

Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal

Rapport descriptif

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2020
ISBN : 978-2-550-86857-6 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Août 2020

Rapport réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par

Marc-André Demers, Direction du travail et de la rémunération

L'Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal a été menée à bien grâce à la collaboration de plusieurs personnes.

Coordination

Ann Doucet, Direction du travail et de la rémunération

Direction

Patrice Gauthier, Direction du travail et de la rémunération

Travaux méthodologiques

Karine Dion, statisticienne

Marie-Pier Labrie, statisticienne

Valérie Roy, statisticienne

Luc Belleau, statisticien et coordonnateur

Éric Gagnon, directeur

Direction de la méthodologie

Édition

Gabrielle Tardif, mise en page

Direction de la diffusion et des communications

Notice bibliographique suggérée

DERMERS, MARC-ANDRÉ (2020). *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal. Rapport descriptif*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 74 p.

Table des matières

Introduction	11
1 Caractéristiques de la dernière embauche	13
1.1 Les établissements du Québec	13
1.1.1 La structure des entreprises	13
1.1.2 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation chez les établissements	17
1.2 Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal	20
1.2.1 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation dans les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal	20
2 Processus d'embauche et exigences linguistiques du dernier poste pourvu	23
2.1 Les établissements du Québec	23
2.1.1 La recherche de candidatures	23
2.1.2 Les compétences linguistiques exigées ou souhaitées	25
2.1.3 La mention des exigences linguistiques	26
2.1.4 Les langues dont la connaissance est exigée ou souhaitée	27
2.1.5 Les types de compétences linguistiques recherchés	28
2.1.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché	28
2.1.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées	31
2.1.8 La recherche d'une personne possédant le niveau de compétences demandé	35
2.2 Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal	36
2.2.1 La recherche de candidatures	36
2.2.2 Les compétences linguistiques exigées ou souhaitées	37
2.2.3 La mention des exigences linguistiques	37
2.2.4 Les langues dont la connaissance est exigée ou souhaitée	38
2.2.5 Le type de compétences linguistiques recherchées	39
2.2.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché	40
2.2.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées	41
2.2.8 La recherche d'une personne possédant le niveau de compétences demandé	42

3	Évaluation des compétences et sélection de la candidature	45
3.1	Les établissements du Québec	45
3.1.1	La recherche et l'évaluation de compétences linguistiques non mentionnées au cours du processus d'embauche	45
3.1.2	L'évaluation des compétences linguistiques exigées ou souhaitées dans les établissements	46
3.1.3	Le rejet de candidatures	48
3.1.4	Les exigences linguistiques nécessaires à la tâche	49
3.1.5	Les primes salariales	50
3.1.6	La représentativité des exigences linguistiques du poste pourvu	50
3.2	Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal	51
3.2.1	La recherche et l'évaluation de compétences linguistiques non mentionnées au cours du processus d'embauche	51
3.2.2	L'évaluation des compétences linguistiques exigées ou souhaitées dans les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal	52
3.2.3	Le rejet de candidatures	54
3.2.4	Les exigences linguistiques nécessaires à la tâche	55
3.2.5	Les primes salariales	55
3.2.6	La représentativité des exigences linguistiques du poste pourvu	56
4	Processus général d'embauche des établissements, des municipalités et des arrondissements	57
4.1	Les établissements du Québec	57
4.1.1	Les personnes bilingues	57
4.1.2	Les activités de formation	58
4.1.3	Les besoins de formation du personnel en matière de compétences linguistiques	60
4.2	Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal	62
4.2.1	Les personnes bilingues	62
4.2.2	Les activités de formation	62
4.2.3	Les besoins de formation en matière de compétences linguistiques	63
	Conclusion	65
	Annexe	67

Liste des tableaux

1 Caractéristiques de la dernière embauche

Tableau 1.1 Répartition des entreprises selon la présence d'autres établissements et l'emplacement de ceux-ci, Québec, 2018.	13
Tableau 1.2 Répartition ¹ des entreprises selon la nature de l'établissement, Québec, 2018.	15
Tableau 1.3 Emplacement du siège social des entreprises, Québec, 2018.	16
Tableau 1.4 Répartition des établissements selon la façon de pourvoir le dernier poste vacant, Québec, 2018.	17
Tableau 1.5 Répartition des établissements selon le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation, Québec, 2018.	18
Tableau 1.6 Répartition des établissements selon le niveau de compétences exigé pour le dernier poste pourvu, Québec, 2018.	19
Tableau 1.7 Répartition des municipalités et des arrondissements de Montréal selon la façon de pourvoir le dernier poste vacant, Québec, 2018.	20
Tableau 1.8 Répartition des municipalités et des arrondissements de Montréal selon le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation, Québec, 2018	20
Tableau 1.9 Répartition des municipalités et des arrondissements de Montréal selon le niveau de compétences exigé pour le dernier poste pourvu, Québec, 2018	21

2 Processus d'embauche et exigences linguistiques du dernier poste pourvu

Tableau 2.1 Moyens utilisés pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche, établissements, Québec, 2018	23
Tableau 2.2 Principaux moyens utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, Québec, 2018.	24
Tableau 2.3 Part des établissements exigeant ou souhaitant des compétences linguistiques pour le poste à pourvoir, Québec, 2018.	25
Tableau 2.4 Étapes du processus d'embauche dans les établissements où les compétences exigées ou souhaitées étaient spécifiées, Québec, 2018	26
Tableau 2.5 Part des établissements ayant spécifié la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique exigée ou souhaitée, Québec, 2018.	27
Tableau 2.6 Compétences linguistiques recherchées, français et anglais, établissements, Québec, 2018	29
Tableau 2.7 Niveau moyen de compétences linguistiques recherché dans les établissements, français et anglais, Québec, 2018.	30
Tableau 2.8 Raisons pour lesquelles la connaissance du français ou de l'anglais était exigée ou souhaitée dans les établissements, Québec, 2018	33

Tableau 2.9	Fréquence des communications à l'interne ou à l'externe de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, Québec, 2018	34
Tableau 2.10	Degré de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité, établissements, Québec, 2018	35
Tableau 2.11	Moyens utilisés pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, Québec, 2018	36
Tableau 2.12	Part des municipalités et des arrondissements de Montréal exigeant ou souhaitant des compétences linguistiques pour le poste à pourvoir, Québec, 2018	36
Tableau 2.13	Étapes du processus d'embauche dans les municipalités et les arrondissements où les compétences exigées ou souhaitées étaient spécifiées, Québec, 2018	37
Tableau 2.14	Part des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant spécifié la connaissance du français ou la connaissance de l'anglais comme compétences linguistiques spécifiques, Québec, 2018	38
Tableau 2.15	Compétences linguistiques recherchées dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, français et anglais, Québec, 2018	39
Tableau 2.16	Niveau moyen de compétences linguistiques recherché dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, français et anglais, Québec, 2018	40
Tableau 2.17	Raisons pour lesquelles la connaissance du français ou de l'anglais était exigée ou souhaitée dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, Québec, 2018	41
Tableau 2.18	Degré de difficulté de la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, Québec, 2018	43

3 Évaluation des compétences et sélection de la candidature

Tableau 3.1	Part des établissements à la recherche de compétences linguistiques, mais qui n'en font pas mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018	45
Tableau 3.2	Part des établissements qui évaluent les compétences linguistiques sans en faire mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018	46
Tableau 3.3	Part des établissements qui évaluent les compétences linguistiques et qui les avaient mentionnées ou exigées dans l'offre d'emploi ou lors de l'entrevue, Québec, 2018	46
Tableau 3.4	Moyens utilisés par les établissements pour évaluer les compétences linguistiques des candidats, Québec, 2018	47
Tableau 3.5	Part des établissements ayant rejeté une candidature à cause d'un manque de compétences linguistiques, Québec, 2018	48
Tableau 3.6	Part des établissements ayant cherché et évalué des compétences linguistiques sans qu'elles soient indispensables, Québec, 2018	49
Tableau 3.7	Part des établissements n'offrant pas de prime salariale lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées, Québec, 2018	50
Tableau 3.8	Part des établissements considérant que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu sont représentatives de celles demandées pour les autres postes dans l'organisation, Québec, 2018	50
Tableau 3.9	Part des municipalités et des arrondissements à la recherche de compétences linguistiques, mais qui n'en font pas mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018	51

Tableau 3.10
 Part des municipalités et des arrondissements de Montréal qui évaluent les compétences linguistiques sans en faire mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018 52

Tableau 3.11
 Part des municipalités et des arrondissements de Montréal qui évaluent les compétences linguistiques, Québec, 2018 52

Tableau 3.12
 Moyens utilisés par les municipalités et les arrondissements de Montréal pour évaluer les compétences linguistiques des candidats, Québec, 2018 53

Tableau 3.13
 Part des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant rejeté une candidature à cause d'un manque de compétences linguistiques, Québec, 2018 54

Tableau 3.14
 Part des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant cherché et évalué des compétences linguistiques sans qu'elles soient indispensables, Québec, 2018 55

Tableau 3.15
 Part des municipalités et des arrondissements de Montréal n'offrant pas de prime salariale lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées, Québec, 2018 55

Tableau 3.16
 Part des municipalités et des arrondissements de Montréal considérant que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu sont représentatives de celles demandées pour les autres postes dans l'organisation, Québec, 2018 56

4 Processus général d'embauche des établissements, des municipalités et des arrondissements

Tableau 4.1
 Fréquence à laquelle les établissements retiennent, à compétences égales, la personne bilingue¹ plutôt que la personne unilingue pour occuper un poste, Québec, 2018 57

Tableau 4.2
 Présence d'activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, établissements, Québec, 2018 58

Tableau 4.3
 Compétences linguistiques que les établissements visent à améliorer au cours des activités de formation, Québec, 2018 59

Tableau 4.4
 Besoins de formation en matière de compétences linguistiques, établissements, Québec, 2018 61

Tableau 4.5
 Fréquence à laquelle les municipalités et les arrondissements de Montréal retiennent, à compétences égales, la personne bilingue plutôt que la personne unilingue pour occuper un poste, Québec, 2018 62

Tableau 4.6
 Présence d'activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, municipalités et arrondissements de Montréal, Québec, 2018 63

Tableau 4.7
 Compétences linguistiques que les municipalités et les arrondissements de Montréal visent à améliorer au cours des activités de formation, Québec, 2018 63

Tableau 4.8
 Besoins de formation en matière de compétences linguistiques, municipalités et arrondissements de Montréal, Québec, 2018 64

Introduction

En 2017, l'Institut de la statistique du Québec (Institut) a été mandaté par l'Office québécois de la langue française pour réaliser *l'Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal*. Le présent rapport illustre les principaux résultats de cette enquête.

La population visée par l'enquête est constituée de deux types d'employeurs québécois, soit les entreprises du Québec d'une part, et les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal d'autre part. Cette enquête porte sur les établissements¹. Des détails sur le plan de sondage retenu, l'instrumentation et le mode de collecte ainsi que la collecte des données de l'enquête, entre autres, se trouvent dans le rapport méthodologique.

Le chapitre 1 présente les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation pour, dans un premier temps, les établissements du Québec et, dans un second temps, les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal. On y présente la façon dont a été pourvu le dernier poste au sein de l'organisation, le temps écoulé depuis l'embauche, la promotion ou la mutation ainsi que le niveau de compétences exigé pour le dernier poste pourvu. Pour les établissements, nous présentons aussi quelques indications sur leur structure.

Le chapitre 2 présente des informations à propos du processus d'embauche et des exigences linguistiques du dernier poste pourvu. On y présente les moyens utilisés pour obtenir des candidatures, la part des établissements exigeant des compétences linguistiques, le moment où celles-ci étaient indiquées, quelles compétences linguistiques étaient recherchées et de quel type elles étaient,

le niveau de compétences recherché, la raison pour laquelle les compétences linguistiques étaient recherchées et le degré de difficulté à trouver un candidat ayant un niveau de compétences linguistiques adéquat. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, ou de la municipalité ou de l'arrondissement. Les résultats relatifs aux établissements sont suivis de ceux liés aux municipalités et aux arrondissements de Montréal.

Le chapitre 3 présente des informations à propos de l'évaluation des compétences linguistiques et de la sélection de la candidature lors du dernier processus ayant mené à une embauche pour les établissements et les municipalités ou pour les arrondissements de Montréal. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, ou de la municipalité ou de l'arrondissement.

Le chapitre 4 présente le processus d'embauche général des établissements ainsi que des municipalités et des arrondissements de Montréal en ce qui a trait aux exigences linguistiques. On y présente des informations sur les préférences des établissements pour la sélection de candidats bilingues, sur les activités de formation linguistique offertes et sur les besoins de formation du personnel. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, ou de la municipalité ou de l'arrondissement.

1. Établissement : Ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même emplacement et constituant une unité technique de production de biens et de services rattachée économiquement et juridiquement à l'entreprise.

1 Caractéristiques de la dernière embauche

Le chapitre 1 présente, pour le Québec, les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation pour, dans un premier temps, les établissements et, dans un second temps, les municipalités et les arrondissements de Montréal. On y présente la façon dont a été pourvu le dernier poste au sein de l'organisation, le temps écoulé depuis l'embauche, la promotion ou la mutation ainsi que le niveau de compétences exigé pour le dernier poste pourvu. Pour les établissements, nous présentons aussi quelques informations sur leur structure. Aucune question sur la structure des municipalités et des arrondissements de Montréal n'a été posée dans l'enquête. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, ou de la municipalité ou de l'arrondissement.

1.1 Les établissements du Québec

1.1.1 La structure des entreprises

Le tableau 1.1 présente la répartition des entreprises étudiées selon le nombre d'établissements dont elles disposent et leur emplacement, le cas échéant. On y constate que la majorité des entreprises ne possèdent aucun autre établissement ; c'est 66,7 % d'entre elles qui n'ont qu'un seul lieu de travail.

Tableau 1.1

Répartition des entreprises selon la présence d'autres établissements et l'emplacement de ceux-ci, Québec, 2018

	Emplacement des autres établissements			Aucun autre établissement
	Au Québec	À l'extérieur du Québec	Au Québec et à l'extérieur du Québec	
	%			
Ensemble des entreprises	19,5	2,9	10,9	66,7
Lieu de travail				
Montréal	17,6	7,5 *	19,5	55,5
Hors Montréal	20,2	1,4 *	8,1	70,4
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	17,0	6,5 *	9,4	67,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	17,6	5,6 *	11,6 *	65,2
Services à concentration moyenne de connaissances	20,8	5,3 *	14,4	59,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	13,4 *	0,6 **	2,0 **	84,0
Services à faible concentration de connaissances	23,4	1,3 **	12,5	62,8
Construction	7,0 *	1,2 **	2,2 **	89,6
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	16,9	1,9 *	8,1	73,1
25 à 49 employés	23,6	5,5 **	11,5 *	59,3
50 employés ou plus	29,4	5,5 *	25,3	39,8

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Une entreprise sur cinq a au moins un autre établissement situé au Québec (19,5 %) et environ une sur dix a au moins un autre établissement au Québec et à l'extérieur de la province (10,9 %). Enfin, seulement 2,9 % des entreprises possèdent uniquement d'autres établissements à l'extérieur du Québec. Bien que l'on observe généralement une répartition semblable lorsqu'on ventile les résultats selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, quelques particularités méritent d'être mentionnées.

Du côté du lieu de travail, on remarque que les entreprises de Montréal sont proportionnellement plus nombreuses à posséder d'autres établissements au Québec (19,5 %) que celles situées hors de Montréal (8,1 %); de plus, les entreprises de Montréal sont également plus nombreuses à posséder un autre établissement à l'extérieur du Québec (7,5 %) que celles situées hors de Montréal (1,4 %).

Quant aux entreprises des secteurs de la fabrication à faible concentration de connaissances (84,0 %) et de la construction (89,6 %), elles exercent leurs activités dans un seul établissement plus souvent que les entreprises des autres secteurs.

Du côté de la taille de l'établissement, on remarque que la fréquence des entreprises qui ne possèdent aucun autre établissement diminue avec la taille : 73,1 % des entreprises de 5 à 24 employés exercent leurs activités dans un seul établissement comparativement à 59,3 % de celles comptant de 25 à 49 employés et à 39,8 % des établissements de 50 employés ou plus.

Le tableau 1.2 présente la répartition des entreprises selon la nature de l'établissement étudié. Notons qu'un établissement peut avoir plus d'une fonction. Quelques constats ressortent de l'analyse des informations présentées dans ce tableau. Tout d'abord, on constate qu'une entreprise sur deux affirme être un commerce unique (52,6 %), que le tiers déclare être un siège social (32,9 %) et que le quart déclare être une succursale, une filiale ou une franchise (25,7 %). Bien que l'on observe généralement une répartition semblable lorsqu'on ventile les résultats selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, certaines particularités méritent d'être mentionnées.

Les entreprises à Montréal sont proportionnellement moins nombreuses à être des commerces uniques que celles hors Montréal (45,3 % contre 55,0 %). Quant aux entreprises des secteurs de la fabrication à faible concentration de connaissances (8,8 %) et de la construction (4,2 %), elles sont moins souvent des succursales, filiales ou franchises que les entreprises des autres secteurs. Enfin, en ce qui a trait à la taille de l'établissement, on remarque que la fréquence des entreprises qui sont un siège social augmente avec la taille : un peu moins du tiers des établissements de 5 à 24 employés (29,6 %) ont affirmé être un siège social, contre 37,2 % de ceux de 25 à 49 employés et 46,0 % de ceux de 50 employés ou plus. Inversement, la fréquence des commerces uniques diminue avec la taille de l'établissement.

Tableau 1.2

Répartition¹ des entreprises selon la nature de l'établissement, Québec, 2018

	Siège social	Commerce unique	Succursale, filiale ou franchise	Centre de recherche
	%			
Ensemble des entreprises	32,9	52,6	25,7	1,0 *
Lieu de travail				
Montréal	37,3	45,3	30,7	1,8 **
Hors Montréal	31,4	55,0	24,1	0,7 **
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	49,2	51,2	16,0	3,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	42,0	51,4	18,6	3,7
Services à concentration moyenne de connaissances	46,7	41,0	26,6	1,8
Fabrication à faible concentration de connaissances	37,0	63,6	8,8 *	..
Services à faible concentration de connaissances	17,8	55,1	35,3	..
Construction	48,6	61,2	4,2 *	..
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	29,6	59,2	22,2	0,7 **
25 à 49 employés	37,2	44,0	33,4	1,6 **
50 employés ou plus	46,0	25,8	36,8	1,8 **

.. Donnée non disponible.

1. Un établissement peut avoir plus d'une fonction.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Enfin, le tableau 1.3 clôt la section sur la structure des entreprises visées par l'enquête en présentant l'emplacement du siège social de l'entreprise. On y constate que 36,2 % des entreprises ont leur siège social dans la région de Montréal et que 30,4 % des entreprises l'ont ailleurs au Québec. Ce sont donc les deux tiers des entreprises étudiées qui possèdent un siège social au Québec. Par ailleurs, c'est environ 26,2 % des entreprises qui ont un siège social à l'extérieur du Québec et 7,2 % qui déclarent n'avoir aucun siège social.

On constate que peu importe le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise, la majorité des entreprises déclarent qu'elles possèdent un siège social au Québec.

On remarque toutefois que certaines entreprises sont plus susceptibles d'avoir un siège social à l'extérieur du Québec : celles de Montréal sont proportionnellement plus nombreuses que celles hors Montréal (42,9 % contre 20,1 %), et les entreprises de 50 employés ou plus le sont aussi plus que celles de 5 à 24 employés (40,0 % contre 21,1 %). Quant aux entreprises du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (42,2 %) et du secteur des services à concentration moyenne de connaissances (41,2 %), elles possèdent plus fréquemment un siège social à l'extérieur du Québec que l'ensemble des entreprises (26,2 %).

Tableau 1.3

Emplacement du siège social des entreprises, Québec, 2018

	Dans la région de Montréal	Au Québec (en dehors de la région de Montréal)	À l'extérieur du Québec	Aucun siège social
	%			
Ensemble des entreprises	36,2	30,4	26,2	7,2
Lieu de travail				
Montréal	40,4	10,2	42,9	6,4
Hors Montréal	34,6	37,7	20,1	7,5
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	28,3*	20,2**	42,2*	9,3**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	17,6*	43,0	33,4*	6,0**
Services à concentration moyenne de connaissances	30,8*	21,0**	41,2	7,0**
Fabrication à faible concentration de connaissances	13,9**	67,4
Services à faible concentration de connaissances	41,7	30,6	20,6*	7,1**
Construction	30,7**	48,7*
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	34,5	34,9	21,1*	9,5**
25 à 49 employés	41,7	24,9*	30,5*	2,9**
50 employés ou plus	37,4	19,5*	40,0	3,1**

.. Donnée non disponible.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

1.1.2 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation chez les établissements

Le tableau 1.4 montre la façon dont le dernier poste a été pourvu au sein de l'établissement. La très grande majorité des répondants ont affirmé avoir procédé à

une embauche (94,3 %) plutôt qu'à une promotion ou à une mutation (5,7 %). On observe des résultats similaires lorsqu'on les ventile selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement : c'est toujours plus de 90 % des répondants qui affirment avoir procédé à une embauche afin de pourvoir le dernier poste vacant au sein de l'établissement².

Tableau 1.4

Répartition des établissements selon la façon de pourvoir le dernier poste vacant, Québec, 2018

	Embauche	Promotion ou mutation
	%	
Ensemble des établissements	94,3	5,7
Lieu de travail		
Montréal	91,3	8,7*
Hors Montréal	95,3	4,7*
Secteur d'activité		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	96,3	3,7**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	97,0	3,0**
Services à concentration moyenne de connaissances	92,3	7,7*
Fabrication à faible concentration de connaissances	98,0	2,0**
Services à faible concentration de connaissances	93,4	6,6*
Construction	96,4	3,6**
Taille de l'établissement		
5 à 24 employés	94,4	5,6*
25 à 49 employés	95,9	4,1**
50 employés ou plus	91,9	8,1*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

2. Dans le reste du document, à moins d'indications contraires, nous utiliserons le terme *embauche* plutôt que *embauche, promotion ou mutation* afin d'alléger le texte et compte tenu de l'importance de cette réponse dans le tableau 1.4.

Le tableau 1.5 présente la répartition des établissements selon le temps écoulé depuis la dernière embauche. On y constate que pour sept répondants sur dix, la dernière embauche dans l'établissement a été effectuée au cours des six derniers mois précédant l'enquête. Les 30 % de répondants restants se répartissent de la façon suivante : 15,2 % ont pourvu leur dernier poste entre 6 et 11 mois avant l'enquête, alors que la dernière embauche de 8,6 % des répondants date d'au moins un an, mais est inférieure à deux ans. Enfin, seulement 6,1 % des répondants ont pourvu leur dernier poste il y a deux ans ou plus. On remarque que peu importe le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement, la majorité des établissements déclarent avoir pourvu leur dernier poste au cours des six derniers mois. On

ne constate pas de différences significatives entre les différents lieux de travail et les secteurs d'activité. Quant à la taille de l'établissement, on constate que les plus petits établissements (62,3 %) sont proportionnellement moins nombreux à avoir pourvu un poste au cours des six derniers mois que ceux employant 25 à 49 personnes (88,3 %) et 50 employés ou plus (93,3 %).

Finalement, le tableau 1.6 montre la répartition des établissements selon le niveau de compétences³ exigé pour l'emploi occupé par la dernière personne embauchée. On y constate que la majorité des personnes embauchées étaient des travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés (58,7 %), que 30,0 % étaient des travailleurs qualifiés et que 11,3 % étaient des travailleurs hautement qualifiés.

Tableau 1.5

Répartition des établissements selon le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation, Québec, 2018

	Moins de 6 mois	Entre 6 et 11 mois	Entre 12 et 23 mois	24 mois et plus
	%			
Ensemble des établissements	70,1	15,2	8,6	6,1
Lieu de travail				
Montréal	73,2	10,4*	9,4*	7,0*
Hors Montréal	69,0	16,8	8,3	5,9
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	72,2	13,5*	7,3**	7,1**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	76,9	13,3*	4,2**	5,6*
Services à concentration moyenne de connaissances	63,6	16,7	12,6*	7,1*
Fabrication à faible concentration de connaissances	66,2	17,2*	10,4*	6,2**
Services à faible concentration de connaissances	74,0	14,4	7,1*	4,6**
Construction	61,3	17,5	10,5*	10,8*
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	62,3	18,9	10,9	7,9
25 à 49 employés	88,3	7,2*	2,4**	2,0**
50 employés ou plus	93,3	3,5*	2,2**	1,0**

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

3. Les travailleurs hautement ou très qualifiés sont des cadres et des professionnels; les travailleurs qualifiés sont des superviseurs, des techniciens, des ouvriers spécialisés, du personnel de secrétariat, des policiers et des pompiers; les travailleurs semi-qualifiés et peu qualifiés sont du personnel général de bureau, du personnel général de la vente et des services et des travailleurs de la production.

Tableau 1.6

Répartition des établissements selon le niveau de compétences exigé pour le dernier poste pourvu, Québec, 2018

	Travailleuses et travailleurs hautement ou très qualifiés	Travailleuses et travailleurs qualifiés	Travailleuses et travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés
	%		
Ensemble des établissements	11,3	30,0	58,7
Lieu de travail			
Montréal	15,6	27,5	57,0
Hors Montréal	9,9	30,8	59,3
Secteur d'activité			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	37,2	41,7	21,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	9,8*	28,8	61,4
Services à concentration moyenne de connaissances	16,2	25,2	58,6
Fabrication à faible concentration de connaissances	6,0*	19,1	74,9
Services à faible concentration de connaissances	5,8*	22,9	71,4
Construction	8,9*	68,4	22,7
Taille de l'établissement			
5 à 24 employés	9,6	30,9	59,5
25 à 49 employés	11,5	31,8	56,7
50 employés ou plus	19,8	23,2	56,9

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Quant au lieu de travail, c'est à Montréal que la proportion de travailleurs hautement qualifiés ou très qualifiés est la plus importante (15,6 % contre 9,9 %). L'embauche de travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés est proportionnellement plus fréquente dans les secteurs de la fabrication (74,9 %) et des services (71,4 %) à faible concentration de connaissances, et c'est dans le secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (37,2 %) que l'embauche de travailleurs

hautement qualifiés ou très qualifiés est la plus fréquente. Enfin, l'embauche selon les différentes tailles d'établissements ressemble à celle de l'ensemble du Québec dans les établissements de 5 à 24 employés et de 25 à 49 employés. Les établissements de 50 employés ou plus sont plus susceptibles d'embaucher des travailleurs hautement qualifiés ou très qualifiés, mais ils embauchent moins de travailleurs qualifiés que les établissements de plus petite taille.

1.2 Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal

1.2.1 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation dans les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal

Le tableau 1.7 présente la façon dont le dernier poste a été pourvu au sein des municipalités et des arrondissements. On y constate que huit organisations sur dix ont affirmé avoir procédé à une embauche (81,5 %) plutôt qu'à une promotion ou à une mutation (18,5 %). La part des embauches dans les municipalités et les arrondissements est inférieure à celle observée dans les établissements (94,3 %). Lorsqu'on ventile les résultats selon le lieu de travail, on remarque que la promotion et la mutation sont proportionnellement plus fréquentes à Montréal (46,7 %) qu'à l'extérieur de Montréal (13,5 %). Quant à la taille de la municipalité ou de l'arrondissement, on remarque que la part des promotions ou des mutations augmente avec la taille et, conséquemment, que la part des embauches diminue lorsque la taille de la municipalité ou de l'arrondissement augmente.

Le tableau 1.8 présente la répartition des municipalités et des arrondissements selon le temps écoulé depuis la dernière embauche. On y constate que pour la très grande majorité des organisations, la dernière embauche, promotion ou mutation a été effectuée au cours des six derniers mois précédant l'enquête. En effet, 93,5 % des répondants ont déclaré avoir pourvu un poste au cours de cette période. À titre de comparaison, environ 70 % des établissements ont répondu avoir pourvu un poste au cours des six derniers mois.

Finalement, le tableau 1.9 montre la répartition des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal selon le niveau de compétences exigé pour l'emploi occupé par la dernière personne embauchée. On remarque une part similaire de personnes embauchées qui sont des travailleurs hautement qualifiés ou très qualifiés (39,5 %) ou qualifiés (41,5 %). Seulement une embauche sur cinq correspond à des personnes semi-qualifiées ou peu qualifiées (19,0 %). Rappelons qu'il s'agit du type d'embauche le plus fréquent dans les établissements (environ 60 %).

Tableau 1.7

Répartition des municipalités et des arrondissements de Montréal selon la façon de pourvoir le dernier poste vacant, Québec, 2018

	Embauche	Promotion ou mutation
	%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	81,5	18,5
Lieu de travail		
Montréal	53,3	46,7
Hors Montréal	86,5	13,5
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal		
5 000 à 9 999 habitants	88,6	11,4
10 000 à 29 999 habitants	83,6	16,4
30 000 habitants ou plus	68,5	31,5

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Tableau 1.8

Répartition des municipalités et des arrondissements de Montréal selon le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation, Québec, 2018

	Moins de 6 mois	6 mois et plus
	%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	93,5	6,5

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Du côté du lieu de travail, on constate peu de différences entre les organisations de Montréal et celles hors Montréal. Quant à la taille des municipalités et des arrondissements de Montréal, ceux de 30 000 habitants ou plus sont un peu plus susceptibles d'engager des personnes hautement qualifiées ou très qualifiées.

Tableau 1.9

Répartition des municipalités et des arrondissements de Montréal selon le niveau de compétences exigé pour le dernier poste pourvu, Québec, 2018

	Travailleuses et travailleurs hautement ou très qualifiés	Travailleuses et travailleurs qualifiés	Travailleuses et travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés
	%		
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	39,5	41,5	19,0
Lieu de travail			
Montréal	40,0	36,7	23,3
Hors Montréal	39,4	42,4	18,2
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal			
5 000 à 9 999 habitants	38,0	46,8	15,2
10 000 à 29 999 habitants	35,8	44,8	19,4
30 000 habitants ou plus	46,3	29,6	24,1

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

En somme, le présent chapitre nous informe à propos de la structure des entreprises et des caractéristiques de la dernière embauche dans les entreprises ainsi que dans les municipalités et les arrondissements. Du côté de la structure des entreprises, la majorité d'entre elles possèdent un seul établissement (66,7 %). De plus, une entreprise sur deux affirme être un commerce unique (52,6 %), alors que le tiers déclare être un siège social (32,9 %) et que le quart déclare être une succursale, une filiale ou une franchise (25,7 %). Enfin, les deux tiers des entreprises étudiées possèdent un siège social au Québec.

Quant aux caractéristiques de la dernière embauche, la grande majorité des répondants, tant ceux des établissements que ceux des municipalités et des arrondissements, ont affirmé avoir procédé, au cours des six derniers

mois précédant l'enquête, à une embauche plutôt qu'à une promotion ou une mutation. Du côté du niveau de compétences des personnes engagées, la majorité des personnes embauchées dans les établissements étaient des travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés (58,7 %), alors que, dans les municipalités et les arrondissements, elles étaient majoritairement qualifiées, très qualifiées ou hautement qualifiées (81,0 %). Ces résultats sont cohérents avec ceux de l'Enquête sur la population active. Ainsi, les diplômés universitaires représentent environ 45 % des travailleurs du secteur public, et seulement 21,6 % travaillent dans le secteur privé⁴ en 2017.

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2018), *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2007-2017*, [En ligne], Québec, L'Institut, vol. 14, p. 88.

2 Processus d'embauche et exigences linguistiques du dernier poste pourvu

Le chapitre 2 présente des informations à propos du processus d'embauche et des exigences linguistiques du dernier poste pourvu. On y présente les moyens utilisés pour obtenir des candidatures, la part des établissements exigeant des compétences linguistiques, le moment où celles-ci étaient spécifiées, quelles compétences linguistiques étaient recherchées et de quel type elles étaient, le niveau de compétences recherché, la raison pour laquelle les compétences étaient recherchées et le degré de difficulté à trouver une candidature ayant un niveau de compétences adéquat. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement du Québec, ou de la municipalité ou de l'arrondissement. Les résultats correspondant aux établissements du Québec sont suivis de ceux relatifs aux municipalités du Québec et aux arrondissements de Montréal.

2.1 Les établissements du Québec

2.1.1 La recherche de candidatures

Le tableau 2.1 présente les moyens utilisés pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche. Notons qu'un répondant pouvait choisir plus d'une réponse. Le bouche-à-oreille ou le réseautage (52,1 %) a été le moyen le plus souvent mentionné, et Emploi-Québec (34,3 %), le deuxième. Les autres moyens fréquemment déclarés sont les réseaux sociaux (27,6 %), les candidatures spontanées (24,1 %), les employés à l'interne (23,8 %), les sites Web d'emplois (23,0 %) et le site Web de l'entreprise (20,7 %).

Les annonces dans les quotidiens (10,4 %), les agences de placement (9,9 %), les établissements d'enseignement (7,2 %), les stages dans l'organisation (5,5 %), les foires et salons de l'emploi (4,7 %) ainsi que les annonces dans des magazines spécialisés (3,0 %) sont des moyens qui ont été mentionnés par un établissement sur dix ou moins.

Tableau 2.1

Moyens utilisés pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche, établissements, Québec, 2018

	Fréquence
	%
Bouche-à-oreille, réseautage	52,1
Emploi-Québec	34,3
Réseaux sociaux	27,6
Candidatures spontanées	24,1
Employés à l'interne	23,8
Sites Web d'emplois	23,0
Site Web de l'entreprise	20,7
Annonces dans les quotidiens	10,4
Agences de placement	9,9
Établissements d'enseignement	7,2
Autre moyen	7,1
Stages dans l'organisation	5,5
Foires et salons de l'emploi	4,7
Annonces dans des magazines spécialisés	3,0*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Le tableau 2.2 présente les principaux moyens utilisés par les établissements. Les résultats y sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. On constate, pour l'ensemble des établissements, que le bouche-à-oreille ou le réseautage et Emploi-Québec sont les moyens de recherche les plus utilisés. Il en est de même pour plusieurs ventilations.

On remarque toutefois une différence dans l'utilisation d'Emploi-Québec selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les établissements de Montréal (19,2 %) déclarent ce moyen deux fois moins souvent que ceux hors Montréal (39,3 %). Du côté des secteurs d'activité, les établissements du secteur

de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (24,5 %) ainsi que ceux du secteur de la construction (18,8 %) utilisent moins souvent Emploi-Québec que les autres secteurs. Quant à la taille de l'établissement, on remarque que les établissements de 5 à 24 employés (31,3 %) ont moins recours aux services d'Emploi-Québec que les établissements de 25 à 49 employés (41,6 %) et ceux de 50 employés ou plus (43,4 %).

On remarque aussi que l'utilisation de sites Web d'emplois est plus souvent mentionnée par les établissements de Montréal (35,6 %) et par les établissements de 50 employés ou plus (43,9 %).

Tableau 2.2

Principaux moyens utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, Québec, 2018

	Bouche-à-oreille, réseautage	Emploi-Québec	Réseaux sociaux	Candidatures spontanées	Employés à l'interne	Sites d'emplois sur le Web	Site Web de l'entreprise
	%						
Ensemble des établissements	52,1	34,3	27,6	24,1	23,8	23,0	20,7
Lieu de travail							
Montréal	45,7	19,2	26,2	23,8	21,9	35,6	22,1
Hors Montréal	54,2	39,3	28,1	24,3	24,5	18,9	20,3
Secteur d'activité							
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	51,2	24,5	30,6	24,0	25,8	26,6	29,2
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	46,5	48,5	23,9	25,1	25,1	35,1	22,1
Services à concentration moyenne de connaissances	53,6	32,6	32,2	17,7	28,0	30,5	28,3
Fabrication à faible concentration de connaissances	57,7	38,3	22,6	19,7	18,9	16,9	11,2
Services à faible concentration de connaissances	51,4	37,5	28,9	28,3	24,2	19,8	19,3
Construction	54,5	18,8	16,4	20,6	14,0	13,5	9,1
Taille de l'établissement							
5 à 24 employés	53,8	31,3	25,1	22,6	20,3	18,2	14,5
25 à 49 employés	46,3	41,6	30,2	23,2	25,5	27,9	28,0
50 employés ou plus	49,1	43,4	38,5	33,4	41,0	43,9	46,7

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.1.2 Les compétences linguistiques exigées ou souhaitées

Le tableau 2.3 présente la part des établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques chez les candidats à un poste à pourvoir. On y voit qu'environ la moitié des établissements (54,2 %) ont soit exigé soit souhaité des compétences linguistiques. On n'observe pas de différences entre la part des établissements ayant « exigé » des compétences (41,7 %) et la part de ceux en ayant uniquement « souhaité » (38,3 %).

Les établissements de Montréal exigent ou souhaitent (75,2 %) des compétences linguistiques plus souvent que ceux hors Montréal (47,3 %). D'ailleurs, notons qu'ils exigent deux fois plus souvent des compétences linguistiques que ceux hors Montréal (68,8 % contre 32,9 %).

On remarque aussi que les établissements des différents secteurs d'activité n'exigent ou ne souhaitent pas tous dans les mêmes proportions des compétences linguistiques chez leurs candidats. La fabrication et les services à forte concentration de connaissances (74,0 %) et les services à concentration moyenne de connaissances (69,2 %) sont les deux secteurs où les établissements mentionnent le plus souvent exiger ou souhaiter des compétences linguistiques. De leur côté, moins du tiers des établissements des secteurs de la fabrication à faible concentration de connaissances (27,5 %) et de la construction (29,6 %) en exigent ou en souhaitent.

Enfin, on remarque que les répondants des établissements de 5 à 24 employés (50,8 %) déclarent moins souvent exiger ou souhaiter des compétences linguistiques que ceux des établissements de 25 à 49 employés (60,1 %) et de 50 employés ou plus (66,4 %).

Tableau 2.3

Part des établissements exigeant ou souhaitant des compétences linguistiques pour le poste à pourvoir, Québec, 2018

	Compétences linguistiques exigées	Compétences linguistiques souhaitées	Compétences linguistiques exigées ou souhaitées
	%		%
Ensemble des établissements	41,7	38,3	54,2
Lieu de travail			
Montréal	68,8	50,7	75,2
Hors Montréal	32,9	34,3	47,3
Secteur d'activité			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	61,6	48,5	74,0
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	42,2	32,0	50,1
Services à concentration moyenne de connaissances	57,2	45,2	69,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	16,2	20,7	27,5
Services à faible concentration de connaissances	39,2	40,4	53,4
Construction	19,6	22,0	29,6
Taille de l'établissement			
5 à 24 employés	37,6	37,6	50,8
25 à 49 employés	48,9	41,4	60,1
50 employés ou plus	56,6	39,3	66,4

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.1.3 La mention des exigences linguistiques

Le tableau 2.4 présente les étapes du processus d'embauche dans les établissements où les compétences linguistiques exigées ou souhaitées étaient spécifiées. Notons que plus d'une réponse pouvait être donnée par les répondants.

Parmi les établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques (soit 54,2 % de l'ensemble des établissements), la plupart ont spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage du poste (63,0 %). Il s'agit du moyen le plus fréquemment déclaré. La moitié des établissements ont précisé leurs exigences lors de l'entrevue de sélection (48,9 %), alors qu'environ 40 % les ont mentionnées lors de la communication pour l'entrevue de sélection (39,3 %). Les exigences linguistiques sont rarement mentionnées à une autre étape du processus (3,8 %). Cette répartition est généralement la même lorsqu'on ventile les résultats selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

À Montréal, les établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques ont toutefois spécifié ces exigences lors de l'entrevue de sélection plus souvent (58,3 %) que ceux situés hors Montréal (44,1 %)

L'analyse selon les secteurs d'activité montre que les établissements des secteurs des services à faible concentration de connaissances et de la construction ont spécifié des exigences linguistiques lors de l'affichage moins souvent que les établissements du secteur de la fabrication à concentration moyenne de connaissances.

Du côté de la taille de l'établissement, on remarque que les plus petits établissements (5 à 24 employés) sont moins susceptibles (56,9 %) d'avoir spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage du poste que les établissements de 25 à 49 employés (73,3 %) et ceux de 50 employés ou plus (78,7 %).

Tableau 2.4

Étapes du processus d'embauche dans les établissements où les compétences exigées ou souhaitées étaient spécifiées, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹			
	Spécifiées lors de l'affichage du poste	Spécifiées lors de la communication pour l'entrevue de sélection	Spécifiées lors de l'entrevue de sélection	Spécifiées lors d'une autre étape
	%			
Ensemble des établissements	63,0	39,3	48,9	3,8 *
Lieu de travail				
Montréal	64,6	43,0	58,3	4,3 **
Hors Montréal	62,1	37,4	44,1	3,6 **
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	71,3	37,6	47,7	3,5 **
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	77,5	36,8	33,9	2,5 **
Services à concentration moyenne de connaissances	72,9	38,7	44,8	5,4 **
Fabrication à faible concentration de connaissances	60,4	43,8	32,1 *	4,0 **
Services à faible concentration de connaissances	54,2	41,0	54,9	3,0 **
Construction	51,4	32,6	50,6	4,4 **
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	56,9	38,6	51,4	4,3 **
25 à 49 employés	73,3	38,6	47,2	2,6 **
50 employés ou plus	78,7	42,6	40,0	2,8 **

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.1.4 Les langues dont la connaissance est exigée ou souhaitée

Le tableau qui suit s'intéresse aux établissements ayant spécifié la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique exigée ou souhaitée (tableau 2.5). On y apprend que la quasi-totalité des établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques cherchaient des candidats avec des compétences en français (94,4 %). De plus, le tableau nous montre que près des trois quarts des établissements ont exigé ou souhaité des compétences en anglais (72,8 %). Lorsque les établissements cherchaient simultanément des compétences dans les deux langues, on note qu'environ les deux tiers des établissements exigeaient ou souhaitaient des compétences en français et en anglais chez les candidats (68,3 %). C'est généralement cette répartition que l'on retrouve lorsqu'on ventile les données selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

À Montréal (96,2 %), les établissements exigeaient ou souhaitaient des compétences en français autant que ceux hors Montréal (93,4 %), mais ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir exigé ou souhaité des compétences en anglais (83,7 % contre 67,3 %) ou dans les deux langues (79,9 % contre 62,3 %).

Du côté des secteurs d'activité, les établissements du secteur des services à concentration moyenne de connaissances ont exigé ou souhaité des compétences en anglais (82,3 %) plus souvent que la moyenne des établissements ; ils ont exigé ou souhaité aussi plus souvent des compétences en français et en anglais (76,9 %) que la moyenne des établissements.

Peu de constats ressortent de l'analyse selon la taille de l'établissement.

Tableau 2.5

Part des établissements ayant spécifié la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique exigée ou souhaitée, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹		
	Français	Anglais	Français et anglais
	%		
Ensemble des établissements	94,4	72,8	68,3
Lieu de travail			
Montréal	96,2	83,7	79,9
Hors Montréal	93,4	67,3	62,3
Secteur d'activité			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	93,2	78,8	72,0
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	94,6	64,1	58,7
Services à concentration moyenne de connaissances	93,6	82,3	76,9
Fabrication à faible concentration de connaissances	88,3	62,9	58,4
Services à faible concentration de connaissances	95,4	69,0	65,7
Construction	94,6	63,3	57,9
Taille de l'établissement			
5 à 24 employés	93,6	72,6	67,2
25 à 49 employés	95,0	74,1	70,4
50 employés ou plus	97,1	72,8	70,6

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Dans l'ensemble du Québec¹, 37,1 % des entreprises ont exigé des compétences en français et en anglais pour le dernier poste à pourvoir, 14,5 % ont exigé des compétences en français seulement et 2,7 % en anglais seulement. Ce sont donc 39,8 % des entreprises qui ont exigé ou souhaité l'anglais à l'embauche pour le dernier poste pourvu en 2018. Sur l'île de Montréal, 62,9 % des entreprises ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques en anglais.

2.1.5 Les types de compétences linguistiques recherchés

Le tableau 2.6 présente les types de compétences linguistiques recherchés selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les types de compétences sont : la communication orale, la compréhension orale, la communication écrite, la compréhension écrite.

Parmi les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences en français, la grande majorité demandaient des compétences à l'oral (98,8 % en communication orale et 97,5 % en compréhension orale) et à l'écrit (80,8 % en communication écrite et 84,8 % en compréhension écrite). Le même constat se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Parmi les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences en anglais, la très grande majorité demandaient des compétences à l'oral et à l'écrit, mais des compétences en communication et en compréhension écrites étaient moins fréquemment demandées. Plus de 95 % des établissements demandaient des compétences en communication orale (98,7 %) et en compréhension orale (97,4 %), alors qu'environ 70 % d'entre eux exigeaient ou souhaitaient des compétences en communication et en compréhension écrites (respectivement 68,9 % et 72,9 %). C'est généralement le même constat qui se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Mentionnons toutefois que les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances demandaient aussi souvent des compétences en

anglais tant à l'écrit (94,5 % en communication et 93,5 % en compréhension) qu'à l'oral (98,8 % en communication et 97,4 % en compréhension).

2.1.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché

Le tableau 2.7 présente le niveau moyen de compétences linguistiques recherché selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les répondants devaient situer le niveau de compétences recherché sur une échelle de 1 à 10, où 1 représentait un niveau très faible et 10, un niveau très élevé.

Les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences en français demandaient un niveau de compétences d'environ 8/10 pour les différents types de compétences : 8,3/10 pour la communication orale, 8,5/10 pour la compréhension orale, 7,8/10 pour la communication écrite et 8,2/10 pour la compréhension écrite. Le même constat se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Quant aux établissements ayant exigé ou souhaité des compétences en anglais, elles demandaient un niveau de compétences d'environ 7/10 pour les différents types de compétences : 6,8/10 pour la communication orale, 6,9/10 pour la compréhension orale, 6,7/10 pour la communication écrite et 7,0/10 pour la compréhension écrite. Le même constat se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail et le secteur d'activité.

Le tableau 2.7 montre que lorsque des compétences linguistiques sont demandées, elles sont légèrement plus élevées en français (8/10) qu'en anglais (7/10). Il reste toutefois que les niveaux de compétences demandés dans les deux langues se rapprochent du niveau « très élevé » (10/10).

1. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des entreprises du Québec et non les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des entreprises du Québec se trouvent en annexe.

Tableau 2.6

Compétences linguistiques recherchées, français et anglais, établissements, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
	%			
Français				
Ensemble des établissements	98,8	97,5	80,8	84,8
Lieu de travail				
Montréal	..	98,5	77,5	85,5
Hors Montréal	..	97,0	82,5	84,4
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	..	97,0	94,4	93,2
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	..	96,7	87,3	89,8
Services à concentration moyenne de connaissances	..	96,7	89,3	92,0
Fabrication à faible concentration de connaissances	..	96,1	82,2	85,2
Services à faible concentration de connaissances	..	98,2	70,6	77,0
Construction	..	98,7	88,2	91,3
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	..	97,1	78,9	83,4
25 à 49 employés	..	99,4	84,6	88,6
50 employés ou plus	..	97,6	84,9	86,9
Anglais				
Ensemble des établissements	98,7	97,4	68,9	72,9
Lieu de travail				
Montréal	98,7	97,3	72,2	77,1
Hors Montréal	98,7	97,6	66,7	70,3
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	98,8	97,4	94,5	93,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	98,0	96,0	79,3	83,1
Services à concentration moyenne de connaissances	98,1	98,6	80,6	85,0
Fabrication à faible concentration de connaissances	62,8	65,3
Services à faible concentration de connaissances	99,1	96,9	50,6	56,0
Construction	82,5	87,0
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	99,2	97,6	66,7	70,1
25 à 49 employés	98,6	97,7	65,8	73,3
50 employés ou plus	96,8	96,5	80,6	84,5

.. Donnée non disponible. Pour des raisons de confidentialité, certaines données ne sont pas présentées.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Tableau 2.7

Niveau moyen de compétences linguistiques recherché dans les établissements, français et anglais, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
Français				
Ensemble des établissements	8,3	8,5	7,8	8,2
Lieu de travail				
Montréal	8,1	8,3	7,8	8,0
Hors Montréal	8,4	8,5	7,8	8,3
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	8,6	8,7	8,3	8,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	8,2	8,4	7,7	8,1
Services à concentration moyenne de connaissances	8,6	8,8	8,2	8,4
Fabrication à faible concentration de connaissances	8,0	8,3	7,5	7,9
Services à faible concentration de connaissances	8,1	8,2	7,3	7,9
Construction	8,4	8,6	7,9	8,1
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	8,3	8,4	7,8	8,1
25 à 49 employés	8,5	8,5	7,7	8,2
50 employés ou plus	8,3	8,5	7,8	8,3
Anglais				
Ensemble des établissements	6,8	6,9	6,7	7,0
Lieu de travail				
Montréal	7,3	7,5	7,3	7,6
Hors Montréal	6,4	6,5	6,3	6,5
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	7,0	7,1	6,8	7,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	6,9	7,2	7,1	7,5
Services à concentration moyenne de connaissances	7,2	7,2	7,0	7,1
Fabrication à faible concentration de connaissances	6,6	7,0	6,7	6,9
Services à faible concentration de connaissances	6,5	6,6	6,3	6,7
Construction	6,5	6,7	6,6	6,8
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	6,7	6,9	6,6	6,9
25 à 49 employés	6,7	6,9	6,7	6,9
50 employés ou plus	7,1	7,2	7,1	7,3

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.1.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées

Le tableau 2.8 présente les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Notons que les répondants pouvaient mentionner plus d'une raison.

La principale raison évoquée par les établissements demandant des compétences en français est la communication orale à l'intérieur de l'entreprise : ce sont 89,6 % de ces établissements qui la mentionnent. Suivent la communication écrite à l'intérieur de l'entreprise (74,5 %) et la communication orale à l'extérieur de l'entreprise (68,4 %). Les trois raisons les moins souvent mentionnées par ces établissements sont la communication écrite à l'extérieur de l'entreprise (62,2 %), l'utilisation d'appareils de bureau et l'utilisation de machinerie (62,7 %) et d'outils mécaniques ou numériques (45,1 %). Les raisons évoquées sont généralement distribuées de la même façon lorsqu'on les analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement.

Les constats sont un peu différents lorsqu'on regarde les établissements ayant demandé des compétences linguistiques en anglais. En effet, dans ce cas-ci, la raison la plus souvent évoquée par ces établissements est la communication orale à l'extérieur de l'entreprise (50,9 %). Les deux autres raisons les plus souvent mentionnées sont la communication écrite à l'extérieur de l'entreprise (42,1 %) et la communication orale à l'intérieur de l'entreprise (38,9 %).

Ici aussi, les raisons évoquées sont généralement distribuées de la même façon lorsqu'on les analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement, à l'exception de la communication orale avec l'extérieur de l'entreprise. En effet, on constate que cette raison est davantage évoquée par les établissements de Montréal (61,5 %) que par ceux hors Montréal (45,5 %). Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances mentionnent eux aussi plus souvent cette raison pour exiger des compétences en anglais (71,3 % contre 50,9 % pour l'ensemble des établissements).

Enfin, notons que toutes les raisons sont plus souvent évoquées pour les compétences en français que pour les compétences en anglais.

Dans l'ensemble du Québec², pour 21,2 % des entreprises, c'est pour les communications orales à l'intérieur de l'entreprise que l'anglais est exigé ou souhaité, alors que pour 48,9 % des entreprises, c'est le français qui est exigé ou souhaité. Sur l'île de Montréal, la proportion d'entreprises qui ont recherché des compétences en anglais pour les communications orales à l'intérieur de l'entreprise grimpe à 41,4 %.

Le tableau 2.9 présente la fréquence des communications à l'interne ou à l'externe de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec pour les établissements ayant mentionné la communication orale ou écrite comme raison.

On constate que les communications externes de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec ne sont faites qu'occasionnellement dans 41,0 % des établissements. Qui plus est, 20,1 % des établissements n'effectuent jamais de communication externe avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, tandis que 30,7 % des établissements en effectuent régulièrement. Enfin, 8,1 % des établissements effectuent toujours des communications externes avec des personnes basées à l'extérieur du Québec. On remarque que les communications externes de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec sont plus fréquentes dans les plus grands établissements. C'est seulement le quart des plus petits établissements (26,0 %) qui déclarent ces communications comme « régulières », alors que, dans les plus grands, c'est près de la moitié (47,1 %). La fréquence de ces communications est aussi plus importante dans les établissements de Montréal (39,3 %) que dans ceux hors Montréal (26,2 %).

Quant aux communications internes de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, 42,3 % des établissements déclarent qu'ils n'en font pas et près du tiers des établissements affirment qu'elles sont occasionnelles (32,6 %).

2. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des entreprises du Québec et non les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des entreprises du Québec se trouvent en annexe.

Comparativement aux établissements de Montréal (33,4 %), les établissements hors Montréal (47,1 %) affirment plus souvent ne jamais faire ce type de communications.

Enfin, notons que, dans l'ensemble du Québec³, le quart (25,2 %) des entreprises exigent ou souhaitent des compétences linguistiques pour des communications externes à l'entreprise, alors que celles-ci se font occasionnellement ou ne se font jamais avec des personnes de l'extérieur du Québec.

Toujours dans l'ensemble du Québec, plus du tiers (38,6 %) des entreprises exigent ou souhaitent des compétences linguistiques pour des communications internes à l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, alors que celles-ci se font occasionnellement ou ne se font jamais avec ces personnes.

3. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des entreprises du Québec et non les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des entreprises du Québec se trouvent en annexe.

Tableau 2.8

Raisons pour lesquelles la connaissance du français ou de l'anglais était exigée ou souhaitée dans les établissements, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹					
	Communication				Utilisation	
	Orale à l'intérieur de l'entreprise	Orale à l'extérieur de l'entreprise	Écrite à l'intérieur de l'entreprise	Écrite à l'extérieur de l'entreprise	Appareils de bureau	Machinerie, outils mécaniques ou numériques
	%					
Français						
Ensemble des établissements	89,6	68,4	74,5	62,2	62,7	45,1
Lieu de travail						
Montréal	91,5	67,5	72,5	63,2	62,3	36,8
Hors Montréal	88,7	68,9	75,5	61,7	62,9	49,3
Secteur d'activité						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	87,0	81,2	83,6	81,4	68,4	44,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	89,8	62,1	80,4	59,1	63,5	56,5
Services à concentration moyenne de connaissances	89,3	76,8	83,1	72,9	68,5	47,7
Fabrication à faible concentration de connaissances	85,5	61,2	73,6	59,1	59,7	60,8
Services à faible concentration de connaissances	90,5	59,7	65,0	50,0	57,9	38,9
Construction	90,6	85,4	84,7	76,6	63,0	60,4
Taille de l'établissement						
5 à 24 employés	87,6	68,0	70,9	60,7	60,0	44,5
25 à 49 employés	92,4	70,2	78,6	62,6	66,1	41,0
50 employés ou plus	95,3	68,8	85,4	67,9	70,7	51,2
Anglais						
Ensemble des établissements	38,9	50,9	28,3	42,1	24,2	17,2
Lieu de travail						
Montréal	55,1	61,5	41,9	54,1	35,2	20,2
Hors Montréal	30,6	45,5	21,3	35,9	18,6	15,7
Secteur d'activité						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	33,2	71,3	37,0	66,1	31,0	18,4
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	31,3	51,7	29,8	45,7	24,4	22,9*
Services à concentration moyenne de connaissances	38,1	66,3	34,3	59,5	28,7	20,3
Fabrication à faible concentration de connaissances	28,3*	39,5	19,8*	32,0*	20,4*	18,2*
Services à faible concentration de connaissances	46,0	37,0	24,7	25,3	21,1	14,3*
Construction	12,2*	55,2	13,2*	47,1	15,4*	16,4*
Taille de l'établissement						
5 à 24 employés	38,6	48,8	27,8	39,8	24,1	17,5
25 à 49 employés	39,6	53,4	24,7	42,3	24,2	17,7
50 employés ou plus	39,5	57,6	33,3	51,4	24,3	15,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Tableau 2.9

Fréquence des communications à l'interne ou à l'externe de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, Québec, 2018

	Toujours	Régulièrement	Occasion- nellement	Jamais
	%			
Communications externes de l'entreprise				
Établissements ayant mentionné la communication orale ou écrite à l'extérieur de l'entreprise comme raison : 41,0 % ¹				
Ensemble des établissements	8,1 *	30,7	41,0	20,1
Lieu de travail				
Montréal	12,7*	39,3	33,5	14,5*
Hors Montréal	5,8*	26,2	45,0	23,0
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	9,2*	31,0	42,7	17,1*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	9,4**	43,1	33,8	13,7*
Services à concentration moyenne de connaissances	7,8**	42,5	34,8	14,9*
Fabrication à faible concentration de connaissances	11,0**	18,9**	51,4	18,6**
Services à faible concentration de connaissances	7,6**	23,5*	44,3	24,5*
Construction	7,7**	8,4**	51,0	32,9
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	9,2*	26,0	43,5	21,3
25 à 49 employés	6,9*	34,3	36,7	22,2*
50 employés ou plus	4,7**	47,1	34,9	13,3*
Communications internes de l'entreprise				
Établissements ayant mentionné la communication orale ou écrite à l'intérieur de l'entreprise comme raison : 52,0 % ²				
Ensemble des établissements	4,8 *	20,2	32,6	42,3
Lieu de travail				
Montréal	6,9*	27,4	32,3	33,4
Hors Montréal	3,7**	16,4	32,8	47,1
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	4,4**	24,0	27,0	44,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	6,3**	25,0	28,5	40,1
Services à concentration moyenne de connaissances	5,2**	26,4*	30,6	37,7
Fabrication à faible concentration de connaissances	2,0**	15,8*	43,1	39,1
Services à faible concentration de connaissances	4,7**	16,4*	35,4	43,5
Construction	3,8**	10,6**	30,2*	55,4
Secteur d'activité				
5 à 24 employés	4,8**	18,2	33,0	44,0
25 à 49 employés	5,4**	18,2*	35,2	41,2
50 employés ou plus	4,3**	29,8	29,2	36,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche et ayant mentionné la communication orale ou écrite à l'extérieur de l'entreprise comme raison ; ce sont 59 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité et qui n'ont pas mentionné une de ces raisons.
2. Les répartitions présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche et ayant mentionné la communication orale ou écrite à l'intérieur de l'entreprise comme raison ; ce sont 48 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité et qui n'ont pas mentionné une de ces raisons.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

2.1.8 La recherche d'une personne possédant le niveau de compétences demandé

Le tableau 2.10 présente le degré de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. On y constate que la très grande majorité des établissements jugent qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences demandé en français (92,6 %). Le même constat se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Pour ce qui est de l'anglais, on remarque que la majorité des établissements ont aussi jugé facile ou très facile de trouver un candidat avec les compétences linguistiques demandées (70,8 %). Cette part est toutefois moins élevée qu'elle ne l'est pour les compétences en français. En ce qui a trait au lieu de travail, au secteur d'activité et à la taille de l'établissement, on constate uniquement des écarts entre les établissements de Montréal et ceux hors Montréal. En effet, ceux hors Montréal ont été proportionnellement plus nombreux à déclarer avoir trouvé difficile ou très difficile la recherche de candidats ayant les compétences en anglais nécessaires au poste.

Tableau 2.10

Degré de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité, établissements, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹			
	Français		Anglais	
	Facile ou très facile	Difficile ou très difficile	Facile ou très facile	Difficile ou très difficile
	%			
Ensemble des établissements	92,6	7,4	70,8	29,2
Lieu de travail				
Montréal	90,1	9,9	82,1	17,9
Hors Montréal	93,8	6,2*	63,7	36,3
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	88,8	11,2*	75,9	24,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	87,3	12,7*	60,6	39,4
Services à concentration moyenne de connaissances	89,6	10,4*	69,4	30,6
Fabrication à faible concentration de connaissances	91,2	8,8**	60,7	39,3*
Services à faible concentration de connaissances	96,1	3,9**	73,1	26,9
Construction	92,4	7,6**	66,2	33,8*
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	93,0	7,0*	72,5	27,5
25 à 49 employés	92,0	8,0**	60,1	39,9
50 employés ou plus	91,1	8,9*	73,7	26,3

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.2 Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal

2.2.1 La recherche de candidatures

Le tableau 2.11 présente les moyens utilisés pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche. Notons qu'un répondant pouvait choisir plus d'une réponse. Les recherches sur le site Web de l'organisation (75,3 %) et sur les Sites Web d'emplois (50,5 %) sont les moyens les plus souvent mentionnés par les municipalités et les arrondissements. Les autres moyens fréquemment déclarés sont les réseaux sociaux (44,4 %), les employés à l'interne (38,9 %), les annonces dans les quotidiens (28,8 %), Emploi-Québec (28,8 %) ainsi que le bouche-à-oreille ou le réseautage (22,2 %).

Les candidatures spontanées (15,2 %), les établissements d'enseignement (11,6 %), les stages dans l'organisation (3,5 %), les annonces dans des magazines spécialisés (3,0 %) ainsi que les foires et salons de l'emploi (2,5 %) sont des moyens qui ont été mentionnés par moins d'une municipalité du Québec ou d'un arrondissement de Montréal sur cinq.

Tableau 2.11

Moyens utilisés pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, Québec, 2018

	Fréquence %
Site Web de l'organisation	75,3
Sites Web d'emplois	50,5
Réseaux sociaux	44,4
Employés à l'interne	38,9
Annonces dans les quotidiens	28,8
Emploi-Québec	28,8
Bouche-à-oreille, réseautage	22,2
Autre moyen	20,7
Candidatures spontanées	15,2
Établissements d'enseignement	11,6
Stages dans l'organisation	3,5
Annonces dans des magazines spécialisés	3,0
Foires et salons de l'emploi	2,5

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Tableau 2.12

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal exigeant ou souhaitant des compétences linguistiques pour le poste à pourvoir, Québec, 2018

	Compétences linguistiques exigées	Compétences linguistiques souhaitées	Compétences linguistiques exigées ou souhaitées
	%		
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	59,0	18,0	62,5
Lieu de travail			
Montréal	56,7	26,7	60,0
Hors Montréal	59,4	16,5	62,9
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal			
5 000 à 9 999 habitants	60,8	19,0	63,3
10 000 à 29 999 habitants	58,2	14,9	64,2
30 000 habitants ou plus	57,4	20,4	59,3

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.2.2 Les compétences linguistiques exigées ou souhaitées

Le tableau 2.12 présente la part des municipalités et des arrondissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques de la part des candidats pour le poste à pourvoir. On y voit que près des deux tiers d'entre eux (62,5 %) ont soit exigé, soit souhaité des compétences linguistiques. Cette part est légèrement supérieure à celle des établissements. De plus, dans la plupart des cas, ces compétences étaient exigées (59,0 %) plutôt qu'uniquement souhaitées (18,0 %).

Du côté du lieu de travail, on n'observe pas de différence marquée entre les organisations de Montréal et celles hors Montréal, et ce, contrairement à la situation relative aux établissements. Il en est de même lorsqu'on analyse les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal selon leur taille.

2.2.3 La mention des exigences linguistiques

Le tableau 2.13 présente les étapes du processus d'embauche dans les municipalités et les arrondissements de Montréal où les compétences exigées ou souhaitées étaient spécifiées. Notons que plus d'une réponse pouvait être donnée par les répondants.

La majorité des municipalités et des arrondissements de Montréal ont spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage du poste (87,9 %) : du côté des établissements, c'était environ les deux tiers. Il s'agit du moment le plus fréquemment déclaré (63,0 %). Seulement une municipalité ou un arrondissement sur cinq mentionne les compétences linguistiques recherchées lors de la communication pour l'entrevue de sélection (21,8 %), alors qu'environ 40 % les précisent lors de l'entrevue de sélection (37,9 %). Les exigences linguistiques sont rarement mentionnées à une autre de ces trois étapes du processus (7,3 %).

Cette répartition est généralement la même lorsqu'on ventile les résultats selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. On remarque toutefois qu'à Montréal (44,4 %), les organisations mentionnent plus souvent les exigences linguistiques lors de la communication pour l'entrevue de sélection que celles hors Montréal (17,9 %).

Du côté de la taille de la municipalité ou de l'arrondissement, on remarque que ceux comptant de 5 000 à 9 999 habitants (50,0 %) sont plus susceptibles d'avoir spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'entrevue de sélection que ceux de 10 000 à 29 999 habitants (34,9 %) ou de 30 000 habitants ou plus (22,6 %).

Tableau 2.13

Étapes du processus d'embauche dans les municipalités et les arrondissements où les compétences exigées ou souhaitées étaient spécifiées, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 62,5 % ¹			
	Spécifiées lors de l'affichage du poste	Spécifiées lors de la communication pour l'entrevue de sélection	Spécifiées lors de l'entrevue de sélection	Spécifiées lors d'une autre étape
	%			
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	87,9	21,8	37,9	7,3
Lieu de travail				
Montréal	83,3	44,4	44,4	..
Hors Montréal	88,7	17,9	36,8	..
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal				
5 000 à 9 999 habitants	88,0	26,0	50,0	6,0
10 000 à 29 999 habitants	86,0	18,6	34,9	..
30 000 habitants ou plus	90,3	19,4	22,6	..

.. Donnée non disponible.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche; ce sont 37,5 % des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.2.4 Les langues dont la connaissance est exigée ou souhaitée

Le tableau qui suit s'intéresse aux municipalités du Québec et aux arrondissements ayant spécifié la connaissance du français ou la connaissance de l'anglais comme compétences linguistiques spécifiques (tableau 2.14). On y apprend que près des deux tiers des municipalités et des arrondissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques cherchaient des candidats avec des compétences en français (62,4 %). De plus, le tableau nous montre qu'un peu plus d'une municipalité ou d'un arrondissement sur trois ont exigé ou souhaité des compétences en français et en anglais ou uniquement en anglais. C'est généralement cette répartition que l'on retrouve lorsqu'on ventile les données selon la taille de la municipalité ou de l'arrondissement.

Des différences importantes ressortent de l'analyse selon le lieu de travail. En effet, on constate que les organisations de Montréal (83,3 %) sont beaucoup plus susceptibles d'exiger ou de souhaiter des compétences linguistiques en français et en anglais ou uniquement en anglais que celles hors Montréal (29,9 %). À l'inverse, celles hors Montréal (70,1 %) demandent plus souvent des compétences en français uniquement que celles de Montréal (16,7 %).

Dans l'ensemble du Québec⁴, 39,0 % des municipalités et des arrondissements ont exigé ou souhaité le français seulement à l'embauche lors du dernier poste pourvu, alors que 23,5 % avaient exigé ou souhaité le français et l'anglais ou l'anglais seulement à l'embauche. Sur l'île de Montréal, 50,0 % des municipalités et des arrondissements ont recherché des compétences linguistiques en français et en anglais ou en anglais seulement.

Tableau 2.14

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant spécifié la connaissance du français ou la connaissance de l'anglais comme compétences linguistiques spécifiques, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 62,5 % ¹	
	Français seulement	Français et anglais ou anglais seulement ²
	%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	62,4	37,6
Lieu de travail		
Montréal	16,7	83,3
Hors Montréal	70,1	29,9
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal		
5 000 à 9 999 habitants	66,0	34,0
10 000 à 29 999 habitants	60,5	39,5
30 000 habitants ou plus	59,4	40,6

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 37,5 % des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

2. Pour des raisons de confidentialité, les catégories présentées ne sont pas les mêmes que les catégories relatives aux établissements.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

4. Ces résultats ont pour univers l'ensemble municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche comme dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des municipalités et les arrondissements de Montréal se trouvent en annexe.

2.2.5 Le type de compétences linguistiques recherchées

Le tableau 2.15 présente le type de compétences linguistiques recherchées selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. Les types de compétences sont : la communication orale, la compréhension orale, la communication écrite, la compréhension écrite.

Dans les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences en français, la très grande majorité, soit au moins 90 %, demandaient des compétences en communication orale (96,7 %), en compréhension orale (91,7 %) et en compréhension écrite (91,7 %).

La totalité des municipalités et des arrondissements ayant exigé ou souhaité des compétences en anglais les demandaient en communication et en compréhension à l'oral. Pour ce qui est de la communication écrite (70,2 %) et de la compréhension écrite (78,7 %), la majorité de ces organisations demandaient ce type de compétences aussi. Le même constat se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail. Quant à la taille de la municipalité ou de l'arrondissement, on constate que les plus petits (82,4 %) demandaient plus souvent des compétences en communication écrite que les plus grands (46,2 %).

Tableau 2.15

Compétences linguistiques recherchées dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, français et anglais, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 62,5 % ¹			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
	%			
Français				
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	96,7	91,7	..	91,8
Anglais				
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	100,0	100,0	70,2	78,7
Lieu de travail				
Montréal	66,7	73,3
Hors Montréal	71,9	81,3
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal				
5 000 à 9 999 habitants	82,4	..
10 000 à 29 999 habitants	76,5	..
30 000 habitants ou plus	46,2	46,2

.. Donnée non disponible.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 37,5 % des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

2.2.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché

Le tableau 2.16 présente le niveau moyen de compétences linguistiques recherché selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. Les répondants devaient situer le niveau de compétences recherché sur une échelle de 1 à 10, où 1 représentait un niveau très faible et 10, un niveau très élevé.

Les municipalités et les arrondissements ayant exigé ou souhaité des compétences en anglais demandaient un niveau de compétences entre 6 et 7 pour les différents types de compétences : 6,5/10 pour la communication

orale, 6,7/10 pour la compréhension orale, 6,1/10 pour la communication écrite et 6,4/10 pour la compréhension écrite. L'analyse selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement montre que les organisations de Montréal de même que celles de petite taille demandent généralement un niveau de compétences plus élevé que les organisations situées à l'extérieur de Montréal et celles de plus grande taille pour les quatre types de compétences en français ou en anglais.

Quant aux municipalités et aux arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences en français, ils demandaient un niveau de compétences de près de 9/10 pour les différents types de compétences :

Tableau 2.16

Niveau moyen de compétences linguistiques recherché dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, français et anglais, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 62,5 % ¹			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
Français				
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	8,8	8,9	8,5	8,7
Lieu de travail				
Montréal	9,0	9,1	8,6	8,9
Hors Montréal	8,7	8,8	8,5	8,7
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal				
5 000 à 9 999 habitants	8,9	9,0	8,9	8,8
10 000 à 29 999 habitants	8,7	8,8	8,3	8,8
30 000 habitants ou plus	8,7	8,8	8,1	8,5
Anglais				
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	6,5	6,7	6,1	6,4
Lieu de travail				
Montréal	7,1	7,5	7,1	7,4
Hors Montréal	6,2	6,4	5,7	5,9
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal				
5 000 à 9 999 habitants	7,1	7,4	6,6	7,1
10 000 à 29 999 habitants	6,2	6,2	5,8	5,7
30 000 habitants ou plus	6,2	6,5	5,7	6,0

1. Ce tableau a pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 37,5 % des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

8,8/10 pour la communication orale, 8,9/10 pour la compréhension orale, 8,5/10 pour la communication écrite et 8,7/10 pour la compréhension écrite. Le même constat se dégage lors de l'analyse selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement.

Le tableau 2.16 montre que, à l'instar des établissements du Québec lorsque des compétences linguistiques sont demandées, leur niveau est plus élevé en français qu'en anglais dans les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal.

2.2.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées

Le tableau 2.17 présente les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. Notons que les répondants pouvaient mentionner plus d'une raison.

Tableau 2.17

Raisons pour lesquelles la connaissance du français ou de l'anglais était exigée ou souhaitée dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 62,5 % ¹					
	Communication				Utilisation	
	Orale à l'intérieur de l'organisation	Orale à l'extérieur de l'organisation	Écrite à l'intérieur de l'organisation	Écrite à l'extérieur de l'organisation	Appareils de bureau	Machinerie, outils mécaniques ou numériques
	%					
Français						
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	91,2	92,0	96,0	91,2	72,8	40,8
Lieu de travail						
Montréal	..	83,3	..	83,3	72,2	33,3
Hors Montréal	..	93,5	..	92,5	72,9	42,1
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal						
5 à 24 employés	90,0	94,0	..	94,0	70,0	36,0
25 à 49 employés	..	90,7	..	93,0	74,4	46,5
50 employés ou plus	..	90,6	..	84,4	75,0	40,6
Anglais						
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	12,0	33,6	8,8	22,4	24,2	..
Lieu de travail						
Montréal	33,3	72,2	27,8	55,6
Hors Montréal	8,4	27,1	5,6	16,8
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal						
5 à 24 employés	16,0	30,0	14,0	26,0	10,0	..
25 à 49 employés	7,0	34,9	..	23,3
50 employés ou plus	12,5	37,5	..	15,6

.. Donnée non disponible.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche; ce sont 37,5% des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Les principales raisons évoquées par les municipalités et les arrondissements de Montréal demandant des compétences en français concernent la communication et la compréhension. La communication orale à l'interne (91,2 %), la communication orale à l'externe (92,0 %), la communication écrite à l'interne (96,0 %) et la communication écrite à l'externe (91,2 %) sont toutes des raisons mentionnées par plus de 90 % des répondants. De plus, 72,8 % des organisations demandent des compétences linguistiques pour l'utilisation des appareils de bureau et, seulement 40,8 % en demandent pour l'utilisation de machinerie et d'outils mécaniques ou numériques. Les raisons évoquées sont généralement distribuées de la même façon lorsqu'on les analyse selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement.

Les constats sont un peu différents lorsqu'on regarde les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant demandé des compétences linguistiques en anglais. En effet, dans ce cas-ci, la raison la plus souvent évoquée est la communication orale à l'extérieur de l'organisation (33,6 %). La deuxième raison la plus souvent mentionnée est la communication écrite à l'extérieur de l'organisation (22,4 %). Suivent ensuite la communication orale à l'intérieur de l'organisation (12,0 %) et la communication écrite à l'intérieur de l'organisation (8,8 %). Enfin, notons que toutes les raisons sont plus souvent évoquées pour les compétences en français que pour celles en anglais.

Dans l'ensemble du Québec⁵, 7,5 % des municipalités et des arrondissements ont exigé ou souhaité l'anglais pour les communications orales à l'intérieur de l'organisme. Sur l'île de Montréal, la proportion grimpe à 20,0 %. De plus, 21,0 % des municipalités et des arrondissements ont exigé ou souhaité l'anglais pour des communications orales à l'extérieur de l'organisme, la proportion est de 43,3 % pour ceux situés à Montréal.

2.2.8 La recherche d'une personne possédant le niveau de compétences demandé

Le tableau 2.18 présente le degré de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité selon la langue (français ou anglais) et selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. On y constate que la très grande majorité des organisations ont jugé qu'il avait été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences demandé en français (87,7 %). Quant au lieu de travail, les répondants de Montréal sont un peu moins nombreux à qualifier leur recherche de cette façon (81,3 % contre 88,7 %).

Pour ce qui est de l'anglais, on remarque que la majorité des établissements ont aussi jugé facile ou très facile de trouver un candidat avec les compétences linguistiques demandées (80,9 %). Cette part est toutefois un peu moins élevée que pour le français.

En somme, lorsque vient le temps de rechercher des candidatures, les moyens les plus souvent mentionnés sont le bouche-à-oreille ou le réseautage (52,1 %) et Emploi-Québec (34,3 %) pour les établissements, alors qu'il s'agit du site Web de l'organisation (75,3 %) et des sites Web d'emplois (50,5 %) pour les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal.

La moitié des établissements (54,2 %) et près des deux tiers des municipalités et des arrondissements (62,5 %) ont soit exigé soit souhaité des compétences linguistiques.

La plupart des établissements (63 %), des municipalités et des arrondissements de Montréal (87,9 %) ont spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage d'un poste.

La quasi-totalité des établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques cherchaient des candidats avec des compétences en français (94,4 %), alors que 72,8 % en cherchaient avec des compétences en anglais. Dans le cas des municipalités et des

5. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal se trouvent en annexe.

Tableau 2.18

Degré de difficulté de la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité dans les municipalités et les arrondissements de Montréal, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 62,5 % ¹			
	Français		Anglais	
	Facile ou très facile	Difficile ou très difficile	Facile ou très facile	Difficile ou très difficile
	%			
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	87,7	12,3	80,9	19,1
Lieu de travail				
Montréal	81,3	18,8	80,0	20,0
Hors Montréal	88,7	11,3	81,3	18,8
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal				
5 000 à 9 999 habitants	86,0	14,0	76,5	23,5
10 000 à 29 999 habitants
30 000 habitants ou plus

.. Donnée non disponible. Pour des raisons de confidentialité, certaines données ne sont pas présentées.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 37,5 % des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

arrondissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques, près des deux tiers cherchaient des candidats avec des compétences en français seulement (62,4 %).

Lorsque des compétences linguistiques sont demandées, les niveaux de compétences exigés en français sont plus élevés en français qu'en anglais. Il reste toutefois que les niveaux de compétences demandés sont relativement élevés dans les deux cas. Ce constat est vrai pour les établissements, de même que pour les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal.

Tant pour les établissements que pour les municipalités et les arrondissements de Montréal, la principale raison évoquée lorsque des compétences en français sont exigées ou souhaitées est la communication orale

à l'intérieur de l'organisation, alors que, lorsque des compétences en anglais sont exigées, la raison la plus souvent évoquée est la communication orale à l'extérieur de l'organisation.

La très grande majorité des établissements ainsi que des municipalités et des arrondissements de Montréal jugent qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences demandé en français. Pour ce qui est de l'anglais, on remarque que la majorité des établissements et des organisations jugent aussi facile ou très facile de trouver un candidat avec les compétences linguistiques demandées, mais dans une moindre mesure.

3 Évaluation des compétences et sélection de la candidature

Le chapitre 3 présente des informations à propos de l'évaluation des compétences et de la sélection de la candidature lors du dernier processus ayant mené à une embauche pour les établissements de même que pour les municipalités et les arrondissements de Montréal. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, ou de la municipalité ou de l'arrondissement.

3.1 Les établissements du Québec

3.1.1 La recherche et l'évaluation de compétences linguistiques non mentionnées au cours du processus d'embauche

Le tableau 3.1 présente la part des établissements qui étaient à la recherche de certaines compétences linguistiques, mais qui n'en ont pas fait mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue.

Dans les établissements qui n'ont pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques, seulement 5,5 % en ont tout de même recherché sans que cela soit mentionné avant l'entrevue. Sauf dans le secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances, où 16,2 % des établissements n'ont pas mentionné les exigences linguistiques recherchées lors du processus d'embauche, on ne constate pas de différences significatives lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement.

Dans l'ensemble du Québec¹, 2,5 % des entreprises ont recherché des compétences linguistiques en français ou en anglais sans le mentionner dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue.

Tableau 3.1

Part des établissements à la recherche de compétences linguistiques, mais qui n'en font pas mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018

	Établissements qui n'ont pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 45,8 % ¹
	%
Ensemble des établissements	5,5 *
Lieu de travail	
Montréal	9,2 **
Hors Montréal	5,0 *
Secteur d'activité	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	16,2 **
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	8,3 **
Services à concentration moyenne de connaissances	8,3 **
Fabrication à faible concentration de connaissances	3,3 **
Services à faible concentration de connaissances	4,7 **
Construction	2,3 **
Taille de l'établissement	
5 à 24 employés	4,9 *
25 à 49 employés	6,8 **
50 employés ou plus	9,1 *

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements n'ayant pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 54,2 % des établissements qui en ont exigé ou souhaité.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

1. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des entreprises du Québec et non les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des entreprises du Québec se trouvent en annexe.

Le tableau 3.2 présente la part des établissements, parmi ceux qui ont recherché des compétences linguistiques, qui ont évalué celles-ci sans en faire mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue. C'est 60,2 % des établissements qui affirment avoir évalué les compétences linguistiques. On ne constate pas de différences significatives lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement.

Tableau 3.2

Part des établissements qui évaluent les compétences linguistiques sans en faire mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018

	Établissements n'ayant pas exigé ou mentionné des compétences linguistiques, mais en ayant recherché : 2,6 % ¹	%
Ensemble des établissements	60,2	
Lieu de travail		
Montréal	59,5 **	
Hors Montréal	60,4 *	
Secteur d'activité		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	27,1 **	
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	65,0 *	
Services à concentration moyenne de connaissances	62,0 **	
Fabrication à faible concentration de connaissances	43,6 **	
Services à faible concentration de connaissances	74,3 *	
Construction	43,1 **	
Taille de l'établissement		
5 à 24 employés	52,5 *	
25 à 49 employés	70,9 *	
50 employés ou plus	83,5	

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements n'ayant pas exigé ou mentionné des compétences linguistiques, mais en ayant recherché au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 97,4 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité et qui n'en ont pas cherché ou qui en ont exigé ou mentionné.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

3.1.2 L'évaluation des compétences linguistiques exigées ou souhaitées dans les établissements

Le tableau 3.3 présente la part des établissements qui étaient à la recherche de certaines compétences linguistiques parmi les candidatures et qui les ont évaluées.

Tout comme les établissements qui n'ont pas mentionné de compétences linguistiques recherchées dans l'offre d'emploi ou lors de l'entrevue, environ six établissements sur dix affirment avoir évalué les compétences des candidats.

Tableau 3.3

Part des établissements qui évaluent les compétences linguistiques et qui les avaient mentionnées ou exigées dans l'offre d'emploi ou lors de l'entrevue, Québec, 2018

	Établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 54,2 % ¹	%
Ensemble des établissements	60,6	
Lieu de travail		
Montréal	74,1	
Hors Montréal	53,6	
Secteur d'activité		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	66,0	
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	61,3	
Services à concentration moyenne de connaissances	68,1	
Fabrication à faible concentration de connaissances	50,6	
Services à faible concentration de connaissances	56,9	
Construction	49,1	
Taille de l'établissement		
5 à 24 employés	58,4	
25 à 49 employés	63,0	
50 employés ou plus	67,4	

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 45,8 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Cette part est plus grande dans les établissements de Montréal (74,1 %) que dans ceux hors Montréal (53,6 %). L'analyse selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement ne permet pas d'observer d'autres différences significatives sur le plan statistique.

Le tableau 3.4 présente les moyens utilisés pour évaluer les compétences linguistiques par les établissements ayant procédé à une évaluation et ayant recherché ces compétences au cours du processus d'embauche. Notons que plus d'une réponse pouvait être donnée.

On y constate que le moyen le plus fréquemment utilisé par ces établissements est de poser des questions dans la langue exigée (75,3 %), puis d'analyser la qualité linguistique du curriculum vitæ (CV) ou de la lettre de présentation (57,1 %). Il s'agit des deux seuls moyens utilisés par plus de la moitié des établissements. Moins d'un établissement sur cinq a eu recours à un examen oral (17,0 %), et environ un établissement sur dix a utilisé un examen écrit (8,2 %) ou un autre moyen (11,9 %).

C'est généralement la même répartition que l'on observe lors de l'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement.

Tableau 3.4

Moyens utilisés par les établissements pour évaluer les compétences linguistiques des candidats, Québec, 2018

	Établissements qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 34,0 % ¹				
	Analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation	Aucun examen, mais questions posées dans la langue exigée	Examen oral	Examen écrit	Autre
	%				
Ensemble des établissements	57,1	75,3	17,0	8,2	11,9
Lieu de travail					
Montréal	58,6	78,0	20,4	7,6*	10,7*
Hors Montréal	56,1	73,4	14,6*	8,7*	12,7*
Secteur d'activité					
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	68,6	73,5	13,8*	17,3*	9,9*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	51,4	70,0	24,0*	12,1**	12,3*
Services à concentration moyenne de connaissances	57,5	74,5	18,6*	12,9*	10,2**
Fabrication à faible concentration de connaissances	59,0	69,3	13,1*	3,9**	9,0**
Services à faible concentration de connaissances	55,2	78,1	16,1*	2,5**	12,9*
Construction	51,5	71,3	13,4**	3,0**	19,2**
Taille de l'établissement					
5 à 24 employés	57,7	73,6	17,7*	6,7*	11,6*
25 à 49 employés	59,6	82,1	12,7*	7,4*	9,5**
50 employés ou plus	53,1	75,4	18,0	14,0*	15,0*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 66,0 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

3.1.3 Le rejet de candidatures

Le tableau 3.5 présente la part des établissements qui ont rejeté au moins une candidature parce que la personne n'avait pas les compétences suffisantes en français ou en anglais lors du dernier processus d'embauche. On y apprend que les établissements rejettent plus souvent des candidatures pour un manque de compétences en français (35,5 %) qu'ils ne le font pour un manque de compétences en anglais (26,2 %). Cette différence ne

s'observe toutefois pas sur le plan statistique lorsqu'on ventile ces résultats selon le lieu de travail, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement.

L'analyse des différentes ventilations ne permet pas non plus d'observer d'écart significatif selon le lieu de travail ni selon le secteur d'activité en ce qui concerne le rejet de candidatures en raison d'un manque de compétences en français ou en anglais. Du côté de la taille de l'établissement, on constate que les établissements de 50 employés ou plus (35,5 %) sont plus susceptibles de rejeter une candidature en raison d'un manque de compétences en anglais que les établissements de 5 à 24 employés (22,2 %).

Tableau 3.5

Part des établissements ayant rejeté une candidature à cause d'un manque de compétences linguistiques, Québec, 2018

	Établissements qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 34,0 % ¹	
	Manque de compétences en français	Manque de compétences en anglais
	%	
Ensemble des établissements	35,5	26,2
Lieu de travail		
Montréal	40,1	29,8
Hors Montréal	32,3	23,7
Secteur d'activité		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	40,5	32,4
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	28,1	21,0*
Services à concentration moyenne de connaissances	29,2	33,8
Fabrication à faible concentration de connaissances	29,3*	34,9*
Services à faible concentration de connaissances	41,5	20,4*
Construction	23,9*	20,9**
Taille de l'établissement		
5 à 24 employés	33,5	22,2
25 à 49 employés	33,2	31,9
50 employés ou plus	44,5	35,5

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 66,0 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

3.1.4 Les exigences linguistiques nécessaires à la tâche

Le tableau 3.6 présente la part des établissements, parmi ceux qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques, qui ont indiqué que ces compétences seraient un « atout » même si elles n'étaient pas indispensables. On y apprend que près du tiers (31,8 %) des établissements ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du processus d'embauche, alors que ces compétences

n'étaient pas indispensables pour le poste. Dans cette situation, les compétences en anglais n'étaient pas significativement demandées plus fréquemment que celles en français (données non présentées).

L'analyse selon le lieu de travail ne présente pas d'écart entre les établissements de Montréal et ceux hors Montréal. Aucun écart significatif sur le plan statistique n'est non plus constaté lorsque les données sont ventilées selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Tableau 3.6

Part des établissements ayant cherché et évalué des compétences linguistiques sans qu'elles soient indispensables, Québec, 2018

	Établissements qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 34,0 % ¹
	%
Ensemble des établissements	31,8
Lieu de travail	
Montréal	33,3
Hors Montréal	30,7
Secteur d'activité	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	38,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	23,7*
Services à concentration moyenne de connaissances	28,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	40,1*
Services à faible concentration de connaissances	32,3
Construction	41,5*
Taille de l'établissement	
5 à 24 employés	32,0
25 à 49 employés	37,4
50 employés ou plus	26,4

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 66,0 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

3.1.5 Les primes salariales

Le tableau 3.7 présente la part des établissements n'offrant pas de prime salariale lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées. Les résultats montrent que la très grande majorité des établissements n'offrent pas une telle prime (94,2 %).

L'analyse selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement ne présente aucun écart significatif sur le plan statistique.

Tableau 3.7

Part des établissements n'offrant pas de prime salariale lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées, Québec, 2018

	Établissements qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 34,0 % ¹
	%
Ensemble des établissements	94,2
Lieu de travail	
Montréal	94,1
Hors Montréal	94,3
Secteur d'activité	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	94,8
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	92,5
Services à concentration moyenne de connaissances	..
Fabrication à faible concentration de connaissances	86,6
Services à faible concentration de connaissances	93,4
Construction	..
Taille de l'établissement	
5 à 24 employés	93,9
25 à 49 employés	..
50 employés ou plus	..

.. Donnée non disponible.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 64,0 % des établissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

3.1.6 La représentativité des exigences linguistiques du poste pourvu

Le tableau 3.8 présente la part des établissements ayant affirmé que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu (donc à l'étude dans la présente enquête) étaient représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein de l'établissement. Environ sept établissements sur dix ont affirmé que les exigences linguistiques relatives au poste étudié étaient représentatives des exigences relatives aux autres postes de l'établissement (71,8 %).

Les établissements de Montréal (77,1 %) ont mentionné un peu plus souvent que ceux hors Montréal (70,1 %) que les exigences linguistiques demandées pour le dernier poste pourvu étaient représentatives des exigences relatives aux autres postes de l'établissement.

Tableau 3.8

Part des établissements considérant que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu sont représentatives de celles demandées pour les autres postes dans l'organisation, Québec, 2018

	%
Ensemble des établissements	71,8
Lieu de travail	
Montréal	77,1
Hors Montréal	70,1
Secteur d'activité	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	81,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	63,5
Services à concentration moyenne de connaissances	76,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	61,4
Services à faible concentration de connaissances	73,2
Construction	61,4
Taille de l'établissement	
5 à 24 employés	70,4
25 à 49 employés	77,0
50 employés ou plus	73,9

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Du côté des secteurs d'activité, les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (81,5 %) mentionnent plus souvent que l'ensemble des établissements (71,8 %) que les exigences sont représentatives. À l'inverse, ceux des secteurs de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (63,5 %), de la fabrication à faible concentration de connaissances (61,4 %) et de la construction (61,4 %) sont moins nombreux proportionnellement à l'affirmer.

L'analyse selon la taille de l'établissement ne présente aucun écart significatif sur le plan statistique.

Dans l'ensemble du Québec², 71,8 % des entreprises ont déclaré que les compétences exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu étaient représentatives de celles demandées pour les autres postes. Pour les entreprises situées à Montréal, la proportion est de 77,1 %.

3.2 Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal

3.2.1 La recherche et l'évaluation de compétences linguistiques non mentionnées au cours du processus d'embauche

Le tableau 3.9 présente la part des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal qui étaient à la recherche de certaines compétences linguistiques parmi ceux qui n'avaient pas mentionné ces compétences dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue.

Dans les municipalités et les arrondissements qui n'ont pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques, près de un sur cinq (18,7 %) en a tout de même recherché sans en faire mention avant l'entrevue. C'est dans les municipalités et les arrondissements de 10 000 à 29 999 habitants que cette part est la plus élevée (25,0 %).

Dans l'ensemble du Québec³, 7,0 % des municipalités et des arrondissements qui n'avaient pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques étaient à la recherche de telles compétences sans le mentionner dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue.

Tableau 3.9

Part des municipalités et des arrondissements à la recherche de compétences linguistiques, mais qui n'en font pas mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018

Municipalités et arrondissements de Montréal qui n'ont pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques : 37,5 ¹	
%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	18,7
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal	
5 000 à 9 999 habitants	17,2
10 000 à 29 999 habitants	25,0
30 000 habitants ou plus	13,6

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal n'ayant pas exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 62,5 % des municipalités et des arrondissements qui en ont exigé ou souhaité.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

2. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des entreprises du Québec et non les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des entreprises du Québec se trouvent en annexe.
3. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche comme dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des municipalités et les arrondissements de Montréal se trouvent en annexe.

Le tableau 3.10 présente la part des municipalités et des arrondissements, parmi ceux qui ont recherché des compétences linguistiques sans en faire mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, qui ont évalué ces compétences. C'est 57,1% des municipalités et des arrondissements qui affirment avoir évalué les compétences linguistiques. Cette part est similaire à celle des établissements.

Tableau 3.10

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal qui évaluent les compétences linguistiques sans en faire mention dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, Québec, 2018

Municipalités et arrondissements de Montréal n'ayant pas exigé ou mentionné des compétences linguistiques, mais en ayant recherché :	7,0 % ¹
	%
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	57,1

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal n'ayant pas exigé ou mentionné des compétences linguistiques, mais en ayant recherché au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 93,0 % des municipalités et des arrondissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité et qui n'en ont pas cherché ou qui en ont exigé ou mentionné.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

3.2.2 L'évaluation des compétences linguistiques exigées ou souhaitées dans les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal

Le tableau 3.11 présente la part des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal qui étaient à la recherche de certaines compétences linguistiques et qui les ont évaluées au cours du processus d'embauche.

Environ sept municipalités ou arrondissements sur dix affirment avoir évalué les compétences des candidats (67,7 %). Cette part est similaire à Montréal (66,7 %) et hors Montréal (67,9 %). L'analyse selon le secteur

d'activité et la taille de l'organisation ne permet pas d'observer d'autres différences significatives sur le plan statistique.

Les municipalités et les arrondissements de taille moyenne (10 000 à 29 999 habitants) sont moins susceptibles d'avoir évalué les compétences linguistiques des candidats, alors que les plus grands (30 000 habitants ou plus) sont proportionnellement plus nombreux à déclarer l'avoir fait (77,4 %).

Tableau 3.11

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal qui évaluent les compétences linguistiques, Québec, 2018

Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques :	62,5 % ¹
	%
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	67,7
Lieu de travail	
Montréal	66,7
Hors Montréal	67,9
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal	
5 000 à 9 999 habitants	70,0
10 000 à 29 999 habitants	58,1
30 000 habitants ou plus	77,4

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 37,5 % des municipalités et des arrondissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Le tableau 3.12 présente les moyens utilisés pour évaluer les compétences linguistiques par les municipalités et les arrondissements ayant procédé à une évaluation et ayant exigé ou mentionné ces compétences au cours du processus d'embauche. Notons que plus d'une réponse pouvait être donnée.

Tableau 3.12

Moyens utilisés par les municipalités et les arrondissements de Montréal pour évaluer les compétences linguistiques des candidats, Québec, 2018

Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 46,0 % ¹					
	Analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation	Aucun examen, mais questions posées dans la langue exigée	Examen oral	Examen écrit	Autre
	%				
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	82,6	37,0	26,1	65,2	9,8
Lieu de travail					
Montréal	46,2	61,5	53,8	38,5	0,0
Hors Montréal	88,6	32,9	21,5	69,6	11,4
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal					
5 000 à 9 999 habitants	89,5	34,2	28,9	68,4	..
10 000 à 29 999 habitants	86,2	27,6	20,7	65,5	..
30 000 habitants ou plus	68,0	52,0	28,0	60,0	16,0

.. Donnée non disponible.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 64,0 % des municipalités et des arrondissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

On y remarque que les moyens les plus fréquemment utilisés sont l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (82,6 %) et l'examen écrit (65,2 %). Il s'agit des deux seuls moyens utilisés par plus de la moitié des municipalités et des arrondissements. Un peu plus du tiers des municipalités et des arrondissements ne font pas passer d'examen, mais posent des questions dans la langue exigée (37,0 %). De plus, environ le quart des municipalités et des arrondissements procèdent à un examen oral (26,1 %).

En ce qui concerne le lieu de travail, l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (88,6 % contre 46,2 %) et l'examen écrit (69,6 % contre 38,5 %) sont des moyens beaucoup plus utilisés par les municipalités hors Montréal, alors que les municipalités et les arrondissements de Montréal utilisent davantage l'examen oral (53,8 % contre 21,5 %) ou ne font pas d'examen, mais posent des questions dans la langue exigée (61,5 % contre 32,9 %).

Quant à la taille de la municipalité ou de l'arrondissement, on apprend que l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation est un moyen moins utilisé par les municipalités et les arrondissements de 30 000 habitants ou plus (68,0 % contre 86,2 % dans les municipalités et les arrondissements de plus petite taille). À l'inverse, ces « grandes » municipalités et arrondissements déclarent plus souvent ne procéder à aucun examen, mais poser des questions dans la langue exigée (52,0 % contre 34,2 % dans les municipalités et les arrondissements de plus petite taille).

3.2.3 Le rejet de candidatures

Le tableau 3.13 présente la part des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal qui ont rejeté au moins une candidature parce que la personne n'avait pas des compétences suffisantes en français ou en anglais lors du dernier processus d'embauche. On y apprend que les municipalités et les arrondissements rejettent plus souvent des candidatures pour un manque de compétences en français (39,6 %) qu'ils ne le font pour un manque de compétences en anglais (9,9 %) ; c'est ce qu'on a constaté aussi pour les établissements. Par ailleurs, on observe des résultats similaires à l'extérieur de Montréal (39,2 % et 3,8 % respectivement). À Montréal, on constate que les municipalités et les arrondissements ont déclaré avoir rejeté au moins une candidature en raison d'un manque de compétences en français (41,7 %) ou en anglais (46,2 %) dans des proportions similaires.

Quant à la taille des municipalités et des arrondissements, on remarque que la proportion de candidatures rejetées à cause d'un manque de compétences en français diminue lorsque la taille augmente : 57,9 % de ceux de 5 000 à 9 999 habitants ont déclaré avoir rejeté des candidatures pour cette raison, alors que la proportion diminue à 33,3 % chez ceux de 30 000 habitants ou plus. On constate peu de différences en ce qui concerne le rejet de candidatures en raison d'un manque de compétences en anglais selon la taille de la municipalité ou de l'arrondissement.

Selon les résultats pour l'ensemble du Québec⁴, sur l'île de Montréal, 20,0 % des municipalités et des arrondissements ont rejeté au moins une candidature parce que la personne n'avait pas une compétence suffisante en anglais lors du dernier processus d'embauche ; le pourcentage chute à 1,8 % hors Montréal.

Tableau 3.13

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant rejeté une candidature à cause d'un manque de compétences linguistiques, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 46,0 % ¹	
	Manque de compétences en français	Manque de compétences en anglais
	%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	39,6	9,9
Lieu de travail		
Montréal	41,7	46,2
Hors Montréal	39,2	3,8
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal		
5 000 à 9 999 habitants	57,9	7,9
10 000 à 29 999 habitants	20,7	10,7
30 000 habitants ou plus	33,3	12,0

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 64,0 % des municipalités et des arrondissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

4. Ces résultats ont pour univers l'ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche, comme c'est le cas dans la plupart des tableaux de ce rapport. Les résultats pour l'ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal se trouvent en annexe.

3.2.4 Les exigences linguistiques nécessaires à la tâche

Le tableau 3.14 présente la part des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal, parmi ceux qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques, qui ont indiqué que ces compétences seraient un « atout » même si elles n'étaient pas indispensables. On y apprend que 17,4 % des municipalités et des arrondissements ont exigé ou souhaité une compétence linguistique lors du processus d'embauche, alors que cette compétence n'était pas indispensable pour le poste. L'analyse selon la taille montre que les municipalités ou les arrondissements de 5 000 à 9 999 habitants sont proportionnellement un peu plus nombreux à avoir répondu ainsi que ceux de 10 000 à 29 999 habitants (13,8 %) et 30 000 habitants ou plus (16,0 %).

3.2.5 Les primes salariales

Le tableau 3.15 présente la part des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal n'offrant pas de prime salariale lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées et qu'elles sont évaluées. Les résultats montrent qu'aucune municipalité ou aucun arrondissement de Montréal n'offre une telle prime.

Tableau 3.14

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal ayant cherché et évalué des compétences linguistiques sans qu'elles soient indispensables, Québec, 2018

Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 46,0 % ¹	
%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	17,4
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal	
5 000 à 9 999 habitants	21,1
10 000 à 29 999 habitants	13,8
30 000 habitants ou plus	16,0

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 64,0 % des municipalités et des arrondissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Tableau 3.15

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal n'offrant pas de prime salariale lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées, Québec, 2018

Municipalités et arrondissements de Montréal qui ont cherché et évalué des compétences linguistiques : 46,0 % ¹	
%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	100,0

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques et les ayant évaluées au cours du dernier processus d'embauche ; ce sont 64,0 % des municipalités et des arrondissements qui n'en ont pas exigé ou souhaité ou qui l'ont fait sans en faire l'évaluation.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

3.2.6 La représentativité des exigences linguistiques du poste pourvu

Le tableau 3.16 présente la part des municipalités et des arrondissements ayant affirmé que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu (donc à l'étude dans la présente enquête) étaient représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein de l'organisation. Selon 76,4 % de l'ensemble des municipalités et des arrondissements, les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu étaient représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein de l'organisme. L'analyse selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement montre que, peu importe la ventilation, les exigences linguistiques concernant le dernier poste pourvu sont représentatives des exigences relatives aux autres postes dans plus de 70 % des cas.

Tableau 3.16

Part des municipalités et des arrondissements de Montréal considérant que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu sont représentatives de celles demandées pour les autres postes dans l'organisation, Québec, 2018

	%
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	76,4
Lieu de travail	
Montréal	79,3
Hors Montréal	75,9
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement	
5 000 à 9 999 habitants	77,2
10 000 à 29 999 habitants	71,6
30 000 habitants ou plus	81,1

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

En somme, le chapitre 3 nous apprend que, dans les municipalités et les arrondissements qui n'ont pas exigé ou souhaité de compétences linguistiques, près d'un sur cinq en ont tout de même recherché sans en faire mention avant l'entrevue ; cette part s'élève à seulement 5,5 % dans les établissements. Par ailleurs, 60,2 % des établissements affirment avoir évalué les compétences linguistiques sans que ces compétences soient spécifiées avant l'entrevue, soit une part similaire à celle des municipalités et des arrondissements (57,1 %). Parmi les municipalités et les arrondissements qui ont exigé ou souhaité explicitement des compétences linguistiques, environ les deux tiers (67,7 %) affirment avoir évalué les compétences des candidats. Cette part est légèrement inférieure dans les établissements (60,6 %).

Les moyens les plus fréquemment utilisés par ces établissements pour évaluer les compétences linguistiques sont de poser des questions dans la langue exigée et d'analyser la qualité linguistique du CV ou la lettre de présentation. Chez les municipalités et les arrondissements, les moyens les plus fréquemment utilisés sont l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation et l'examen écrit.

Les établissements de même que les municipalités et les arrondissements rejettent plus souvent des candidatures pour un manque de compétences en français qu'ils ne le font pour un manque de compétences en anglais.

De plus, peu d'établissements ou de municipalités ou d'arrondissements ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du processus d'embauche lorsque ces compétences n'étaient pas indispensables pour le poste. Par ailleurs, des primes salariales lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées ne sont que rarement sinon jamais offertes. Enfin, les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu sont généralement représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein des organisations.

4 Processus général d'embauche des établissements, des municipalités et des arrondissements

Le chapitre 4 présente le processus d'embauche général des établissements, des municipalités et des arrondissements de Montréal en ce qui a trait aux exigences linguistiques. On y présente des informations sur les préférences des établissements ainsi que des municipalités et des arrondissements à propos des personnes bilingues, sur les activités de formation linguistique offertes et sur les besoins de formation du personnel. Lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, ou de la municipalité ou de l'arrondissement.

4.1 Les établissements du Québec

4.1.1 Les personnes bilingues

Le tableau 4.1 présente la répartition des établissements selon la fréquence à laquelle ils retiennent, à compétences égales, une personne bilingue (français-anglais) plutôt qu'une personne non bilingue pour occuper un poste. Devant des candidats qui sont de compétences égales, le quart des établissements (25,4 %) déclarent « toujours » retenir les candidats bilingues pour un poste, que ce poste nécessite ou non des compétences linguistiques particulières. Environ la moitié des établissements affirment « parfois » privilégier

Tableau 4.1

Fréquence à laquelle les établissements retiennent, à compétences égales, la personne bilingue¹ plutôt que la personne unilingue pour occuper un poste, Québec, 2018

	Toujours	Parfois	Jamais
	%		
Ensemble des établissements	25,4	48,3	26,3
Lieu de travail			
Montréal	37,3	50,9	11,8*
Hors Montréal	21,6	47,4	31,1
Secteur d'activité			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	31,7	54,5	13,8
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	17,8	60,2	22,0
Services à concentration moyenne de connaissances	32,0	51,9	16,1
Fabrication à faible concentration de connaissances	14,2*	37,1	48,6
Services à faible concentration de connaissances	26,4	46,8	26,8
Construction	15,1	39,2	45,8
Taille de l'établissement			
5 à 24 employés	25,9	45,3	28,7
25 à 49 employés	23,8	54,2	22,1
50 employés ou plus	24,4	58,0	17,6

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Français et anglais.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

un candidat bilingue par rapport à un candidat non bilingue, à compétences égales, même si le poste n'exige pas le bilinguisme. Enfin, le quart des établissements ne préfèrent jamais, à compétences égales, un candidat bilingue à un candidat unilingue au cours du processus d'embauche. La réponse « parfois » est d'ailleurs généralement la plus fréquente quand on ventile les résultats selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Les établissements de Montréal (37,3 %) sont proportionnellement plus nombreux à toujours retenir un candidat bilingue que ceux hors Montréal (21,6 %) et, à l'inverse, moins nombreux à ne jamais le faire (11,8 % contre 31,1 %).

Du côté des secteurs d'activité, les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (31,7 %) et du secteur des services à concentration moyenne de connaissances (32,0 %) sont les plus susceptibles de déclarer toujours retenir les candidats bilingues. À l'opposé, les établissements des secteurs de la fabrication à faible concentration de connaissances et de la construction déclarent plus souvent ne jamais retenir la personne bilingue, à compétences égales (48,6 % et 45,8 % respectivement).

Quant à la taille de l'établissement, on constate que les établissements de 5 à 24 employés (28,7 %) sont proportionnellement plus nombreux à déclarer ne jamais retenir, parmi des candidats de compétences égales, la personne bilingue que ceux de 50 employés ou plus (17,6 %).

4.1.2 Les activités de formation

Le tableau 4.2 montre que 15,7 % des établissements mettent en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. Les établissements de Montréal (20,7 %) sont proportionnellement plus nombreux à offrir de la formation à leurs employés que ceux hors Montréal (14,1 %).

Quant aux secteurs d'activité, les établissements des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (30,5 %), de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (26,5 %) et des services à concentration moyenne de connaissances (25,2 %) sont plus susceptibles d'offrir des activités de formation que ceux des secteurs de la fabrication à faible

concentration de connaissances (13,9 %), des services à faible concentration de connaissances (9,0 %) et de la construction (7,0 %).

Enfin, on constate que la probabilité qu'un établissement offre des activités de formation croît avec la taille de celui-ci. En effet, seulement 10,5 % des établissements de 5 à 24 employés en offrent, alors que cette part grimpe à 21,2 % dans ceux de 25 à 49 employés et à 38,2 % dans ceux de 50 employés ou plus.

Tableau 4.2

Présence d'activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, établissements, Québec, 2018

	Présence d'activités
	%
Ensemble des établissements	15,7
Lieu de travail	
Montréal	20,7
Hors Montréal	14,1
Secteur d'activité	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	30,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	26,5
Services à concentration moyenne de connaissances	25,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	13,9*
Services à faible concentration de connaissances	9,0*
Construction	7,0*
Taille de l'établissement	
5 à 24 employés	10,5
25 à 49 employés	21,2
50 employés ou plus	38,2

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Le tableau 4.3 montre, pour les établissements offrant de la formation afin d'améliorer les compétences linguistiques des employés, quelles langues sont visées par les activités de formation. Il est à noter qu'un établissement peut offrir des formations en français et en anglais.

On y constate que les activités de formation visant à améliorer l'anglais (74,9 %) sont un peu plus fréquentes que celles visant à améliorer le français (57,4 %). C'est d'ailleurs ce que l'on remarque généralement lorsqu'on

ventile les résultats selon le lieu de travail, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Ce n'est toutefois pas le cas de Montréal, où il y a autant d'activités de formation en français (77,1 %) qu'en anglais (70,6 %).

C'est dans le secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances que les activités de formation visant à améliorer les compétences en anglais sont le moins présentes (61,6 %).

Tableau 4.3

Compétences linguistiques que les établissements visent à améliorer au cours des activités de formation, Québec, 2018

	Établissements ayant mentionné qu'ils offraient des activités de formation : 15,7 % ¹	
	En français	En anglais
	%	
Ensemble des établissements	57,4	74,9
Lieu de travail		
Montréal	77,1	70,6
Hors Montréal	48,1	76,9
Secteur d'activité		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	59,6	81,4
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	46,5	82,2
Services à concentration moyenne de connaissances	54,4	84,9
Fabrication à faible concentration de connaissances	22,7*	61,6
Services à faible concentration de connaissances	74,1	57,0*
Construction	42,3*	78,4
Taille de l'établissement		
5 à 24 employés	56,5	69,7
25 à 49 employés	57,1	78,2
50 employés ou plus	58,9	80,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les établissements ayant mentionné qu'ils offraient des activités de formation pour améliorer les compétences linguistiques de leurs employés ; ce sont 84,3 % des établissements qui n'en ont pas offert.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

4.1.3 Les besoins de formation du personnel en matière de compétences linguistiques

Le tableau 4.4 montre qu'aucun besoin de formation en français ne sort du lot dans l'ensemble des établissements. En effet, environ un établissement sur cinq mentionne la nécessité d'améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite (19,0 %), d'améliorer la compréhension et l'utilisation des outils technologiques (18,3 %), d'améliorer les compétences à l'oral (20,9 %) et d'améliorer les compétences à l'écrit (23,4 %). Moins d'un établissement sur dix affirme ne pas avoir de besoins de formation en français.

Les établissements de Montréal sont proportionnellement plus nombreux que ceux hors Montréal à devoir améliorer les compétences linguistiques en français à l'oral (34,2 % contre 16,6 %) et à l'écrit (33,8 % contre 20,0 %) de même que la compréhension et l'utilisation de l'information écrite (25,8 % contre 16,9 %).

Du côté des secteurs d'activité, les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (37,4 %) déclarent plus souvent que l'ensemble des établissements (23,4 %) que leurs

employés ont besoin d'améliorer leurs compétences en français à l'écrit. Quant à la taille de l'établissement, peu de différences notables ressortent de l'analyse.

Du côté des besoins de formation en anglais, celui qui est le plus fréquemment mentionné par les établissements est l'amélioration des compétences à l'oral (34,0 %), alors que l'amélioration de la compréhension et de l'utilisation des outils technologiques (17,2 %) est le besoin le moins évoqué. On constate peu de différences selon le lieu de travail.

Tout comme pour les besoins de formation en français, les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (43,0 %) déclarent plus souvent que l'ensemble des établissements (25,4 %) que leurs employés ont besoin d'améliorer leurs compétences en anglais à l'écrit. On constate aussi que les établissements de ce secteur mentionnent plus souvent que l'ensemble des établissements avoir besoin d'améliorer les compétences en anglais à l'oral (44,4 % contre 34,0 %) et d'améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite en anglais (31,4 % contre 23,0 %).

Tableau 4.4

Besoins de formation en matière de compétences linguistiques, établissements, Québec, 2018

	Améliorer la compréhension et l'utilisation		Améliorer les compétences		Aucun besoin de formation
	Information écrite	Outils technologiques	Oral	Écrit	
	%				
Français					
Ensemble des établissements	19,0	18,3	20,9	23,4	7,9
Lieu de travail					
Montréal	25,8	17,0	34,2	33,8	6,0*
Hors Montréal	16,9	18,7	16,6	20,0	8,5
Secteur d'activité					
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	21,6	16,3	20,9	37,4	6,5*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	18,4	18,3	20,3	22,4	7,6*
Services à concentration moyenne de connaissances	20,1	17,9	20,5	27,5	4,6**
Fabrication à faible concentration de connaissances	23,1	22,7	21,2	18,2*	8,9*
Services à faible concentration de connaissances	17,5	18,2	22,0	20,1	9,4*
Construction	19,9	18,6	17,5	22,1	8,7*
Taille de l'établissement					
5 à 24 employés	17,8	17,8	19,2	22,1	8,5
25 à 49 employés	21,4	21,2	25,2	23,9	6,0*
50 employés ou plus	23,1	17,8	25,8	30,0	6,7**
Anglais					
Ensemble des établissements	23,1	17,2	34,0	25,4	7,9
Lieu de travail					
Montréal	23,7	16,6	37,7	28,8	6,0*
Hors Montréal	22,9	17,4	32,8	24,2	8,5
Secteur d'activité					
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	31,4	18,5	44,4	43,0	6,5*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	27,8	22,5	39,6	33,0	7,6*
Services à concentration moyenne de connaissances	30,3	19,0	40,2	34,3	4,6**
Fabrication à faible concentration de connaissances	15,1*	16,7*	22,8	14,3	8,9*
Services à faible concentration de connaissances	18,6	15,3	30,2	18,6	9,4*
Construction	22,3	16,8	31,6	23,2	8,7*
Taille de l'établissement					
5 à 24 employés	20,4	16,2	29,8	22,5	8,5
25 à 49 employés	28,9	20,9	40,6	28,3	6,0*
50 employés ou plus	31,6	18,7	50,0	37,7	6,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

4.2 Les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal

4.2.1 Les personnes bilingues

Le tableau 4.5 présente la répartition des municipalités et des arrondissements selon la fréquence à laquelle ils retiennent, à compétences égales, une personne bilingue (français-anglais) plutôt qu'une personne non bilingue pour occuper un poste. Devant des candidats qui sont de compétences égales, seulement 7,0 % des municipalités et des arrondissements déclarent « toujours » retenir les candidats bilingues pour un poste, que ce poste nécessite ou non des compétences linguistiques particulières ; à titre de comparaison, c'est le quart des établissements qui sont dans cette situation. Un peu plus de la moitié des organisations affirment « parfois » (56,0 %) privilégier un candidat bilingue par rapport à un candidat non bilingue, à compétences égales, même si le poste n'exige pas le bilinguisme. Enfin, plus du tiers des municipalités et des arrondissements ne préfèrent jamais (37,0 %), à compétences égales, un candidat bilingue à un candidat unilingue au cours du processus d'embauche. La réponse « parfois » est d'ailleurs généralement la plus fréquente quand on ventile les résultats selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement.

Tableau 4.5

Fréquence à laquelle les municipalités et les arrondissements de Montréal retiennent, à compétences égales, la personne bilingue plutôt que la personne unilingue pour occuper un poste, Québec, 2018

	Toujours	Parfois	Jamais
	%		
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	7,0	56,0	37,0
Lieu de travail			
Montréal	10,0	70,0	20,0
Hors Montréal	6,5	53,5	40,0
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal			
5 000 à 9 999 habitants	8,9	60,8	30,4
10 000 à 29 999 habitants	38,8
30 000 habitants ou plus	44,4

.. Donnée non disponible. Pour des raisons de confidentialité, certaines données ne sont pas présentées.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.

Les municipalités hors Montréal (40,0 %) sont proportionnellement plus nombreuses à ne jamais retenir un candidat bilingue que celles de Montréal (20,0 %).

Quant à la taille de la municipalité ou de l'arrondissement, on constate que ceux de 5 000 à 9 999 habitants (30,4 %) sont proportionnellement moins nombreux à déclarer ne jamais retenir, parmi des candidats de compétences égales, la personne bilingue que ceux de 10 000 à 29 999 habitants (38,8 %) et de 30 000 habitants ou plus (44,4 %).

4.2.2 Les activités de formation

Le tableau 4.6 montre que plus du tiers des municipalités et des arrondissements (36,5 %) mettent en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. En comparaison, c'est seulement 15,7 % des établissements qui offrent des activités de formation visant l'amélioration de ces compétences. Les municipalités et les arrondissements se trouvant à Montréal (50,0 %) sont proportionnellement plus nombreux à offrir de la formation à leurs employés que les municipalités hors Montréal (34,1 %).

À l'instar des établissements, on remarque que la probabilité qu'une municipalité ou qu'un arrondissement offre des activités de formation croît avec sa taille. En effet, 22,8 % des municipalités et des arrondissements de 5 000 à 9 999 habitants en offrent, alors que cette part grimpe à 40,3 % dans ceux de 10 000 à 29 999 habitants et à 51,9 % dans ceux de 30 000 habitants ou plus.

Le tableau 4.7 présente les municipalités et les arrondissements offrant de la formation afin d'améliorer les compétences linguistiques des employés. Il est à noter qu'une organisation peut offrir des formations en français et en anglais.

On y remarque que les activités de formation visant à améliorer le français (84,9 %) sont plus fréquentes que celles visant à améliorer l'anglais (42,5 %) ; c'est le contraire que l'on remarque au sein des établissements, bien que l'écart soit moins prononcé entre les activités de formation en français (57,4 %) et celles en anglais (74,9 %). Les résultats sont semblables lorsqu'on les ventile selon le lieu de travail et la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. Notons qu'à Montréal (73,3 %), les municipalités et les arrondissements offrent plus souvent des activités de formation en anglais que ceux hors Montréal (34,5 %).

Tableau 4.6

Présence d'activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, municipalités et arrondissements de Montréal, Québec, 2018

	Présence d'activités
	%
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	36,5
Lieu de travail	
Montréal	50,0
Hors Montréal	34,1
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal	
5 000 à 9 999 habitants	22,8
10 000 à 29 999 habitants	40,3
30 000 habitants ou plus	51,9

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

4.2.3 Les besoins de formation en matière de compétences linguistiques

Le tableau 4.8 montre que l'amélioration des compétences à l'écrit (62,3 %) est le besoin de formation en français le plus fréquemment mentionné par les municipalités et les arrondissements. Le même constat peut être fait si l'on analyse des données selon le lieu de travail (65,5 % à Montréal et 61,8 % hors Montréal) ou selon la taille de la municipalité ou de l'arrondissement. La nécessité d'améliorer les compétences à l'écrit en français croît d'ailleurs avec la taille de la municipalité ou de l'arrondissement (moins de 60 % des municipalités et des arrondissements de moins de 30 000 habitants, et 75,5 % de ceux de 30 000 habitants ou plus).

Du côté des besoins de formation en anglais, le besoin de formation le plus fréquemment mentionné par les municipalités et les arrondissements est l'amélioration des compétences à l'oral (25,6 %), alors que l'amélioration de la compréhension et de l'utilisation des outils technologiques (8,0 %) est le besoin le moins évoqué. Il s'agit du même constat que pour les établissements. L'amélioration des compétences en anglais à l'oral est le besoin le plus souvent évoqué, peu importe le lieu de travail ou la taille de la municipalité ou de l'arrondissement.

Tableau 4.7

Compétences linguistiques que les municipalités et les arrondissements de Montréal visent à améliorer au cours des activités de formation, Québec, 2018

	Municipalités et arrondissements de Montréal ayant mentionné qu'ils offraient des activités de formation : 36,5 % ¹	
	En français	En anglais
	%	
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	84,9	42,5
Lieu de travail		
Montréal	80,0	73,3
Hors Montréal	86,2	34,5
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal		
5 000 à 9 999 habitants	83,3	38,9
10 000 à 29 999 habitants	..	48,1
30 000 habitants ou plus	..	39,3

.. Donnée non disponible.

1. Les répartitions présentées dans ce tableau ont pour univers les municipalités et les arrondissements de Montréal ayant mentionné qu'ils offraient des activités de formation pour améliorer les compétences linguistiques de leurs employés ; ce sont 63,5 % des municipalités et des arrondissements de Montréal qui n'en ont pas offert.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

Tableau 4.8

Besoins de formation en matière de compétences linguistiques, municipalités et arrondissements de Montréal, Québec, 2018

	Améliorer la compréhension et l'utilisation		Améliorer les compétences		Aucun besoin de formation
	Information écrite	Outils technologiques	Oral	Écrit	
	%				
Français					
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	32,7	36,7	17,1	62,3	4,5
Lieu de travail					
Montréal	31,0	20,7	17,2	65,5	10,0
Hors Montréal	32,9	39,4	17,1	61,8	3,5
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal					
5 000 à 9 999 habitants	26,6	40,5	15,2	58,2	..
10 000 à 29 999 habitants	31,3	32,8	14,9	56,7	..
30 000 habitants ou plus	43,4	35,8	22,6	75,5	7,4
Anglais					
Ensemble des municipalités et des arrondissements de Montréal	11,1	8,0	25,6	17,6	4,5
Lieu de travail					
Montréal	10,3	0,0	31,0	27,6	10,0
Hors Montréal	11,2	9,4	24,7	15,9	3,5
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement de Montréal					
5 000 à 9 999 habitants	13,9	12,7	25,3	24,1	2,5
10 000 à 29 999 habitants	..	9,0	34,3	..	4,5
30 000 habitants ou plus	..	0,0	15,1	..	7,4

.. Donnée non disponible.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018.*

En somme, ce chapitre nous apprend que seulement 7,0 % des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal déclarent « toujours » retenir, à compétences égales, les candidats bilingues plutôt que les candidats non bilingues pour un poste, que ce poste nécessite ou non des compétences linguistiques particulières, alors que c'est le quart des établissements qui le font. De plus, on peut y constater que 36,5 % des municipalités et des arrondissements et 15,7 % des établissements mettent en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. Chez ceux offrant de telles activités, les activités de formation visant à améliorer le français sont un peu plus fréquentes que celles visant à

améliorer l'anglais dans le cas des municipalités et des arrondissements ; c'est le contraire que l'on remarque au sein des établissements.

En ce qui a trait aux besoins de formation, aucun besoin de formation ne sort du lot dans l'ensemble des établissements, alors que l'amélioration des compétences à l'écrit est le besoin de formation en français le plus fréquemment mentionné par les municipalités et les arrondissements.

Du côté des besoins de formation en anglais, l'amélioration des compétences à l'oral est le besoin le plus fréquemment mentionné par les municipalités et les arrondissements de même que par les établissements.

Conclusion

Ce rapport à propos de *l'Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal* apporte un éclairage sur les caractéristiques de la dernière embauche, le processus d'embauche et les exigences linguistiques du dernier poste pourvu, l'évaluation des compétences, la sélection de la candidature ainsi que le processus général d'embauche dans les entreprises, les municipalités du Québec et les arrondissements de Montréal.

Le chapitre 1 nous présente différentes informations à propos de la structure des entreprises répondantes et des caractéristiques de la dernière embauche dans les établissements ainsi que dans les municipalités et les arrondissements. Du côté de la structure des entreprises, la grande majorité possède un seul établissement et, une entreprise sur deux affirme être un commerce unique (52,6 %), alors que le tiers déclare être un siège social (32,9 %) et le quart, une succursale, une filiale ou une franchise (25,7 %). Enfin, les deux tiers des établissements étudiés possèdent un siège social au Québec (66,6 %).

Quant aux caractéristiques de la dernière embauche, la majorité des établissements (94,3 %) et des municipalités et des arrondissements (93,5 %) ont affirmé avoir procédé à une embauche plutôt qu'à une promotion ou à une mutation, et que celle-ci a été effectuée au cours des six mois précédant l'enquête. En ce qui concerne la qualification des personnes engagées, la majorité des personnes embauchées dans les établissements (58,7 %) étaient des travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés, alors que dans les municipalités et les arrondissements, elles étaient majoritairement qualifiées, très qualifiées ou hautement qualifiées (81,0 %).

Dans le chapitre 2, nous apprenons que pour les établissements, le bouche-à-oreille ou le réseautage (52,1 %) et Emploi-Québec (34,3 %) ont été les moyens d'obtenir des candidatures les plus souvent mentionnés, alors que la recherche sur le site Web de l'organisation (75,3 %) et sur les sites Web d'emplois (50,5 %) ont été les moyens les plus souvent mentionnés par les municipalités et les arrondissements. La moitié des établissements et près des deux tiers des municipalités et des arrondissements ont soit exigé soit souhaité des compétences

linguistiques pour le dernier poste pourvu. La plupart de ces établissements (63,0 %) et de ces municipalités et arrondissements (87,9 %) ont spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage du poste.

La quasi-totalité des établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques cherchaient des candidats avec des compétences en français (94,4 %), et près des trois quarts d'entre eux cherchaient des candidats avec des compétences en anglais (72,8 %). Dans le cas des municipalités et des arrondissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques, près des deux tiers des organisations cherchaient des candidats avec des compétences en français seulement (62,4 %).

Lorsque des compétences linguistiques sont demandées, le niveau de compétences exigé est légèrement plus élevé en français qu'en anglais. Il reste toutefois que le niveau de compétences demandé est relativement élevé, autant dans les établissements que dans les municipalités et les arrondissements.

Tant pour les établissements (89,6 %) que pour les municipalités et les arrondissements (91,2 %), la principale raison évoquée pour exiger des compétences en français est la communication orale à l'intérieur de l'organisation, alors que la raison la plus souvent évoquée par les établissements (50,9 %) et les municipalités et les arrondissements (33,6 %) pour exiger ou souhaiter des compétences en anglais est la communication orale à l'extérieur de l'organisation.

La très grande majorité des établissements (92,6 %) et des municipalités et des arrondissements (87,7 %) jugent qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences demandé en français. Pour ce qui est de l'anglais, on remarque que la majorité d'entre eux (70,8 % et 80,9 % respectivement) jugent aussi facile ou très facile de trouver un candidat avec les compétences linguistiques demandées, mais dans une moindre mesure.

Le chapitre 3 montre que dans l'ensemble des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal, près d'une sur cinq n'ont pas fait mention des exigences

linguistiques recherchées dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue ; cette part s'élevait à seulement 5,5 % dans les établissements. Par ailleurs, 60,2 % des établissements affirment avoir évalué les compétences linguistiques sans que ces compétences soient spécifiées dans l'offre d'emploi ou avant l'entrevue, soit une part similaire à celle des municipalités et des arrondissements (57,1 %). Parmi les municipalités et les arrondissements qui ont exigé ou souhaité explicitement des compétences linguistiques, environ les deux tiers affirment avoir évalué les compétences des candidats. Cette part est légèrement inférieure dans les établissements (60,6 %).

Les moyens les plus fréquemment utilisés par les établissements pour évaluer les compétences linguistiques sont de poser des questions dans la langue exigée (75,3 %) et d'analyser la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (57,1 %). Chez les municipalités et les arrondissements, les moyens les plus fréquemment utilisés sont l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (82,6 %) et l'examen écrit (65,2 %).

Les établissements de même que les municipalités et les arrondissements rejettent plus souvent des candidatures pour un manque de compétences en français (35,5 % et 39,6 % respectivement) qu'ils ne le font pour un manque de compétences en anglais (26,2 % et 9,9 %).

De plus, 31,8 % des établissements et 17,4 % des municipalités et des arrondissements ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du processus d'embauche, alors que ces compétences n'étaient pas indispensables pour le poste. Par ailleurs, des primes salariales lorsque des compétences linguistiques sont exigées ou souhaitées ne sont rarement sinon jamais

offertes. Enfin, les compétences linguistiques exigées ou souhaitées pour le dernier poste pourvu étaient généralement représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein de l'établissement (71,8 %) ou de la municipalité ou de l'arrondissement (76,4 %).

Finalement, le chapitre 4 nous apprend que seulement 7,0 % des municipalités et des arrondissements de Montréal déclarent « toujours » retenir, à compétences égales, les candidats bilingues plutôt que les candidats non bilingues pour un poste, que ce poste nécessite ou non des compétences linguistiques particulières, alors que c'est le quart des établissements qui le font. De plus, 36,5 % des municipalités et des arrondissements et 15,7 % des établissements mettent en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. Parmi eux, les activités de formation visant à améliorer le français (84,9 %) sont un peu plus fréquentes que celles visant à améliorer l'anglais (42,5 %) dans le cas des municipalités et des arrondissements de Montréal. Au sein des établissements, on remarque le contraire (respectivement 57,4 % et 74,9 %).

En ce qui a trait aux besoins de formation en français, aucun ne sort du lot dans l'ensemble des établissements, alors que l'amélioration des compétences à l'écrit en français est le besoin le plus fréquemment mentionné dans les municipalités et les arrondissements (62,3 %).

Du côté des besoins de formation en anglais, l'amélioration des compétences à l'oral est le besoin qui est le plus fréquemment mentionné par les municipalités et les arrondissements (25,6 %) de même que par les établissements (34,0 %).

Annexe

Tableau A1

Part des établissements ayant spécifié la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique exigée ou souhaitée, Québec, 2018

	Français	Anglais	Français et anglais
	%		
Ensemble des établissements	51,5	39,8	37,1
Lieu de travail			
Montréal	72,4	62,9	60,1
Hors Montréal	44,7	32,2	29,6
Secteur d'activité			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	68,9	58,3	53,2
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	47,4	32,1	29,4
Services à concentration moyenne de connaissances	64,9	57,1	53,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	24,6	17,5	15,7
Services à faible concentration de connaissances	51,6	37,3	35,4
Construction	28,0	18,7	17,1
Taille de l'établissement			
5 à 24 employés	52,0	37,2	34,4
25 à 49 employés	57,1	44,5	42,2
50 employés ou plus	64,5	48,3	46,8

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018

Tableau A2

Part des entreprises à la recherche de compétences linguistiques, mais qui ne le spécifient pas dans l'offre d'emploi ou ne le mentionnent pas avant l'entrevue, Québec, 2018

	Part %
Ensemble des entreprises	2,5*
Lieu de travail	
Montréal	2,3**
Hors Montréal	2,6*
Secteur d'activité	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	4,2**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	4,1**
Services à concentration moyenne de connaissances	2,6**
Fabrication à faible concentration de connaissances	2,0**
Services à faible concentration de connaissances	2,2**
Construction	1,6**
Taille de l'établissement	
5 à 24 employés	2,4*
25 à 49 employés	2,7**
50 employés ou plus	3,0*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018*

Tableau A3

Raisons pour lesquelles la connaissance du français ou de l'anglais était exigée ou souhaitée dans les entreprises, Québec, 2018

	Communication				Utilisation	
	Orale à l'intérieur de l'entreprise	Orale à l'extérieur de l'entreprise	Écrite à l'intérieur de l'entreprise	Écrite à l'extérieur de l'entreprise	Appareils de bureau	Machinerie, outils mécaniques ou numériques
	%					
Français						
Ensemble des entreprises	48,9	37,3	40,6	33,9	34,2	24,6
Lieu de travail						
Montréal	68,8	50,7	54,5	47,5	46,9	27,7
Hors Montréal	42,4	33,0	36,1	29,5	30,1	23,6
Secteur d'activité						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	64,4	60,1	61,9	60,2	50,6	32,9
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	45,0	31,1	40,3	29,6	31,8	28,3
Services à concentration moyenne de connaissances	61,9	53,3	57,6	50,6	47,5	33,1
Fabrication à faible concentration de connaissances	23,8	17,0	20,5	16,5*	16,6	16,9
Services à faible concentration de connaissances	48,9	32,3	35,1	27,0	31,3	21
Construction	26,8	25,3	25,1	22,7	18,6	17,9
Taille de l'établissement						
5 à 24 employés	44,9	34,9	36,4	31,1	30,8	22,8
25 à 49 employés	55,5	42,2	47,2	37,6	39,7	24,6
50 employés ou plus	63,2	45,7	56,7	45,0	46,9	33,9
Anglais						
Ensemble des entreprises	21,2	27,8	15,4	23,0	13,2	9,4
Lieu de travail						
Montréal	41,4	46,3	31,5	40,7	26,4	15,2
Hors Montréal	14,7	21,8	10,5	17,2	8,9	7,5
Secteur d'activité						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	24,5	52,7	27,4	48,9	22,9	13,6
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	15,7	25,9	15,0	22,9	12,2*	11,5*
Services à concentration moyenne de connaissances	26,4	46,0	23,8	41,3	19,9	14,0*
Fabrication à faible concentration de connaissances	7,9**	11,0*	5,5*	8,9*	5,7*	5,1*
Services à faible concentration de connaissances	24,9	20,0	13,4	13,7	11,4*	7,7*
Construction	3,6*	16,3	3,9*	13,9	4,6*	4,9*
Taille de l'établissement						
5 à 24 employés	19,8	25,0	14,3	20,4	12,4	9,0
25 à 49 employés	23,8	32,1	14,9	25,4	14,5	10,6*
50 employés ou plus	26,2	38,2	22,1	34,1	16,1	10,4

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018

Tableau A4

Fréquence des communications à l'interne ou à l'externe de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, Québec, 2018

	Toujours	Régulièrement	Occasion- nellement	Jamais
	%			
Communications avec l'interne de l'entreprise				
Ensemble des entreprises	2,5	10,4	16,8	21,8
Lieu de travail				
Montréal	5,1 **	20,0	23,6	24,3
Hors Montréal	1,6 **	7,3	14,6	21,0
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	3,1 **	16,6	18,6	30,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	2,9 **	11,5	13,1	18,4
Services à concentration moyenne de connaissances	3,4 **	17,3	20,0	24,6
Fabrication à faible concentration de connaissances	0,5 **	4,1 *	11,3 *	10,2 *
Services à faible concentration de connaissances	2,5 **	8,5 *	18,4	22,6
Construction	1,0 **	2,9 **	8,2	15,1
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	2,3 **	8,7	15,8	21,0
25 à 49 employés	3,2 **	10,6 *	20,6	24,1
50 employés ou plus	2,8 **	19,4	19,0	23,9
Communications avec l'externe de l'entreprise				
Ensemble des entreprises	3,4	12,6	16,9	8,3
Lieu de travail				
Montréal	7,3 *	22,4	19,1	8,3 *
Hors Montréal	2,1 *	9,5	16,2	8,3
Secteur d'activité				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	6,3 *	21,3	29,3	11,7 *
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	3,3 **	15,2	11,9	4,8 **
Services à concentration moyenne de connaissances	4,8 **	26,1	21,4	9,1 *
Fabrication à faible concentration de connaissances	2,1 **	3,7 **	10,0 *	3,6 **
Services à faible concentration de connaissances	2,6 **	8,0 *	15,1	8,3 *
Construction	2,1 **	2,3 **	13,9	9,0 *
Taille de l'établissement				
5 à 24 employés	3,6 *	10,1	16,9	8,3
25 à 49 employés	3,0 *	15,1	16,1	9,8 *
50 employés ou plus	2,3 **	23,6	17,5	6,7 *

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018

Tableau A5

Part des municipalités et arrondissements de Montréal ayant spécifié le français ou l'anglais comme compétence linguistique spécifique, Québec, 2018

	Français seulement	Français et anglais ou anglais seulement
	%	
Ensemble des municipalités ou arrondissements	39,0	23,5
Lieu de travail		
Montréal	10,0	50,0
Hors Montréal	44,1	18,8
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement		
5 000 à 9 999 habitants	41,8	21,5
10 000 à 29 999 habitants	38,8	25,4
30 000 habitants ou plus	35,2	24,1

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018*

Tableau A6

Raisons pour lesquelles la connaissance du français ou de l'anglais était exigée ou souhaitée dans les municipalités et arrondissements de Montréal, Québec, 2018

	Communication				Utilisation	
	Orale à l'interne	Orale à l'externe	Écrite à l'interne	Écrite à l'externe	Appareils de bureau	Machinerie, outils mécaniques ou numériques
	%					
Français						
Ensemble des municipalités ou arrondissements	57,0	57,5	..	57,0	45,5	25,5
Lieu de travail						
Montréal	..	50,0	..	50,0	43,3	20,0
Hors Montréal	..	58,8	..	58,2	45,9	26,5
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement						
5 000 à 9 999 habitants	57,0	59,5	..	59,5	44,3	22,8
10 000 à 29 999 habitants	..	58,2	..	59,7	47,8	29,9
30 000 habitants ou plus	..	53,7	..	50,0	44,4	24,1
Anglais						
Ensemble des municipalités ou arrondissements	7,5	21,0	5,5	14,0
Lieu de travail						
Montréal	20,0	43,3	16,7	33,3
Hors Montréal	5,3	17,1	3,5	10,6
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement						
5 000 à 9 999 habitants	10,1	19,0	8,9	16,5	6,3	..
10 000 à 29 999 habitants	4,5	22,4	..	14,9
30 000 habitants ou plus	7,4	22,2	..	9,3

.. Donnée non disponible.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018

Tableau A7

Part des municipalités ou arrondissements ayant rejeté une candidature à cause d'un manque de compétences linguistiques, Québec, 2018

	Manque de compétences en français	Manque de compétences en anglais
	%	
Ensemble des municipalités ou arrondissements	18,1	4,5
Lieu de travail		
Montréal	17,2	20,0
Hors Montréal	18,2	1,8
Taille de la municipalité ou de l'arrondissement		
5 000 à 9 999 habitants	27,8	3,8
10 000 à 29 999 habitants	9,0	4,5
30 000 habitants ou plus	15,1	5,6

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal, 2018*

« La statistique au
service de la société :
la référence au Québec »

stat.gouv.qc.ca