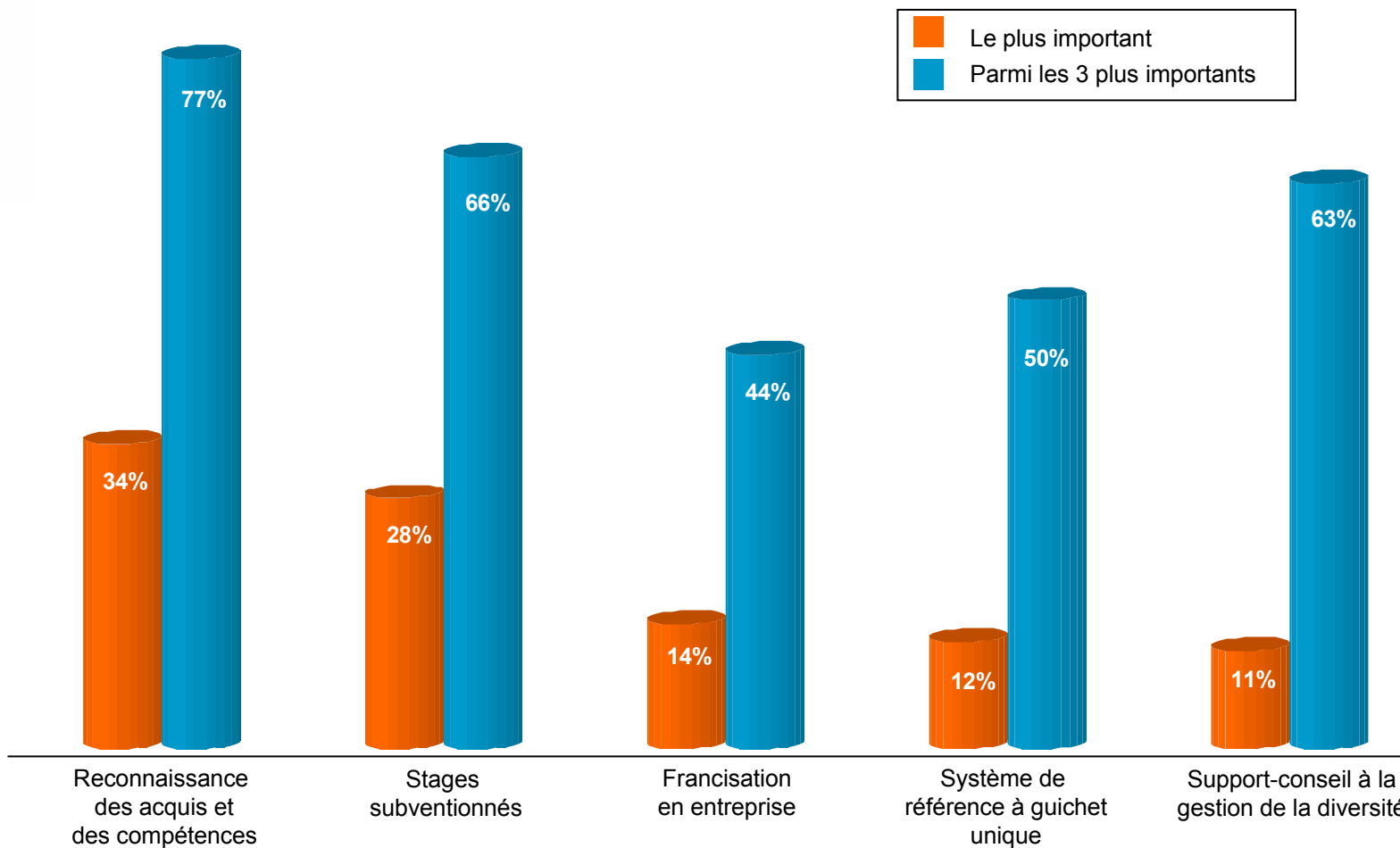


La grande majorité des entreprises ne semble pas disposer d'informations suffisantes sur la main-d'œuvre immigrante.



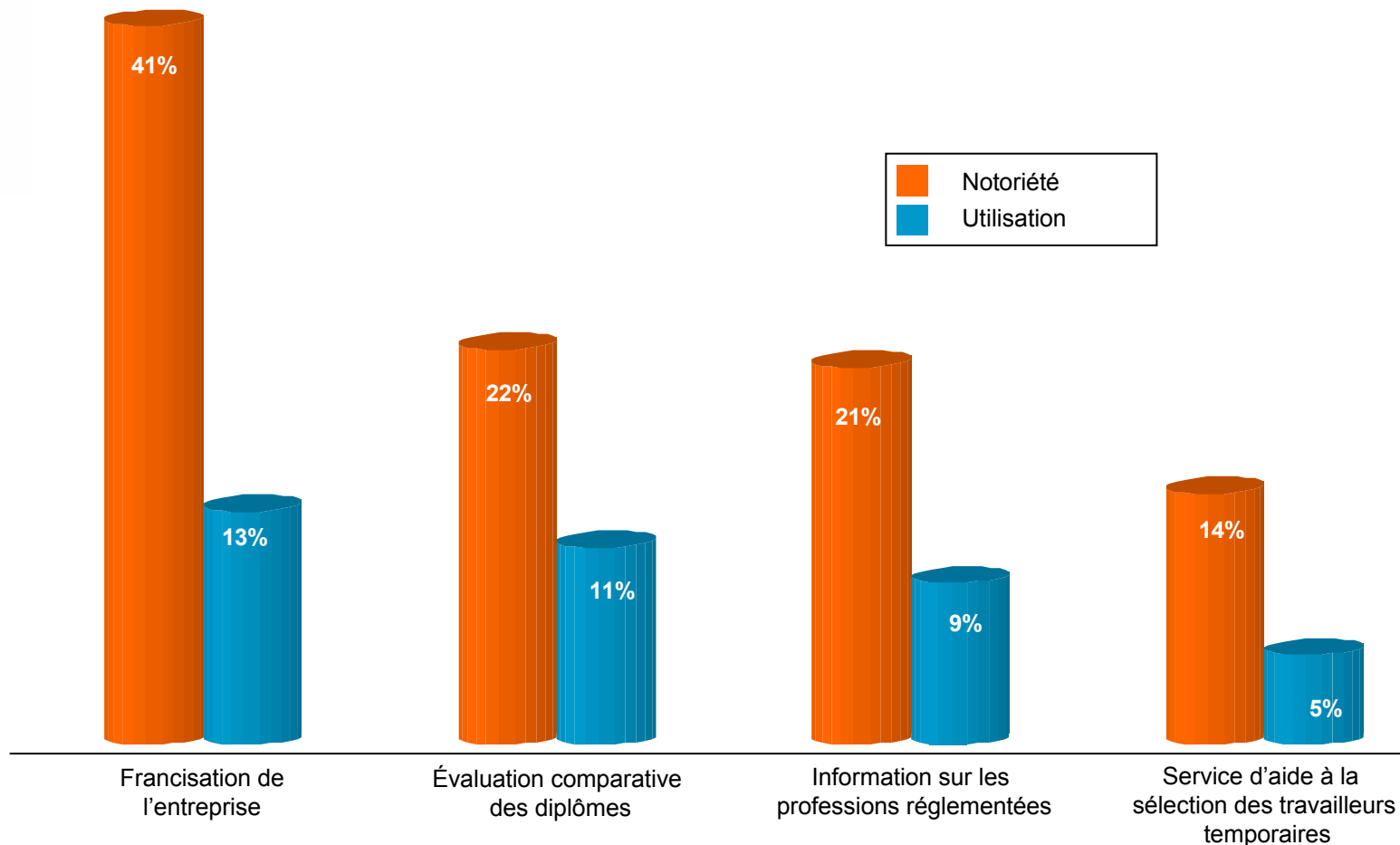


La reconnaissance des acquis et compétences ainsi que les stages subventionnés seraient les services les plus importants offerts aux immigrants pour répondre aux besoins des entreprises.



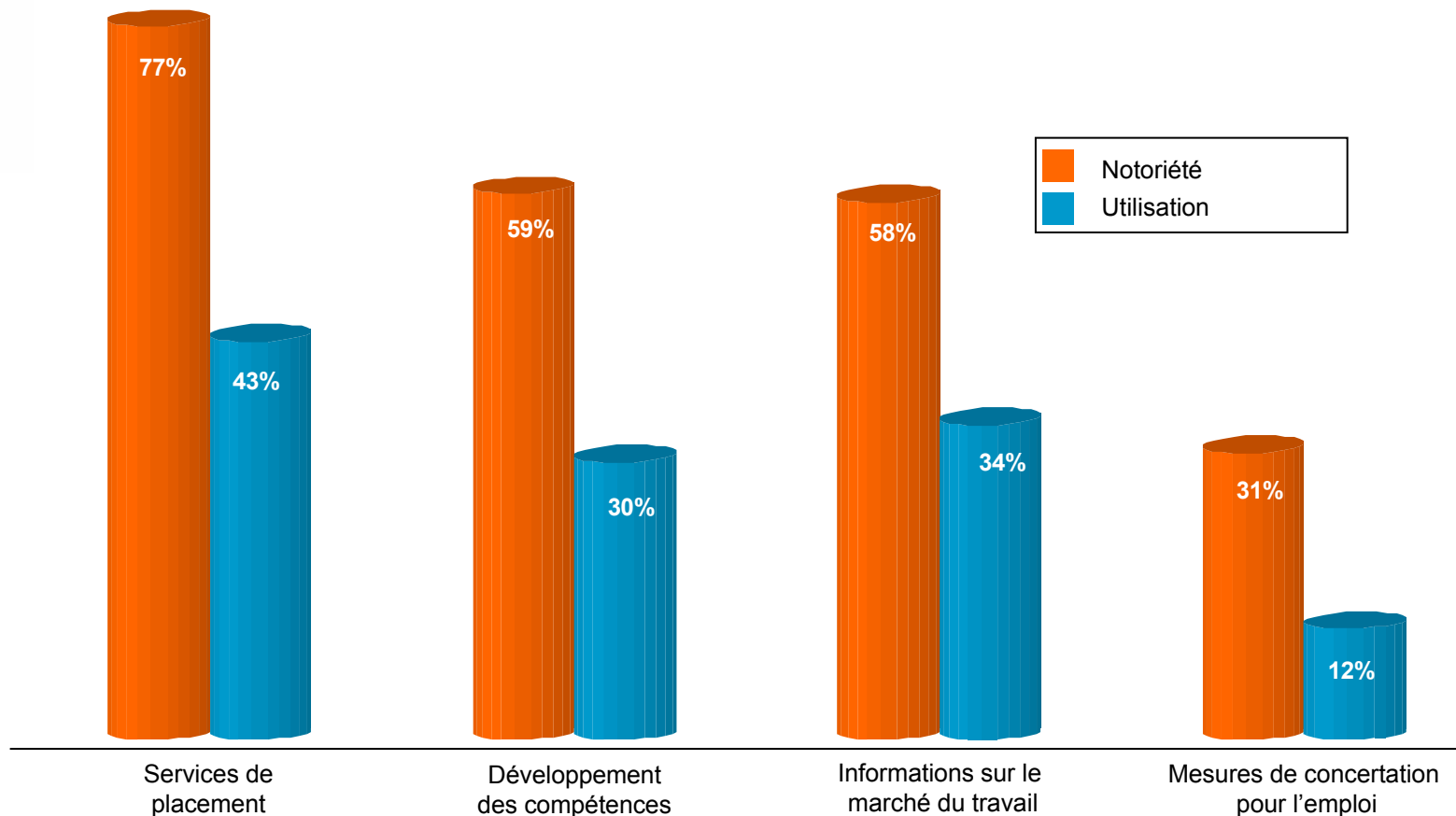


Les services du MRCI sont peu connus et, de facto, très peu utilisés par les entreprises. Une fois connus, les services du MRCI sont utilisés dans des proportions allant de 33 % à 50 %.



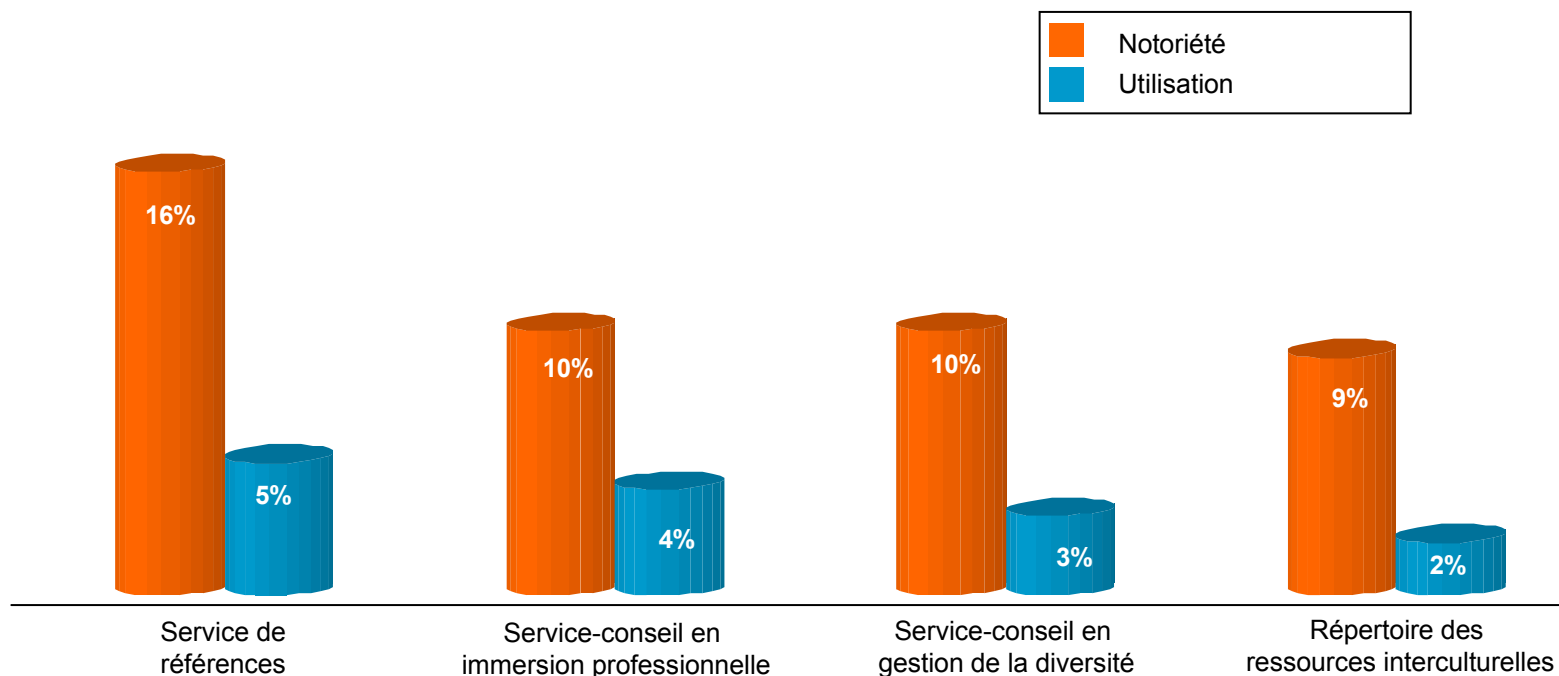


Hormis les mesures de concertation pour l'emploi, les services d'Emploi Québec sont connus par la majorité des entreprises et sont utilisés dans des proportions allant de 30 % à 43 %.



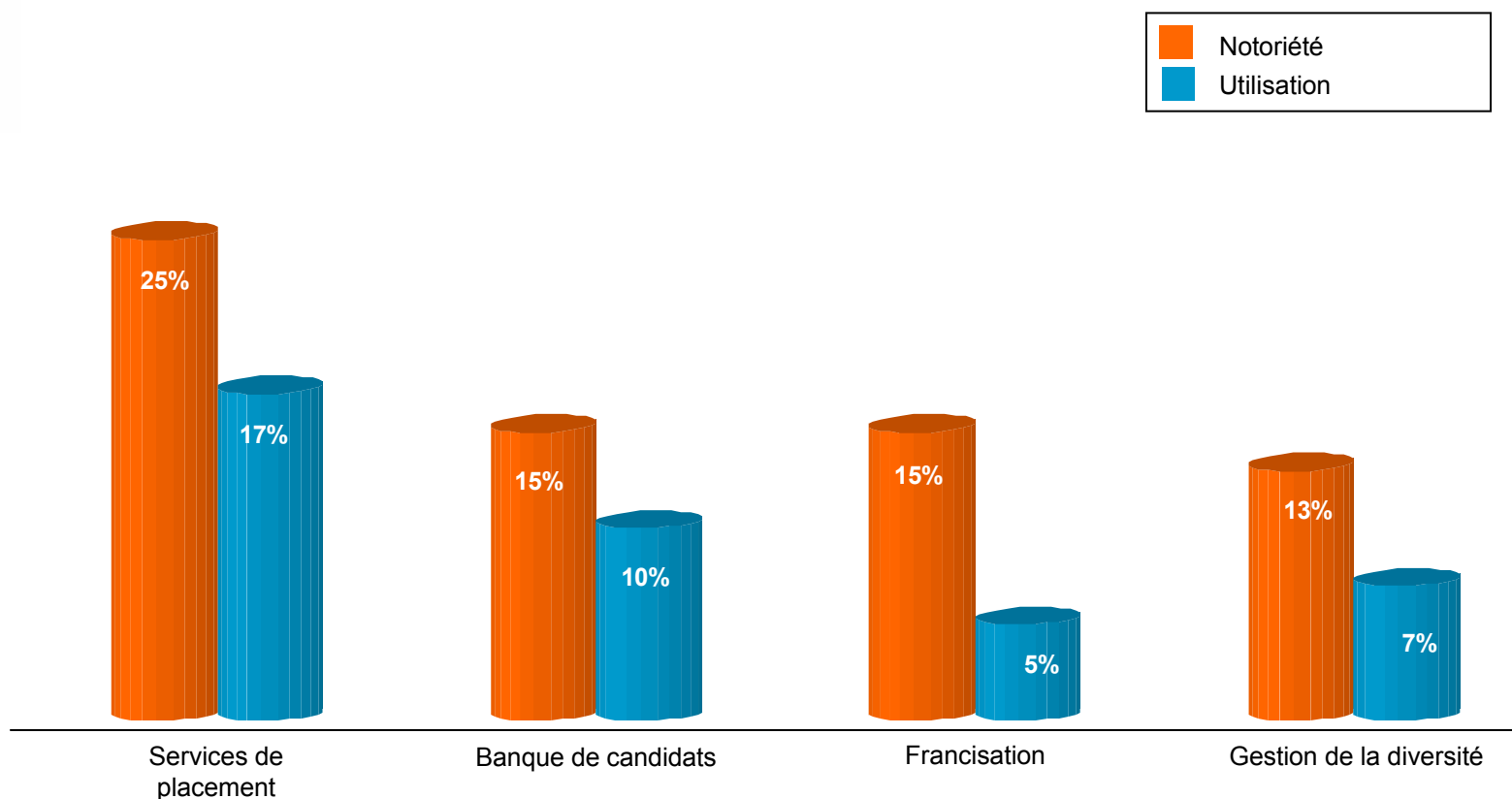


Les services du CAMO sont très peu connus et par conséquent, utilisés par une très faible proportion d'entreprises. Une fois connus, les services du CAMO sont utilisés dans des proportions allant de 20 % à 40 %.



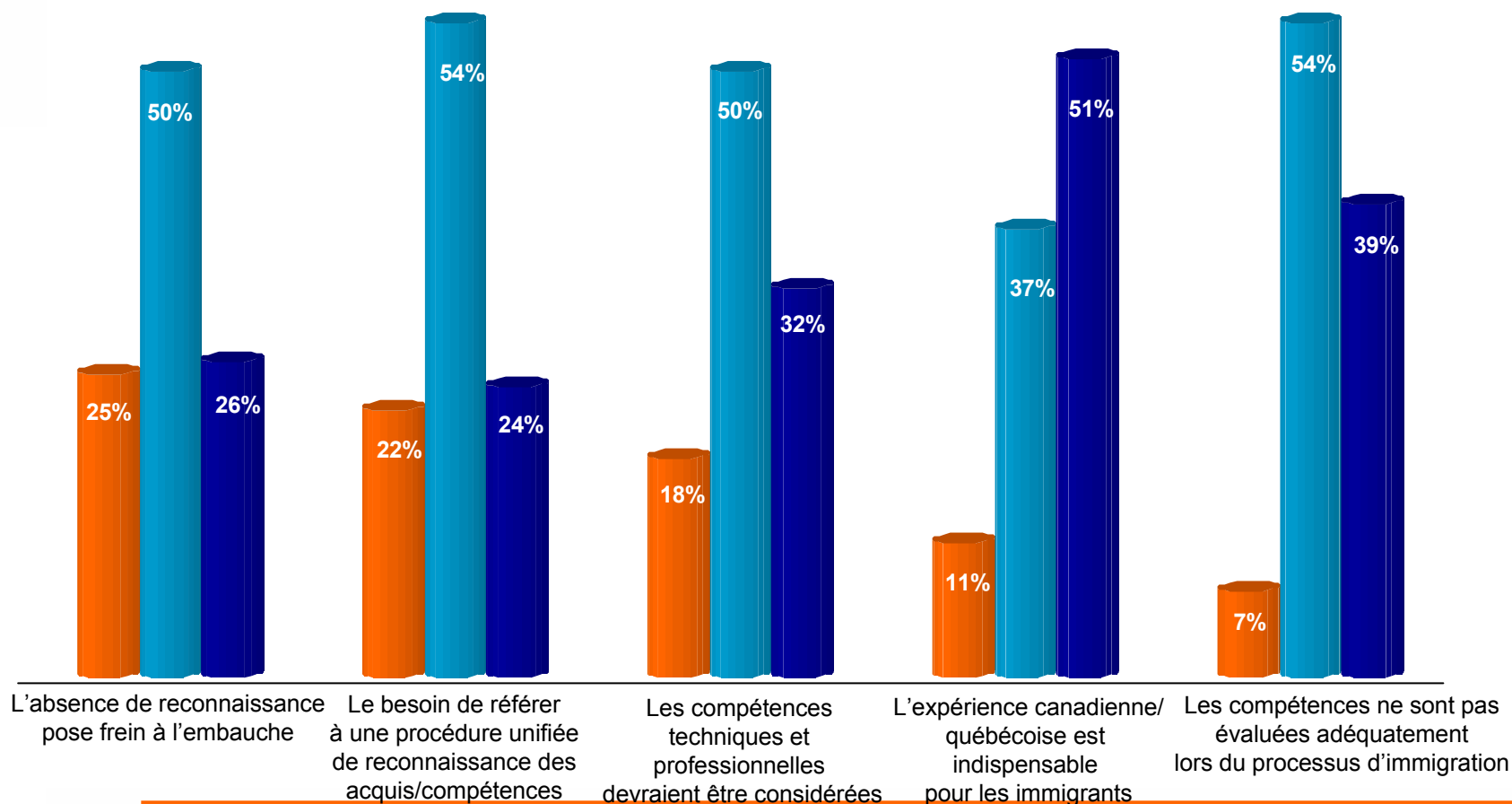
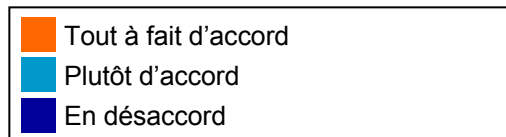


Les services d'organismes communautaires sont très peu connus et utilisés par une très faible proportion d'entreprises. Une fois connus, ces différents services sont toutefois utilisés dans des proportions allant de 30 % à 70 %.





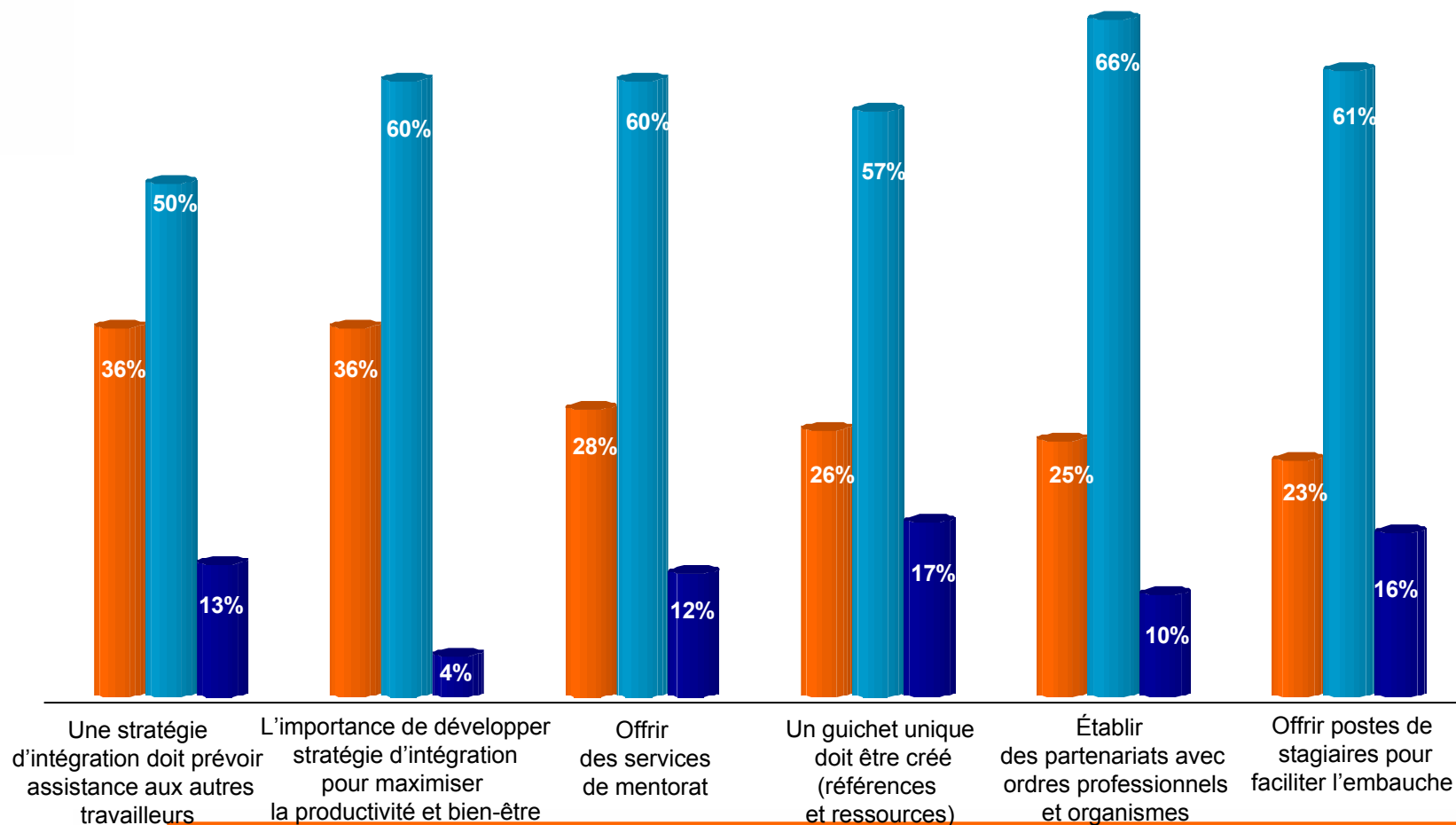
Hormis le caractère indispensable de l'expérience canadienne et/ou québécoise, la grande majorité des entreprises sont en accord avec ces énoncés.





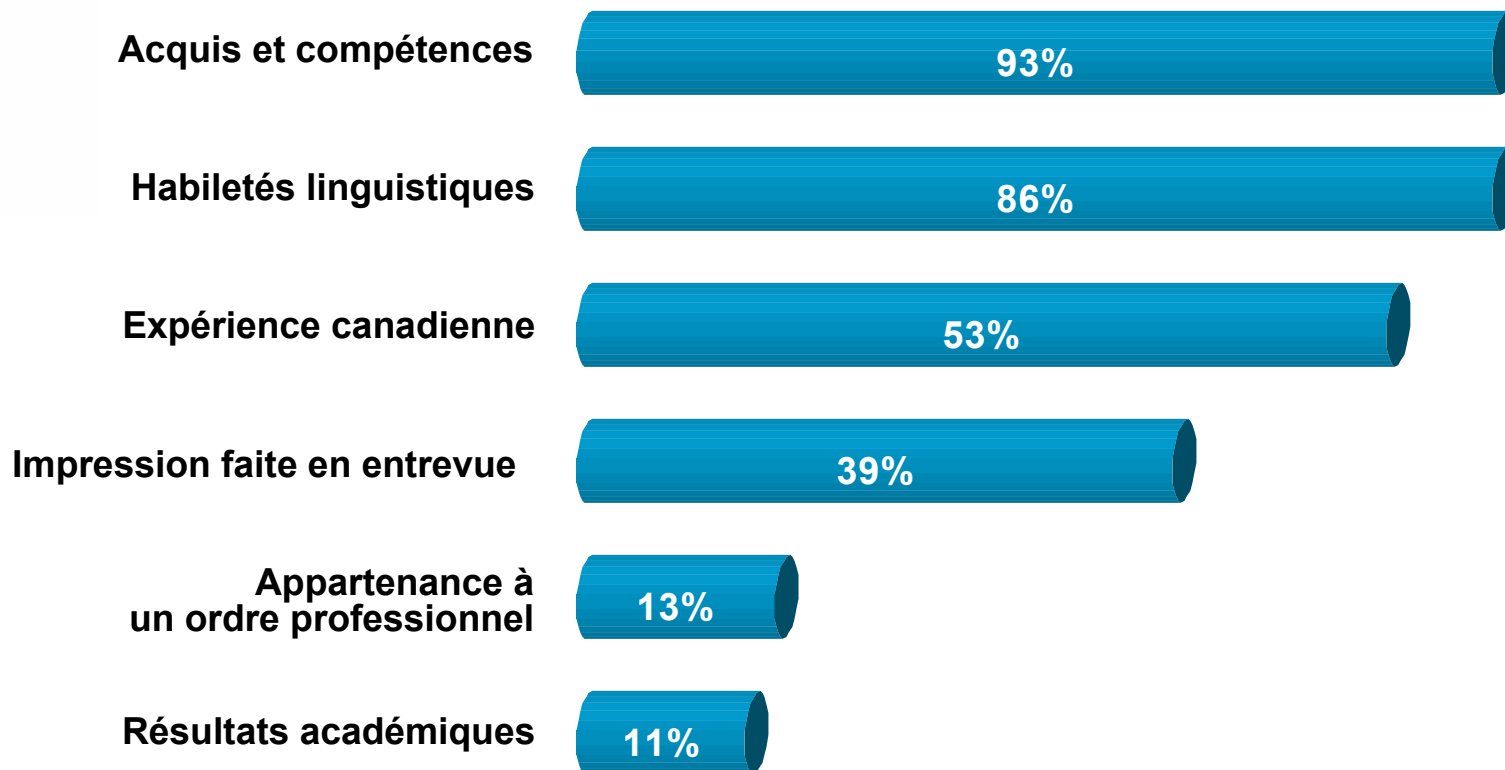
La très grande majorité des entreprises sont en accord avec ces énoncés facilitant l'intégration des travailleurs immigrants.

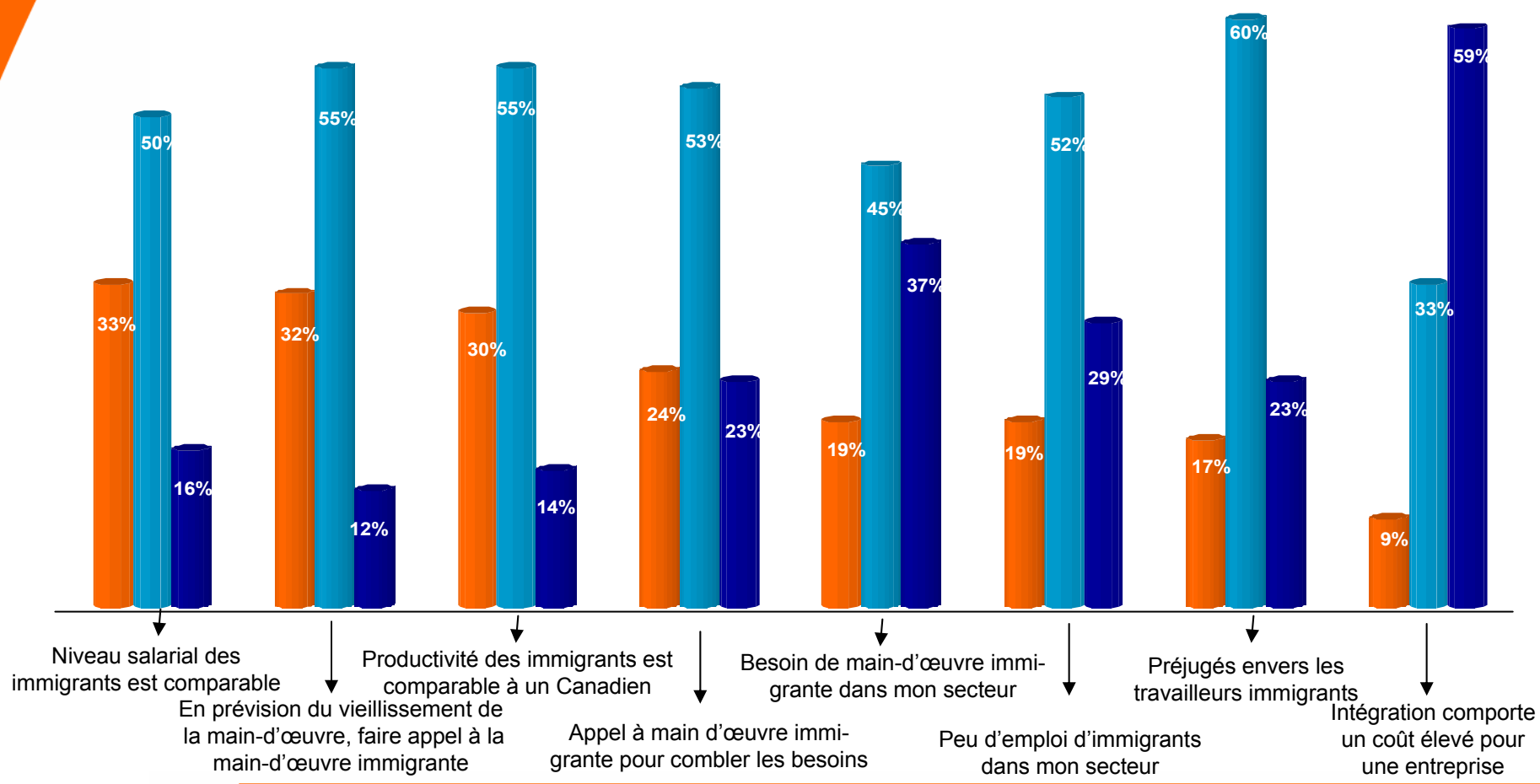
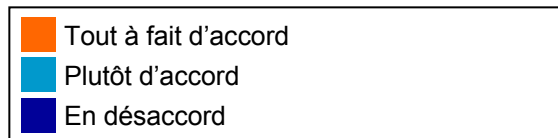
■ Tout à fait d'accord
■ Plutôt d'accord
■ En désaccord





Les acquis et compétences ainsi que les habiletés linguistiques constituent les principaux facteurs d'embauche de travailleurs immigrants.







Classification



