

Montréal
Québec
Toronto
Ottawa
Edmonton
Philadelphie
Denver
Tampa



S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

Étude auprès des dirigeants d'entreprises sur les facteurs déterminants de la prospérité

13574-009
Décembre 2010

Table des matières

3	INTRODUCTION
4	Contexte et objectifs
5	Méthodologie
6	PROFIL DES RÉPONDANTS
7	FAITS SAILLANTS
12	RÉSULTATS DÉTAILLÉS
13	1. Investissements effectués et principaux incitatifs
17	2. Opinion à l'égard de mesures dans le secteur de l'éducation
24	3. Implication auprès des étudiants
27	4. Opinion à l'égard des travailleurs immigrants
30	5. Opinion à l'égard des travailleurs d'expérience
35	6. Opinion à l'égard du programme d'assurance-emploi et du mode de rémunération du personnel médical

INTRODUCTION

Contexte et objectifs

- Léger Marketing a été mandatée par le Conseil du patronat du Québec pour réaliser une étude auprès de dirigeant(e)s d'entreprises afin de connaître les facteurs déterminants de la prospérité de leur entreprise et du Québec.

- Plus précisément, les principaux objectifs de l'étude étaient de connaître :
 - Les types d'investissements effectués par les entreprises et les principaux incitatifs à l'investissement;
 - L'opinion à l'égard de diverses mesures potentielles dans le secteur de l'éducation;
 - La volonté et l'intérêt de s'impliquer auprès d'étudiants ou de jeunes entrepreneurs potentiels par l'accueil de stagiaires, par l'offre de témoignages ou par le mentorat;
 - L'opinion à l'égard des travailleurs immigrants;
 - L'opinion à l'égard de diverses mesures visant à maintenir à l'emploi les travailleurs âgés de 55 ans et plus;
 - L'opinion à l'égard de la possibilité de modifier certaines modalités du programme d'assurance-emploi ainsi que le mode de rémunération du personnel médical.

Méthodologie

- Pour ce faire, un sondage téléphonique a été réalisé du 8 au 26 novembre 2010 auprès d'un échantillon représentatif de 350 dirigeant(e)s d'entreprises du Québec pouvant s'exprimer en français ou en anglais.
- À l'aide des données de Statistique Canada, les résultats ont été pondérés selon le nombre d'employés dans les entreprises afin de rendre l'échantillon représentatif à l'ensemble des entreprises de 25 employés et plus au Québec.
- Lorsque possible, les résultats de cette étude seront comparés à ceux obtenus lors d'un sondage web réalisé par Léger Marketing pour le Conseil du patronat du Québec du 23 au 29 novembre 2010 auprès d'un échantillon représentatif de 500 étudiant(e)s universitaires à temps plein, âgés de 18 à 29 ans et pouvant s'exprimer en français ou en anglais.
- Finalement, la marge d'erreur maximale avec un échantillon de 350 répondants est de $\pm 5,24\%$, et ce, 19 fois sur 20.

Notes :

- Les chiffres présentés dans ce rapport étant arrondis, les sommes dans les graphiques et tableaux (basées sur les chiffres réels avant arrondissement) peuvent ne pas correspondre à l'addition manuelle des nombres.
- Les résultats présentant des différences statistiquement significatives sont indiqués à la suite de la présentation des résultats globaux.
- Dans ce rapport, les nombres 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.

PROFIL DES RÉPONDANTS

Profil des répondants

Résultats pondérés

(les nombres absolus de répondants sont présentés entre parenthèses)

	Total (n=350)
Nombre d'employés	
25 à 49 employés (n=144)	61%
50 à 99 employés (n=92)	21%
100 à 249 employés (n=52)	13%
250 employés ou plus (n=62)	5%
Poste du répondant	
Propriétaire (n=46)	16%
Président (n=92)	29%
Vice-président (n=38)	6%
Directeur général (n=116)	34%
Directeur exécutif (n=23)	7%
Gestionnaire principal (n=31)	9%
Autre poste (n=4)	0%
Employés syndiqués dans l'entreprise	
Oui (n=119)	28%
Non (n=231)	72%
Lieu du siège social de l'entreprise	
Montréal (n=75)	16%
Québec (n=46)	14%
Reste du Québec (n=212)	67%
Canada (n=13)	2%
À l'extérieur du Canada (n=4)	1%
Sexe du répondant	
Homme (n=250)	69%
Femme (n=100)	31%

FAITS SAILLANTS

Faits saillants

L'étude menée auprès des dirigeants d'entreprises afin de connaître les facteurs déterminants de la prospérité des entreprises et du Québec a permis de tirer différents constats :

- **La plupart des entreprises interrogées ont effectué des investissements importants au cours de la dernière année et prévoient en faire au cours des 24 prochains mois. Les investissements effectués ou prévus concernent essentiellement la formation et les équipements.**
 - En effet, 89 % des entreprises ont effectué des investissements importants au cours de la dernière année, soit plus particulièrement dans la formation (74 %) et dans les équipements (66 %).
 - De plus, 84 % des entreprises prévoient investir de façon substantielle au cours des 24 prochains mois, et plus particulièrement dans la formation (68 %) et les équipements (56 %).
 - Les principaux incitatifs à investir dans un horizon plus rapproché seraient l'augmentation de la clientèle ou des revenus (12 %), la demande du marché (10 %) ou la reprise économique (10 %).

- **La majorité des dirigeants d'entreprises sont en accord avec les diverses mesures ayant trait aux frais de scolarité et au session de stage obligatoire dans le secteur de l'éducation.**
 - Ainsi, 79 % des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que l'étudiant qui utilise des sessions supplémentaires à ce qui était prévu au programme ait droit à une session additionnelle aux mêmes conditions financières, mais qu'il doive ensuite payer le montant réel pour chacune des sessions supplémentaires suivies.
 - De plus, la quasi-totalité (94 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que tous les programmes de formation professionnelle, technique ou universitaire, intègrent obligatoirement une session de stage en entreprise.
 - La majorité (88 %) seraient aussi en accord pour que, advenant une hausse substantielle des frais de scolarité, une aide financière accrue soit rendue disponible aux étudiants dans le besoin et qu'une portion de cette aide soit remboursée ensuite par les étudiants, en fonction de leur revenu d'emploi.
 - Les trois quarts (77 %) des dirigeants d'entreprises seraient également en accord pour que les frais de scolarité universitaire soient davantage modulés selon le coût réel de la formation dans les diverses disciplines.

Faits saillants (suite)

- **Les dirigeants d'entreprises se montrent toutefois plus mitigés en ce qui concerne les modifications relatives à la formation au CEGEP.**
 - En effet, un peu plus de la moitié (54 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que les CEGEPs soient responsables de l'ensemble de la formation professionnelle et technique, même celle étant actuellement dispensée dans les centres locaux de formation professionnelle.
 - De plus, la moitié (50 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que la formation générale menant à l'université actuellement donnée au CEGEP, soit éliminée et remplacée par l'ajout d'une année au secondaire et d'une année à l'université.

- **Les dirigeants d'entreprises se montrent généralement disposées à s'impliquer auprès des jeunes, et ce, plus particulièrement par l'accueil de stagiaires.**
 - En effet, 88 % des dirigeants d'entreprises seraient disposées à accueillir des étudiants pour une session de stage en entreprise. Chez les entreprises comptant plus d'employés (100 à 249 employés : 97 %, et 250 employés ou plus : 100 %), la quasi-totalité des dirigeants se montrent disposées à le faire.
 - Une majorité (62 %) de dirigeants d'entreprises se montrent également disposées à offrir des témoignages dans les écoles secondaires et CEGEPs ou à agir comme mentor auprès d'entrepreneurs potentiels.

- **De façon générale, les dirigeants d'entreprises sont plutôt disposés à accueillir des travailleurs immigrants n'ayant jamais encore travaillé au Québec. Le manque de connaissance de la langue, de compétences particulières et de la culture québécoise sont toutefois des freins chez celles qui sont moins disposées à le faire.**
 - Les deux tiers (67 %) des dirigeants d'entreprises affirment être disposés à embaucher des travailleurs immigrants n'ayant jamais encore travaillé au Québec.
 - En plus des inquiétudes reliées aux manques de connaissances de la langue (30 %), de compétences (23 %) et de la culture québécoise (20 %), les dirigeants d'entreprises mentionnent aussi le manque d'expérience (12 %) et la préférence pour des gens de la région (10 %) comme d'autres freins à l'embauche de ce type de travailleurs.

Faits saillants (suite)

- **De façon générale, les dirigeants d'entreprises sont disposés à adopter certaines mesures pour conserver les travailleurs âgés de 55 ans et plus dans leur entreprise. Ils sont également d'avis que divers incitatifs pour encourager les travailleurs d'expérience à travailler plus longtemps devraient être mis de l'avant. Il s'agit de mesures que les répondants jugent importantes pour leur entreprise.**
 - Près de huit dirigeants d'entreprises sur dix seraient disposés à réduire les heures de travail (79 %) et à offrir plus de flexibilité quant aux horaires de travail (78 %) afin de conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs âgés de 55 ans et plus.
 - De plus, 79 % des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que les gouvernements fédéral et provincial modifient les régimes de retraite publics afin de procurer des incitatifs pour encourager les personnes d'expérience à travailler plus longtemps.
 - Globalement, 73 % des dirigeants d'entreprises jugent la mise en place de mesures afin de permettre de maintenir en emplois des travailleurs âgés de 55 ans et plus comme étant importante pour leur entreprise.

- **Les dirigeants d'entreprises sont généralement en accord la possibilité de modifier certaines modalités du programme d'assurance-emploi ainsi que le mode de rémunération du personnel médical.**
 - La plupart (81 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que le gouvernement modifie certaines modalités du programme d'assurance-emploi pour éviter toute hausse du taux de cotisation des employeurs.
 - En ce qui concerne la rémunération du personnel médical, les deux tiers (66 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord avec la prise en compte de mesures de performance pour déterminer la rémunération du personnel médical, alors que 61 % seraient en accord avec le fait d'autoriser la possibilité de rémunération additionnelle aux médecins spécialistes dans le secteur privé lorsqu'ils ont atteint leur plafond de rémunération dans le secteur public.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

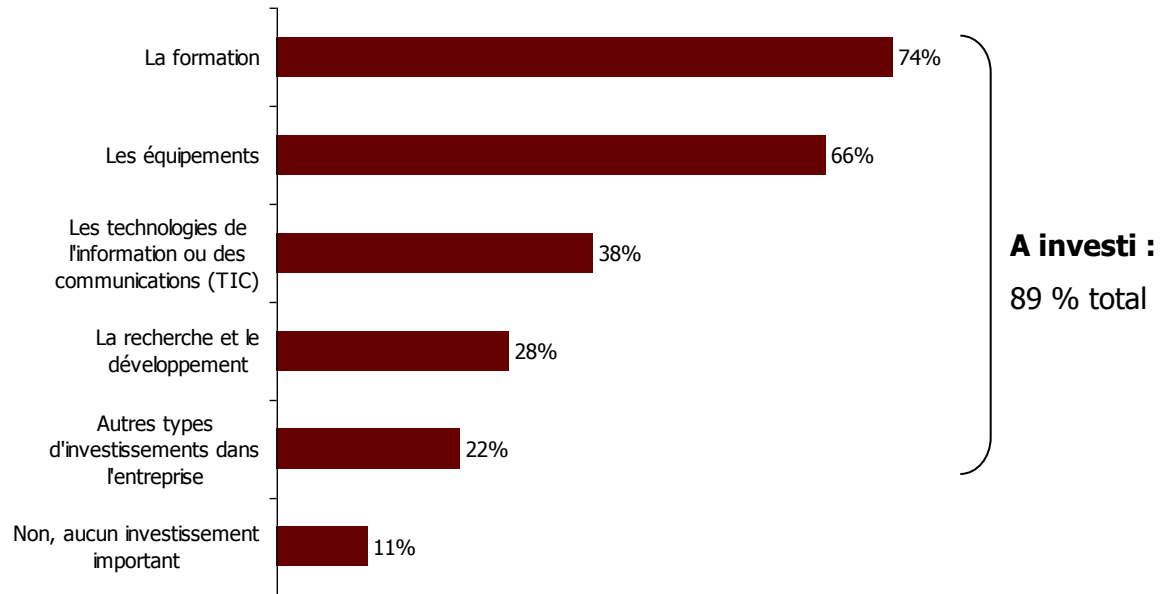
1. Investissements effectués et principaux incitatifs

1.1. Investissements effectués par les entreprises

- La grande majorité (89 %) des entreprises interrogées ont effectué des investissements importants au cours de la dernière année.
- Il est à noter que les entreprises à l'extérieur des régions de Montréal et Québec (91 %) sont significativement plus nombreuses en proportion à avoir fait des investissements.
- Les entreprises ont surtout investi dans la formation (74 %) et les équipements (66 %). Des proportions non négligeables d'entreprises ont également investi dans les technologies de l'information ou des communications (38 %) et la recherche et le développement (28 %).

Q2. Au cours de la dernière année, votre entreprise a-t-elle investi de manière importante dans les domaines suivants?
Plusieurs réponses possibles*

Base : Tous les répondants (n=350)



* Puisque les répondants avaient la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

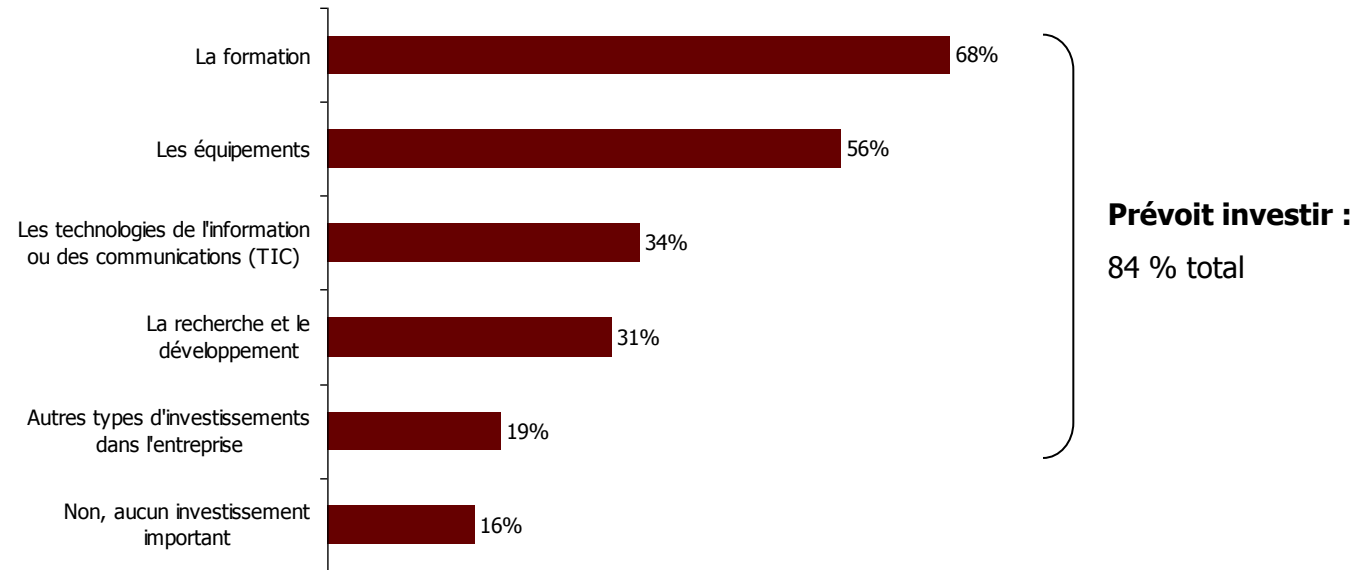
1.2. Investissements prévus au cours des 24 prochains mois

- Au total, 84 % des entreprises prévoient investir de manière substantielle dans les 24 prochains mois.
- Les entreprises prévoient surtout investir dans la formation (68 %) et les équipements (56 %). Des investissements dans les technologies de l'information ou des communications (34 %) et la recherche et le développement (31 %) sont également prévus.

Q3. Au cours des 24 prochains mois, votre entreprise prévoit-elle investir de manière substantielle dans les domaines suivants?

Plusieurs réponses possibles*

Base : Tous les répondants (n=350)



* Puisque les répondants avaient la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

1.3. Incitatifs aux investissements

- Les dirigeants d'entreprises interrogés mentionnent que ce qui inciterait le plus leur entreprise à investir dans un horizon plus rapproché serait l'augmentation de leur clientèle ou des revenus (12 %), la demande du marché (10 %) et la reprise économique (10 %).

Q4. Qu'est-ce qui inciterait votre entreprise à investir dans un horizon plus rapproché?

Deux réponses possibles*

Base : Tous les répondants (n=350)

	Total (n=350)
Augmentation de la clientèle / augmentation des revenus	12%
Selon la demande du marché	10%
Reprise économique	10%
Subventions / crédits d'impôts / aide gouvernementale	6%
Pour améliorer les équipements / s'adapter aux changements des technologies / être à jour	5%
Augmentation des ventes	4%
Besoins de l'entreprise	4%
Construction d'une autre installation / rénovation des installations	3%
Disponibilité de financement	2%
Arrivée de concurrents	2%
Main-d'oeuvre plus disponible	2%
Forte croissance	2%
Si une opportunité d'affaire se présentait	2%
Consolidation des emplois / conserver notre main-d'oeuvre	1%
Rentabilité de l'investissement / Retour sur investissement	1%
Changement au niveau des caisses	1%
Faire de la formation	1%
Se démarquer des autres concurrents	1%
Acquisition	1%
Nous avons un plan d'affaires pour améliorer la rentabilité de l'entreprise	1%
Nécessité d'investir	1%
Rien / on investi déjà régulièrement	14%
Autres	6%
Ne sait pas / Refus	17%

*Puisque les répondants avaient la possibilité de donner jusqu'à deux réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

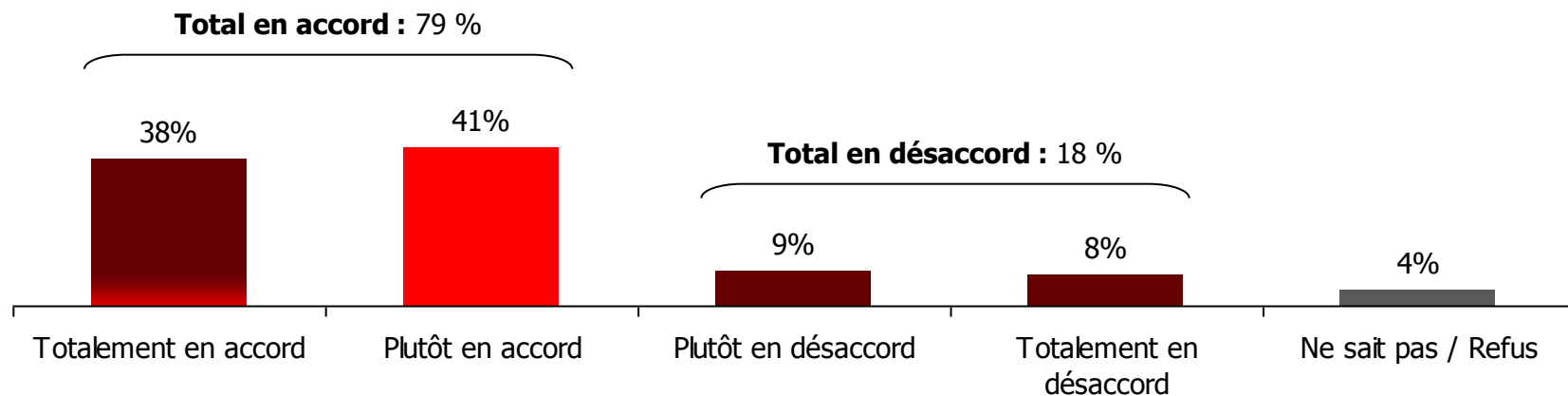
2. Opinion à l'égard de mesures dans le secteur de l'éducation

2. Niveau d'accord avec diverses mesures dans le secteur de l'éducation – Paiement du montant réel pour chaque session supplémentaire suivie

- Huit dirigeants d'entreprises sur dix (79 %) seraient en accord pour que l'étudiant qui utilise des sessions supplémentaires à ce qui était prévu au programme ait droit à une session additionnelle aux mêmes conditions financières, mais qu'il doive ensuite payer le montant réel pour chacune des sessions supplémentaires suivies.
- Il est à noter que l'étude menée auprès d'étudiants universitaires en novembre 2010 nous a permis de connaître la proportion d'étudiants en accord avec cette mesure, soit une proportion qui s'élève à 41 %.

Q5. Les prochaines questions portent sur le milieu de l'éducation. À l'heure actuelle, les frais de scolarité facturés à l'étudiant pour une formation de niveau collégial ou universitaire ne correspondent qu'à une partie des coûts réels. Seriez-vous totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord pour que l'étudiant qui utilise des sessions supplémentaires à ce qui était prévu au programme ait droit à une session additionnelle aux mêmes conditions financières, mais qu'il doive ensuite payer le montant réel pour chacune des sessions supplémentaires suivies?

Base : Tous les répondants (n=350)



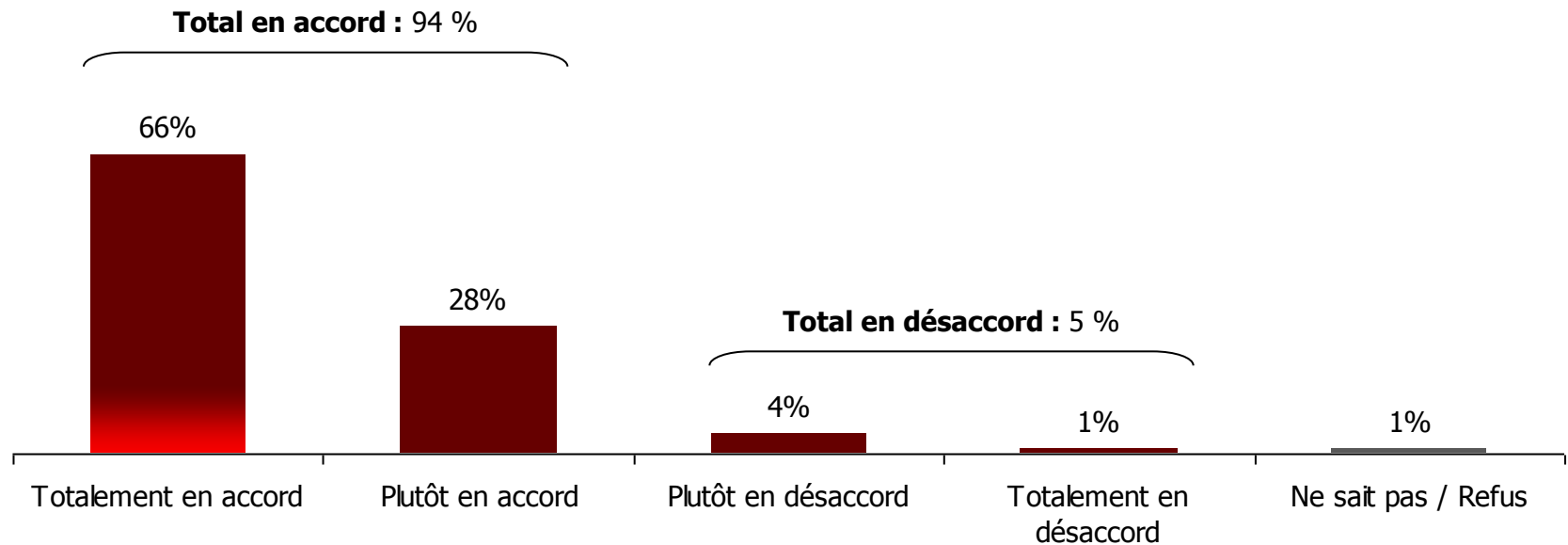
2. Niveau d'accord avec diverses mesures dans le secteur de l'éducation – Session de stage en entreprise

- La très grande majorité (94 %) des dirigeants d'entreprises interrogés seraient en accord pour que tous les programmes de formation professionnelle, technique ou universitaire intègrent obligatoirement une session de stage en entreprise.

Q6E. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacun des énoncés suivants ayant trait au financement dans le secteur de l'éducation.

Tous les programmes de formation professionnelle, technique ou universitaire devraient, lorsque c'est possible, intégrer obligatoirement une session de stage en entreprise.

Base : Tous les répondants (n=350)



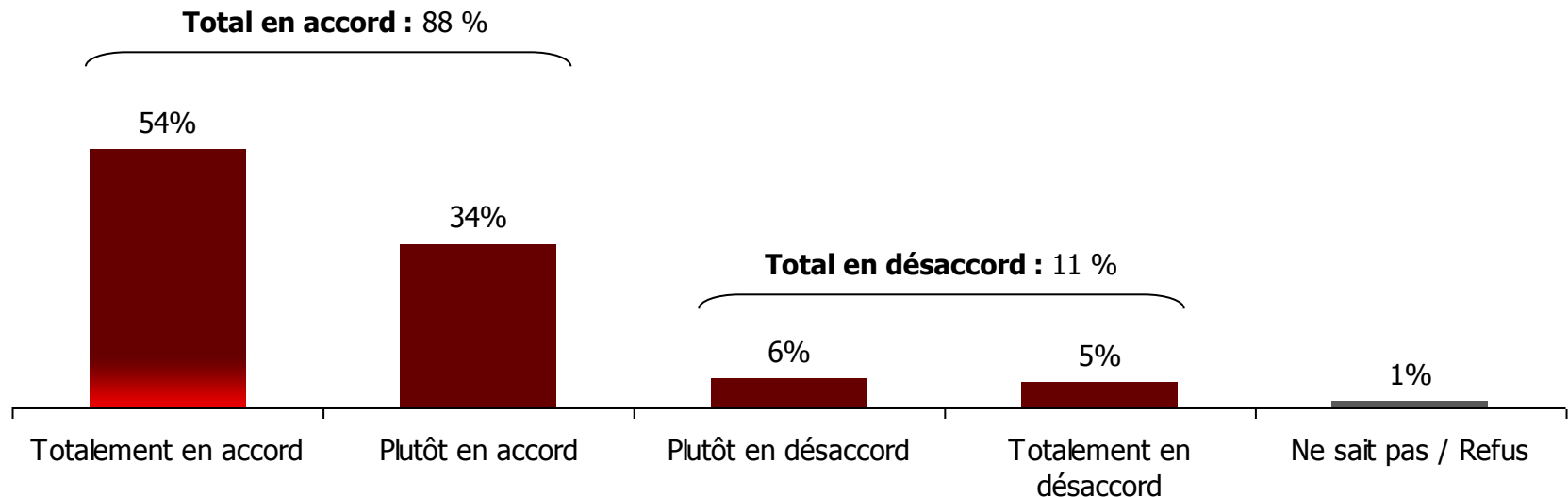
2. Niveau d'accord avec diverses mesures dans le secteur de l'éducation – Aide financière accrue

- La grande majorité (88 %) des dirigeants d'entreprises seraient également en accord pour que, advenant une hausse substantielle des frais de scolarité, une aide financière accrue soit rendue disponible aux étudiants dans le besoin et qu'une portion de cette aide soit remboursée ensuite par les étudiants en fonction de leur revenu d'emploi.
- Cette proportion est similaire à celle observée chez les étudiants universitaires (82 %).

Q6C. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacun des énoncés suivants ayant trait au financement dans le secteur de l'éducation.

Advenant une hausse substantielle des frais de scolarité, une aide financière accrue devrait être rendue disponible aux étudiants dans le besoin et une portion de cette aide devrait être remboursée ensuite par les étudiants en fonction de leur revenu d'emploi.

Base : Tous les répondants (n=350)



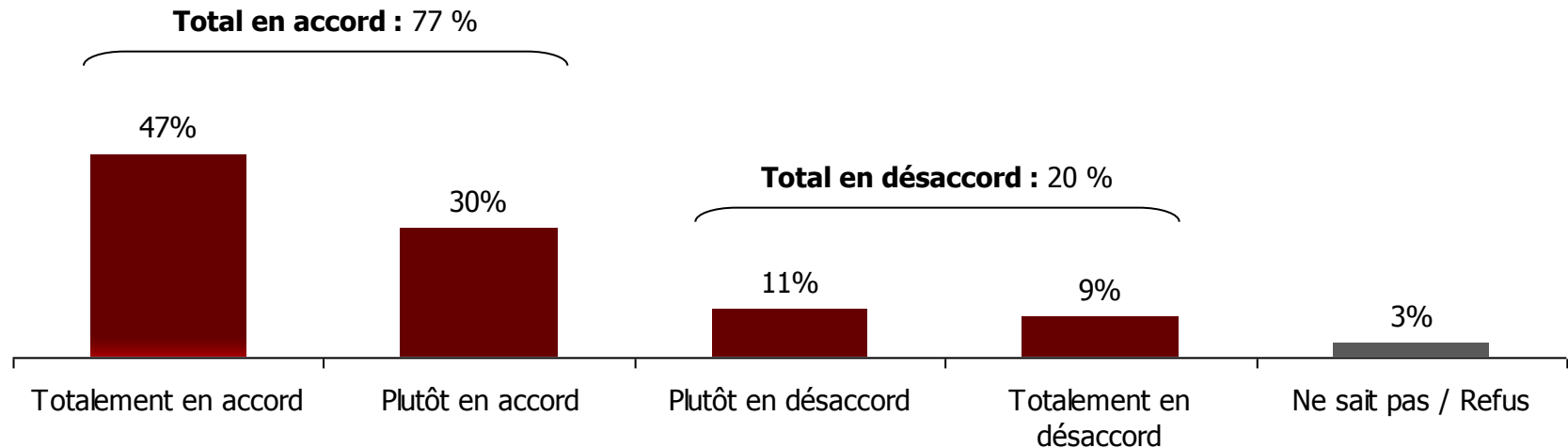
2. Niveau d'accord avec diverses mesures dans le secteur de l'éducation – Frais de scolarité

- Les trois quarts (77 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que les frais de scolarité universitaire soient davantage modulés selon le coût réel de la formation dans les diverses disciplines.
- Cette proportion était nettement inférieure chez les étudiants universitaires (46 %).

Q6B. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacun des énoncés suivants ayant trait au financement dans le secteur de l'éducation.

Les frais de scolarité universitaire devraient davantage être modulés selon le coût réel de la formation dans les diverses disciplines.

Base : Tous les répondants (n=350)



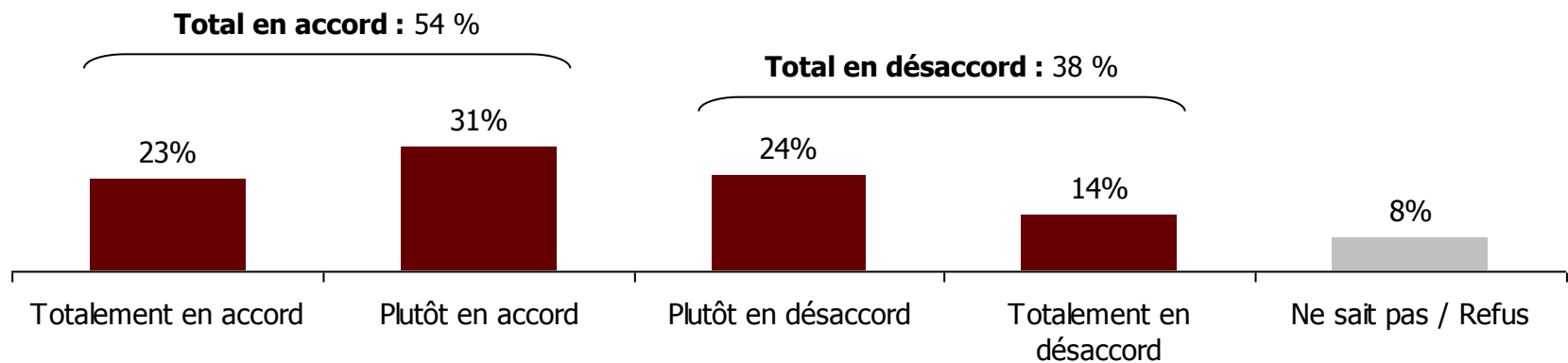
2. Niveau d'accord avec diverses mesures dans le secteur de l'éducation – CEGEP

- Un peu plus de la moitié (54 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que les CEGEPs soient responsables de l'ensemble de la formation professionnelle et technique, même celle étant actuellement dispensée dans les centres locaux de formation professionnelle.

Q10B. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacun des énoncés suivants ayant trait au CEGEP.

Les CEGEP devraient être responsables de l'ensemble de la formation professionnelle et technique, même celle étant actuellement dispensée dans des centres locaux de formation professionnelle.

Base : Tous les répondants (n=350)



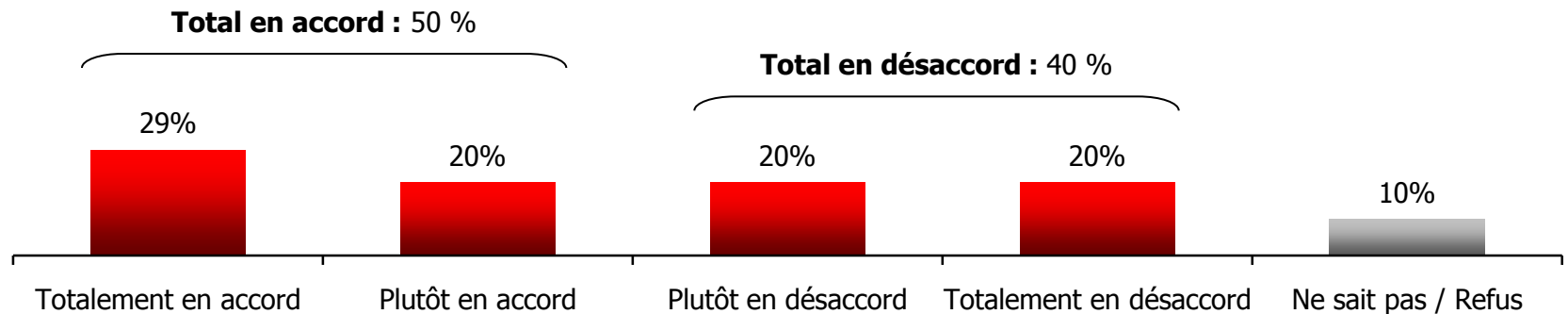
2. Niveau d'accord avec diverses mesures dans le secteur de l'éducation – CEGEP (suite)

- La moitié (50 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que la formation générale menant à l'université qui est donnée au CEGEP soit éliminée et remplacée par l'ajout d'une année au secondaire et d'une année à l'université.

Q10A. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacun des énoncés suivants ayant trait au CEGEP.

La formation générale menant à l'université qui est donnée au CEGEP devrait être éliminée et remplacée par l'ajout d'une année au secondaire et d'une année à l'université.

Base : Tous les répondants (n=350)



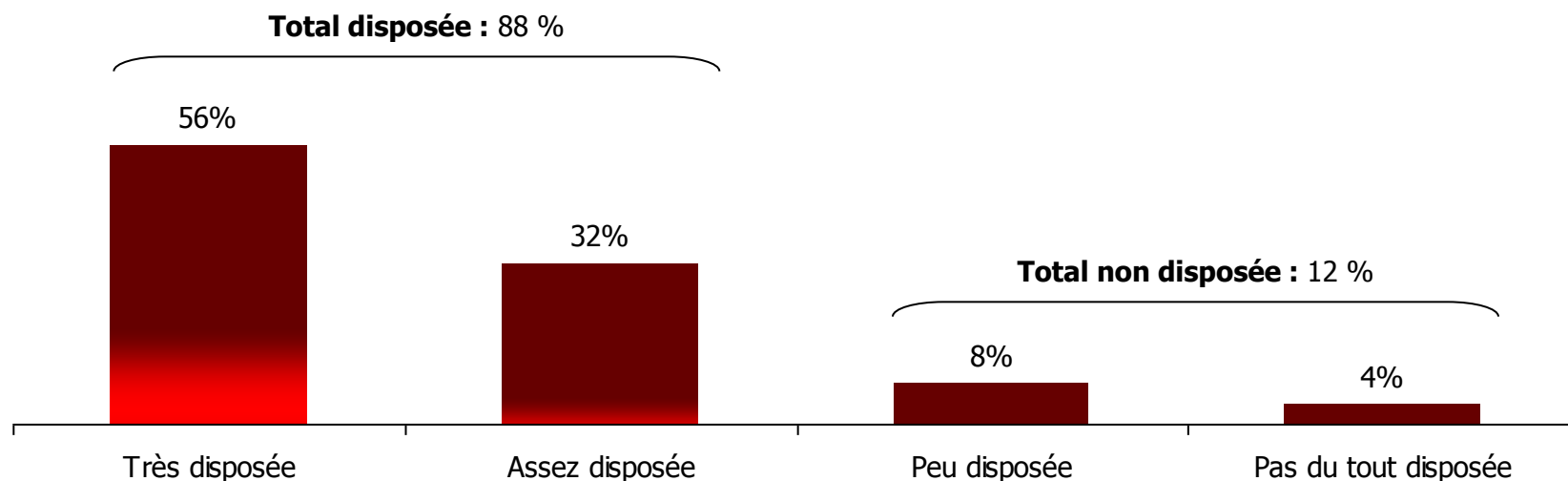
3. Implication auprès des étudiants

3.1. Accueil de stagiaires en entreprises

- La grande majorité (88 %) des dirigeants d'entreprises interrogés seraient disposées à accueillir des étudiants pour une session de stage en entreprise.
- Les dirigeants d'entreprises comptant un plus grand nombre d'employés (100 à 249 employés : 97 %, et 250 employés ou plus : 100 %) sont nettement plus nombreux en proportion à être disposés à accueillir des étudiants pour une session de stage en entreprise.

Q12A. Votre entreprise serait-elle très, assez, peu ou pas du tout disposée à accueillir des étudiants pour une session de stage en entreprise ?

Base : Tous les répondants (n=350)

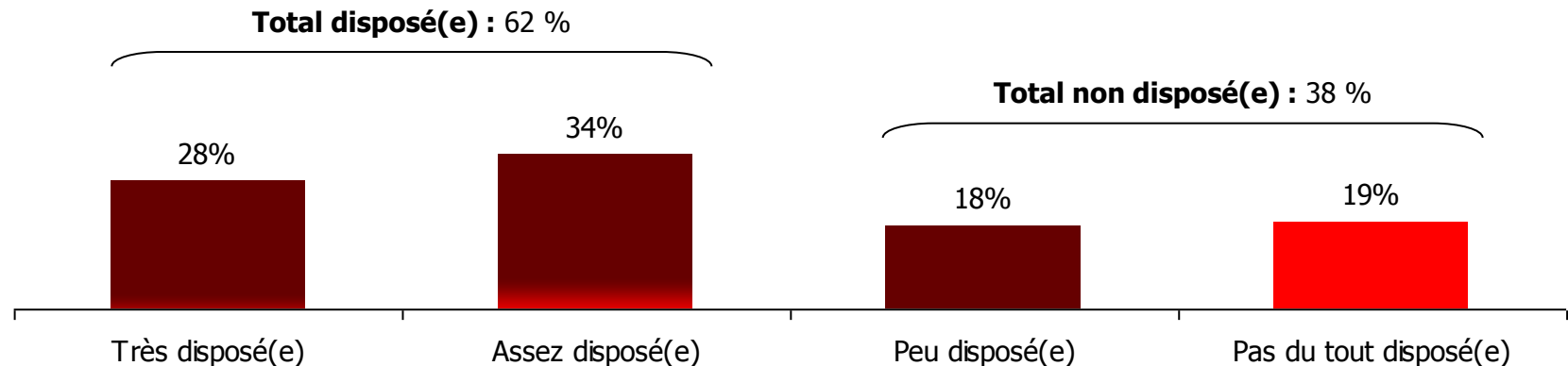


3.2. Témoignages et mentorat auprès d'entrepreneurs potentiels

- Plus de six répondants sur dix (62 %) seraient disposés à offrir des témoignages dans les écoles secondaires et CEGEP ou à agir comme mentor auprès d'entrepreneurs potentiels.
- Il est à noter que les entreprises comptant un plus grand nombre d'employés (250 employés ou plus : 78 %) sont significativement plus nombreuses en proportion à être disposées à offrir leur soutien à des entrepreneurs potentiels.

Q14A. Étant donné que les jeunes n'ont pas nécessairement accès à un modèle d'entrepreneurs dans leur famille ou entourage, veuillez me dire si vous seriez très, assez, peu ou pas du tout disposé(e) à offrir des témoignages dans les écoles secondaires et CEGEP ou à agir comme mentor auprès d'entrepreneurs potentiels?

Base : Tous les répondants (n=350)



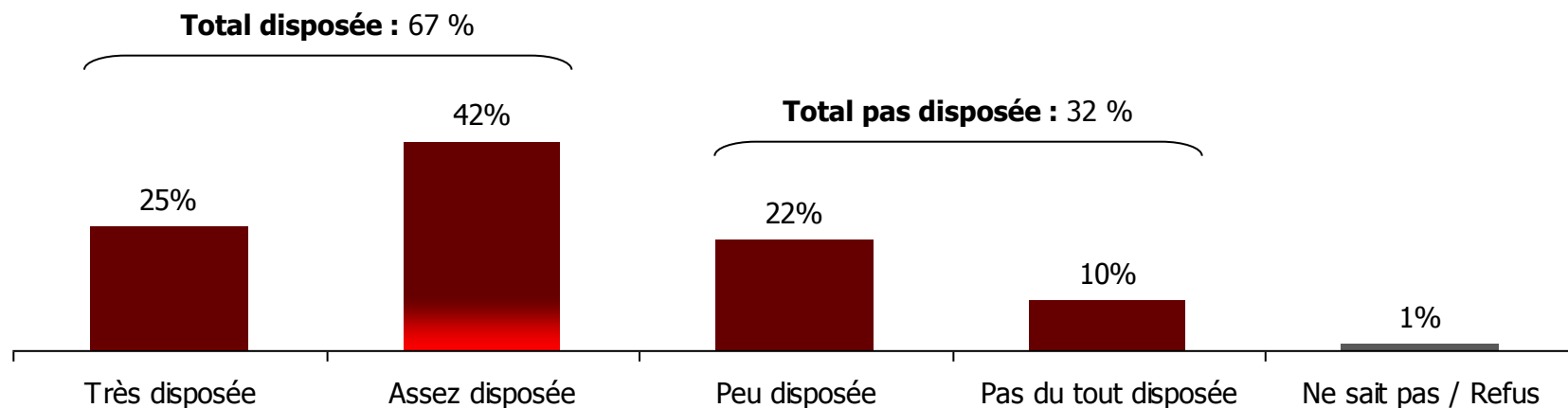
4. Opinion à l'égard des travailleurs immigrants

4.1. Accueil de travailleurs immigrants

- Les deux tiers (67 %) des dirigeants d'entreprises interrogés indiquent être disposés à embaucher des travailleurs immigrants n'ayant jamais encore travaillé au Québec.
- Nous observons que les entreprises comptant un plus grand nombre d'employés (250 employés ou plus : 90 %), celles comptant des employés syndiqués (75 %) et celles de la grande région de Québec (80 %) sont significativement plus nombreuses en proportion à être disposées à l'embauche de ce type de travailleurs.

Q15. Votre entreprise serait-elle très, assez, peu ou pas du tout disposée à embaucher des travailleurs immigrants n'ayant jamais encore travaillé au Québec?

Base : Tous les répondants (n=350)



4.2. Freins à l'accueil de travailleurs immigrants

- Les répondants avouant qu'ils sont peu ou pas du tout disposés à embaucher des travailleurs immigrants n'ayant jamais encore travaillé au Québec indiquent que les principaux freins ou inquiétudes liés à l'embauche de ce type de travailleurs résident surtout dans le manque de connaissance du français et/ou de l'anglais (30 %), le manque de compétence ou de formation (23 %) et le manque de connaissance de la culture québécoise (20 %).
- Le manque d'expérience (12 %), le fait de préférer embaucher des gens de la région (10 %), les craintes quant à la qualité du service à la clientèle (7 %) et le fait que le domaine est trop spécialisé (5 %) sont les autres principaux freins ou inquiétudes liés à l'embauche de travailleurs immigrants.

Q16. Quels sont vos principaux freins ou inquiétudes liés à l'embauche de travailleurs immigrants?

Jusqu'à deux réponses*

Base : Répondants peu ou pas du tout disposés à embaucher des travailleurs immigrants n'ayant jamais encore travaillé au Québec (n=102)

	Total (n=102)
Langue / s'ils ne parlent pas le français et/ou l'anglais	30%
Manque de compétence / de formation	23%
Manque de connaissance de la culture québécoise	20%
Manque d'expérience	12%
Préfère embaucher des gens d'ici	10%
Au niveau du service à la clientèle / selon nos clients	7%
Ils doivent avoir leurs cartes / domaine trop spécialisé	5%
Mentalité	3%
Nous sommes en région	2%
Ne sont pas au courant des conditions de travail du Québec	1%
Possession d'un permis de conduire valide	1%
Grande perte de temps	1%
Difficultés avec leurs disponibilités de travail	1%
Domaine raciste	1%
Avons déjà essayé dans le passé et ça n'a pas fonctionné	1%
Système gouvernemental	1%
Trop compliqué en termes de sécurité	1%
Processus d'obtention des documents de citoyenneté Canadienne est trop long et compliqué	1%
Manque de connaissance des lois du Québec	1%
Lieu d'origine	1%
Aucun / on le fait déjà	4%
Ne sait pas / Refus	3%

* Puisque les répondants avaient la possibilité de donner jusqu'à deux réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

5. Opinion à l'égard des travailleurs d'expérience

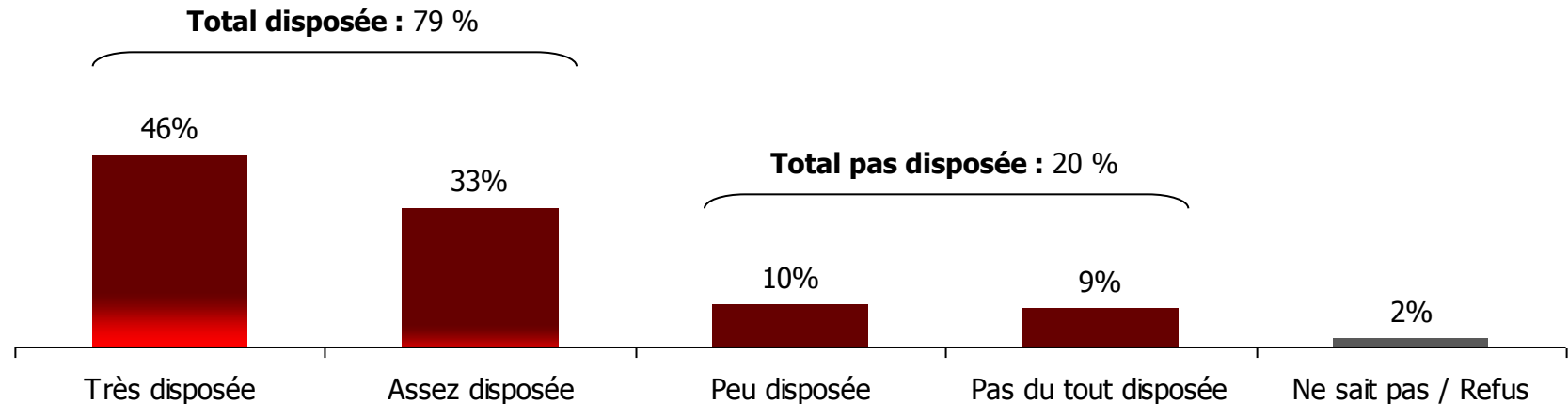
5.1. Intérêt de mesures pour conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs d'expérience

- Pour conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs âgés de 55 ans et plus, la majorité des dirigeants d'entreprises interrogés seraient disposés à réduire le nombre d'heures de travail (79 %).
- Nous observons que les entreprises ne comptant pas d'employés syndiqués (82 %) sont significativement plus nombreuses en proportion à être disposées à réduire les heures de travail des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Q18A. Pour conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs âgés de 55 ans et plus, votre entreprise serait-elle très, assez, peu ou pas du tout disposée à adopter les mesures suivantes chez ce groupe de travailleurs :

Réduire les heures de travail

Base : Tous les répondants (n=350)



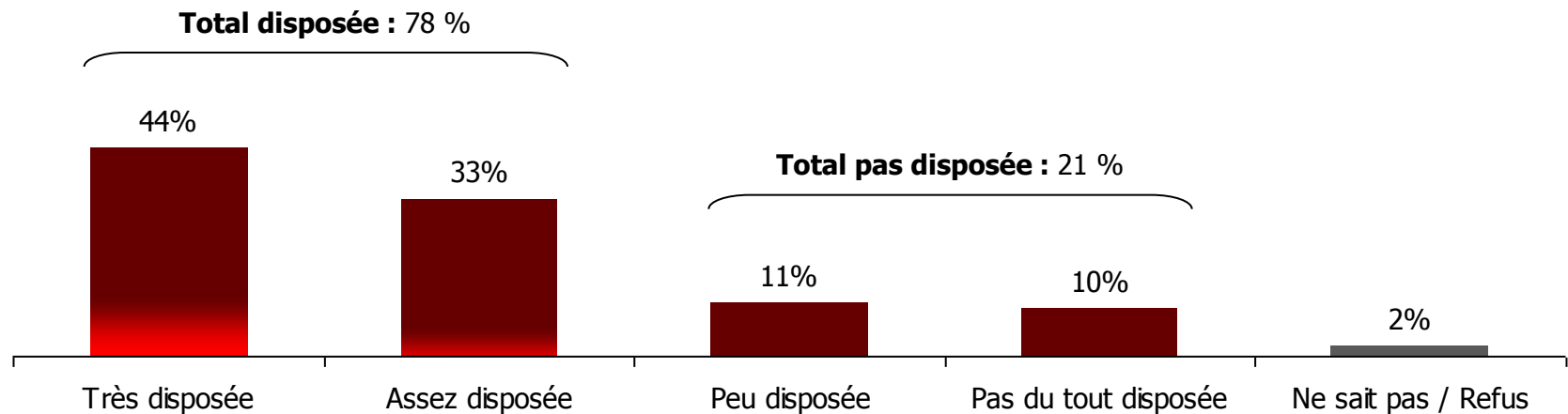
5.1. Intérêt de mesures pour conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs d'expérience (suite)

- Pour conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs âgés de 55 ans et plus, la majorité des dirigeants d'entreprises interrogés seraient disposés à offrir plus de flexibilité au niveau des horaires de travail (78 %).
- Les entreprises ne comptant pas d'employés syndiqués (81 %) sont significativement plus nombreuses en proportion à être disposées à offrir plus de flexibilité au niveau des horaires de travail afin de conserver à l'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Q18B. Pour conserver ou maintenir à l'emploi les travailleurs âgés de 55 ans et plus, votre entreprise serait-elle très, assez, peu ou pas du tout disposée à adopter les mesures suivantes chez ce groupe de travailleurs :

Offrir plus de flexibilité au niveau des horaires de travail

Base : Tous les répondants (n=350)

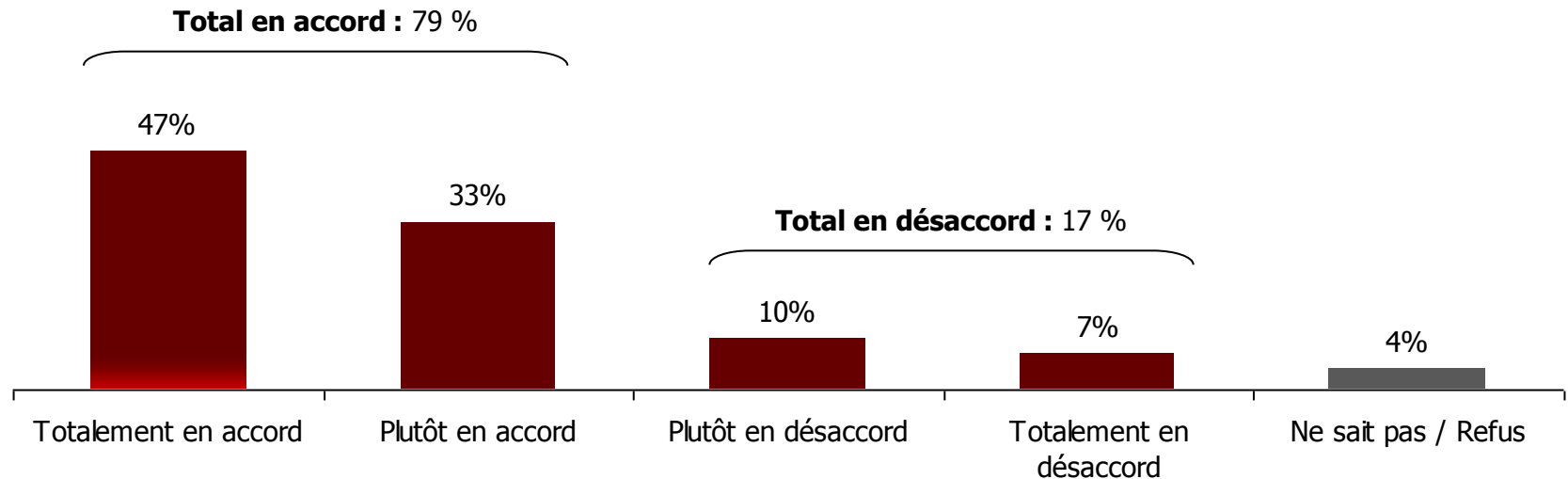


5.2. Niveau d'accord avec divers incitatifs pour encourager les travailleurs d'expérience à travailler plus longtemps

- Huit dirigeants d'entreprises sur dix (79 %) nous indiquent qu'ils seraient en accord pour que les gouvernements fédéral et provincial modifient les régimes de retraite publics afin de procurer des incitatifs pour encourager les personnes d'expérience à travailler plus longtemps.

Q19. Seriez-vous totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord pour que les gouvernements fédéral et provincial modifient les régimes de retraite publics afin de procurer des incitatifs pour encourager les personnes d'expérience à travailler plus longtemps?

Base : Tous les répondants (n=350)

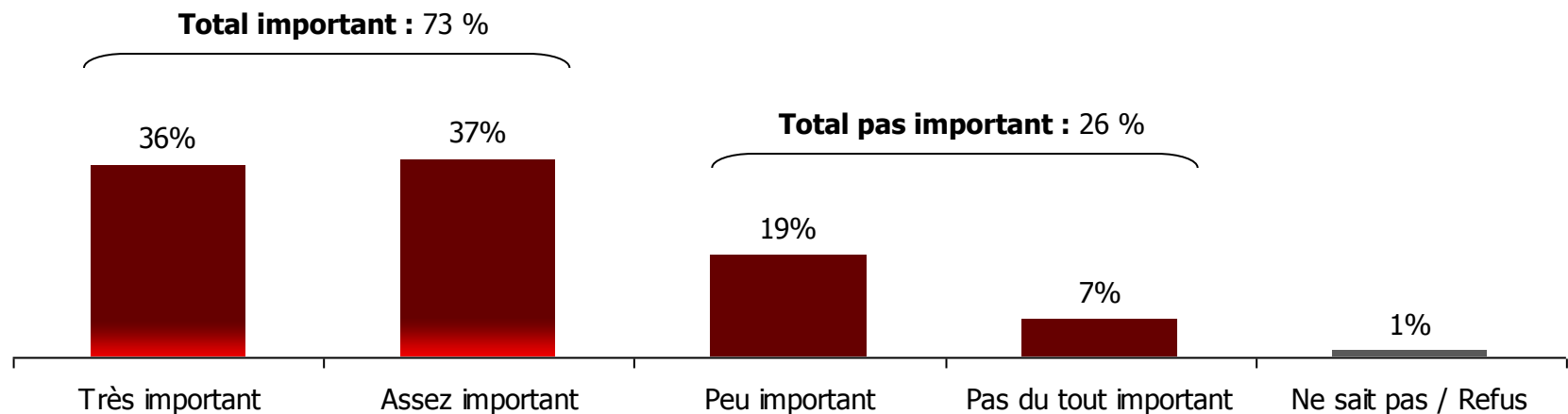


5.3. Importance accordée aux mesures permettant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience

- Une majorité (73 %) des dirigeants d'entreprises jugent que la mise en place de mesures permettant de maintenir en emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus est importante.
- Nous constatons que cette proportion est significativement plus élevée en proportion chez les entreprises à l'extérieur des régions de Montréal et de Québec (78 %).

Q21. La mise en place de mesures afin de permettre de maintenir en emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus est-elle très, assez, peu ou pas du tout importante pour votre entreprise?

Base : Tous les répondants (n=350)



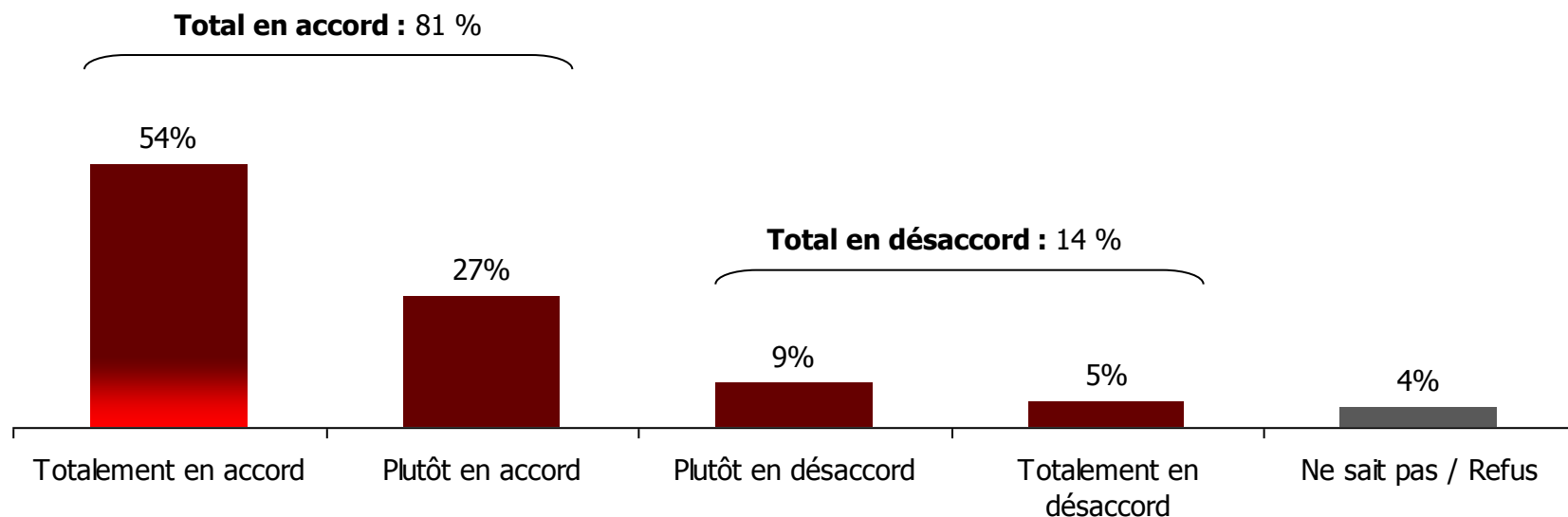
6. Opinion à l'égard du programme d'assurance-emploi et du mode de rémunération du personnel médical

6.1. Niveau d'accord avec la modification de certaines modalités du programme d'assurance-emploi

- La majorité (81 %) des dirigeants d'entreprises interrogés seraient d'accord pour que le gouvernement fédéral modifie certaines modalités du programme d'assurance-emploi pour éviter toute hausse du taux de cotisation des employeurs.

Q22. Seriez-vous totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec le fait que le gouvernement fédéral modifie certaines modalités du programme d'assurance-emploi pour éviter toute hausse du taux de cotisation des employeurs?

Base : Tous les répondants (n=350)



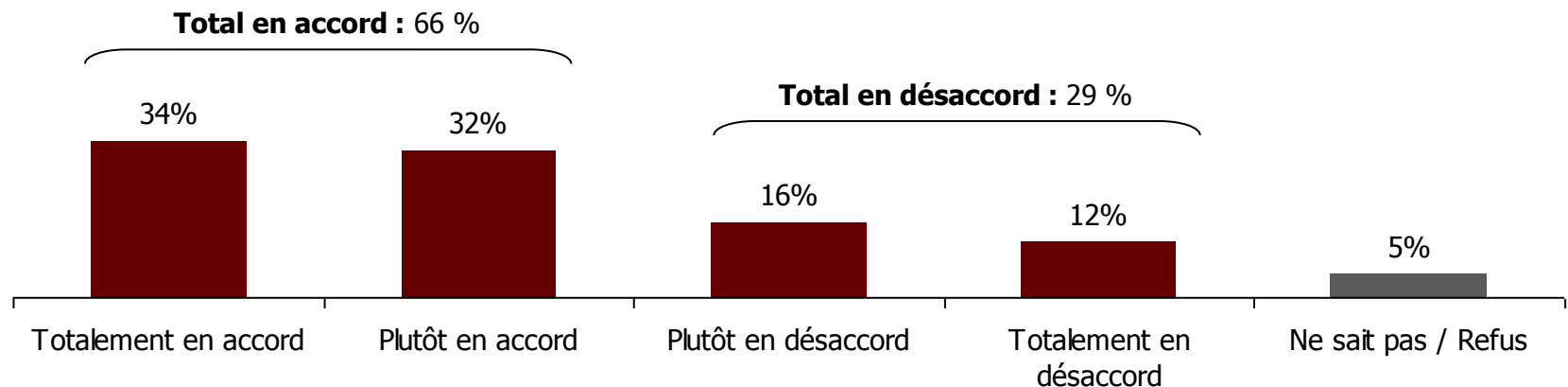
6.2. Niveau d'accord avec différentes options de rémunération du personnel médical

- Les deux tiers (66 %) des dirigeants d'entreprises sont en accord avec la prise en compte de mesures de performance pour déterminer la rémunération du personnel médical.

Q26B. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacune des mesures suivantes en santé?

Il faudrait tenir compte de mesures de performance pour déterminer la rémunération du personnel médical.

Base : Tous les répondants (n=350)



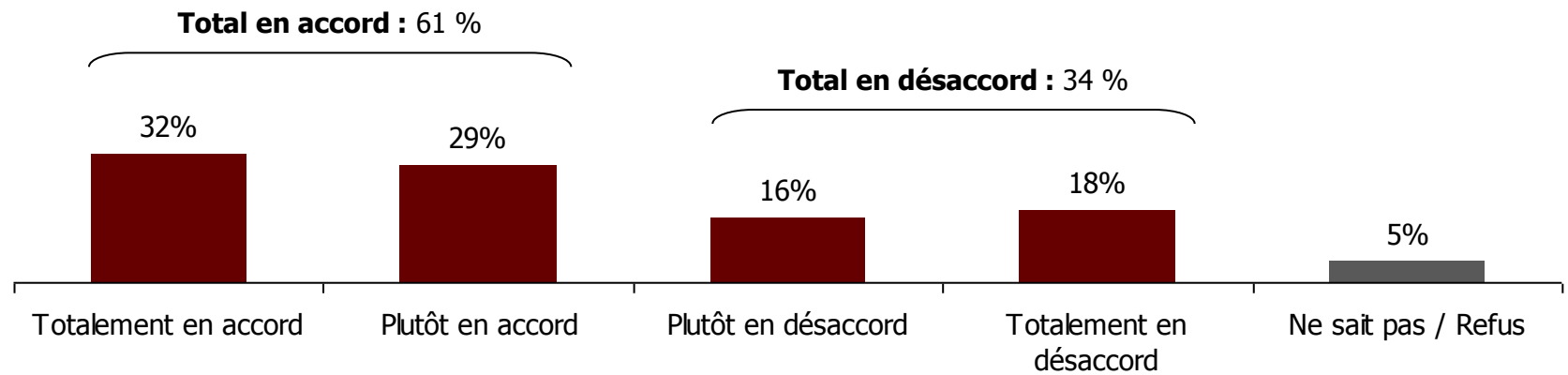
6.2. Niveau d'accord avec différentes options de rémunération du personnel médical (suite)

- Également, 61 % des dirigeants d'entreprises sont en accord avec le fait d'autoriser la possibilité de rémunération additionnelle aux médecins spécialistes dans le secteur privé lorsqu'ils ont atteint leur plafond de rémunération dans le secteur public.
- Cette proportion est également significativement plus élevée en proportion chez les entreprises de la grande région de Québec (79 %).

Q26C. Veuillez me dire si vous êtes totalement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec chacune des mesures suivantes en santé?

Il faudrait autoriser la possibilité de rémunération additionnelle aux médecins spécialistes dans le secteur privé lorsqu'ils ont atteint leur plafond de rémunération dans le secteur public.

Base : Tous les répondants (n=350)



Contact et coordonnées

Pour plus d'information au sujet de cette étude, veuillez contacter :

Arancha Pedraz-Delhaes

Chargée de recherche

apedrazdelhaes@legermarketing.com

514-982-2464