



Sondage auprès des employeurs québécois

Octobre 2016



Contexte et objectifs

Contexte et objectifs

Léger a été mandaté par le Conseil du patronat du Québec pour réaliser une étude auprès des employeurs québécois dans le but de connaître leur opinion à l'égard de plusieurs sujets d'actualité en rapport avec la main-d'œuvre.

Plus particulièrement, les objectifs de l'étude étaient :

- Évaluer les difficultés relatives au recrutement et les besoins en aides gouvernementales;
- Obtenir des informations sur les programmes de formation offerts en entreprise;
- Mesurer l'intérêt à participer au développement et financement de l'offre de formation;
- Obtenir l'opinion des employeurs à l'égard de l'évolution du salaire minimum;
- Évaluer l'offre de mesures de conciliation vie personnelle et vie professionnelle;
- Évaluer les régimes de retraite offerts dans les entreprises;
- Recenser les améliorations à apporter aux différents régimes relatifs aux travailleurs;
- Obtenir l'opinion des employeurs à l'égard du surplus budgétaire québécois.

Approche méthodologique

Méthodologie

Afin d'atteindre les objectifs de recherche, un sondage téléphonique a été réalisé du 7 au 30 septembre 2016 auprès d'un échantillon représentatif de 300 employeurs œuvrant dans des entreprises privées et comptant 10 employés ou plus. Pour être éligibles, les répondants devaient être responsables des ressources humaines dans leur entreprise.

Les quotas suivants, relatifs à la taille de l'entreprise, ont été imposés :

	n=
10 à 99 employés (petites entreprises)	200
100 à 249 employés (moyennes entreprises)	50
250 employés et plus (grandes entreprises)	50

À l'aide des données d'Info Canada, les résultats ont été pondérés en fonction de la taille des entreprises (en nombre d'employés) afin de rendre l'échantillon représentatif de l'ensemble de la population à l'étude.

La marge d'erreur maximale pour un échantillon de 300 répondants est de $\pm 5,7\%$, et ce, 19 fois sur 20.

Notes pour la lecture du rapport :

- 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 arrondis.
- Les résultats présentant des différences statistiquement significatives et pertinentes sont indiqués dans les encadrés à côté 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.
- Dans ce rapport, le terme « petites entreprises » fait référence aux entreprises comptant 99 employés et moins, le terme « moyennes entreprises » fait référence aux entreprises comptant entre 100 et 249 employés, alors que le terme « grandes entreprises » fait référence aux entreprises comptant 250 employés et plus.

Profil des répondants

Profil des répondants (après pondération)

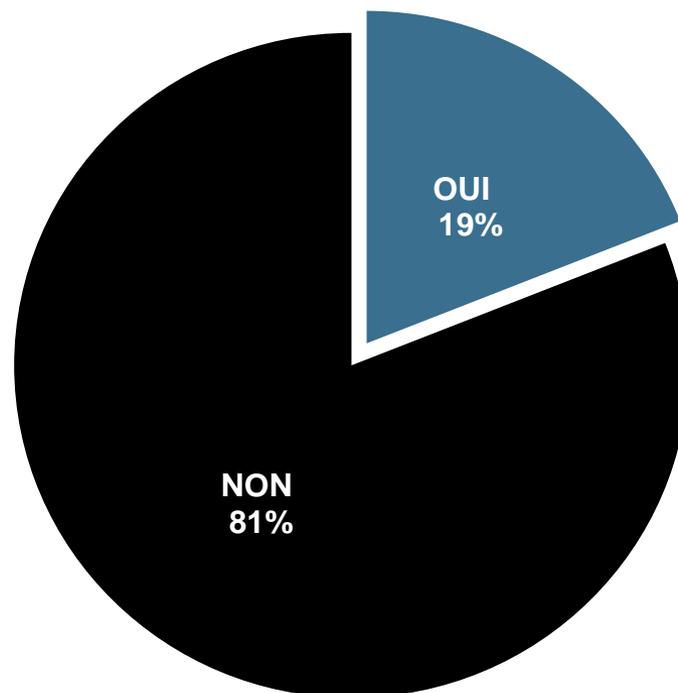
(n=300)	
Taille de l'entreprise	
10 à 24 employés	56%
25 à 99 employés	36%
100 et 249 employés	5%
250 employés et plus	2%
Nombre de personnes en charge des ressources humaines	
Aucune	1%
Une personne	51%
De 2 à 5 personnes	47%
De 6 à 10 personnes	1%
Plus de 10 personnes	1%
Poste occupé par le répondant	
Coordonnateur	3%
Directeur	16%
Directeur général / CEO	7%
Gérant / superviseur	4%
Président	6%
Propriétaire	21%
Vice-président	3%
Autres	40%

(n=300)	
Secteur d'activités	
Fabrication	15%
Commerce de détail	20%
Construction	14%
Services professionnels, techniques et autres	20%
Services professionnels, scientifiques et techniques	6%
Autres services (sauf les administrations publiques)	5%
Soins de santé et assistance sociale	3%
Finance et assurances	2%
Industrie de l'information et industrie culturelle	2%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1%
Services publics	1%
Services d'enseignement	0%
Hébergement, services de restauration et loisirs	14%
Hébergement et services de restauration	8%
Arts, spectacles et loisirs	3%
Services de restauration et débit de boisson	2%
Ressources naturelles, transport de gros	16%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5%
Commerce de gros	4%
Transport et entreposage	4%
Transport par camion	2%
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1%

Syndicalisation

Votre organisation est-elle syndiquée ?

Base : Tous les répondants (n=300)



	Taille de l'entreprise		
	10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
Oui	18%	32%	44%
Non	82%	68%	56%

Résultats détaillés

1. Recrutement et emploi

Les difficultés de recrutement sont une réalité pour les entreprises

- Globalement, 7 entreprises sur 10 indiquent éprouver des difficultés lors du recrutement de la main-d'œuvre, notamment pour les postes les moins qualifiés. Ces difficultés sont d'autant plus présentes pour les moyennes et grandes entreprises. Pour les employeurs, ces obstacles à l'emploi sont avant tout dus à la rareté de la main-d'œuvre et la spécificité des postes qui les rendent difficiles à combler.
- À noter que les défis et préoccupations en termes d'embauche varient en fonction du niveau auquel les entreprises éprouvent des difficultés à recruter de la main-d'œuvre. De la sorte, les entreprises peinant à combler les postes les moins qualifiés sont significativement plus nombreuses à mentionner notamment la rareté de la main d'œuvre, la planification de la relève, ou encore, le niveau de compétences générales de base insuffisant pour justifier leurs problèmes. De même, les entreprises peinant à combler des postes plus qualifiés sont plus nombreuses à avancer, entre autres, la spécificité des postes à pourvoir ainsi que l'inadéquation entre les besoins de l'organisation et les programmes de formation des établissements.
- Parmi toutes les solutions que le gouvernement pourrait instaurer pour épauler les entreprises, des services d'aide à l'emploi et des programmes de formation et de stage avec les établissements sont les deux mesures qui contribueraient le plus à l'atteinte des objectifs de recrutement et gestion de talents.
- Encore une fois, l'aide gouvernementale préconisée par les entreprises varie en fonction du niveau auquel elles éprouvent des difficultés à recruter de la main-d'œuvre. Les entreprises peinant à combler des postes plus qualifiés sont ainsi plus nombreuses à mentionner souhaiter des programmes de formation et de stage avec les établissements et obtenir un plan de gestion de la relève.

Les entreprises ne profitent pas pleinement des bassins de travailleurs

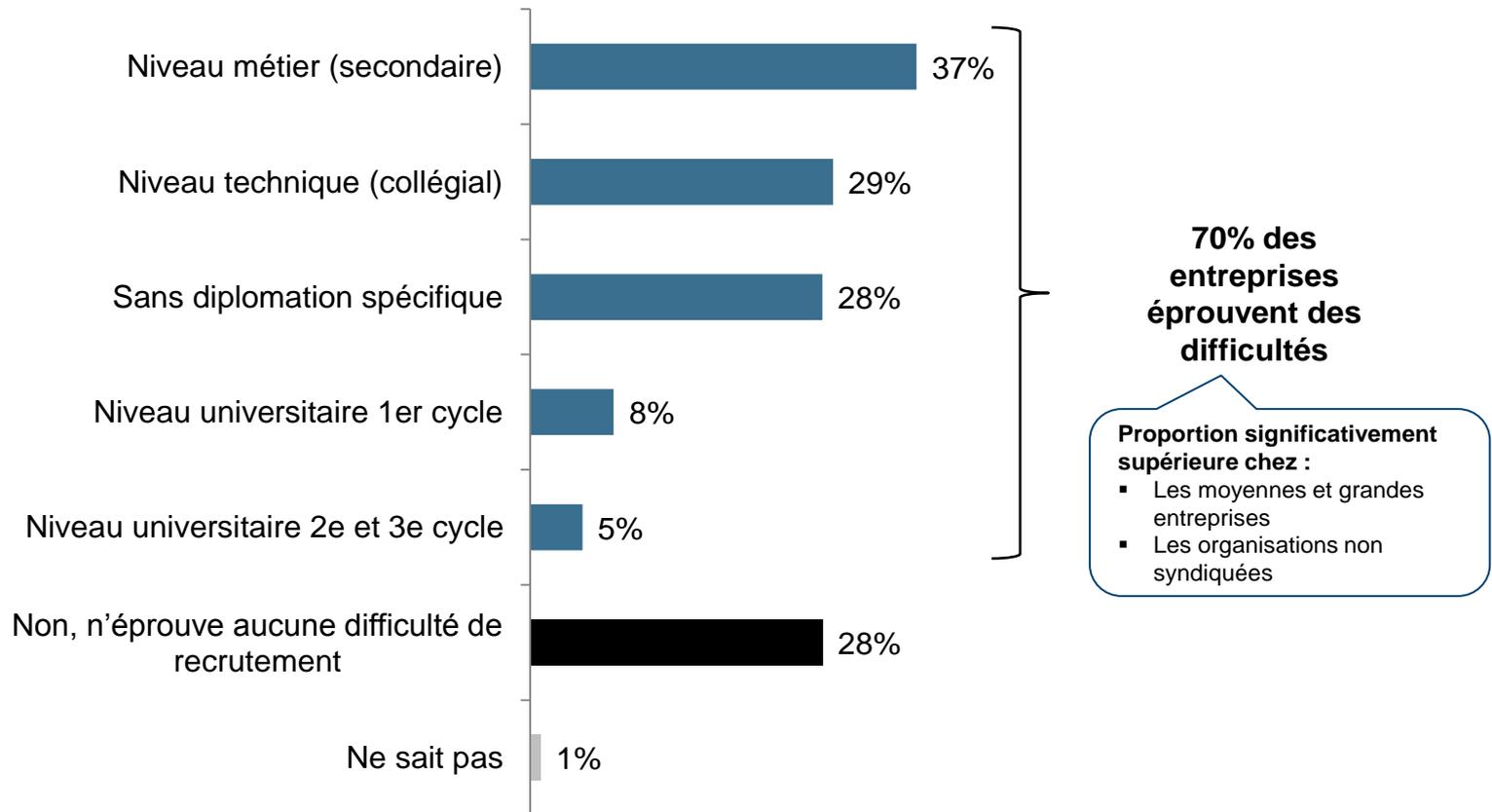
- Près du quart des entreprises sondées ont à leur emploi des immigrants et nouveaux arrivants ainsi que des personnes issues de minorités visibles. Une entreprise sur dix emploie des personnes handicapées et une même proportion des personnes en réinsertion sociale. Seulement 4% des employeurs mentionnent avoir des employés issus de communautés autochtones. Notons que les moyennes et grandes entreprises tendent à embaucher davantage la main-d'œuvre issue des groupes minoritaires.
- Parmi les répondants qui ont présentement des personnes issues de groupes minoritaires à leur emploi, la très grande majorité déclare ne pas avoir d'objectifs, de mesures ou de programmes spécifiques favorisant l'embauche de ce type de main d'œuvre. Également, la grande majorité mentionne être satisfaite de la contribution de ces travailleurs.
- Les employeurs qui n'ont pas de personnes issues de groupes minoritaires à leur emploi ne sont pourtant pas opposés aux personnes issues des groupes minoritaires. Si la formation requise à l'embauche et la communication avec le personnel présentent des obstacles pour respectivement 18% et 16% d'entre eux, la majorité ne voit aucun défi ou préoccupation liés à l'embauche de cette main-d'œuvre.

Difficultés de recrutement pour combler les besoins en main-d'œuvre

Éprouvez-vous des difficultés lors du recrutement pour combler les besoins en main-d'œuvre? Si oui, à quel niveau de qualification?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



Difficultés de recrutement pour combler les besoins en main-d'œuvre – Selon la taille de l'entreprise

Éprouvez-vous des difficultés lors du recrutement pour combler les besoins en main-d'œuvre? Si oui, à quel niveau de qualification?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants

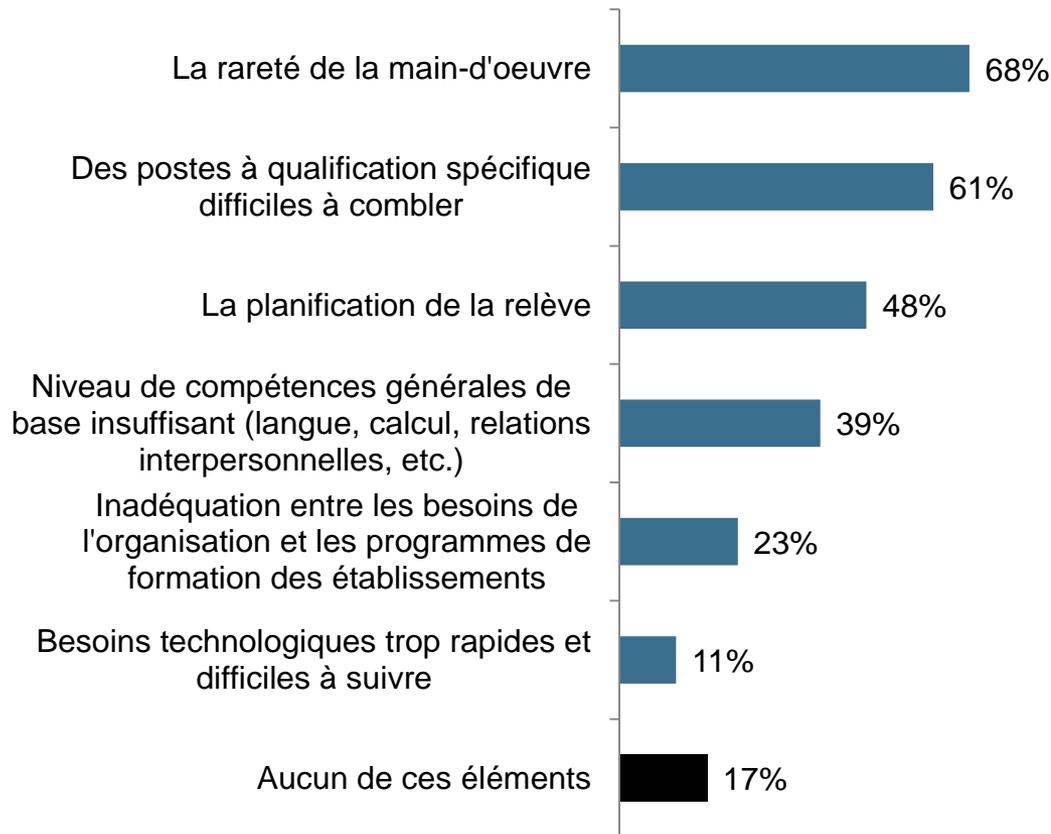
	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
Niveau métier (secondaire)	37%	37%	40%	38%
Niveau technique (collégial)	29%	28%	44%	38%
Sans diplomation spécifique	28%	27%	42%	30%
Niveau universitaire 1er cycle	8%	6%	26%	42%
Niveau universitaire 2e et 3e cycle	5%	5%	12%	12%
Non, n'éprouve aucune difficulté de recrutement	28%	30%	10%	14%
Ne sait pas	1%	2%	0%	0%

Défis et préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre

Parmi les éléments suivants, lesquels représentent des défis ou des préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre dans votre entreprise?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



Les entreprises œuvrant dans le commerce de détail sont significativement plus nombreuses à mentionner la **planification de la relève**, le **niveau de compétence générales de base insuffisant**, des **postes à qualification difficiles à combler** et les **besoins technologiques trop rapides et difficiles à suivre** comme défis et préoccupations. Ces **deux derniers éléments** sont également mentionnés par une **proportion supérieure de moyennes et grandes entreprises**

Défis et préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre (suite)

Parmi les éléments suivants, lesquels représentent des défis ou des préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre dans votre entreprise?

Éprouvez-vous des difficultés lors du recrutement pour combler les besoins en main-d'œuvre? Si oui, à quel niveau de qualification?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

	Total (n=300)	Sans diplomation spécifique (n=90)	Niveau métier (secondaire) (n=113)	Niveau technique (collégial) (n=97)	Niveau universitaire 1er cycle (n=46)	Niveau universitaire 2e et 3e cycle (n=22)**	Non, n'éprouve aucune difficulté de recrutement (n=71)
La rareté de la main-d'oeuvre	68%	84%	85%	84%	82%	89%	24%
Des postes à qualification spécifique difficiles à combler	61%	75%	84%	76%	80%	82%	18%
La planification de la relève	48%	65%	54%	62%	60%	80%	26%
Niveau de compétences générales de base insuffisant (langue, calcul, relations interpersonnelles, etc.)	39%	57%	58%	50%	33%	12%	9%
Inadéquation entre les besoins de l'organisation et les programmes de formation des établissements	23%	31%	28%	37%	30%	22%	8%
Besoins technologiques trop rapides et difficiles à suivre	11%	5%	16%	11%	23%	11%	6%
Aucun de ces éléments	17%	7%	6%	5%	0%	0%	47%
Ne sait pas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%

Défis et préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre – Selon la taille de l'entreprise

Parmi les éléments suivants, lesquels représentent des défis ou des préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre dans votre entreprise?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
La rareté de la main-d'oeuvre	68%	67%	78%	78%
Des postes à qualification spécifique difficiles à combler	61%	60%	78%	78%
La planification de la relève	48%	47%	58%	54%
Niveau de compétences générales de base insuffisant (langue, calcul, relations interpersonnelles, etc.)	39%	39%	42%	26%
Inadéquation entre les besoins de l'organisation et les programmes de formation des établissements	23%	23%	32%	18%
Besoins technologiques trop rapides et difficiles à suivre	11%	10%	22%	26%
Aucun de ces éléments	17%	18%	4%	8%
Ne sait pas	0%	1%	0%	0%

Défis et préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre – Selon le secteur d'activités

Parmi les éléments suivants, lesquels représentent des défis ou des préoccupations en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre dans votre entreprise?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

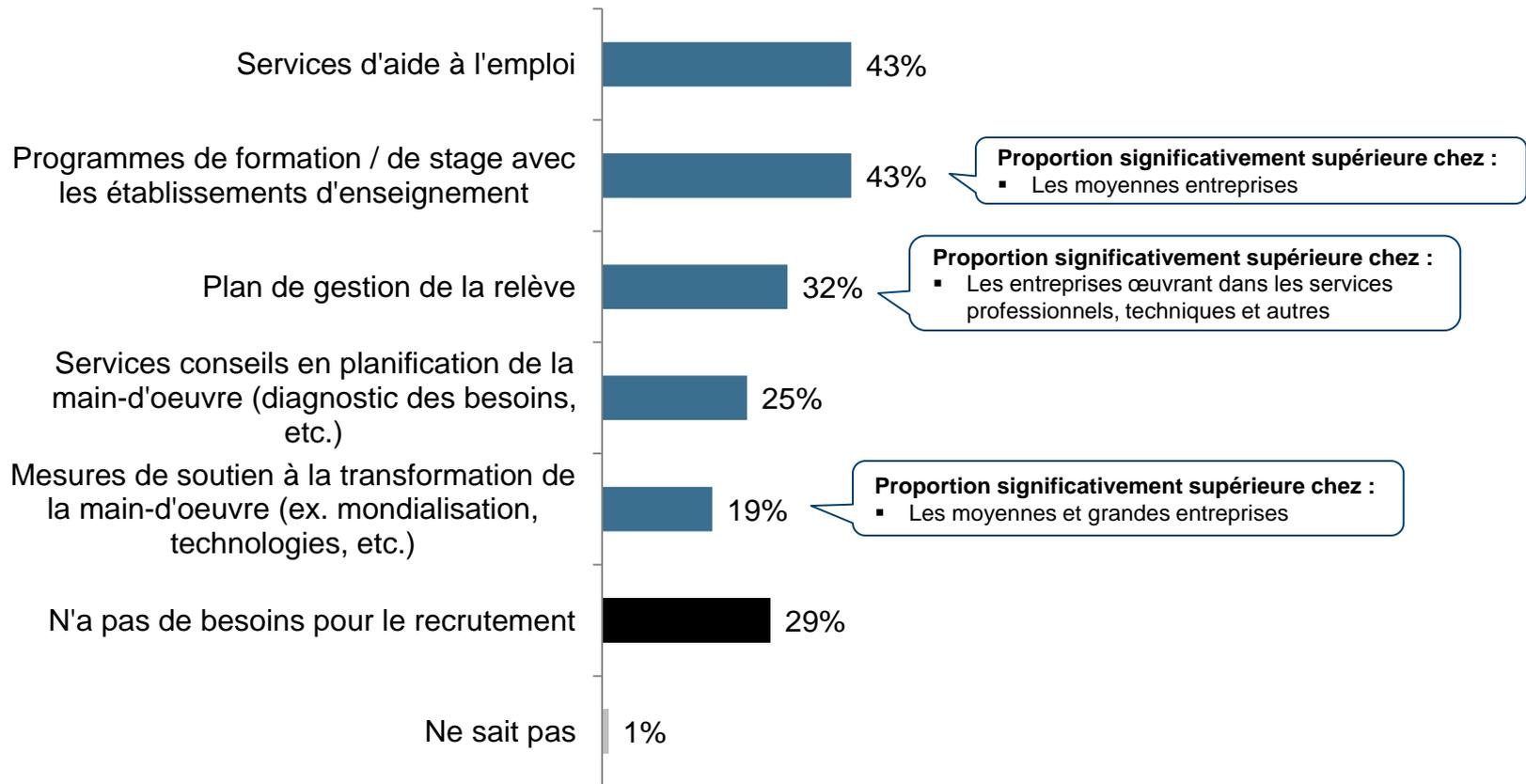
	Total (n=300)	Secteur d'activité de l'entreprise					
		Fabrication (n=56)	Commerce de détail (n=53)	Construction (n=34)	Services professionnels, techniques & autres (n=64)	Hébergement, services de restauration & loisirs (n=37)	Ressources naturelles, transport de gros (n=52)
La rareté de la main-d'oeuvre	68%	66%	68%	64%	73%	65%	69%
Des postes à qualification spécifique difficiles à combler	61%	53%	75%	54%	70%	51%	53%
La planification de la relève	48%	54%	62%	47%	41%	50%	33%
Niveau de compétences générales de base insuffisant (langue, calcul, relations interpersonnelles, etc.)	39%	35%	53%	37%	29%	46%	32%
Inadéquation entre les besoins de l'organisation et les programmes de formation des établissements	23%	23%	27%	11%	31%	14%	27%
Besoins technologiques trop rapides et difficiles à suivre	11%	11%	22%	1%	13%	11%	3%
Aucun de ces éléments	17%	21%	7%	23%	19%	24%	12%
Ne sait pas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%

Aides gouvernementales qui contribueraient à atteindre les objectifs de recrutement et gestion des talents

Quel type d'aide gouvernementale contribuerait le plus à l'atteinte de vos objectifs de recrutement et gestion des talents?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



Aides gouvernementales qui contribueraient à atteindre les objectifs de recrutement et gestion des talents (suite)

Quel type d'aide gouvernementale contribuerait le plus à l'atteinte de vos objectifs de recrutement et gestion des talents?
Éprouvez-vous des difficultés lors du recrutement pour combler les besoins en main-d'œuvre? Si oui, à quel niveau de qualification?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

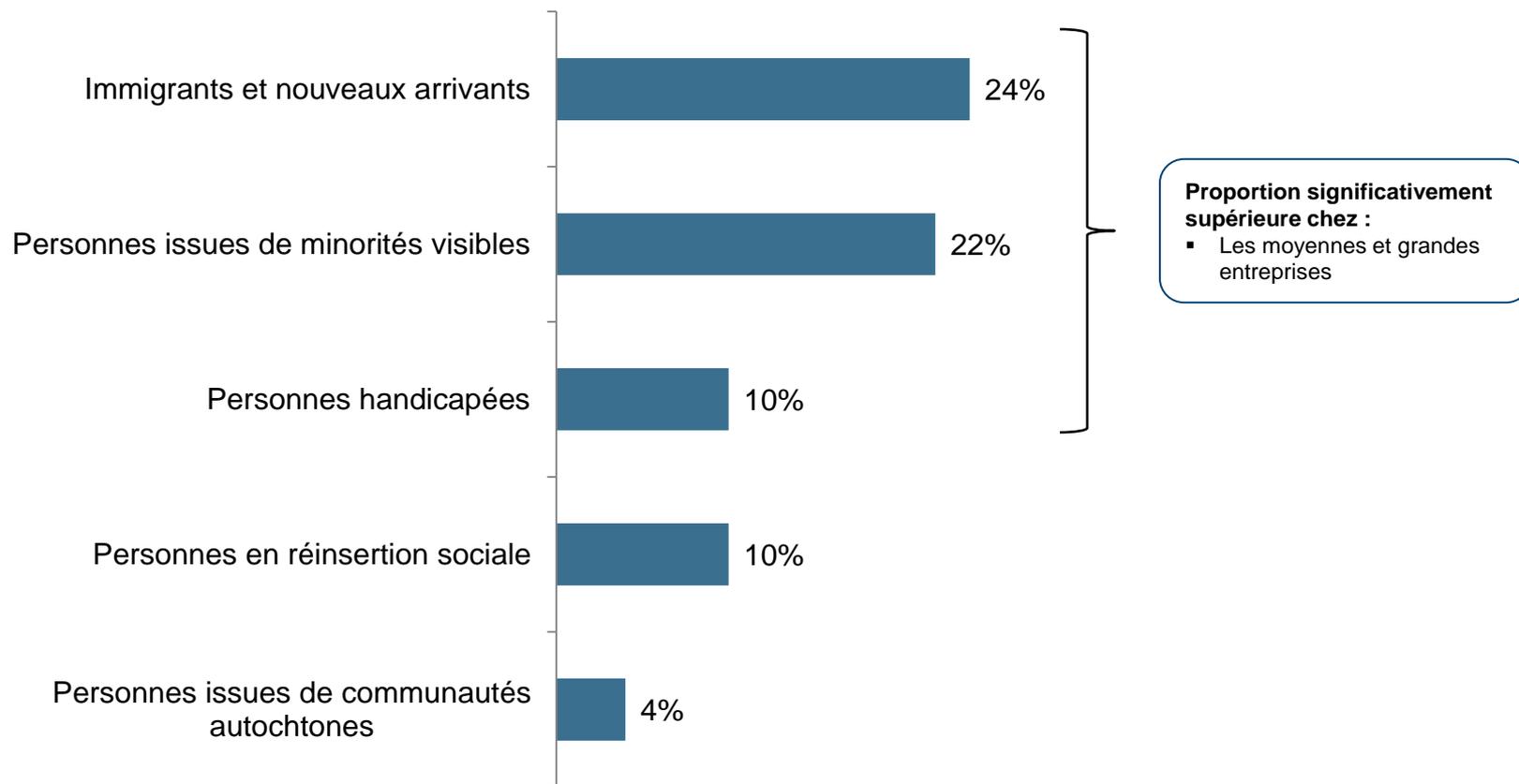
	Total (n=300)	Sans diplomation spécifique (n=90)	Niveau métier (secondaire) (n=113)	Niveau technique (collégial) (n=97)	Niveau universitaire 1er cycle (n=46)	Niveau universitaire 2e et 3e cycle (n=22)**	Non, n'éprouve aucune difficulté de recrutement (n=71)
Services d'aide à l'emploi	43%	45%	59%	48%	41%	42%	22%
Programmes de formation / de stage avec les établissements d'enseignement	43%	50%	51%	50%	62%	70%	24%
Plan de gestion de la relève	32%	34%	37%	39%	67%	50%	14%
Services conseils en planification de la main-d'oeuvre (diagnostic des besoins, etc.)	25%	24%	30%	30%	35%	35%	11%
Mesures de soutien à la transformation de la main-d'oeuvre (ex. mondialisation, technologies, etc.)	19%	20%	24%	29%	22%	40%	3%
N'a pas de besoins pour le recrutement	29%	20%	10%	16%	17%	19%	61%

Emploi de personnes issues de groupes minoritaires

Avez-vous présentement à votre emploi des personnes issues des groupes suivants?

Base : Tous les répondants (n=300)

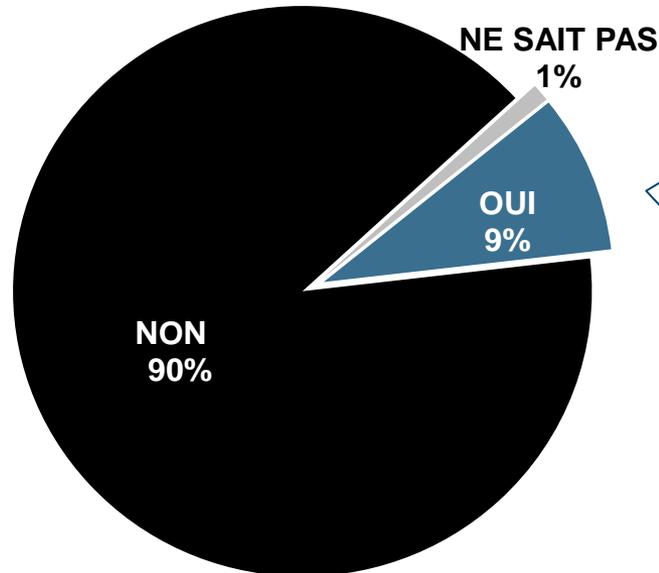
% OUI présentés



Présence d'objectifs, mesures et programmes favorisant l'embauche de main d'œuvre issue de groupes minoritaires

Avez-vous des objectifs, des mesures ou des programmes spécifiques favorisant l'embauche de la main-d'œuvre issue de ces groupes (communautés autochtones, immigrants, personnes handicapées, etc.)?

Base : Les répondants qui ont présentement des personnes issues de groupes minoritaires à leur emploi (n=173)



Proportion significativement supérieure chez :

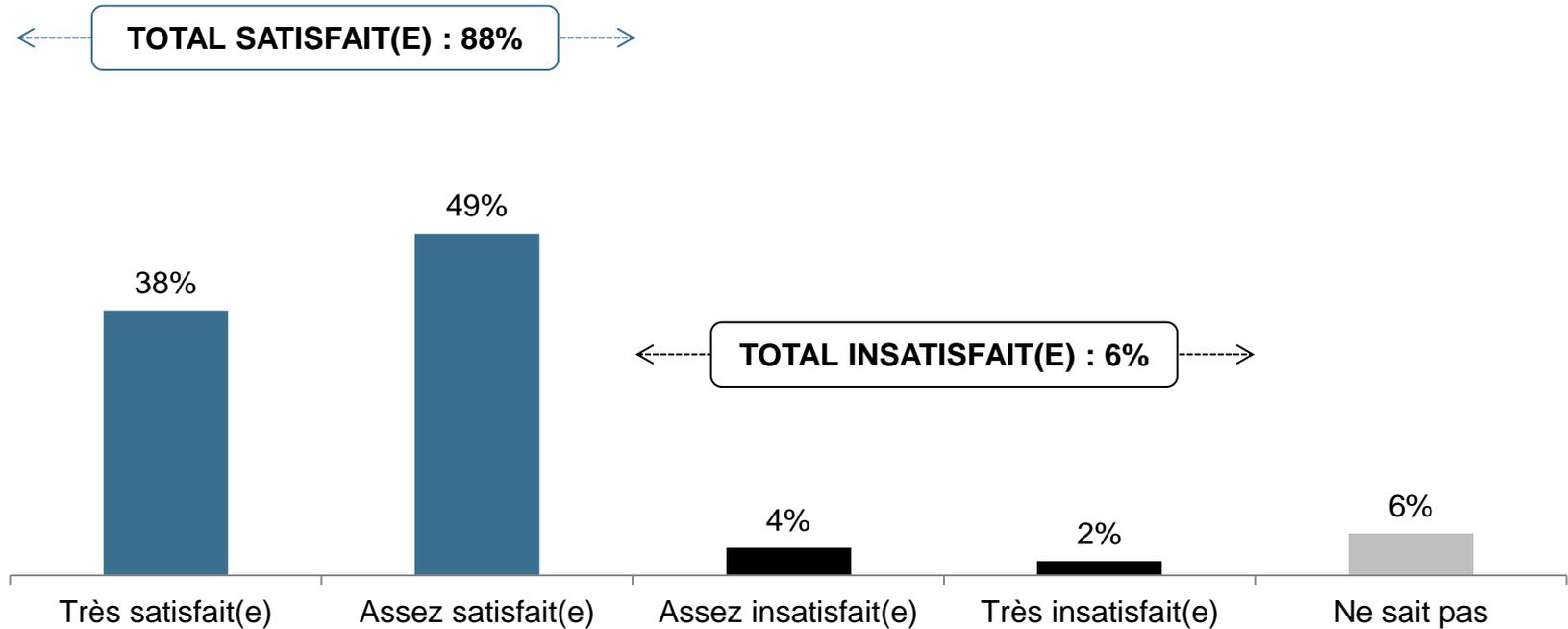
- Les grandes entreprises
- Les entreprises où le directeur ou le vice-président est responsable des ressources humaines

	Taille de l'entreprise		
	10 à 99 employés (n=83)	100 à 249 employés (n=44)	250 employés et plus (n=46)
Oui	7%	14%	33%
Non	92%	86%	67%
Ne sait pas	1%	0%	0%

Satisfaction à l'égard de la contribution de la main d'œuvre issue de groupes minoritaires

Êtes-vous très satisfait(e), assez satisfait(e), assez insatisfait(e) ou très insatisfait(e) de la contribution de la main-d'œuvre issue de ces groupes (communautés autochtones, immigrants, personnes handicapées, etc.)?

Base : Les répondants qui ont présentement des personnes issues de groupes minoritaires à leur emploi (n=173)

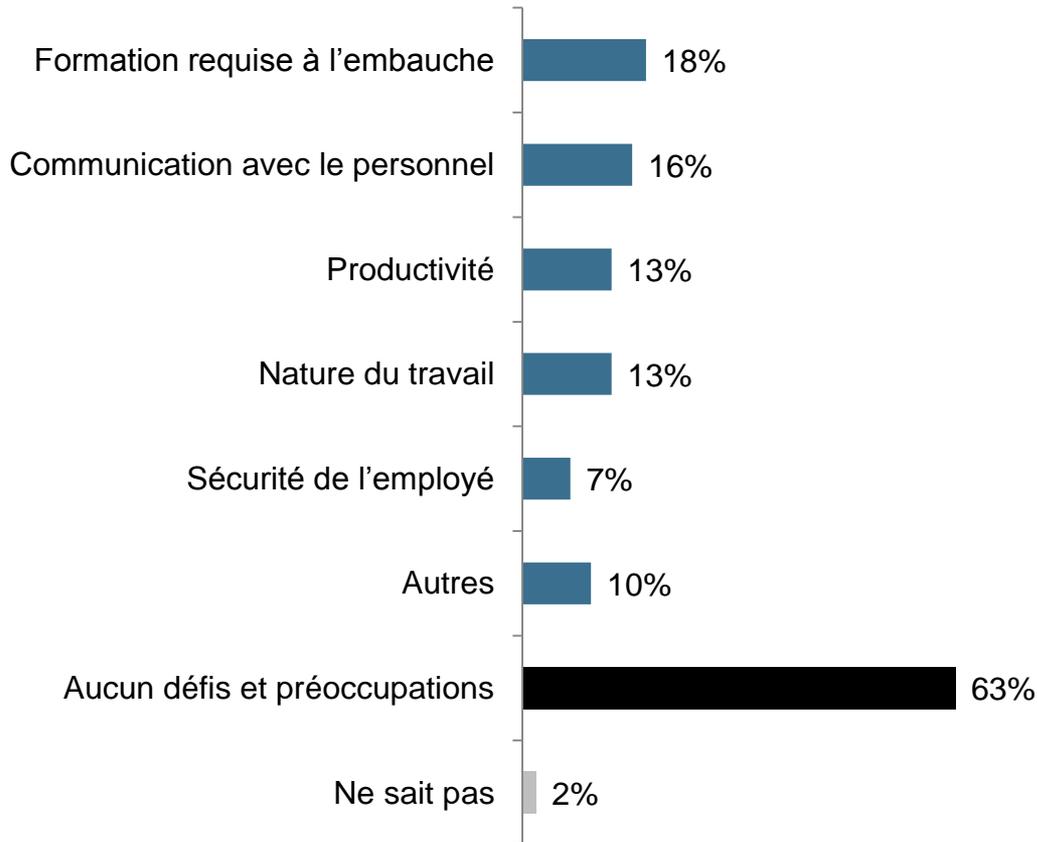


Défis et préoccupations liés à l'embauche de main d'œuvre issue de groupes minoritaires

Quels sont les défis ou préoccupations liés à l'embauche de la main d'œuvre issue de ces groupes (communautés autochtones, immigrants, personnes handicapées, etc.)?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Les répondants qui n'ont pas de personnes issues de groupes minoritaires à leur emploi (n=126)



2. Formation de la main-d'œuvre

Les entreprises sont nombreuses à offrir un programme de formation de la main-d'œuvre

- La formation informelle et l'entraînement à la tâche ainsi que la formation formelle qui ne repose pas sur des programmes gouvernementaux sont les types de formation les plus prisés par les entreprises. Sans surprise, on remarque que les programmes de formation proposés à la main-d'œuvre varient notamment en fonction de la taille des entreprises et du secteur dans lequel celles-ci évoluent.
- Pour plus de la moitié des employeurs, la formation est motivée par plusieurs éléments, parmi lesquels on retrouve principalement l'adaptation des compétences et la productivité. La compétitivité, la rétention du personnel et la pression technologique sont également des motifs importants. Notons encore une fois que les motifs sous-jacents à la formation dépendent notamment du secteur d'activité de l'entreprise, et donc de ses enjeux.

La grande majorité des entreprises n'ont pas eu recours à des programmes d'aide gouvernementale destinée à la formation de la main-d'œuvre au cours des deux dernières années

- Ce résultat est attribuable autant au manque d'intérêt qu'au manque de connaissance de ces programmes. Il convient de souligner que les petites entreprises sont plus nombreuses en proportion à ne pas avoir profité de l'aide gouvernementale alors qu'une proportion significativement supérieure de moyennes et grandes entreprises en ont profité.
- Actuellement, la première source de notoriété des programmes d'aide du gouvernement destinés à la formation de la main-d'œuvre est Emploi Québec.

Les employeurs souhaitent s'impliquer dans le système d'éducation en générant du contenu

- La moitié des entreprises déclarent avoir un intérêt à participer au développement du contenu de la formation professionnelle et technique, mais seulement le quart se disent intéressées à participer à son financement. Le manque de budget arrive par ailleurs au premier rang des raisons qui justifient un désintérêt à l'égard du développement et/ou du financement de la formation professionnelle.

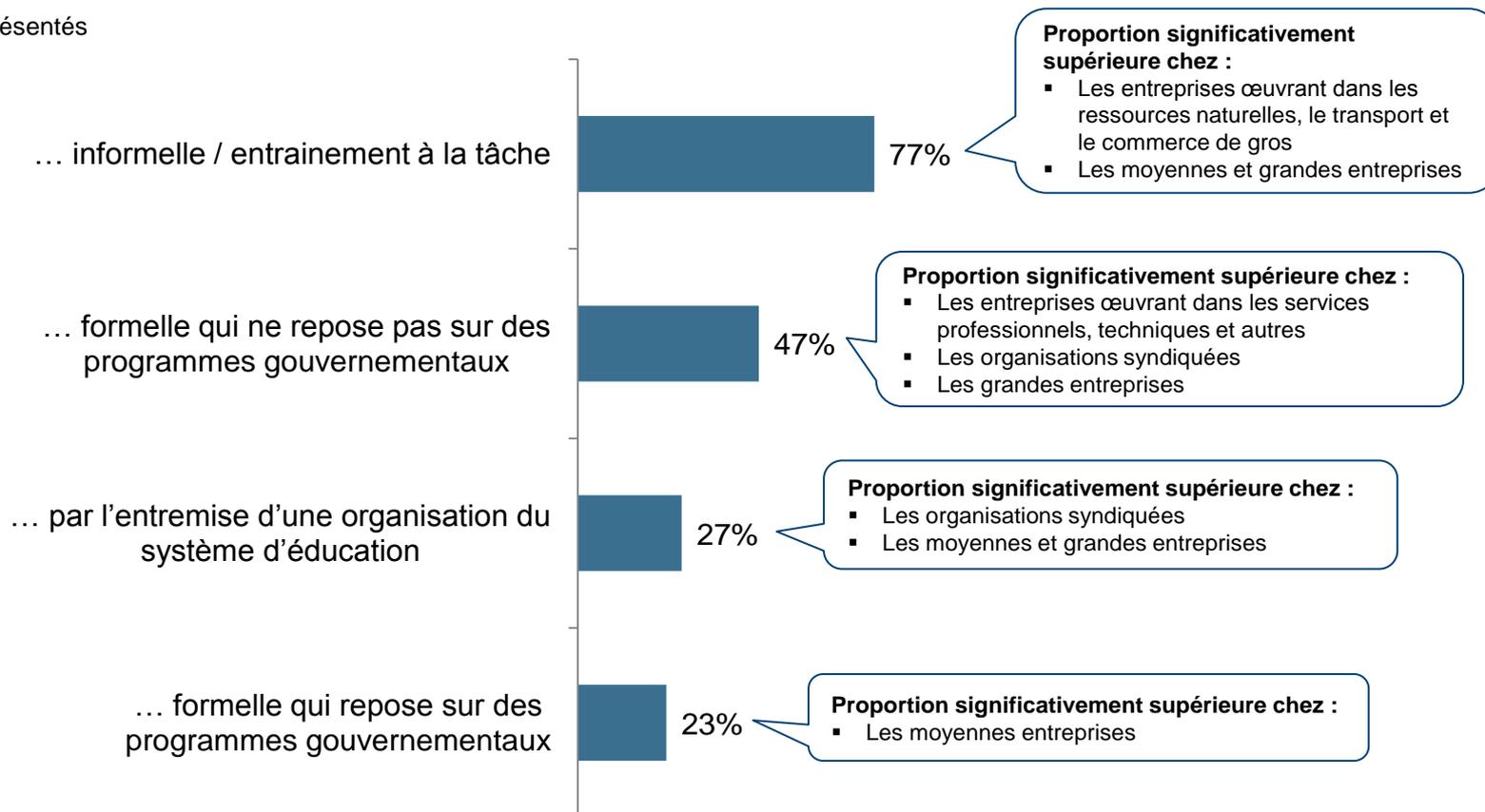
Offre de programmes de formation de la main-d'œuvre

Dans votre organisation, offrez-vous un programme de formation de la main-d'œuvre...

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

% OUI présentés



Offre de programmes de formation de la main-d'œuvre – Selon la taille de l'entreprise

Dans votre organisation, offrez-vous un programme de formation de la main-d'œuvre...

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants

% OUI présentés

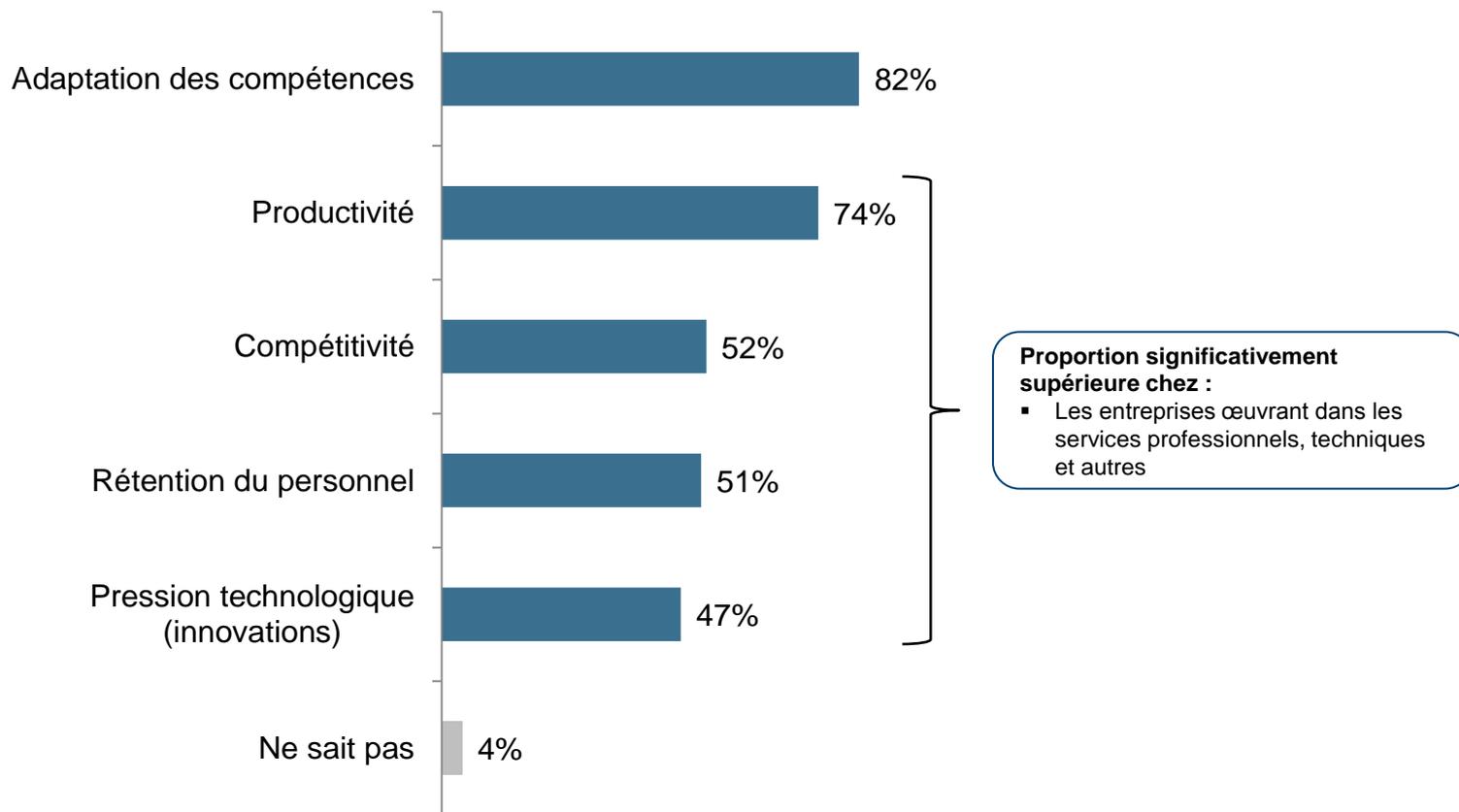
	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
... informelle / entraînement à la tâche	77%	76%	92%	94%
... formelle qui ne repose pas sur des programmes gouvernementaux	47%	45%	60%	78%
... par l'entremise d'une organisation du système d'éducation	27%	25%	48%	54%
... formelle qui repose sur des programmes gouvernementaux	23%	23%	36%	28%

Principales raisons motivant le recours à la formation

Dans votre milieu et pour votre entreprise, quelles sont les principales raisons motivant le recours à la formation?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

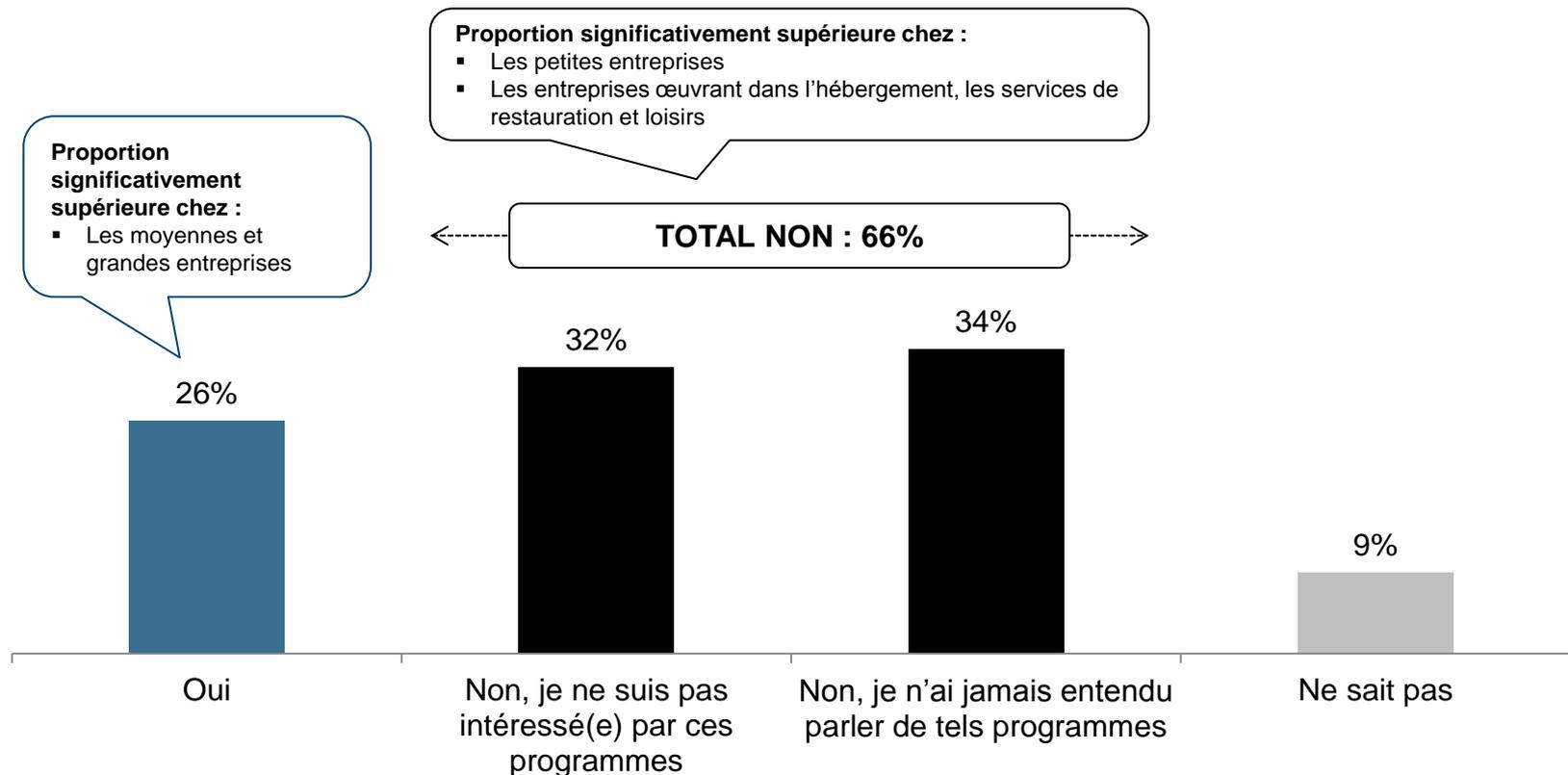
Base : Les répondants qui offrent au moins un programme de formation de la main-d'œuvre dans leur organisation (n=270)



Recours aux programmes d'aide du gouvernement destinés à la formation de la main-d'œuvre

Au cours des deux dernières années, avez-vous eu recours à des programmes d'aide gouvernementale destinée à la formation de la main-d'œuvre (ex. alphabétisation, francisation, apprentissage d'une langue autre que le français, mise à niveau technologique, gestion du changement, etc.) ?

Base : Tous les répondants (n=300)



Recours aux programmes d'aide du gouvernement destinés à la formation de la main-d'œuvre – Selon la taille de l'entreprise

Au cours des deux dernières années, avez-vous eu recours à des programmes d'aide gouvernementale destinée à la formation de la main-d'œuvre (ex. alphabétisation, francisation, apprentissage d'une langue autre que le français, mise à niveau technologique, gestion du changement, etc.) ?

Base : Tous les répondants

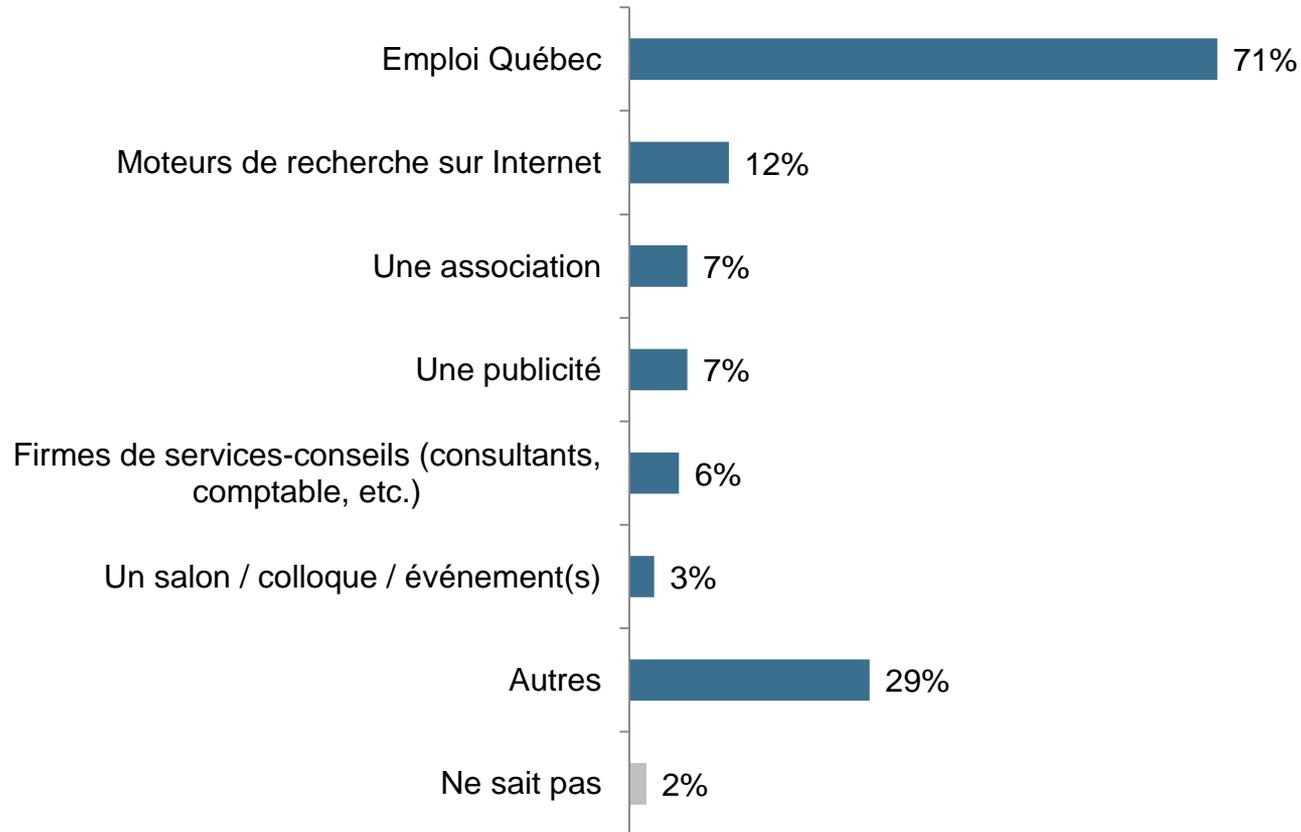
	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
Oui	26%	23%	54%	52%
TOTAL NON	66%	68%	40%	40%
Non, je ne suis pas intéressé(e) par ces programmes	32%	33%	18%	18%
Non, je n'ai jamais entendu parler de tels programmes	34%	34%	22%	22%
Ne sait pas	9%	9%	6%	8%

Sources de notoriété des programmes d'aide du gouvernement destinés à la formation de la main-d'œuvre

Comment avez-vous entendu parler des programmes d'aide gouvernementale destinée à la formation de la main-d'œuvre?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Les répondants qui ont eu recours à de l'aide gouvernementale destinée à la formation de la main-d'œuvre au cours des deux dernières années (n=100)

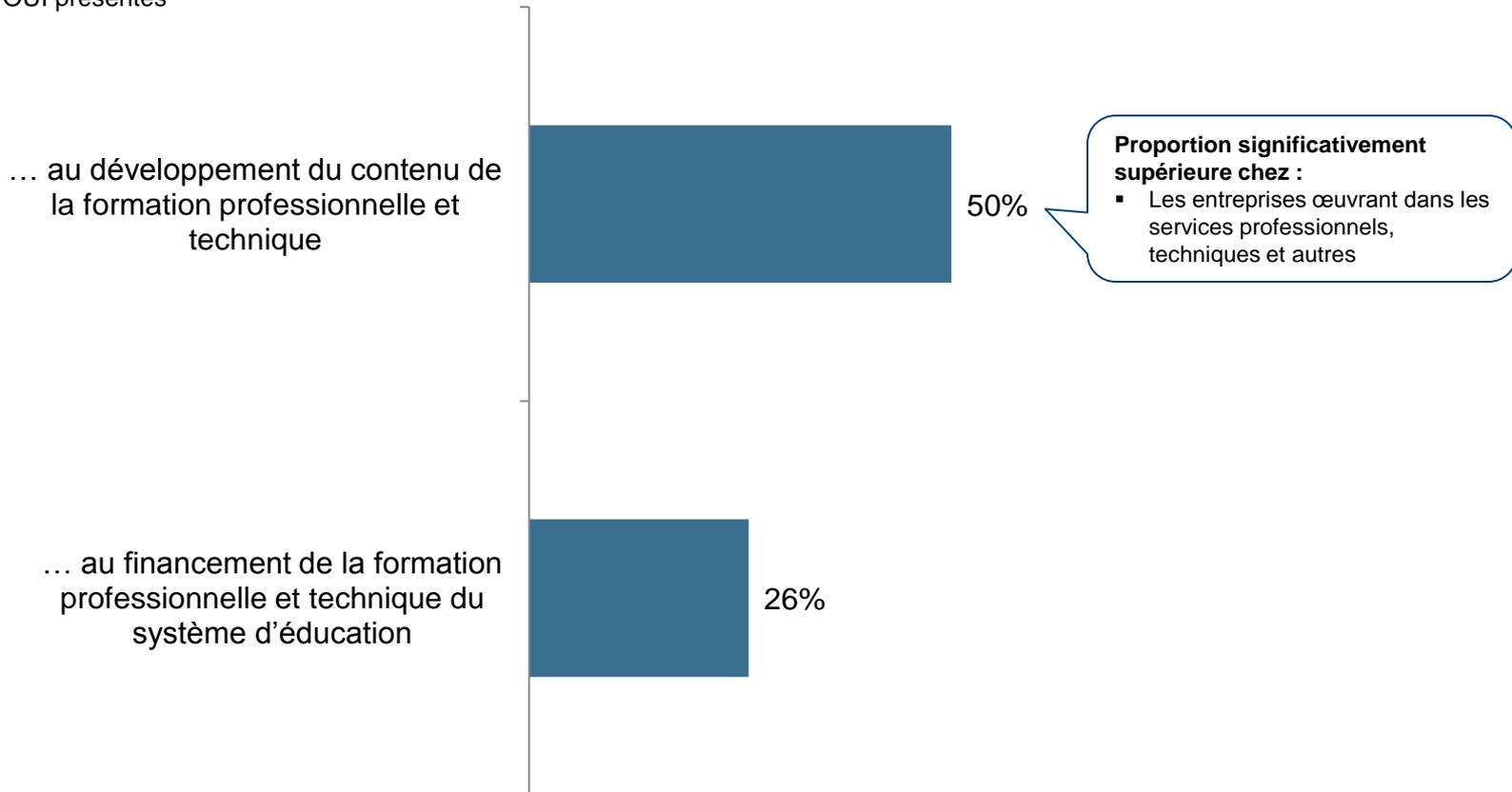


Intérêt à participer au développement et au financement de la formation professionnelle et technique

Certains pays comme l'Allemagne et la Suisse ont mis en place des modèles de formation impliquant les employeurs au système d'éducation (ex. système DUAL). L'employeur s'implique ainsi financièrement, mais également dans le développement du contenu de la formation professionnelle et technique. Votre entreprise serait-elle intéressée à participer...

Base : Tous les répondants (n=300)

% OUI présentés



Raisons qui expliquent le désintérêt des entreprises à développer et financer la formation professionnelle

Pour quelle(s) raison(s) dites-vous que votre entreprise ne serait pas intéressée à participer au financement de la formation professionnelle et technique / au développement du contenu de la formation professionnelle et technique / au financement et développement de la formation professionnelle et technique ?

MENTIONS SPONTANÉES - PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Les répondants dont l'entreprise ne serait pas intéressée à participer au financement et/ou au développement de la formation professionnelle (n=195)

	Total (n=195)	Financement (n=70)	Développement (n=10)**	Financement et développement (n=115)
Manque de budget / Ça nous coûterait trop cher / On se considère déjà assez taxé / imposé / on cotise déjà suffisamment comme ça / Ce n'est pas à notre entreprise de payer pour ça	29%	58%	0%	14%
La formation se donne à l'interne uniquement	13%	15%	12%	12%
Ça ne nous concerne pas / nous n'en avons pas besoin (sans précision)	11%	4%	0%	16%
Nous n'avons pas besoin de personnel (hautement) qualifié / Nous ne rencontrons pas de problèmes au niveau du recrutement	10%	2%	3%	14%
Manque de temps	7%	0%	53%	7%
Notre entreprise est trop petite	6%	10%	0%	5%
Nous avons d'autres priorités (disponibilité, la rétention de notre main-d'œuvre, etc.)	5%	6%	12%	4%
La formation n'est pas de notre ressort / Le personnel qu'on engage est déjà formé	5%	2%	3%	6%
Ça ne donnerait rien / je ne vois pas quels avantages ça apporterait à notre entreprise	4%	6%	0%	3%
Roulement de personnel fréquent	3%	2%	16%	2%
Processus trop lourd / compliqué	3%	0%	0%	5%
Nous cotisons déjà pour un autre système de formation	2%	1%	0%	3%
Nous avons déjà essayé et ça n'a pas été concluant	2%	0%	0%	3%
Je ne prends pas ce type de décision / il faut s'adresser au siège social / aux propriétaires	2%	0%	3%	2%
On manque d'informations sur le sujet	1%	2%	0%	1%
Ce qui compte c'est le contenu de la formation / la qualité	1%	0%	0%	1%
Autres	2%	2%	0%	1%

3. Salaire minimum

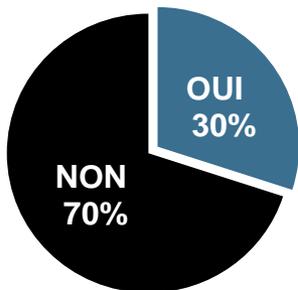
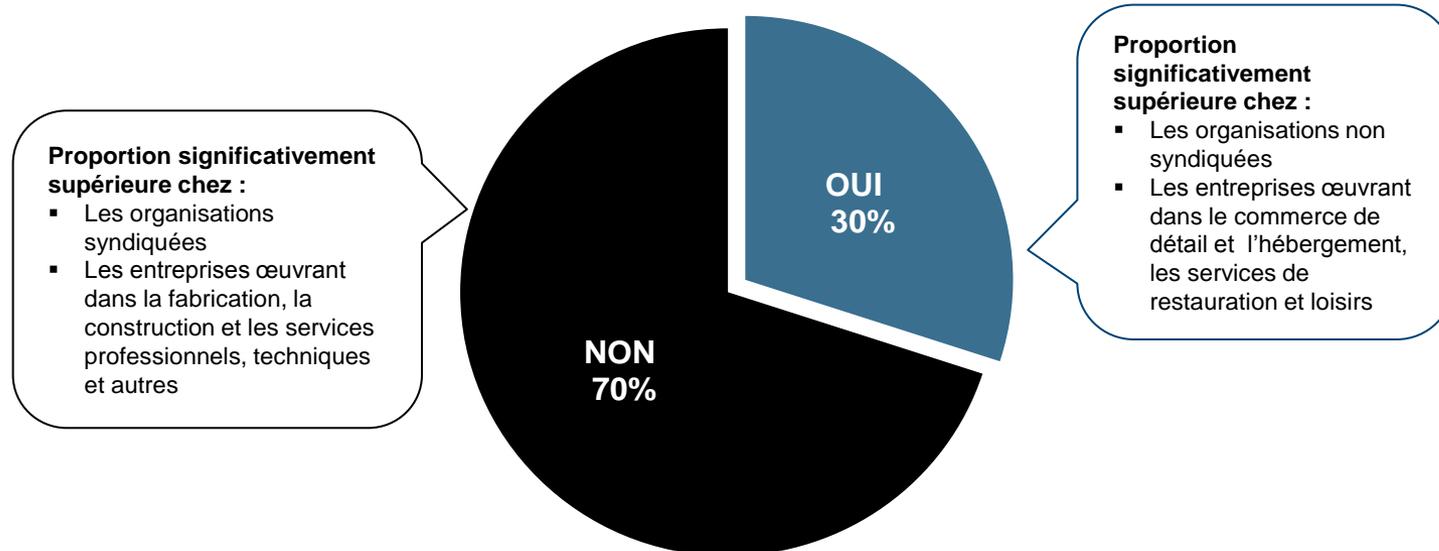
Les changements apportés au salaire minimum touchent une majorité d'entreprises

- Trois entreprises sur dix déclarent employer de la main-d'œuvre au salaire minimum. La proportion est significativement plus élevée chez les organisations qui ne sont pas syndiquées.
- Les entreprises semblent être frileuses à tout changement concernant le salaire minimum. En effet, plus de la moitié des répondants sont en faveur d'une augmentation annuelle minimum en proportion du salaire médian, comme cela est déjà le cas actuellement. De même, près de 41% des répondants prévoient des conséquences négatives, notamment une augmentation des prix et tarifs, un ajustement de l'ensemble des échelles salariales de l'entreprise et des mises à pied, dans le cas où le salaire minimum serait rehaussé à 15\$ de l'heure.

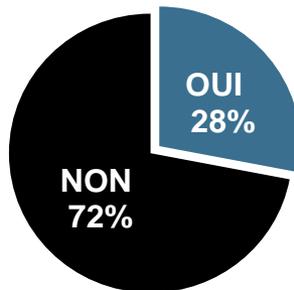
Entreprises comptant des employés travaillant au salaire minimum

Y-a-t-il des employés travaillant au salaire minimum dans votre entreprise (à temps plein ou à temps partiel)?

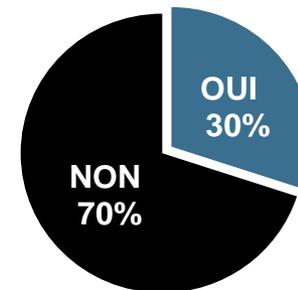
Base : Tous les répondants (n=300)



10 à 99 employés
(n=200)



100 à 249 employés
(n=50)



250 employés et plus
(n=50)

Entreprises comptant des employés travaillant au salaire minimum – Selon le secteur d'activités

Y-a-t-il des employés travaillant au salaire minimum dans votre entreprise (à temps plein ou à temps partiel)?

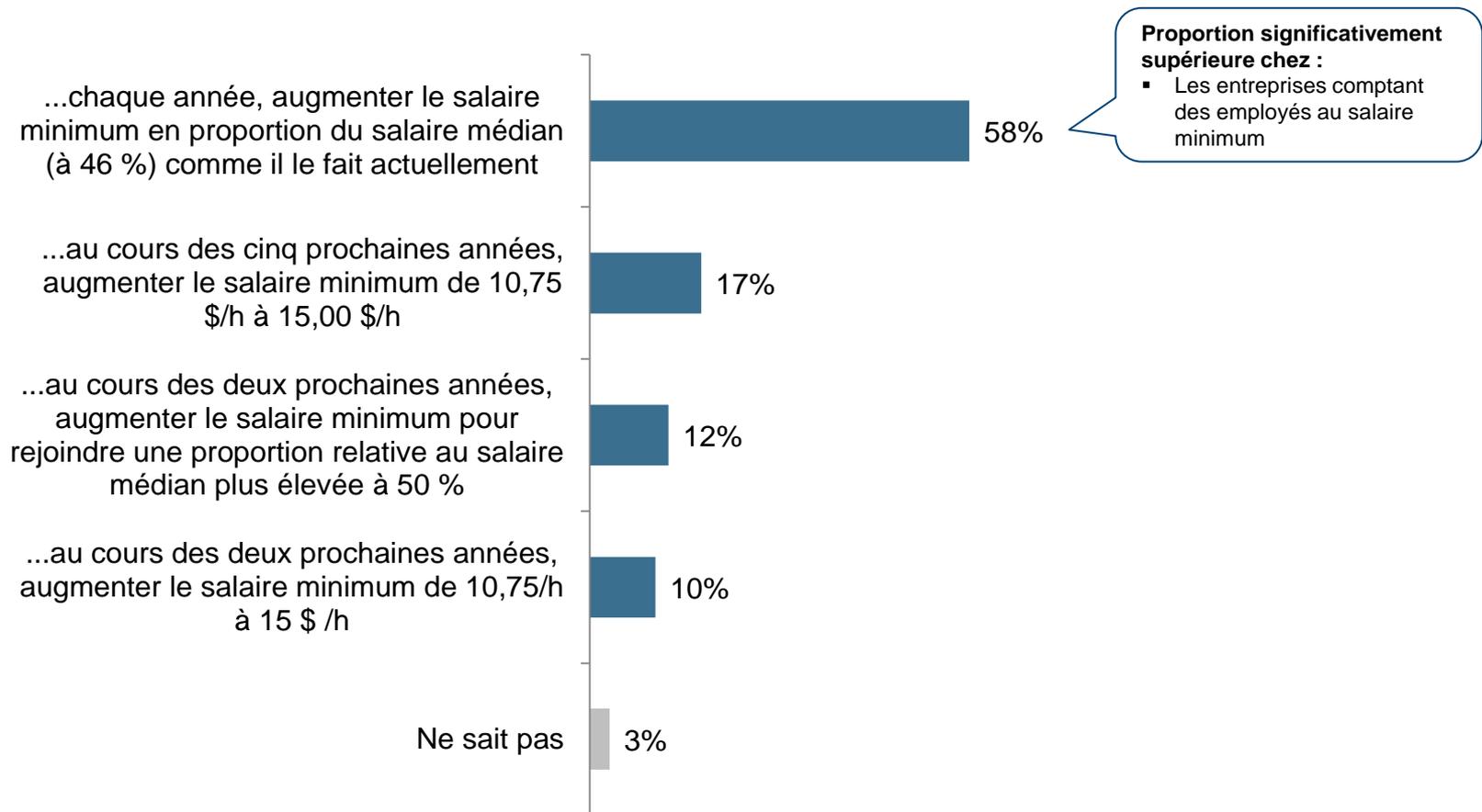
Base : Tous les répondants

	Total (n=300)	Secteur d'activité de l'entreprise					
		Fabrication (n=56)	Commerce de détail (n=53)	Construction (n=34)	Services professionnels, techniques & autres (n=64)	Hébergement, services de restauration & loisirs (n=37)	Ressources naturelles, transport de gros (n=52)
Oui	30%	11%	56%	4%	15%	65%	23%
Non	70%	89%	44%	96%	85%	35%	77%

Opinion quant à l'augmentation du salaire minimum

Que vous ayez des employés travaillant au salaire minimum ou non dans votre organisation, lequel des énoncés suivants représente le mieux votre opinion? Le gouvernement devrait...

Base : Tous les répondants (n=300)



Opinion quant à l'augmentation du salaire minimum (suite)

Que vous ayez des employés travaillant au salaire minimum ou non dans votre organisation, lequel des énoncés suivants représente le mieux votre opinion? Le gouvernement devrait...

Y-a-t-il des employés travaillant au salaire minimum dans votre entreprise (à temps plein ou à temps partiel)?

Base : Tous les répondants

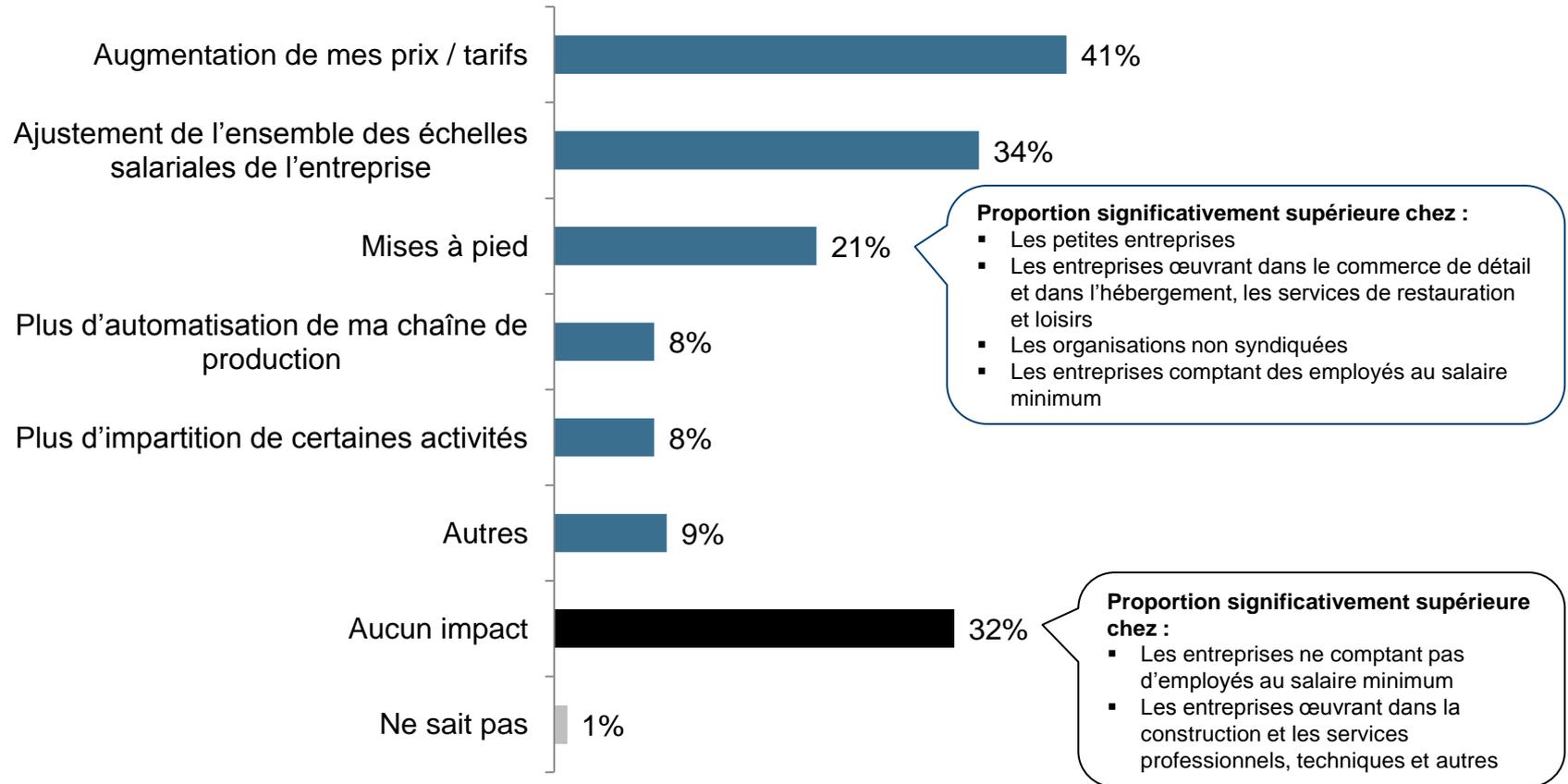
	Total (n=300)	Entreprises ayant des employés au salaire minimum (n=88)	Entreprises n'ayant pas d'employés au salaire minimum (n=212)
...chaque année, augmenter le salaire minimum en proportion du salaire médian (à 46 %) comme il le fait actuellement	58%	68%	53%
...au cours des cinq prochaines années, augmenter le salaire minimum de 10,75/h à 15 \$/h	17%	10%	20%
...au cours des deux prochaines années, augmenter le salaire minimum pour rejoindre une proportion relative au salaire médian plus élevée à 50 %	12%	9%	13%
...au cours des deux prochaines années, augmenter le salaire minimum de 10,75/h à 15 \$ /h	10%	6%	11%
Ne sait pas	3%	7%	2%

Impacts de l'augmentation du salaire minimum à 15\$ / heure

À votre avis, quels seraient les impacts les plus importants pour votre entreprise si le salaire minimum était augmenté à 15 \$ / heure ?

JUSQU'À DEUX MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



Impacts de l'augmentation du salaire minimum à 15\$ / heure (suite)

À votre avis, quels seraient les impacts les plus importants pour votre entreprise si le salaire minimum était augmenté à 15 \$ / heure ?

Y-a-t-il des employés travaillant au salaire minimum dans votre entreprise (à temps plein ou à temps partiel)?

JUSQU'À DEUX MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants

	Total (n=300)	Entreprises ayant des employés au salaire minimum (n=88)	Entreprises n'ayant pas d'employés au salaire minimum (n=212)
Augmentation de mes prix / tarifs	41%	62%	32%
Ajustement de l'ensemble des échelles salariales de l'entreprise	34%	35%	34%
Mises à pied	21%	40%	13%
Plus d'automatisation de ma chaîne de production	8%	9%	7%
Plus d'impartition de certaines activités	8%	10%	7%

4. Mesures de conciliation travail et vie personnelle

Les employeurs offrent des mesures de conciliation travail et vie personnelle et croient aux bénéfices

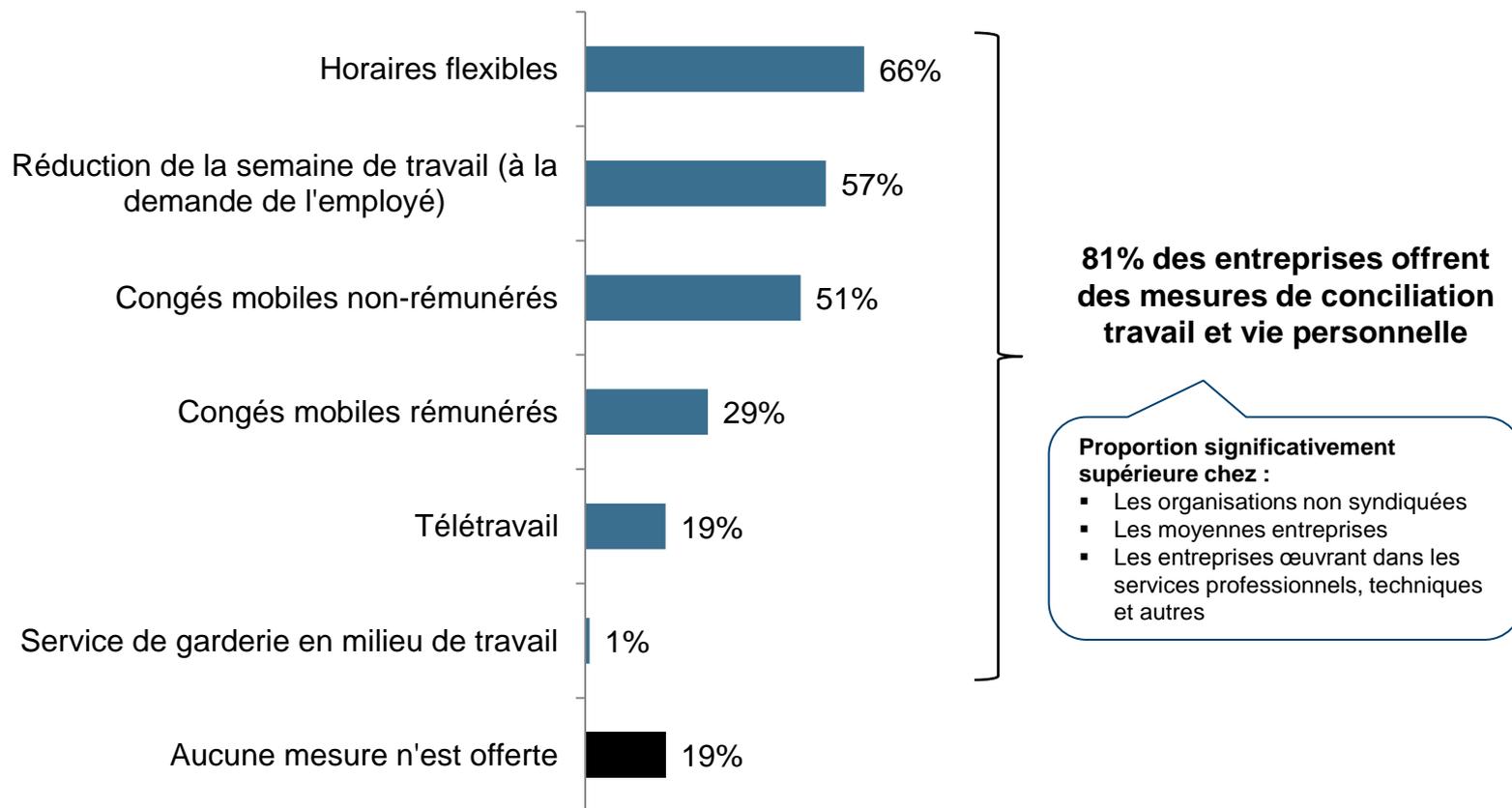
- Environ 4 entreprises sur 5 offrent des mesures qui permettent à leurs employés de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. La majorité de ces entreprises offrent, entre autres, des horaires flexibles, une réduction de la semaine de travail à la demande de l'employé et des congés mobiles non rémunérés.
- Pour bon nombre d'entreprises, et notamment celles qui proposent ce type de mesures, offrir des mesures de conciliation travail et vie personnelle constitue un investissement sur le long terme puisque cela permet notamment de mieux attirer et retenir le personnel ainsi que d'obtenir une plus grande productivité du temps de travail.
- Il convient de souligner que deux entreprises sur dix ne voit aucun avantage à mettre en place des mesures de conciliation.

Offre de mesures de conciliation travail/vie personnelle

Votre entreprise offre-t-elle les mesures de conciliation travail-vie personnelle suivantes aux employés?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

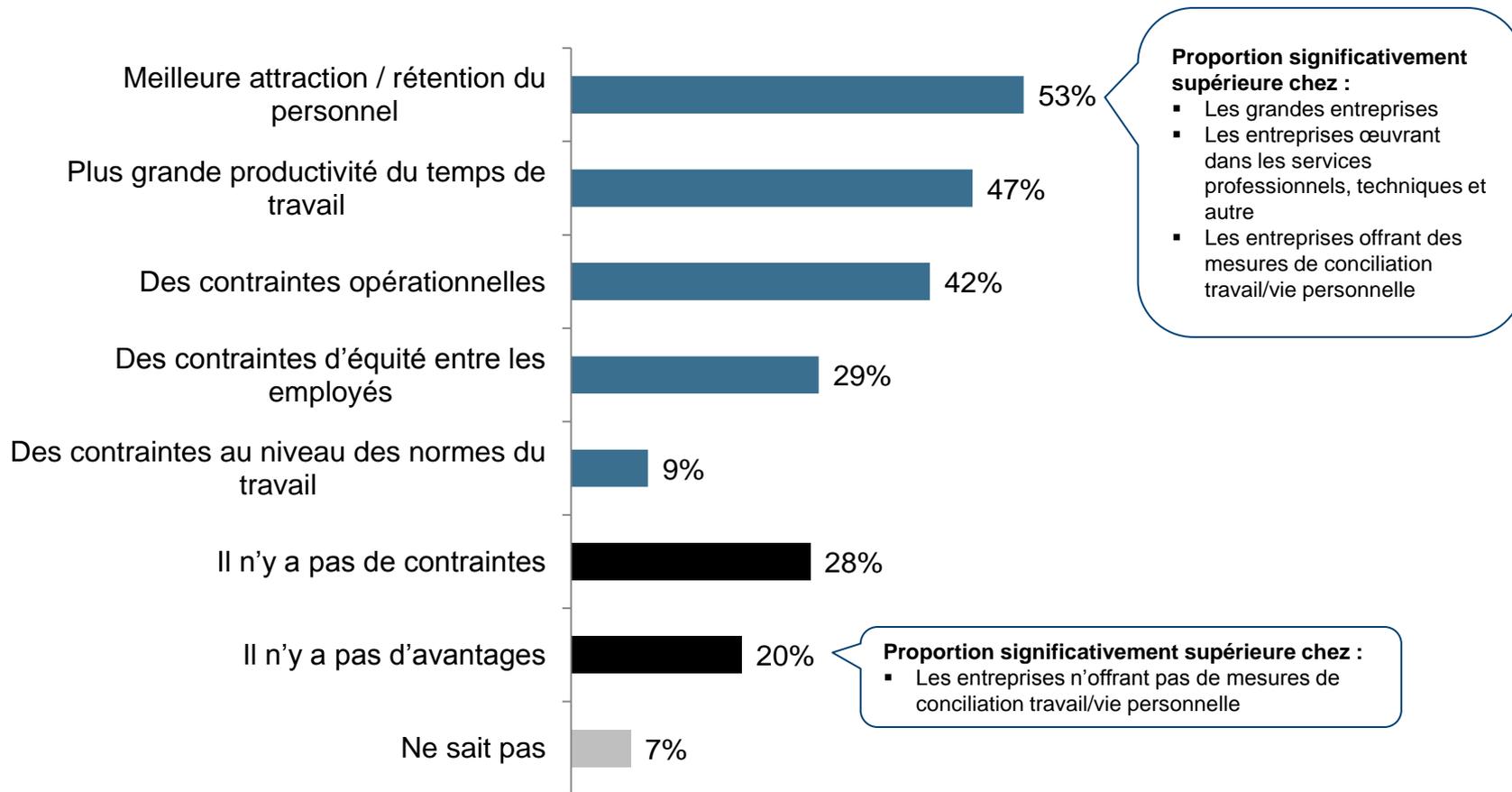


Avantages et inconvénients associés aux mesures de conciliation travail/vie personnelle

Quels sont, selon vous, les principaux avantages ou inconvénients associés aux mesures de conciliation travail-vie personnelle?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



5. Régimes de retraite

Les résultats sont polarisés en ce qui a trait aux régimes de retraite

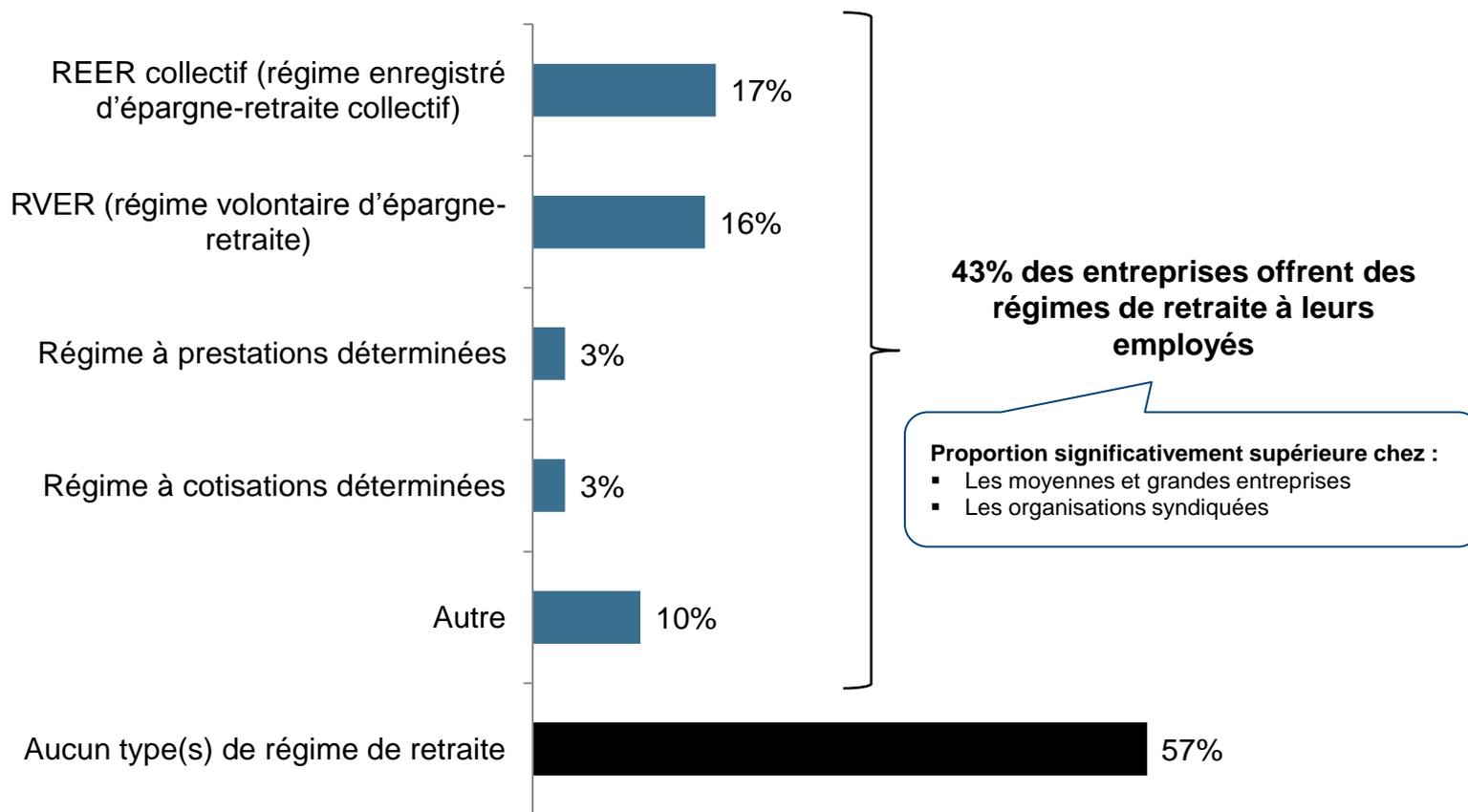
- Deux entreprises sur cinq offrent au moins un type de régime de retraite à leurs employés. Sans surprise, les moyennes et les grandes entreprises ainsi que les organisations syndiquées sont plus nombreuses à proposer ces avantages. Parmi les régimes les plus populaires, on retrouve notamment les REER collectifs et les RVER.*
- Les répondants ne sont pas ouverts à tous les changements en ce qui concerne les régimes de retraite. Si, dans l'ensemble, la grande majorité d'entre eux sont favorables à une bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ) par le gouvernement provincial si celle-ci occasionne une augmentation des cotisations de 1%, plus de la moitié se dit contre l'idée de l'instauration obligatoire de régimes identiques pour tous les employés, peu importe leur date d'entrée en service. La principale raison pour justifier ce refus est l'impact que cela aurait sur l'emploi, à savoir une réduction de la masse salariale.
- Notons que la nouvelle loi sur les régimes de retraite à contribution volontaire qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 dispose d'une bonne notoriété puisque la quasi-totalité des répondants en a entendu parler. Ceci est d'autant plus vrai parmi les entreprises qui proposent déjà un régime de retraite à leurs employés.

Types de régime de retraite offerts aux employés

Quel(s) type(s) de régime de retraite est (sont) offert(s) à vos employés?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



Types de régime de retraite offerts aux employés – Selon la taille de l'entreprise

Quel(s) type(s) de régime de retraite est (sont) offert(s) à vos employés?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)

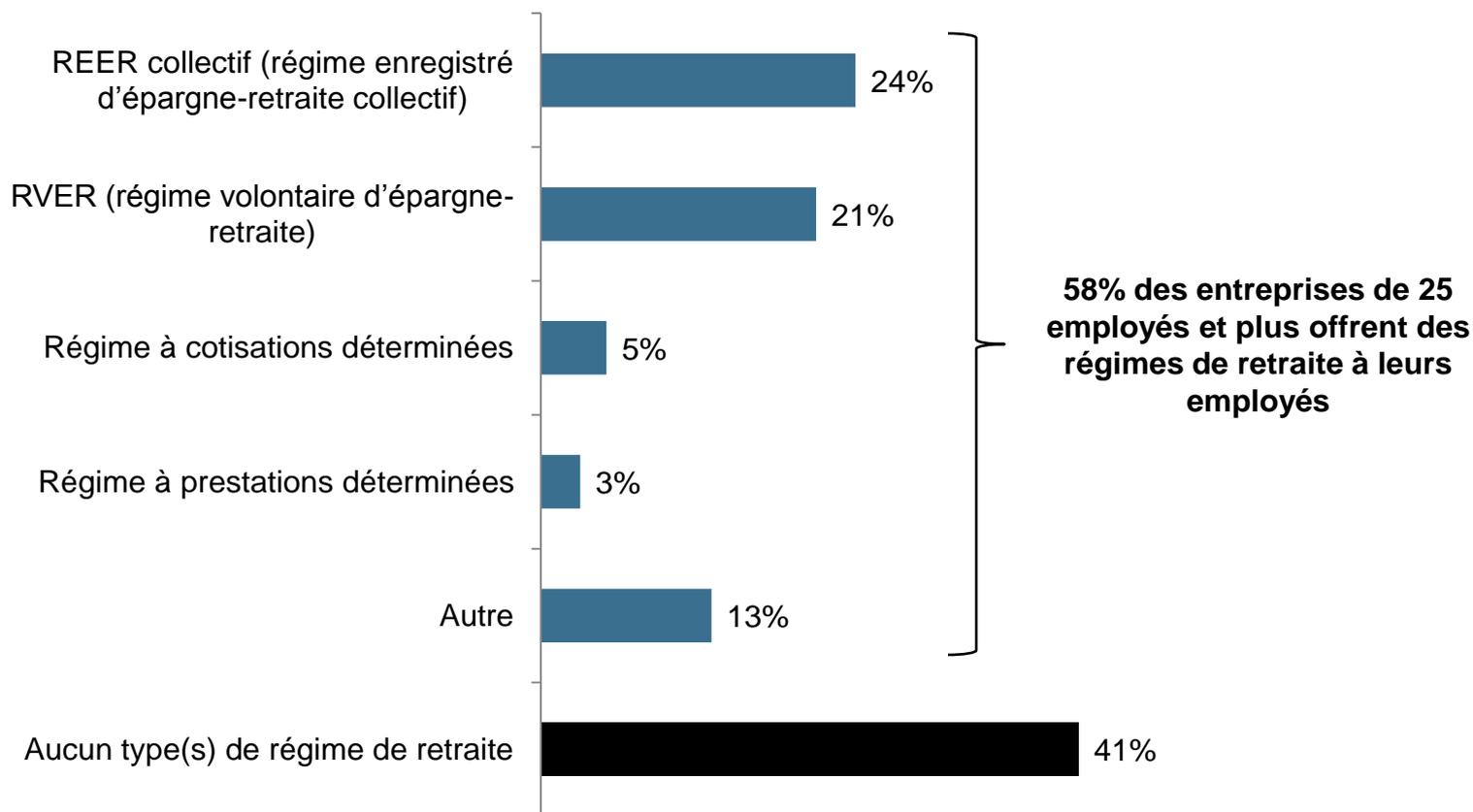
	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
TOTAL OUI	43%	40%	78%	84%
REER collectif (régime enregistré d'épargne-retraite collectif)	17%	15%	40%	42%
RVER (régime volontaire d'épargne-retraite)	16%	16%	16%	16%
Régime à prestations déterminées	3%	3%	8%	10%
Régime à cotisations déterminées	3%	3%	10%	34%
Autre	10%	9%	14%	4%
Aucun type(s) de régime de retraite	57%	60%	20%	16%
Ne sait pas	0%	0%	2%	0%

Types de régime de retraite offerts aux employés par les entreprises comptant 25 employés et plus

Quel(s) type(s) de régime de retraite est (sont) offert(s) à vos employés?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

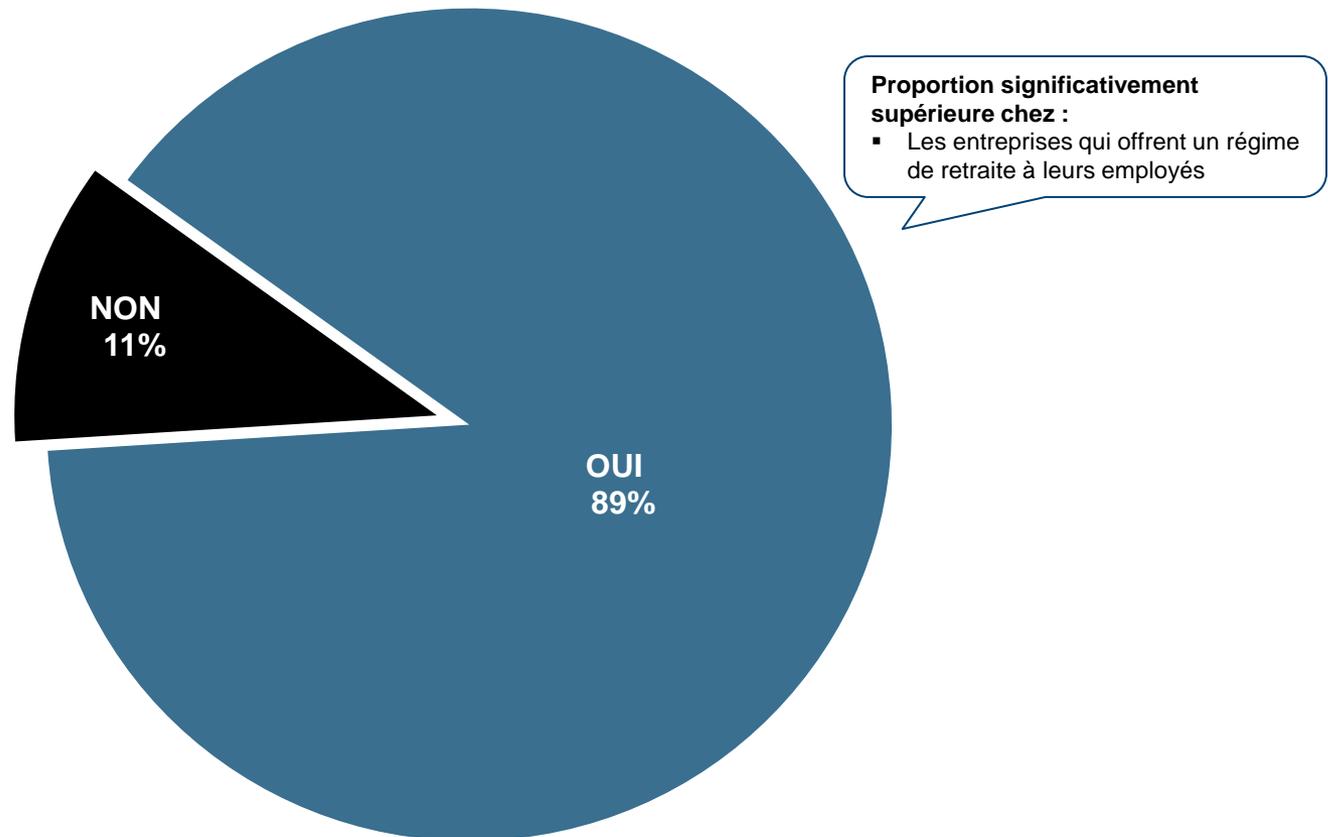
Base : Les répondants travaillant dans une entreprise de 25 employés et plus (n=183)



Notoriété de la nouvelle loi sur les régimes de retraite à contribution volontaire

À compter du 1^{er} janvier 2017, les organisations comptant plus de 25 employés auront minimalement l'obligation d'offrir un régime de retraite à contribution volontaire à leurs employés. Avez-vous entendu parler de cette réglementation?

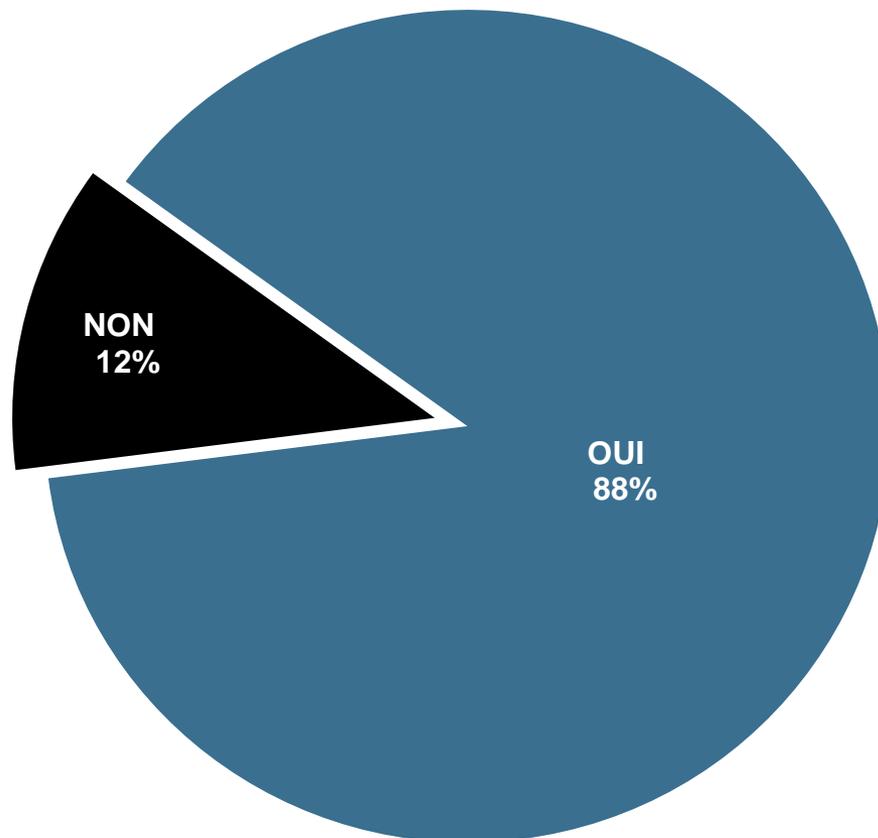
Base : Tous les répondants (n=300)



Notoriété de la nouvelle loi sur les régimes de retraite à contribution volontaire par les entreprises comptant 25 employés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2017, les organisations comptant plus de 25 employés auront minimalement l'obligation d'offrir un régime de retraite à contribution volontaire à leurs employés. Avez-vous entendu parler de cette réglementation?

Base : Les répondants travaillant dans une entreprise de 25 employés et plus (n=183)

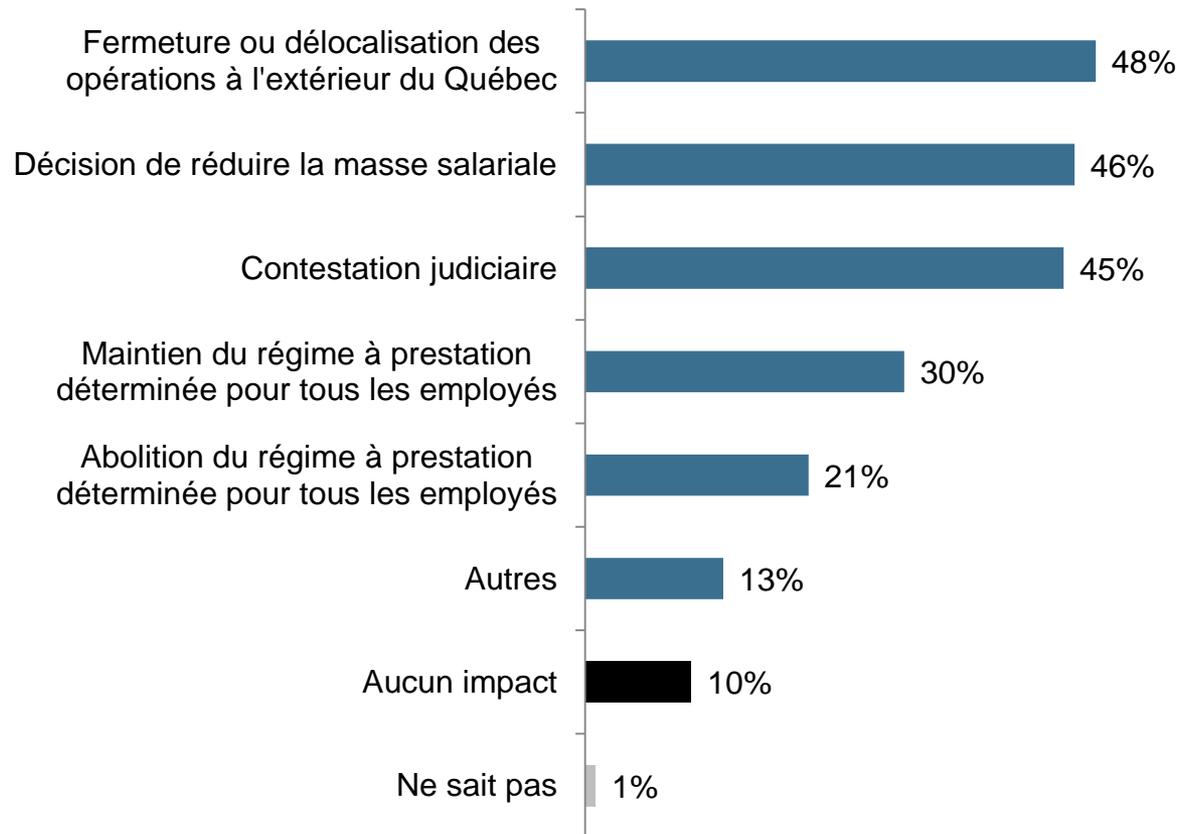


Conséquences de l'obligation des entreprises à offrir des régimes de cotisation identiques à tous leurs employés selon les entreprises offrant un régime à prestations et/ou à cotisations déterminées

Quelle(s) serai(ent) selon vous la/les conséquence(s) d'une telle obligation, soit d'obliger les employeurs à offrir des régimes identiques à tous leurs employés peu importe leur date d'entrée en service ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Les répondants dont l'entreprise offre un régime à prestations et/ou à cotisations déterminées (n=37)



Opinion à l'égard de la bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ) par le gouvernement provincial

Le gouvernement fédéral souhaite bonifier le Régime de pension du Canada (RPC) de l'ordre de 1%.

Seriez-vous favorable ou défavorable à ce que le gouvernement du Québec procède à une hausse similaire du Régime des rentes du Québec (RRQ) si elle occasionne une augmentation des cotisations de l'ordre de 1%?

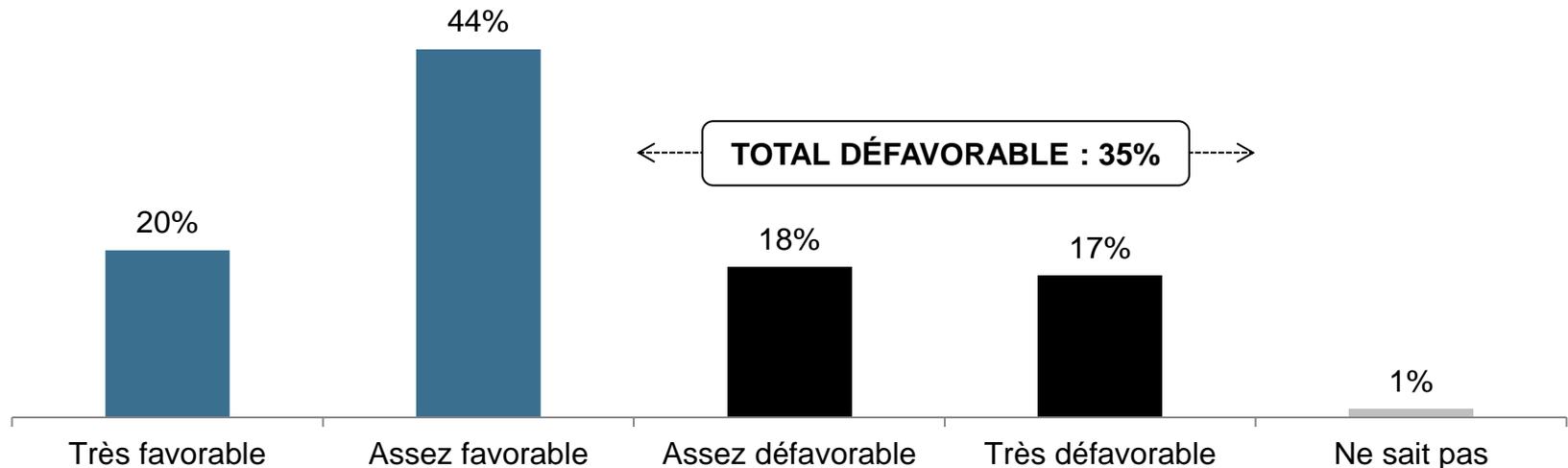
Base : Tous les répondants (n=300)

Proportion significativement supérieure chez :

- Les grandes entreprises
- Les entreprises œuvrant dans les services professionnels, techniques et autre

TOTAL FAVORABLE : 63%

TOTAL DÉFAVORABLE : 35%



Opinion à l'égard de la bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ) par le gouvernement provincial – Selon la taille de l'entreprise

Le gouvernement fédéral souhaite bonifier le Régime de pension du Canada (RPC) de l'ordre de 1%.

Seriez-vous favorable ou défavorable à ce que le gouvernement du Québec procède à une hausse similaire du Régime des rentes du Québec (RRQ) si elle occasionne une augmentation des cotisations de l'ordre de 1%?

Base : Tous les répondants

	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
TOTAL FAVORABLE	63%	63%	64%	82%
Très favorable	20%	20%	20%	20%
Assez favorable	44%	43%	44%	62%
TOTAL DÉFAVORABLE	35%	36%	30%	18%
Assez défavorable	18%	18%	20%	10%
Très défavorable	17%	18%	10%	8%
Ne sait pas	1%	1%	6%	0%

6. Amélioration des régimes

Le Régime des rentes du Québec / le régime de pension du Canada (RRQ/RPC) est le régime à améliorer en priorité

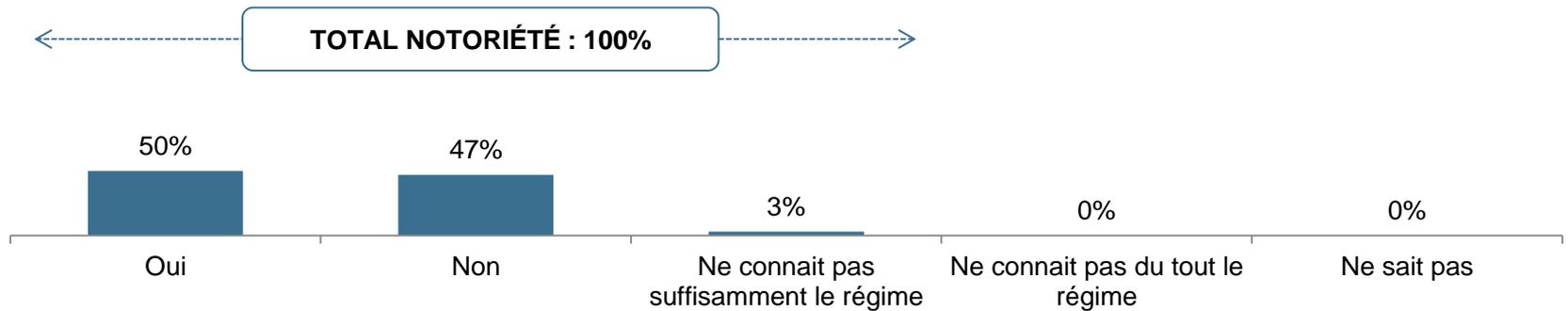
- La quasi-totalité des employeurs connaissent les régimes. Plus de la moitié d'entre eux sont par ailleurs d'accord pour dire que le Régime des rentes du Québec / le régime de pension du Canada (RRQ/RPC), les normes du travail ainsi que l'équité salariale devraient être mises à jour. Dans une moindre mesure, ils prônent également une mise à jour de la loi touchant la santé et la sécurité au travail et de l'encadrement des rapports collectifs de travail et de la loi du 1% sur les compétences.
- Parmi les employeurs pour qui plus d'un régime devrait être mis à jour c'est le Régime de rentes du Québec / régime de pension du Canada (RRQ/RPC) qui devrait être priorisé. Les employeurs suggèrent qu'on augmente les prestations, les revenus et qu'on s'assure un montant plus élevé pour les pensions.
- Globalement, le nombre de jours de congé pour raisons familiales ou parentales est l'élément jugé le plus problématique en regard de l'application des normes du travail dans l'organisation. Il est suivi par, entre autres, le nombre de jours de congé pour maladies ou accidents, la représentation gratuite des salariés par les services juridiques de la CNESST, le préavis de fin d'emploi, les normes relatives au calcul des heures supplémentaires, le nombre de jours d'autres congés, le recours en cas de fin d'emploi et en cas de harcèlement psychologique. Notons que près de 40% des employeurs ne voient aucun élément problématique.

Opinion à l'égard de la mise à jour de l'équité salariale et de la loi touchant la santé et la sécurité au travail

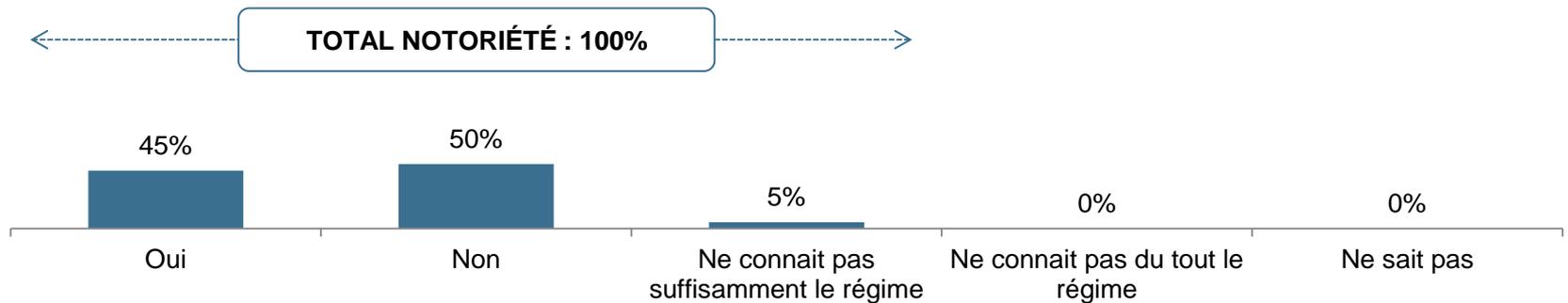
Parmi les régimes suivants, veuillez me dire si oui ou non, le régime devrait être mis à jour?

Base : Tous les répondants (n=300)

Équité salariale



Loi touchant la santé et la sécurité du travail

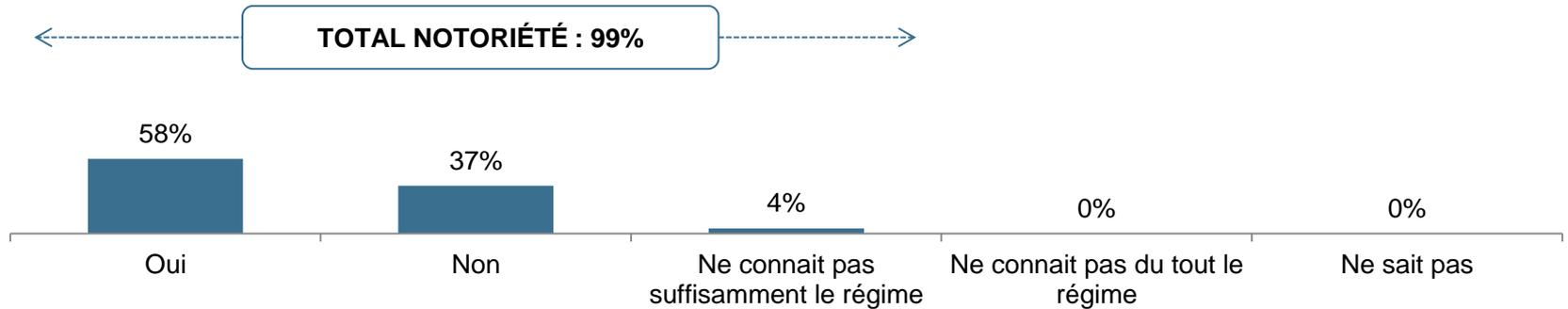


Opinion à l'égard de la mise à jour des Normes du travail et du RRQ et RPC

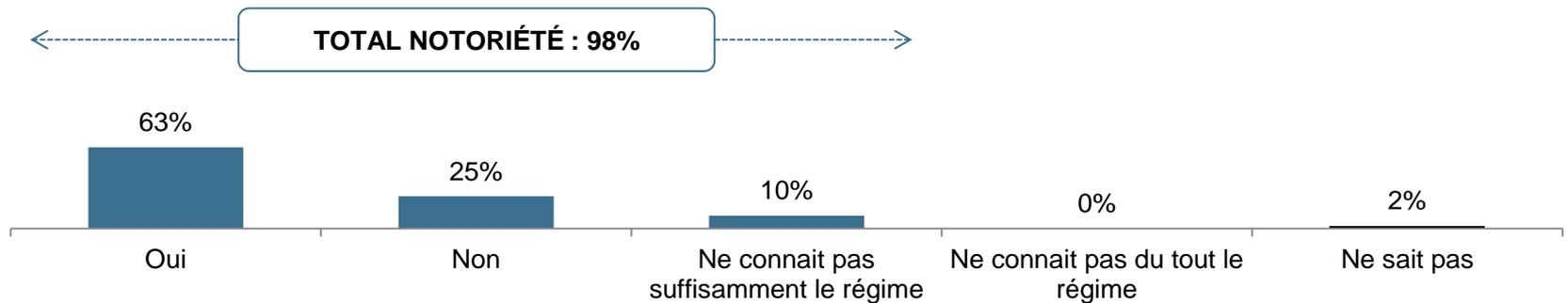
Parmi les régimes suivants, veuillez me dire si oui ou non, le régime devrait être mis à jour?

Base : Tous les répondants (n=300)

Normes du travail (Loi sur les normes du travail ou Code canadien du travail)



Régime de rentes du Québec ou régime de pension du Canada (RRQ/RPC)

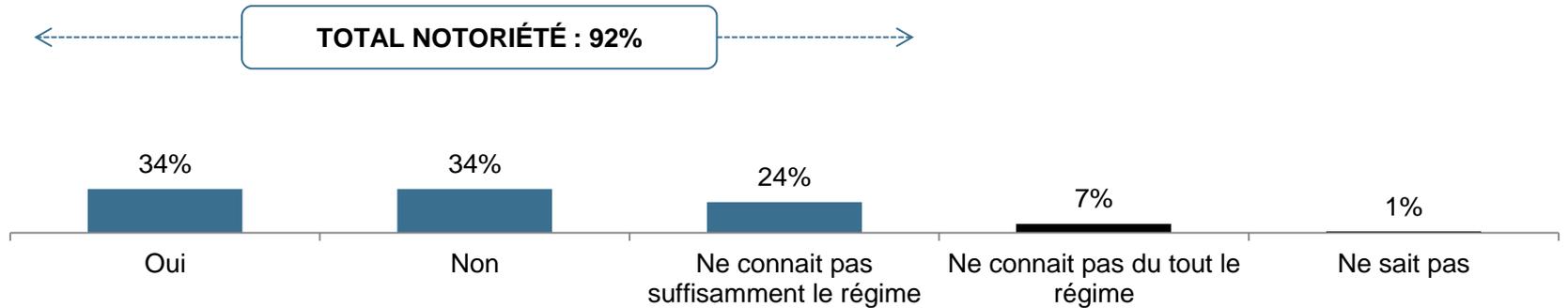


Opinion à l'égard de la mise à jour de l'encadrement des rapports collectifs de travail et de la loi du 1%

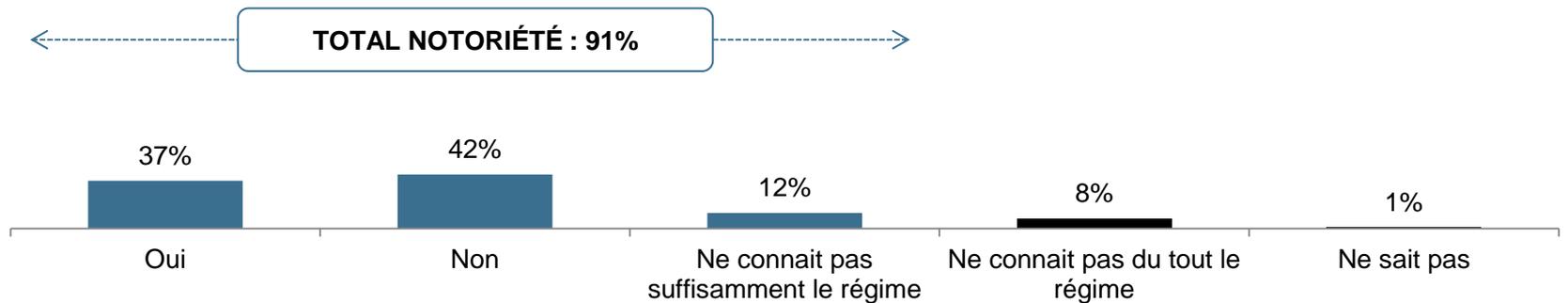
Parmi les régimes suivants, veuillez me dire si oui ou non, le régime devrait être mis à jour?

Base : Tous les répondants (n=300)

Encadrement des rapports collectifs de travail (Codes du travail ou lois particulières à certains secteurs)



Loi du 1% sur les compétences



Opinion à l'égard de la mise à jour de l'encadrement des rapports collectifs (suite)

Parmi les régimes suivants, veuillez me dire si oui ou non, le régime devrait être mis à jour? Encadrement des rapports collectifs de travail (Codes du travail ou lois particulières à certains secteurs)

Votre organisation est-elle syndiquée ?

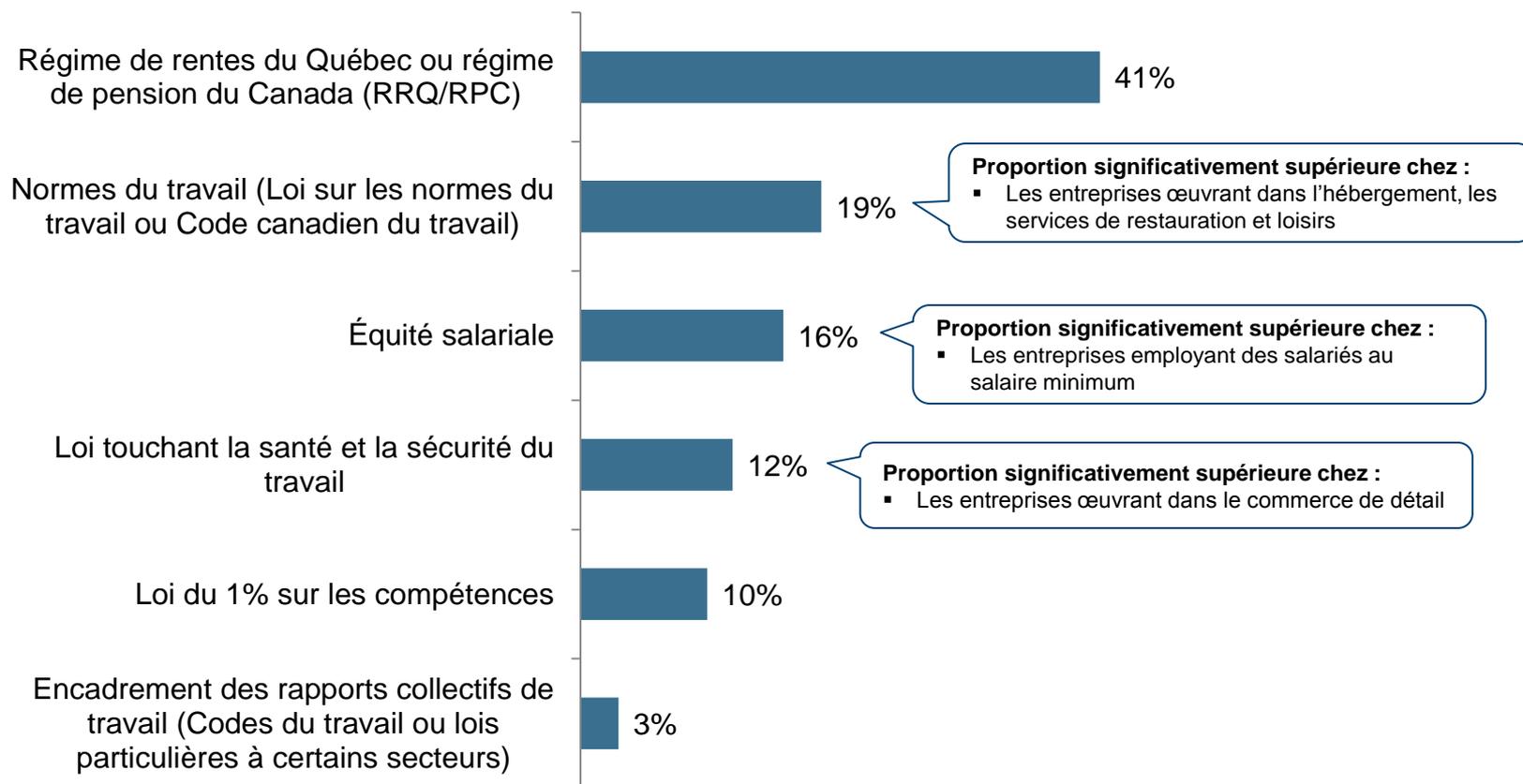
Base : Tous les répondants (n=300)

	Total	Oui	Non
	(n=300)	(n=75)	(n=225)
TOTAL NOTORIÉTÉ	92%	92%	92%
Oui	34%	32%	34%
Non	34%	29%	35%
Ne connaît pas suffisamment le régime	24%	31%	23%
Ne connaît pas du tout le régime	7%	5%	7%
Ne sait pas	1%	2%	1%

Régimes à mettre à jour en priorité

Vous avez mentionné qu'une mise à jour était nécessaire pour les régimes suivants. Veuillez m'indiquer lequel doit être mis à jour en priorité.

Base : Les répondants pour qui plus d'un régime devrait être mis à jour (n=257)



Problèmes à améliorer en priorité

Quel est le problème prioritaire pour lequel vous voudriez voir une amélioration?

Vous avez mentionné qu'une mise à jour était nécessaire pour les régimes suivants. Veuillez m'indiquer lequel doit être mis à jour en priorité.

MENTIONS SPONTANÉES*

Base : Les répondants pour qui au moins un régime devrait être mis à jour (n=255)

	Total (n=255)	Loi touchant la santé et la sécurité du travail (n=35)	Normes du travail (Loi sur les normes du travail ou Code canadien du travail) (n=47)	Équité salariale (n=41)	Loi du 1% sur les compétences (n=26)**	Régime de rentes du Québec ou régime de pension du Canada (RRQ/RPC) (n=97)**	Encadrement des rapports collectifs de travail (Codes du travail ou lois particulières à certains secteurs) (n=9)**
Augmenter les prestations / les revenus / s'assurer un montant plus élevé pour les pensions	8%	0%	0%	0%	0%	19%	0%
Égalité salariale homme-femme	6%	0%	0%	35%	0%	0%	0%
Que ce soit équitable pour toutes les entreprises (y compris le public par rapport au privé)	5%	0%	3%	8%	17%	3%	0%
Réviser la loi / revoir la démarche / faire un programme plus réaliste aux entreprises d'aujourd'hui (sans précision)	5%	2%	7%	5%	7%	3%	9%
Accessibilité garantie à la retraite / s'assurer que les futures générations bénéficieront d'une pension	4%	0%	0%	0%	0%	9%	0%
Clarifier la loi / donner des directives plus claires	3%	5%	3%	3%	1%	4%	0%
Augmenter le taux de cotisation	3%	0%	0%	0%	5%	6%	0%
Améliorer le suivi des entreprises	2%	4%	0%	4%	6%	0%	0%
Revoir le nombre de jours de congé alloués pour le décès d'un proche	2%	0%	9%	0%	0%	0%	0%
Réévaluer les besoins en tenant compte du vieillissement de la population	2%	0%	0%	0%	0%	5%	0%

Problèmes à améliorer en priorité (suite)

Quel est le problème prioritaire pour lequel vous voudriez voir une amélioration?

Vous avez mentionné qu'une mise à jour était nécessaire pour les régimes suivants. Veuillez m'indiquer lequel doit être mis à jour en priorité.

MENTIONS SPONTANÉES*

Base : Les répondants pour qui au moins un régime devrait être mis à jour (n=255)

	Total (n=255)	Loi touchant la santé et la sécurité du travail (n=35)	Normes du travail (Loi sur les normes du travail ou Code canadien du travail) (n=47)	Équité salariale (n=41)	Loi du 1% sur les compétences (n=26)**	Régime de rentes du Québec ou régime de pension du Canada (RRQ/RPC) (n=97)**	Encadrement des rapports collectifs de travail (Codes du travail ou lois particulières à certains secteurs) (n=9)**
Trop de lourdeur administrative pour l'employeur / trop long pour traiter un dossier	2%	6%	0%	8%	0%	1%	0%
Baisser le taux de cotisation (particulièrement pour les personnes gagnant le salaire minimum)	2%	0%	0%	7%	0%	3%	0%
Égalité entre tous les employés / que tous les employés aient un régime équivalent	2%	0%	0%	11%	0%	0%	0%
La sécurité : plus de surveillance sur les chantiers de construction, règles de sécurité plus strictes, responsabiliser l'employés	2%	9%	3%	0%	0%	0%	0%
Diminuer le pouvoir des syndicats / à force égale dans les négociations	1%	0%	3%	0%	0%	0%	27%
Abolir la loi / elle n'est pas pertinente	1%	0%	0%	0%	7%	0%	0%
Rendre le programme plus flexible / il faut nuancer l'application de la loi en fonction du type d'entreprise	1%	5%	1%	0%	1%	0%	0%
Les inspecteurs ont trop de pouvoir (seuls leurs avis comptent, l'employeur ne peut pas se justifier)	1%	11%	0%	0%	0%	0%	0%
Revoir les processus concernant les formations	1%	0%	3%	0%	7%	0%	0%
Une meilleure gestion du régime de retraite (sans précision)	1%	0%	0%	0%	0%	2%	0%
S'inspirer de ce qui se fait dans les autres provinces (sans précision)	1%	5%	0%	0%	0%	0%	0%

Problèmes à améliorer en priorité (suite)

Quel est le problème prioritaire pour lequel vous voudriez voir une amélioration?

Vous avez mentionné qu'une mise à jour était nécessaire pour les régimes suivants. Veuillez m'indiquer lequel doit être mis à jour en priorité.

MENTIONS SPONTANÉES*

Base : Les répondants pour qui au moins un régime devrait être mis à jour (n=255)

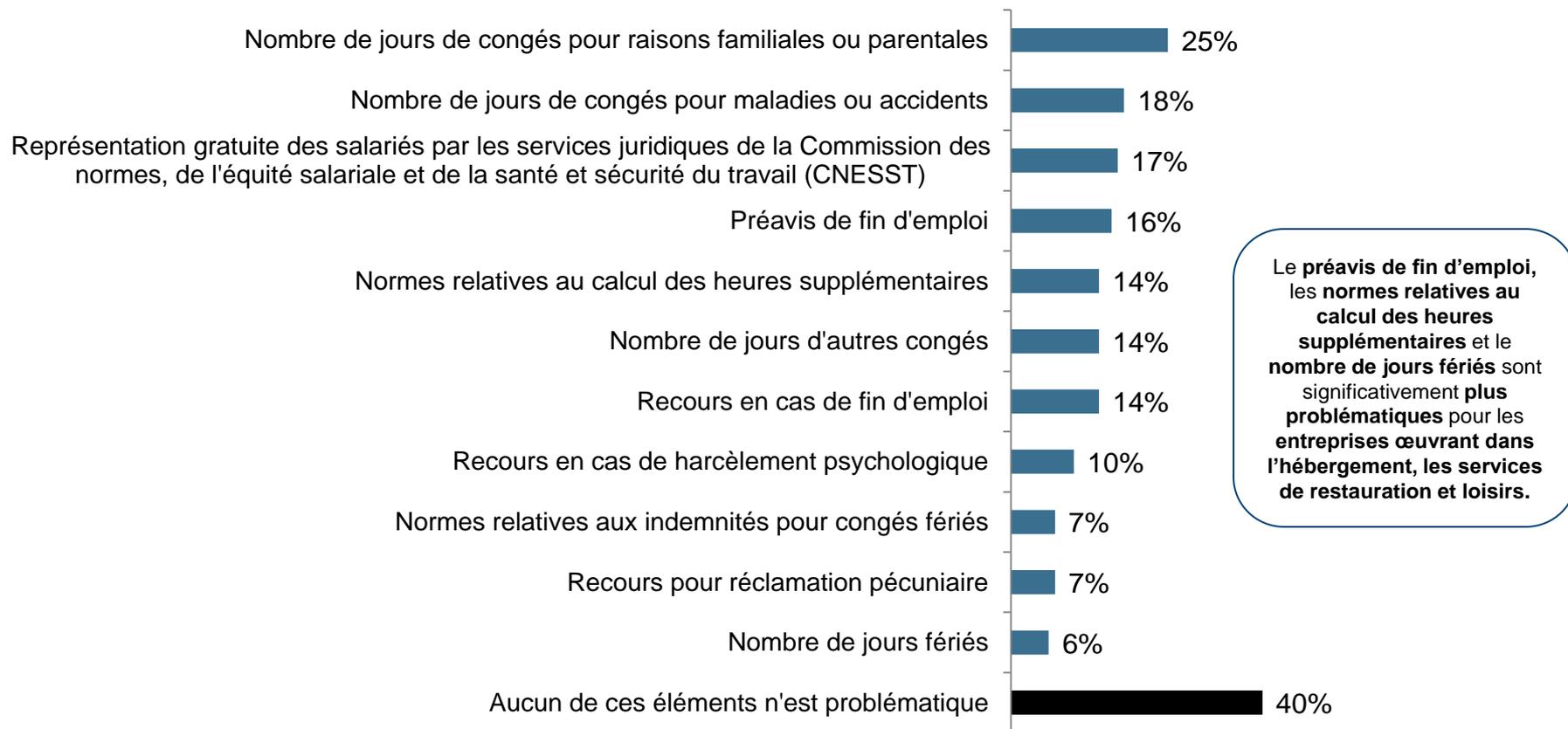
	Total (n=255)	Loi touchant la santé et la sécurité du travail (n=35)	Normes du travail (Loi sur les normes du travail ou Code canadien du travail) (n=47)	Équité salariale (n=41)	Loi du 1% sur les compétences (n=26)**	Régime de rentes du Québec ou régime de pension du Canada (RRQ/RPC) (n=97)**	Encadrement des rapports collectifs de travail (Codes du travail ou lois particulières à certains secteurs) (n=9)**
Abolir l'obligation d'ajustement pour les postes réservés aux femmes (certains emplois masculins sont pénalisés)	1%	0%	0%	4%	0%	0%	0%
Réviser les montants (sans précision)	1%	0%	0%	0%	0%	3%	0%
Les employés sont favorisés par rapport aux employeurs (l'indemnité compensatoire défavorise les employeurs)	1%	0%	7%	0%	0%	0%	0%
Ajustement des prises de risques / plus de protection pour l'employeur	1%	5%	4%	0%	0%	0%	0%
Il faut prévenir le déficit	1%	0%	0%	0%	0%	3%	0%
Une modulation en rapport avec les revenus des particuliers	1%	0%	0%	0%	0%	3%	0%
Certains employés profitent du système de santé (la CSST devrait travailler en collaboration avec les employeurs)	1%	6%	0%	0%	0%	0%	0%
Logements / hébergements : revoir certains règlements, changer les taux pour les frais d'hébergement	1%	0%	4%	0%	0%	0%	0%
Revoir le financement du régime (sans précision)	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Réviser les normes du travail	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Autres	14%	20%	18%	3%	18%	12%	21%
Ne sait pas	24%	20%	34%	12%	29%	24%	42%

Éléments problématiques en regard de l'application des normes du travail dans l'organisation

En regard de l'application des normes du travail dans votre organisation, jugez-vous que les éléments suivants sont problématiques?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



8. Opinion sur le surplus budgétaire québécois

Les employeurs estiment que le surplus budgétaire devrait être investi en santé et en éducation

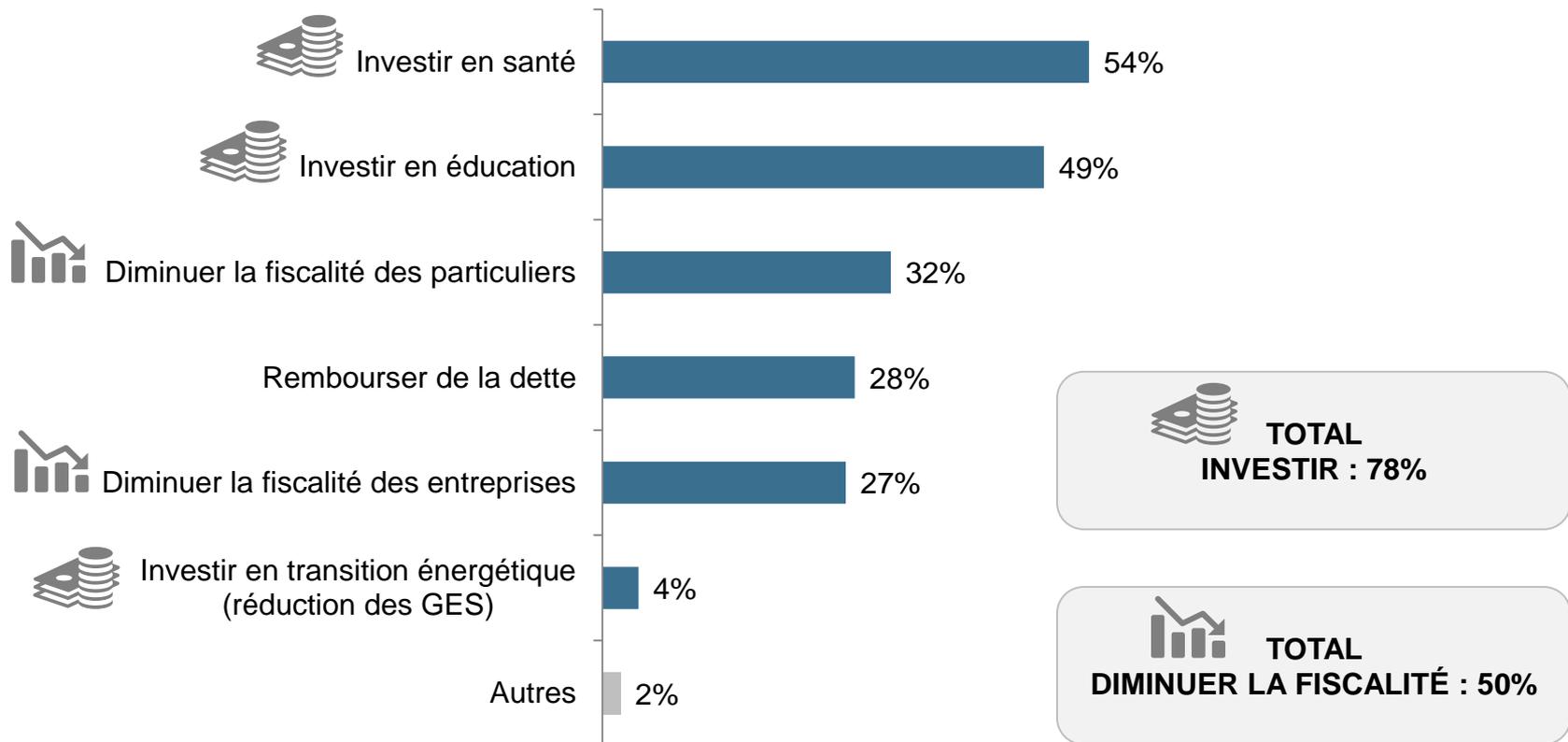
- Selon les répondants, le surplus budgétaire devrait principalement être utilisé afin d'investir en santé et en éducation. Près du tiers des entreprises mentionnent également qu'on devrait diminuer la fiscalité des particuliers, rembourser la dette et diminuer la fiscalité des entreprises.

Façons dont le surplus budgétaire québécois devrait être principalement utilisé

Selon les projections gouvernementales, le Québec se dirige vers un surplus budgétaire. À votre avis, comment ce surplus devrait-il être utilisé principalement? Est-ce pour...

JUSQU'À DEUX MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants (n=300)



Façons dont le surplus budgétaire québécois devrait être principalement dépensé – Selon la taille de l'entreprise

Selon les projections gouvernementales, le Québec se dirige vers un surplus budgétaire. À votre avis, comment ce surplus devrait-il être utilisé principalement? Est-ce pour...

JUSQU'À DEUX MENTIONS POSSIBLES*

Base : Tous les répondants

	Total (n=300)	Taille de l'entreprise		
		10 à 99 employés (n=200)	100 à 249 employés (n=50)	250 employés et plus (n=50)
 TOTAL INVESTIR	78%	78%	76%	80%
 TOTAL DIMINUER LA FISCALITÉ	50%	50%	54%	36%
 Investir en santé	54%	54%	54%	62%
 Investir en éducation	49%	49%	48%	50%
 Diminuer la fiscalité des particuliers	32%	31%	44%	28%
Rembourser de la dette	28%	28%	22%	32%
 Diminuer la fiscalité des entreprises	27%	28%	14%	10%
 Investir en transition énergétique (réduction des GES)	4%	4%	2%	6%
Autres	2%	2%	0%	2%