



Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

# 2020-21 étude d'employeur mobilité francophone

## Rapport final

### Préparée pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Nom du fournisseur : Léger Marketing inc.

Numéro de contrat : B8815-210160/001/CY

Valeur du contrat : 45,304.53 \$ (TVH comprise)

Date d'octroi 2021-02-15

Date de livraison : 2021-03-31

Numéro d'enregistrement : POR-120-20

Pour obtenir plus d'information sur ce rapport, veuillez communiquer avec IRCC à :  
IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca

**This report is also available in English.**

Canada 

## **Tous droits réservés**

Ce rapport de recherche sur l'opinion publique présente les résultats d'un sondage en ligne menée par Léger Marketing inc. pour le compte d'Immigrations, Réfugiés et Citoyenneté Canada. La recherche a été réalisée auprès de 500 personnes responsables de l'embauche au sein de leur organisation du 24 février au 19 mars 2021.

This report is also available in English under the name: **2020-21 Mobilité Francophone Employer Study**

Cette publication peut être reproduite à des fins non commerciales uniquement. Une autorisation écrite doit être obtenue au préalable auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca ou écrire à l'adresse suivante :

Direction des communications  
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada  
Tour Jean-Edmonds Sud  
365, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario) K1A 1L1

**Numéro de catalogue :** Ci4-225/2021F-PDF

**Numéro international normalisé du livre (ISBN) :** 978-0-660-40180-5

**Publications connexes (numéro d'enregistrement : POR 120-20) :**

Numéro de catalogue : Ci4-225/2021E-PDF (Rapport final, anglais)

ISBN : 978-0-660-40179-9

© Sa Majesté la reine du chef du Canada, représentée par le ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2021

## **Table des matières**

<b>1. Résumé</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Mise en contexte et objectifs</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Méthodologie – Recherche quantitative</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Aperçu des conclusions quantitatives</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Remarques sur l’interprétation des conclusions de la recherche</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Déclaration de neutralité politique et coordonnées</b>	<b>8</b>
<b>2. Résultats détaillés</b>	<b>9</b>
<b>Annexe A – Méthodologie de recherche détaillée</b>	<b>35</b>
<b>Annexe B – Questionnaire</b>	<b>41</b>

# 1. Résumé

Léger est heureuse de présenter à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) le présent rapport contenant les conclusions tirées d'une enquête quantitative visant à en apprendre davantage sur le programme Mobilité Francophone.

Ce rapport a été préparé par Léger à la suite de l'octroi d'un contrat par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (numéro de contrat B8815-210160/001/CY, octroyé le 15 février 2021).

## 1.1 Mise en contexte et objectifs

Depuis le 1er juin 2016, le volet Mobilité francophone (MF) du Programme de mobilité internationale fait en sorte que les étrangers qui se destinent à une province ou un territoire hors Québec et qui sont qualifiés selon la Classification nationale des professions (CNP) 0, A ou B peuvent être admissibles à une exemption de l'exigence d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) en vertu de l'alinéa 205a) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR). Le plus souvent, lorsque des travailleurs étrangers viennent travailler au Canada, leurs employeurs potentiels doivent déposer une EIMT et payer les coûts associés. De plus, les employés potentiels ne sont pas tous admissibles à une EIMT. Par conséquent, les employeurs canadiens sont incités à participer à la filière MF.

Ce système a été créé pour promouvoir l'immigration francophone hors Québec et soutenir la revitalisation des communautés francophones minoritaires. Ainsi, lorsqu'ils approuvent un permis de travail temporaire, les agents doivent être convaincus que la langue d'usage quotidien habituel de l'étranger est le français ; toutefois, la langue de travail n'a pas à être le français.

Dans ce contexte, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) recherche des informations détaillées sur les résultats de la Mobilité francophone afin d'en améliorer l'utilisation par les candidats et les employeurs : cette recherche pourrait contribuer à augmenter le nombre d'admissions de travailleurs étrangers temporaires francophones hors Québec. Étant donné qu'une grande partie des résidents permanents sont issus de la population des résidents temporaires, on espère qu'un nombre plus élevé de résidents temporaires francophones contribuera en fin de compte à un nombre plus élevé de résidents permanents francophones, aidant ainsi IRCC à atteindre son objectif de 4,4 % d'immigration francophone hors Québec.

Les principaux objectifs de la recherche étaient les suivants :

- Évaluer l'utilisation de Mobilité francophone (y compris les considérations géographiques et sectorielles) chez les employeurs au Canada.
- Mesurer la connaissance, la familiarité et l'intérêt des employeurs participants et non participants à l'égard du programme.

Les résultats de l'étude de recherche permettront de mieux comprendre comment les employeurs perçoivent le volet Mobilité francophone du Programme de mobilité internationale dans tout le Canada, à l'extérieur du Québec. La valeur totale du contrat pour cette étude est de **45,304.53 \$**, TVH incluse.

## **1.2 Méthodologie – Recherche quantitative**

### *Sondage téléphonique*

Cette étude a été réalisée au moyen de sondages téléphoniques, à l'aide de la technologie d'interview téléphonique assistée par ordinateur (CATI). La collecte de données réalisée dans le cadre de ce sondage s'est déroulée du 24 février au 19 mars 2021. Au total, 500 personnes responsables de l'embauche au sein de leur organisation ont été interviewées.

Un pré-test de 20 entretiens a été réalisé avant le lancement de la collecte de données pour valider la programmation du questionnaire.

La marge nationale d'erreur de ce sondage est de +/- 4,38 %, 19 fois sur 20.

Léger respecte les lignes directrices les plus strictes en matière de recherche quantitative. L'instrument de sondage était conforme aux normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada.

Une description méthodologique complète est fournie en annexe à ce document (voir l'annexe A).

### **Remarques à l'intention des lecteurs**

Les tableaux croisés dans ce rapport présentent les réponses détaillées obtenues pour les questions du sondage.

Les résultats pour tous les répondants sont présentés dans la colonne « Total », suivis des résultats par sous-groupe (par exemple, par sexe, âge, etc.). Les chiffres en **rouge** (avec

un symbole -) et en **vert** (avec un symbole +) indiquent respectivement des résultats plus faibles ou plus élevés qui sont considérés comme statistiquement significatifs par rapport aux résultats obtenus pour d'autres répondants. Pour que deux proportions ou deux moyennes soient significativement différentes, il faut que des tests statistiques confirment cette différence.

Dans l'exemple qui suit, on observe qu'au total, 37 % des répondants ont déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada. Les répondants qui habitent en Colombie-Britannique ou aux territoires (49 %) sont plus susceptibles d'avoir déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada. Il existe également d'importantes différences selon la taille de l'entreprise du répondant. Les répondants qui travaillent pour une grande organisation sont plus susceptibles d'avoir déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada (78 %) tandis que les répondants qui travaillent pour une petite entreprise sont moins susceptibles de l'avoir fait (69%).

**Tableau** : Embauche d'employés résidents temporaires au Canada selon la région

**Q2** : Avez-vous déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada?

**Base** : tous les répondants

	Total (n=500)	Colombie- Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=91)	Prairies (MB, SK) (n=46)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
Oui	37%	49%+	30%	35%	35%	36%
Non	59%	48%-	67%	61%	60%	60%
Je ne sais pas	4%	3%	3%	4%	5%	4%

**Tableau** : Embauche d'employés résidents temporaires au Canada selon la taille de l'entreprise

**Q2** : Avez-vous déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada?

**Base** : tous les répondants

	Total (n=500)	Moins de 10 employés (n=85)	De 10 à 199 employés (n=328)	200 employés et plus (n=80)
Oui	37%	31%	39%	78%+
Non	59%	69%+	56%-	20%-
Je ne sais pas	4%	0%-	5%+	2%

### 1.3 Aperçu des conclusions quantitatives

- De manière générale, près de trois répondants sur dix affirment qu'aucun employé francophone ou bilingue n'a été embauché dans leur organisation. Les données recueillies permettent d'établir qu'une moyenne de trois employés francophones ou bilingues a été engagée parmi les organisations qui ont engagé au cours des cinq dernières années.

- Plus de la moitié des répondants affirment qu'ils n'ont jamais embauché d'employés qui sont des résidents temporaires au Canada. La majorité des répondants affirment également ne jamais avoir embauché des employés de l'étranger.
- Parmi les répondants qui ont déjà embauché des résidents temporaires au Canada ou des employés de l'étranger, peu affirment avoir déjà embauché des employés francophones ou bilingues provenant de l'étranger.
- De manière générale, la majorité des répondants n'avaient pas entendu parler du volet Mobilité francophone du Programme de mobilité internationale. Trois quarts des répondants qui ont affirmé connaître le volet Mobilité francophone jugent qu'ils ne sont pas vraiment familiers ou qu'ils connaissent le volet que de nom.
- La quasi-totalité des répondants ayant déjà entendu parler du volet Mobilité francophone ne l'a jamais utilisé. En ce qui concerne l'intérêt pour le programme, trois répondants n'ayant jamais entendu parler ou utilisé le volet Mobilité francophone sur dix témoignent avoir un intérêt.
- Le courriel direct ressort comme étant le moyen d'obtenir de l'information favorite des répondants intéressés par le volet Mobilité francophone, suivi du site web d'IRCC, de webinaires et d'une infolettre d'IRCC ou autre source.
- Les raisons d'utiliser le volet Mobilité francophone le plus souvent citées par les répondants ayant un intérêt à utiliser le programme sont : rejoindre des candidats qualifiés/compétents, parce que l'organisation où ils travaillent est en recrutement, pour rejoindre des candidats francophones ou bilingues ou lors d'une pénurie de main-d'œuvre.
- Les raisons pour ne pas utiliser le volet Mobilité francophone le plus souvent citées par les répondants n'ayant pas d'intérêt pour le programme sont : parce qu'ils travaillent pour une organisation qui n'embauche que des anglophones ou qui n'a pas besoin de francophones, parce qu'ils préfèrent privilégier des candidats locaux ou parce que l'organisation utilise d'autres moyens de recrutement.
- Les répondants ayant un intérêt pour le volet Mobilité francophone et ceux qui l'ont déjà utilisé suggèrent que de donner de l'accès à plus d'informations, à de l'éducation et à des publicités faciliterait l'utilisation du programme.
- La plateforme *Indeed*, les sites web ou babillards en ligne et le bouche-à-oreille sont les ressources utilisées par le plus de répondants pour recruter des employés.

#### **1.4 Remarques sur l'interprétation des conclusions de la recherche**

Les opinions et les observations exprimées dans ce document ne reflètent pas celles d'Immigrations, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Ce rapport a été rédigé par la firme Léger d'après la recherche menée expressément dans le cadre de ce projet.

#### **1.5 Déclaration de neutralité politique et coordonnées**

Léger certifie que les résultats livrés sont entièrement conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique décrites dans la *Politique de communication du gouvernement du Canada* et dans la *Directive sur la gestion des communications*.

Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas d'information sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ni l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.



Signé : \_\_\_\_\_

Christian Bourque, chercheur principal  
Léger



## 2. Résultats détaillés

De manière générale, près de trois répondants sur dix affirment qu'aucun employé francophone ou bilingue n'a été embauché dans leur organisation (28%). Deux répondants sur cinq affirment que leur organisation a embauché entre 1 et 5 employés francophones ou bilingues au cours de cinq dernières années (40%), tandis que 12% des répondants affirment que leur organisation a engagé 6 employés bilingues ou francophones ou plus au cours des cinq dernières années. Selon les données recueillies, une moyenne de 3 employés francophones ou bilingues a été engagée par organisation.

**Tableau :** Nombre d'employés francophones ou bilingues embauché au cours des cinq dernières années  
**Q1 :** Aux meilleures de vos connaissances, combien de fois votre organisation a-t-elle embauché des employés francophones ou bilingues (parlant anglais et français) au cours des cinq dernières années ?  
Veuillez fournir votre meilleure estimation

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>
Aucun	28%
1	13%
2	11%
3	7%
4	3%
5	6%
Entre 6 et 20	10%
Plus de 20	2%
Je ne sais pas	19%

Les répondants de l'Ontario sont significativement plus nombreux que ceux des autres régions à travailler au sein d'une organisation qui n'a embauché aucun employé francophone ou bilingue au cours des cinq dernières années (34 %). Pour leur part, les répondants des provinces de l'Atlantique sont significativement plus nombreux à travailler pour une organisation qui a embauché quatre employés francophones ou bilingues au cours des cinq dernières années (15 %).

Les dirigeants sondés travaillant dans une petite entreprise (moins de dix employés) sont significativement plus nombreux à affirmer que l'organisation pour laquelle ils travaillent n'a embauché aucun employé francophone ou bilingue au cours des cinq dernières années (51 %). À l'inverse, les dirigeants sondés travaillant dans une grande entreprise (plus de 200 employés) sont statistiquement plus nombreux à affirmer que l'organisation pour laquelle ils travaillent a embauché plus de 20 employés francophones ou bilingues (17 %) au cours des cinq dernières années. Les dirigeants sondés travaillant dans une moyenne entreprise, quant à eux, sont significativement plus nombreux à affirmer que

l'organisation pour laquelle ils travaillent a embauché entre 6 et 20 employés francophones ou bilingues dans les cinq dernières années (12 %).

**Tableau :** Nombre d'employés francophones ou bilingues embauché au cours des cinq dernières années selon la région

**Q1 :** Aux meilleures de vos connaissances, combien de fois votre organisation a-t-elle embauché des employés francophones ou bilingues (parlant anglais et français) au cours des cinq dernières années ?

**Base :** tous les répondants

	Total (n=500)	Colombie-Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=91)	Prairies (MB, SK) (n=46)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
Aucun	28%	25%	21%	34%	34%+	14%-
1	13%	9%	18%	15%	13%	9%
2	11%	15%	10%	0%-	13%	5%
3	7%	10%	3%	7%	8%	9%
4	3%	4%	2%	6%	2%	15%+
5	6%	8%	3%	3%	6%	13%
Entre 6 et 20	10%	6%	8%	15%	11%	11%
Plus de 20	2%	1%	4%	0%	2%	0%
Je ne sais pas	19%	22%	30%+	20%	13%-	24%
<b>Moyenne</b>	<b>3,4</b>	<b>2,5</b>	<b>4,9</b>	<b>2,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>

**Tableau :** Nombre d'employés francophones ou bilingues embauché au cours des cinq dernières années selon la taille de l'entreprise

**Q1 :** Aux meilleures de vos connaissances, combien de fois votre organisation a-t-elle embauché des employés francophones ou bilingues (parlant anglais et français) au cours des cinq dernières années ?

**Base :** tous les répondants

	Total (n=500)	Moins de 10 employés (n=85)	De 10 à 199 employés (n=328)	200 employés et plus (n=80)
Aucun	28%	51%+	21%-	11%-
1	13%	12%	14%	3%-
2	11%	8%	13%	5%
3	7%	2%-	9%+	1%-
4	3%	2%	4%	2%
5	6%	3%	7%	9%
Entre 6 et 20	10%	4%-	12%+	15%
Plus de 20	2%	1%	2%	17%+
Je ne sais pas	19%	17%	19%	37%+
<b>Moyenne</b>	<b>3,4</b>	<b>1,9-</b>	<b>3,8</b>	<b>21,2+</b>

Plus de la moitié des répondants affirment qu'ils n'ont jamais embauché d'employés qui sont des résidents temporaires au Canada (59 %). Un petit peu plus du tiers affirment l'inverse (37%), tandis que 4 % des répondants n'étaient pas en mesure de répondre.

**Tableau :** Embauche d'employés résidents Canadiens temporaires

**Q2 :** Avez-vous déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada?

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>
Oui	37%
Non	59%
Je ne sais pas	4%

Les répondants de la Colombie-Britannique ou des territoires sont significativement plus nombreux à travailler pour une organisation qui a déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada (49 %). La même conclusion peut être tirée auprès des dirigeants sondés travaillant dans une grande entreprise (78 %).

**Tableau :** Embauche d'employés résidents temporaires au Canada selon la région

**Q2 :** Avez-vous déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada?

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>	<b>Colombie- Britannique + Territoires (n=77)</b>	<b>Alberta (n=91)</b>	<b>Prairies (MB, SK) (n=42)</b>	<b>Ontario (n=245)</b>	<b>Atlantique (n=41)</b>
Oui	37%	<b>49%+</b>	30%	35%	35%	36%
Non	59%	<b>48%-</b>	67%	61%	60%	60%
Je ne sais pas	4%	3%	3%	4%	5%	4%

**Tableau :** Embauche d'employés résidents temporaires au Canada selon la taille de l'entreprise

**Q2 :** Avez-vous déjà embauché des employés qui sont des résidents temporaires au Canada?

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>	<b>Moins de 10 employés (n=85)</b>	<b>De 10 à 199 employés (n=328)</b>	<b>200 employés et plus (n=80)</b>
Oui	37%	31%	39%	<b>78%+</b>
Non	59%	<b>69%+</b>	<b>56%-</b>	<b>20%-</b>
Je ne sais pas	4%	<b>0%-</b>	<b>5%+</b>	2%

La majorité des répondants affirment ne jamais avoir embauché des employés de l'étranger (85 %), tandis que seulement 13 % affirment le contraire.

**Tableau :** Embauche d'employés provenant de l'étranger

**Q3 :** Avez-vous déjà embauché des employés de l'étranger - c'est-à-dire des ressortissants étrangers qui ne vivaient pas déjà au Canada ?

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>
Oui	13%
Non	85%
Je ne sais pas	2%

Les répondants de la Colombie-Britannique ou des territoires sont significativement plus nombreux à affirmer avoir déjà embauché des employés ressortissants étrangers qui ne vivaient pas déjà au Canada (29 %). À l'inverse, les Ontariens sont significativement plus nombreux à ne jamais avoir embauché d'employé de l'étranger (89 %).

Les dirigeants sondés travaillant dans une moyenne entreprise (15 %) ou une grande entreprise (25 %) sont significativement plus nombreux à avoir déjà embauché des employés de l'étranger. À l'inverse, les dirigeants sondés travaillant dans une petite entreprise (93 %) sont significativement plus nombreux à ne jamais avoir embauché d'employé de l'étranger.

**Tableau :** Embauche d'employés provenant de l'étranger selon la région

**Q3 :** Avez-vous déjà embauché des employés de l'étranger - c'est-à-dire des ressortissants étrangers qui ne vivaient pas déjà au Canada ?

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>	<b>Colombie- Britannique + Territoires (n=77)</b>	<b>Alberta (n=91)</b>	<b>Prairies (MB, SK) (n=46)</b>	<b>Ontario (n=245)</b>	<b>Atlantique (n=41)</b>
Oui	13%	<b>26%+</b>	15%	9%	<b>8%-</b>	12%
Non	85%	<b>74%-</b>	83%	90%	<b>89%+</b>	86%
Je ne sais pas	2%	0%	2%	1%	3%	2%

**Tableau :** Embauche d'employés provenant de l'étranger la taille de l'entreprise

**Q3 :** Avez-vous déjà embauché des employés de l'étranger - c'est-à-dire des ressortissants étrangers qui ne vivaient pas déjà au Canada ?

**Base :** tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>	<b>Moins de 10 employés (n=85)</b>	<b>De 10 à 199 employés (n=328)</b>	<b>200 employés et plus (n=80)</b>
Oui	13%	<b>7%-</b>	<b>15%+</b>	<b>25%+</b>
Non	85%	<b>93%+</b>	<b>83%-</b>	<b>70%-</b>
Je ne sais pas	2%	0%	2%	5%

La majorité des répondants qui ont déjà embauché des résidents temporaires au Canada ou des employés de l'étranger n'ont pas embauché d'employés francophones ou bilingues provenant de l'étranger (84%). Seuls 12% de ces répondants affirment avoir déjà embauché des employés francophones ou bilingues provenant de l'étranger et 5% ne se rappellent pas.

**Tableau :** Embauche d'employés francophones ou bilingues provenant de l'étranger

**Q4 :** Avez-vous déjà embauché un travailleur francophone ou bilingue (parlant anglais et français) de l'étranger (qui était résident temporaire au Canada ou qui était un ressortissant étranger ne vivant pas déjà au Canada) ?

**Base :** Répondants qui ont déjà embauché des résidents temporaires au Canada ou déjà embauché des employés de l'étranger

	<b>Total (n=246)</b>
Oui	12%
Non	84%
Je ne sais pas	5%

Il est statistiquement plus probable que les dirigeants sondés ayant déjà embauché des résidents temporaires au Canada ou de l'étranger qui travaillent dans une grande organisation (200 employés et plus) aient déjà embauché un ou des employés francophones ou bilingues provenant de l'étranger (25%).

**Tableau :** Embauche d'employés francophones ou bilingues provenant de l'étranger selon la taille de l'entreprise

**Q4 :** Avez-vous déjà embauché un travailleur francophone ou bilingue (parlant anglais et français) de l'étranger (qui était résident temporaire au Canada ou qui était un ressortissant étranger ne vivant pas déjà au Canada) ?

**Base :** Répondants qui ont déjà embauché des résidents temporaires au Canada ou déjà embauché des employés de l'étranger

	<b>Total (n=246)</b>	<b>Moins de 10 employés (n=27*)</b>	<b>De 10 à 199 employés (n=153)</b>	<b>200 employés et plus (n=64)</b>
Oui	12%	7%	12%	<b>25%+</b>
Non	84%	93%	82%	<b>52%-</b>
Je ne sais pas	5%	0%	6%	<b>23%+</b>

\* Comme n < 30, les données sont présentées à titre indicatif seulement

De manière générale, la majorité des répondants n’avaient pas entendu parler du volet Mobilité francophone du Programme de mobilité internationale (82%). Près de deux répondants sur dix en avaient déjà entendu parler (17 %), tandis que 1% ne se rappelait pas en avoir entendu parler.

**Tableau** : Connaissance du programme Mobilité francophone

**Q5** : Dans la plupart des cas, avant qu'une entreprise puisse embaucher un travailleur étranger, elle demande et reçoit une Évaluation de l'Impact sur le Marché du Travail (LMIA) montrant qu'il y a un besoin d'un travailleur étranger pour occuper le poste. Le volet Mobilité francophone (MF) du Programme de mobilité internationale permet aux employeurs de l'extérieur du Québec d'embaucher des ressortissants étrangers francophones ou bilingues (parlant anglais et français) sans avoir à obtenir une évaluation des répercussions sur le marché du travail. Avez-vous entendu parler de ce programme?

**Base** : tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>
Oui	17%
Non	82%
Je ne sais pas	1%

Statistiquement parlant, il est plus probable qu’un répondant albertain ai déjà entendu parler du programme de mobilité internationale et de son volet Mobilité francophone (31 %). À l’opposé, il est statistiquement plus probable qu’un répondant ontarien n’en n’ai jamais entendu parler (86%).

Les dirigeants sondés travaillant dans une grande organisation sont, pour leur part, statistiquement plus nombreux à déjà avoir entendu parler du Programme de mobilité internationale et de son volet Mobilité francophone (33%).

**Tableau** : Connaissance du programme Mobilité Francophone selon la région

**Q5** : Dans la plupart des cas, avant qu'une entreprise puisse embaucher un travailleur étranger, elle demande et reçoit une Évaluation de l'Impact sur le Marché du Travail (LMIA) montrant qu'il y a un besoin d'un travailleur étranger pour occuper le poste. Le volet Mobilité francophone (MF) du Programme de mobilité internationale permet aux employeurs de l'extérieur du Québec d'embaucher des ressortissants étrangers francophones ou bilingues (parlant anglais et français) sans avoir à obtenir une évaluation des répercussions sur le marché du travail. Avez-vous entendu parler de ce programme?

**Base** : tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>	<b>Colombie- Britannique + Territoires (n=77)</b>	<b>Alberta (n=91)</b>	<b>Prairies (MB, SK) (n=46)</b>	<b>Ontario (n=245)</b>	<b>Atlantique (n=41)</b>
Oui	17%	15%	<b>31%+</b>	16%	<b>12%-</b>	24%
Non	82%	83%	<b>69%-</b>	84%	<b>86%+</b>	74%
Je ne sais pas	1%	2%	0%	0%	2%	1%

**Tableau :** Connaissance du programme Mobilité Francophone selon la taille de l'entreprise

**Q5 :** Dans la plupart des cas, avant qu'une entreprise puisse embaucher un travailleur étranger, elle demande et reçoit une Évaluation de l'Impact sur le Marché du Travail (LMIA) montrant qu'il y a un besoin d'un travailleur étranger pour occuper le poste. Le volet Mobilité francophone (MF) du Programme de mobilité internationale permet aux employeurs de l'extérieur du Québec d'embaucher des ressortissants étrangers francophones ou bilingues (parlant anglais et français) sans avoir à obtenir une évaluation des répercussions sur le marché du travail. Avez-vous entendu parler de ce programme?

**Base :** tous les répondants

	Total (n=500)	Moins de 10 employés (n=85)	De 10 à 199 employés (n=328)	200 employés et plus (n=80)
Oui	17%	13%	18%	<b>33%+</b>
Non	82%	87%	80%	<b>67%-</b>
Je ne sais pas	1%	0%	1%	1%

Trois quarts des répondants (73%) qui ont affirmé connaître le volet Mobilité francophone jugent qu'ils ne sont pas vraiment familiers (41 %) ou qu'ils connaissent le volet que de nom (32%). Seulement un répondant sur dix affirme être très familier avec le volet Mobilité francophone (9%) et près de deux répondants sur dix affirment être quelque peu familiers (18%).

**Tableau :** Familiarité avec le programme Mobilité francophone

**Q6 :** Dans quelle mesure êtes-vous familier avec le volet Mobilité francophone?

**Base :** les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone

	Total (n=100)
<b>Familier</b>	27%
Très	9%
Quelque peu	18%
<b>Peu familier</b>	73%
Pas vraiment	41%
Je ne le connais que de nom	32%

Les résultats démontrent que les dirigeants sondés ayant déjà entendu parler du programme Mobilité francophone qui travaillent dans une moyenne entreprise sont significativement plus nombreux à être familiers avec le volet (30 %).

**Tableau :** Familiarité avec le programme Mobilité francophone selon la taille de l'entreprise

**Q6 :** Dans quelle mesure êtes-vous familier avec le volet Mobilité francophone?

**Base :** les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone

	Total (n=100)	Moins de 10 employés (n=13*)	De 10 à 199 employés (n=60)	200 employés et plus (n=26*)
<b>Familier</b>	27%	11%	30%+	15%
Très	9%	0%	10%+	2%
Quelque peu	18%	11%	20%	13%
<b>Peu familier</b>	73%	89%	70%-	85%
Pas vraiment	41%	46%	41%	45%
Je ne le connais que de nom	32%	43%	29%	40%

\* Comme n < 30, les données sont présentées à titre indicatif seulement

La principale source d'où les répondants qui ont déjà entendu parler du volet Mobilité francophone ont obtenu leurs informations sur un site web (15%). Dans une moindre mesure, d'autres ont obtenu leurs informations dans une infolettre (10%), de la part d'un candidat (10%), d'un autre employeur (9%) et lors d'une séance d'information (9%).

**Tableau :** Source d'information du volet Mobilité francophone

**Q7 :** Comment avez-vous entendu parler du volet Mobilité francophone? Sélectionnez tout ce qui s'applique

**Base :** les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone

	Total (n=100)
Sur un site web	15%
Dans une infolettre	10%
De la part d'un candidat	10%
D'un autre employeur	9%
Lors d'une séance d'information	9%
Par moi-même / recherches	8%
Du bouche à oreille (collègues, amis, etc.)	7%
Dans l'actualité / journaux / etc.	4%
Site web du gouvernement	4%
En ligne (sans précision)	4%
D'un établissement scolaire	3%
D'un avocat / consultant d'immigration	2%
D'une agence	2%
Au Forum sur la mobilité de Destination Canada	1%
Par courriel	1%
Autre	14%
Nulle part / Je n'ai pas entendu parler	6%
Ne sait pas / Pas de réponse	12%



Il est significativement plus probable que les dirigeants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone travaillant dans une moyenne entreprise aient entendu parler du programme sur un site Web (19%), d'un autre employeur (12%) ou lors d'une séance d'information (11%), que ceux travaillant pour une petite ou une grande entreprise.

**Tableau** : Source d'information du volet Mobilité francophone selon la taille de l'entreprise

**Q7** : Comment avez-vous entendu parler du volet Mobilité francophone?

**Base** : les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone

	Total (n=100)	Moins de 10 employés (n=13*)	De 10 à 199 employés (n=60)	200 employés et plus (n=26*)
Sur un site web	15%	0%	19%+	13%
Dans une infolettre	10%	2%	12%	8%
De la part d'un candidat	10%	14%	10%	8%
D'un autre employeur	9%	0%	12%+	11%
Lors d'une séance d'information	9%	0%	11%+	2%
Par moi-même / recherches	8%	10%	8%	0%
Du bouche-à-oreille (collègues, amis, etc.)	7%	12%	6%	11%
Dans l'actualité / journaux / etc.	4%	10%	3%	0%
Site web du gouvernement	4%	0%	5%	3%
En ligne (sans précision)	4%	0%	4%	6%
D'un établissement scolaire	3%	5%	3%	5%
D'un avocat / consultant d'immigration	2%	6%	0%	0%
D'une agence	2%	4%	1%	0%
Au Forum sur la mobilité de Destination Canada	1%	0%	1%	4%
Par courriel	1%	2%	0%	3%
Autre	14%	27%	11%-	15%
Nulle part / Je n'ai pas entendu parler	6%	11%	5%	14%
Ne sait pas / Pas de réponse	12%	0%	14%+	14%

\* Comme n < 30, les données sont présentées à titre indicatif seulement

Plus de la moitié des répondants qui ont déjà entendu parler du volet Mobilité francophone affirment ne pas avoir recherché d'information sur ce dernier (54%). Trois répondants sur dix affirment, quant à eux, avoir trouvé l'information recherchée sur l'utilisation du volet Mobilité francophone (32%) et 14% affirment ne pas avoir trouvé l'information recherchée.

**Tableau :** Trouvé l'information recherchée sur le volet Mobilité francophone

**Q8 :** Avez-vous pu trouver toutes les informations dont vous aviez besoin pour potentiellement utiliser le volet Mobilité francophone?

**Base :** les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone

	<b>Total (n=100)</b>
Oui	32%
Non	14%
Ne s'applique pas (je n'ai pas recherché d'information sur l'utilisation du volet Mobilité francophone)	54%

La quasi-totalité des répondants ayant déjà entendu parler du volet Mobilité francophone ne l'a jamais utilisé (96%). En effet, seulement 4% des répondants qui ont déjà entendu parler du volet l'ont déjà utilisé pour embaucher des employés.

**Tableau :** Utilisation du programme Mobilité francophone

**Q10 :** Avez-vous déjà utilisé le volet Mobilité francophone pour embaucher des employés?

**Base :** les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité francophone

	<b>Total (n=100)</b>
Oui	4%
Non	96%

En ce qui a trait aux questions concernant le nombre d'utilisation du programme, de l'année la plus récente d'utilisation, du refus d'une demande et des raisons liées à ce refus, trop peu de participants (n=3) ayant eu recours au volet Mobilité francophone pour embaucher des employés y ont répondu. De ce fait, aucune conclusion ne peut en être tirée. Tout de même, nous pouvons observer de manière générale que les répondants ayant déjà utilisé de volet Mobilité francophone pour embaucher des employés l'ont utilisé entre 1 et 20 fois. Les années où ces répondants ont utilisé le programme sont 2016, 2019 et 2020. Les résultats démontrent également que certains des répondants qui ont déjà fait usage du volet Mobilité francophone ont déjà eu une demande que leur organisation ait présenté dans le cadre du volet Mobilité francophone qui a été refusé.

En ce qui concerne l'intérêt pour le programme, trois répondants n'ayant jamais entendu ou utilisé le volet Mobilité francophone sur dix témoignent avoir un intérêt (30%), tandis que sept répondants sur dix (70%) ne sont pas vraiment (27%) ou pas du tout (44%) intéressés par le volet.

**Tableau** : Intérêt pour le programme Mobilité francophone

**Q15** : Dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) par l'utilisation du volet Mobilité francophone?

**Base** : les répondants qui n'ont jamais entendu parler du programme Mobilité francophone ou qui ne l'ont jamais utilisé

	Total (n=497)
Très	7%
Plutôt	23%
Pas vraiment	27%
Pas du tout	44%

Les répondants de la Colombie-Britannique ou des territoires sont significativement plus nombreux à être intéressés par l'utilisation du volet Mobilité francophone (41 %). Statistiquement moins de dirigeants travaillant dans une grande organisation affirment ne pas du tout être intéressés par le volet Mobilité francophone (32 %).

**Tableau** : Intérêt pour le programme Mobilité francophone selon la région

**Q15** : Dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) par l'utilisation du volet Mobilité francophone?

**Base** : les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité Francophone

	Total (n=497)	Colombie-Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=90)	Prairies (MB, SK) (n=44)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
<b>Intéressé</b>	30%	<b>41%+</b>	27%	21%	27%	30%
Très	7%	<b>14%+</b>	4%	6%	5%	6%
Plutôt	23%	28%	23%	14%	22%	23%
<b>Peu intéressé</b>	70%	<b>59%-</b>	73%	79%	73%	70%
Pas vraiment	27%	20%	28%	28%	29%	26%
Pas du tout	44%	39%	46%	52%	43%	44%

**Tableau** : Intérêt pour le programme Mobilité francophone selon la taille de l'entreprise

**Q15** : Dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) par l'utilisation du volet Mobilité francophone?

**Base** : les répondants qui ont déjà entendu parler du programme Mobilité Francophone

	Total (n=497)	Moins de 10 employés (n=85)	De 10 à 199 employés (n=326)	200 employés et plus (n=79)
<b>Intéressé</b>	30%	27%	30%	37%
Très	7%	10%	5%	4%
Quelque peu	23%	17%	25%	32%
<b>Peu intéressé</b>	70%	73%	70%	63%
Pas vraiment	27%	28%	26%	31%
Pas du tout	44%	44%	44%	<b>32%-</b>

Le courriel direct ressort comme étant le moyen d'obtenir de l'information favori des répondants intéressés par le volet Mobilité francophone (63%). Trois répondants sur dix mentionnent le site web d'IRCC comme source d'information (31%). Un répondant sur dix mentionne préférer des webinaires (14%) ou encore une infolettre d'IRCC ou d'une autre source (13%).

**Tableau :** Source d'information préféré pour obtenir de l'informations sur le programme Mobilité francophone

**Q16 :** Comment préférez-vous obtenir plus d'informations sur le volet Mobilité francophone?

**Base :** les répondants qui sont très ou plutôt intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone

	Total (n=156)
Courriel direct	63%
Site web d'IRCC	31%
Webinaires	14%
Infolettre d'IRCC ou d'une autre source	13%
Kiosques lors d'événements	6%
Séances d'information en personne	3%
Par courrier / par la poste	2%
En ligne (sans précision)	1%
Autre	1%
Ne sais pas	2%

Il est statistiquement moins probable que les dirigeants qui sont très ou plutôt intéressés à utiliser le volet Mobilité francophone travaillant dans une moyenne entreprise préfèrent recevoir de l'information par le site web d'IRCC (27%), par séances d'information en personne (1%) ou en ligne (0%).

**Tableau :** Source d'information préféré pour obtenir de l'information sur le programme Mobilité francophone selon la taille de l'entreprise

**Q16 :** Comment préférez-vous obtenir plus d'informations sur le volet Mobilité francophone?

**Base :** les répondants qui sont très ou plutôt intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone

	Total (n=156)	Moins de 10 employés (n=24*)	De 10 à 199 employés (n=100)	200 employés et plus (n=29*)
Courriel direct	63%	52%	66%	61%
Site web d'IRCC	31%	46%	27%-	32%
Webinaires	14%	9%	16%	8%
Infolettre d'IRCC ou d'une autre source	13%	17%	11%	25%
Kiosques lors d'événements	6%	12%	4%	0%
Séances d'information en personne	3%	11%	1%-	0%
Par courrier / par la poste	2%	0%	3%	0%
En ligne (sans précision)	1%	5%	0%-	5%
Autre	1%	0%	1%	0%
Ne sais pas	2%	0%	2%	7%

\* Comme n < 30, les données sont présentées à titre indicatif seulement

Un répondant qui est très ou plutôt intéressé d'utiliser le volet Mobilité francophone ou qui a déjà utilisé le volet Mobilité francophone sur quatre utiliserait le programme pour rejoindre des candidats qualifiés/compétents (25%). Un sur dix l'utiliserait simplement parce que son organisation est en période de recrutement (10%) ou pour rejoindre des candidats francophones (9%). Près d'un répondant sur dix utiliserait le volet Mobilité francophone pour rejoindre des candidats bilingues (8%) ou lors d'une pénurie de main-d'œuvre (8%).

**Tableau :** Raisons d'utiliser le volet Mobilité francophone

**Q17 :** Pourquoi utiliseriez-vous le volet Mobilité francophone pour l'embauche à l'avenir?

**Base :** les répondants qui sont très ou plutôt intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone ou qui ont déjà utilisé le volet Mobilité francophone

	<b>Total (n=159)</b>
Rejoindre des candidats qualifiés / compétents	25%
Nous recrutons	10%
Rejoindre des candidats francophones	9%
Rejoindre des candidats bilingues	8%
Pénurie de main d'oeuvre / Difficile de trouver des candidats	8%
Rejoindre une diversité de candidats	5%
Nouvelle méthode de recrutement / Agrandir le bassin d'opportunités	5%
Intéressé à essayer / Besoin de plus d'information / Pas assez familier avec le volet	5%
Pour agrandir / Expansion vers d'autres marchés / provinces / etc.	4%
Rejoindre plus de candidats	3%
Rejoindre des candidats de l'extérieur du Canada (au besoin)	3%
Recrutement plus rapide	2%
Recrutement moins coûteux	1%
Utile / Facilite le recrutement	1%
Autres	12%
N'utiliserai pas	2%
Ne sait pas / Pas de réponse	6%

Un répondant qui n'est pas vraiment ou pas du tout intéressé d'utiliser le volet Mobilité francophone sur cinq n'utiliserait pas le volet Mobilité francophone pour embaucher dans l'avenir parce qu'il travaille pour une organisation qui n'embauche que des anglophones ou qui n'a pas besoin de francophones (24%). Un répondant sur cinq n'utiliserait pas le volet dans l'avenir parce qu'il n'en a pas besoin ou n'est pas intéressé (20%). Un répondant sur dix n'utiliserait pas le volet Mobilité francophone parce qu'il préfère privilégier des candidats locaux (12%), parce que l'organisation n'embauche pas présentement (8%) ou parce que l'organisation utilise d'autres moyens de recrutement (8%).

**Tableau** : Raisons pour ne pas utiliser le volet Mobilité francophone

**Q18** : Pourquoi n'utiliserez-vous pas le volet Mobilité francophone pour embaucher à l'avenir?

**Base** : les répondants qui ne sont pas vraiment ou pas du tout intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone

	<b>Total (n=341)</b>
Nous embauchons des anglophones / Pas besoin de francophones	24%
Pas besoin / Pas intéressé (sans précision)	18%
Nous pouvons trouver / préférons privilégier des candidats locaux	12%
Nous n'embauchons pas présentement / régulièrement / Pas de poste à combler	8%
Nous utilisons d'autres moyens de recrutement	8%
Je ne connais pas / pas familier avec ce volet	5%
Nous n'avons pas besoin / pas de difficulté à trouver des travailleurs bilingues	5%
Nous avons besoin de candidats avec des qualifications précises / exigeantes	4%
Nous embauchons généralement nos propres références / gens au sein de notre organisation	3%
Nous recevons suffisamment d'applications pour nos besoins / Les postes sont facilement comblés	3%
C'est trop compliqué	2%
Nous embauchons seulement des gens légalement autorisés à travailler au Canada / résidents permanents / avec license	2%
Ce n'est pas ma décision / Quelqu'un d'autre est en charge	1%
Pour éviter les régulations du gouvernement	1%
Autres	8%
Ne sait pas / Pas de réponse	3%

Il est significativement plus probable pour un répondant des prairies d'affirmer qu'il n'utiliserait pas le volet Mobilité francophone parce que l'organisation pour laquelle il travaille n'embauche que des anglophones ou qu'ils n'ont pas besoin de francophones (44%). Il est significativement plus probable pour un répondant ontarien d'avoir affirmé qu'il n'utiliserait pas le volet Mobilité francophone pour embaucher à l'avenir parce que son organisation n'embauche pas présentement (11%). Il est significativement plus

probable qu'un Albertain ait affirmé qu'il reçoit suffisamment d'applications pour ses besoins (5%).

Il est également significativement plus probable qu'un dirigeant qui travaille dans une petite organisation n'utiliserait pas le volet Mobilité francophone parce que son organisation n'embauche pas présentement ou régulièrement (18%).

**Tableau :** Raisons pour ne pas utiliser le volet Mobilité francophone selon la région

**Q18 :** Pourquoi n'utiliserez-vous pas le volet Mobilité francophone pour embaucher à l'avenir?

**Base :** les répondants qui ne sont pas vraiment ou pas du tout intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone

	Total (n=341)	Colombie- Britannique + Territoires (n=42)	Alberta (n=67)	Prairies (MB, SK) (n=32)	Ontario (n=172)	Atlantique (n=28*)
Nous embauchons des anglophones / Pas besoin de francophones	24%	24%	16%	44%+	23%	23%
Pas besoin / Pas intéressé (sans précision)	18%	22%	24%	10%	17%	20%
Nous pouvons trouver / préférons privilégier des candidats locaux	12%	4%	15%	15%	14%	13%
Nous n'embauchons pas présentement / régulièrement / Pas de poste à combler	8%	4%	3%	14%	11%+	2%
Nous utilisons d'autres moyens de recrutement	8%	10%	0%-	14%	9%	12%
Je ne connais pas / pas familier avec ce volet	5%	8%	8%	2%	2%-	11%
Nous n'avons pas besoin / pas de difficulté à trouver des travailleurs bilingues	5%	6%	8%	5%	3%	0%
Nous avons besoin de candidats avec des qualifications précises / exigeantes	4%	2%	5%	4%	5%	0%
Nous embauchons généralement nos propres références / gens au sein de notre organisation	3%	5%	3%	6%	2%	0%
Nous recevons suffisamment d'applications pour nos besoins / Les postes sont facilement comblés	3%	0%	8%+	0%	2%	4%
C'est trop compliqué	2%	0%	2%	0%	2%	0%
Nous embauchons seulement des gens légalement autorisés à travailler au Canada / résidents permanents / avec license	2%	0%	2%	0%	3%	4%

Ce n'est pas ma décision / Quelqu'un d'autre est en charge	1%	0%	1%	0%	0%	4%
Pour éviter les régulations du gouvernement	1%	5%+	0%	0%	0%	0%
Nous cherchons des employés temps partiel / sur appel	0%	0%	3%+	0%	0%	0%
Autres	8%	14%	8%	4%	8%	0%
Ne sait pas / Pas de réponse	3%	0%	2%	0%	4%	9%

\* Comme n < 30, les données sont présentées à titre indicatif seulement

**Tableau :** Raisons pour ne pas utiliser le volet Mobilité francophone selon la taille de l'entreprise

**Q18 :** Pourquoi n'utiliserez-vous pas le volet Mobilité francophone pour embaucher à l'avenir?

**Base :** les répondants qui ne sont pas vraiment ou pas du tout intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone

	Total (n=341)	Moins de 10 employés (n=61)	De 10 à 199 employés (n=226)	200 employés et plus (n=50)
Nous embauchons des anglophones / Pas besoin de francophones	24%	28%	23%	9%-
Pas besoin / Pas intéressé (sans précision)	18%	14%	20%	22%
Nous pouvons trouver / préférons privilégier des candidats locaux	12%	10%	14%	13%
Nous n'embauchons pas présentement / régulièrement / Pas de poste à combler	8%	18%+	5%-	4%
Nous utilisons d'autres moyens de recrutement	8%	5%	9%	3%
Je ne connais pas / pas familier avec ce volet	5%	4%	5%	8%
Nous n'avons pas besoin / pas de difficulté à trouver des travailleurs bilingues	5%	8%	3%-	9%
Nous avons besoin de candidats avec des qualifications précises / exigeantes	4%	5%	4%	5%
Nous embauchons généralement nos propres références / gens au sein de notre organisation	3%	2%	3%	1%
Nous recevons suffisamment d'applications pour nos besoins / Les postes sont facilement comblés	3%	3%	2%	3%
C'est trop compliqué	2%	2%	2%	0%
Nous embauchons seulement des gens légalement autorisés à travailler au Canada / résidents permanents / avec licence	2%	0%	3%	5%
Ce n'est pas ma décision / Quelqu'un d'autre est en charge	1%	0%	1%	4%+
Pour éviter les régulations du gouvernement	1%	2%	0%	0%



Nous cherchons des employés temps partiel / sur appel	0%	2%	0%	2%
Autres	8%	7%	8%	12%
Ne sait pas / Pas de réponse	3%	1%	3%	5%

De manière générale, un répondant sur dix mentionne que recevoir plus d'information sur le volet ou être plus conscientisé (12%) ou avoir besoin d'employés bilingues ou francophones (10%) rendrait le volet Mobilité francophone plus attrayant. Un répondant sur cinq affirme que rien ne rendrait le volet plus attrayant (20%).

**Tableau** : Changements à apporter pour rendre le volet Mobilité francophone plus attrayant

**Q19** : Quels changements, s'il y a lieu, rendraient le volet Mobilité francophone plus attrayant pour votre organisation?

**Base** : tous les répondants

	<b>Total (n=500)</b>
Recevoir plus d'information sur le volet / Conscientiser	12%
Avoir besoin d'employés / des offres de clients bilingues / francophones	10%
Avoir plus de demandes / besoin d'embaucher plus d'employés	2%
Donner accès à des candidats aux compétences spécialisées	2%
Expansion de notre entreprise / vers d'autres provinces / d'autres pays francophones	2%
Recevoir un incitatif / subvention pour l'embauche / formation	2%
Pénurie de main d'oeuvre locale	1%
Plus d'accessibilité aux candidats	1%
Un processus plus simple pour recruter des travailleurs de l'étranger / Éviter le LMIA (Évaluation l'impact sur le marché du travail)	1%
Autres	8%
Rien / Aucun besoin	20%
Ne sait pas / Pas de réponse	39%

Il est significativement plus probable pour un répondant des Prairies d'affirmer que donner accès à des candidats aux compétences spécialisées rendrait le volet plus attrayant (9%). Les répondants de la Colombie-Britannique ou des territoires sont significativement plus nombreux à affirmer qu'une expansion de l'entreprise pour laquelle ils travaillent vers d'autres provinces ou d'autres pays francophones rendrait le volet plus attrayant (6%). Les Albertains sont significativement plus nombreux à affirmer qu'une pénurie de main-d'œuvre locale rendrait le volet Mobilité francophone plus attrayant pour eux (4%).

**Tableau :** Changements à apporter pour rendre le volet Mobilité francophone plus attrayant selon la région

**Q19 :** Quels changements, s'il y a lieu, rendraient le volet Mobilité francophone plus attrayant pour votre organisation?

**Base :** Tous les répondants

	Total (n=500)	Colombie- Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=91)	Prairies (MB, SK) (n=46)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
Recevoir plus d'information sur le volet / Conscientiser	12%	18%	7%	7%	13%	7%
Avoir besoin d'employés / des offres de clients bilingues / francophones	10%	10%	10%	14%	10%	0%-
Avoir plus de demandes / besoin d'embaucher plus d'employés	2%	2%	3%	0%	2%	0%
Donner accès à des candidats aux compétences spécialisées	2%	1%	3%	9%+	2%	0%
Expansion de notre entreprise / vers d'autres provinces / d'autres pays francophones	2%	6%+	2%	0%	1%	3%
Recevoir un incitatif / subvention pour l'embauche / formation	2%	2%	0%	3%	3%	3%
Pénurie de main d'œuvre locale	1%	1%	4%+	0%	0%	0%
Plus d'accessibilité aux candidats	1%	3%	2%	0%	1%	0%
Un processus plus simple pour recruter des travailleurs de l'étranger / Éviter le LMIA (Évaluation	1%	1%	2%	0%	2%	0%

l'impact sur le marché du travail)						
Autres	8%	4%	9%	11%	9%	11%
Rien / Aucun besoin	20%	16%	23%	19%	22%	16%
Ne sait pas / Pas de réponse	39%	39%	36%	39%	37%	60%+

Un répondant sur trois qui est très ou plutôt intéressé d'utiliser le volet Mobilité francophone ou qui l'a déjà utilisé affirme que donner de l'accès à plus d'information à de l'éducation ou à des publicités faciliterait l'utilisation du programme (33%). Un répondant sur dix affirme que rien ne faciliterait l'utilisation du volet Mobilité francophone (13%).

**Tableau** : Suggestions pour faciliter l'utilisation du volet Mobilité francophone

**Q20** : Que pourrait-on faire, le cas échéant, pour faciliter l'utilisation du volet Mobilité francophone par votre organisation?

**Base** : les répondants qui sont très ou plutôt intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone ou qui ont déjà utilisé le volet Mobilité francophone.

	Total (n=159)
Accès à plus d'information / Éducation / Publicité	33%
Donner accès aux informations en ligne	3%
Plus de candidats disponibles	1%
Utilisation simple / pratique	1%
Autres	9%
Rien	13%
Ne sait pas / Pas de réponse	38%

Les répondants de la Colombie-Britannique ou des territoires sont significativement plus nombreux à affirmer que donner de l'accès à plus d'information à de l'éducation ou à des publicités faciliterait l'utilisation du programme (33%). Les Ontariens sont significativement plus nombreux à affirmer que donner accès aux informations en ligne faciliterait l'utilisation du volet (8%).

**Tableau** : Intérêt pour le programme Mobilité francophone selon la région

**Q20** : Que pourrait-on faire, le cas échéant, pour faciliter l'utilisation du volet Mobilité francophone par votre organisation?

**Base** : les répondants qui sont très ou plutôt intéressé(e) par utiliser le volet Mobilité francophone ou qui ont déjà utilisé le volet Mobilité francophone

	Total (n=159)	Colombie-Britannique + Territoires (n=35)	Alberta (n=24*)	Prairies (MB, SK) (n=14*)	Ontario (n=73)	Atlantique (n=13*)
Accès à plus d'information / Éducation / Publicité	33%	47%+	38%	38%	22%-	33%
Donner accès aux informations en ligne	3%	0%	0%	0%	8%+	0%

Plus de candidats disponibles	1%	3%	0%	1%	0%	5%
Utilisation simple / pratique	1%	0%	7%	0%	0%	0%
Autres	9%	4%	0%	19%	16%+	0%
Rien	13%	11%	9%	6%	16%	18%
Ne sait pas / Pas de réponse	38%	35%	46%	36%	38%	45%

\* Comme n < 30, les données sont présentées à titre indicatif seulement

Près de trois répondants sur cinq n'ont pas participé ou visité les différentes activités qui leur étaient présentées (59%). Un quart des répondants a participé à un salon de l'emploi (virtuel ou en personne) (26%) ou a eu recours aux services d'une agence publique pour l'emploi (26%). Moins d'un répondant sur dix a visité un tableau d'affichage d'offres d'emploi en ligne publié par une organisation francophone locale (8%) et seulement 1% des répondants ont participé à un événement de recrutement destiné aux immigrants francophones ou bilingues organisé par IRCC ou au forum sur la mobilité de Destination Canada.

**Tableau :** Participation à différentes activités

**Q21 :** Est-ce que vous et/ou votre organisation avez déjà visité ou participé à l'une des activités suivantes?

**Base :** tous les répondants

	Total (n=500)*
Un salon de l'emploi (virtuel ou en personne)	26%
Avoir recours aux services d'une agence publique pour l'emploi	26%
Un tableau d'affichage d'offres d'emploi en ligne publié par une organisation francophone locale	8%
Un événement de recrutement destiné aux immigrants francophones ou bilingues (parlant anglais et français) organisé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	1%
Le forum sur la mobilité de Destination Canada	1%
Aucune de ces activités	59%

\*Comme les répondants pouvaient donner plus d'une réponse, le total peut être supérieur à 100%

Les résultats démontrent qu'il est significativement plus probable pour un répondant des provinces atlantiques d'avoir déjà participé à un événement de recrutement destiné aux immigrants francophones ou bilingues organisé par IRCC (8%) ou au forum sur la mobilité de Destination Canada (8%).

Il est également significativement plus probable pour les dirigeants qui travaillent dans des moyennes (30%) ou grandes (52%) organisations d'avoir participé à un salon de l'emploi. À l'inverse, il est significativement plus probable pour un dirigeant qui travaille pour une petite organisation de n'avoir participé à aucune des activités présentées (70%).

**Tableau 19** : Participation à différentes activités selon la région

**Q21** : Est-ce que vous et/ou votre organisation avez déjà visité ou participé à l'une des activités suivantes?

**Base** : tous les répondants

	Total (n=500)	Colombie-Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=91)	Prairies (MB, SK) (n=46)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
Un salon de l'emploi (virtuel ou en personne)	26%	32%	24%	21%	23%	38%
Avoir recourt aux services d'une agence publique pour l'emploi	26%	30%	20%	20%	29%	12%-
Un tableau d'affichage d'offres d'emploi en ligne publié par une organisation francophone locale	8%	2%-	5%	9%	10%	16%
Un événement de recrutement destiné aux immigrants francophones ou bilingues (parlant anglais et français) organisé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	1%	1%	0%	0%	0%	8%+
Le forum sur la mobilité de Destination Canada	1%	0%	0%	0%	0%	8%+
Aucune de ces activités	59%	55%	66%	68%	57%	53%

**Tableau** : Participation à différentes activités selon la taille de l'entreprise

**Q21** : Est-ce que vous et/ou votre organisation avez déjà visité ou participé à l'une des activités suivantes?

**Base** : tous les répondants

	Total (n=500)	Moins de 10 employés (n=85)	De 10 à 199 employés (n=328)	200 employés et plus (n=80)
Un salon de l'emploi (virtuel ou en personne)	26%	14%-	30%+	52%+
Avoir recourt aux services d'une agence publique pour l'emploi	26%	22%	27%	27%

Un tableau d'affichage d'offres d'emploi en ligne publié par une organisation francophone locale	8%	3%	9%+	13%
Un événement de recrutement destiné aux immigrants francophones ou bilingues (parlant anglais et français) organisé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	1%	0%	1%	3%
Le forum sur la mobilité de Destination Canada	1%	0%	1%	0%
Aucune de ces activités	59%	70%+	55%-	38%-

De manière générale, trois répondants sur dix mentionnent avoir utilisé *Indeed* pour recruter des employés (34%) ou des sites web/babillards en ligne (27%). Deux répondants sur dix mentionnent que le bouche-à-oreille est l'un des moyens qu'ils utilisent pour recruter de nouveaux employés (20%). Environ un répondant sur dix a déjà utilisé le Guichet-Emplois ou des ressources gouvernementales (9%) et les réseaux sociaux en général (9%). Plusieurs autres sources ont déjà été utilisées, en moindre mesure, par les participants, notamment Facebook (8%), les journaux (8%), le site web de l'entreprise (7%) et LinkedIn (5%).

**Tableau :** Ressources utilisées pour recruter des employés

**Q23 :** Quelles autres ressources avez-vous utilisées pour recruter des employés non mentionnés dans les questions précédentes?

**Base :** tous les répondants

	Total (n=500)*
<i>Indeed</i>	34%
Sites web / Babillards en ligne (autres et sans précision)	27%
Bouche à oreille	20%
Guichet-Emplois / Ressources gouvernementales	9%
Réseaux sociaux (autres et sans précision)	9%
Agences d'emploi / Agences privées / Firmes de recrutement / Chasseurs de têtes	8%
Facebook	8%
Journaux	8%
Le site web de notre entreprise / Notre propre application de recrutement / Recrutement interne	7%
Écoles / Universités	6%
Kijiji	5%
LinkedIn	5%
Ressource / publicité locale	4%
Affichages / à l'entrée / au magasin	3%
Babillards d'emploi	3%

Recrutement sans rendez-vous	2%
Annonces (sans précision)	1%
Monster	1%
Radio	1%
Salon de l'emploi	1%
YMCA	1%
Autres	13%
Rien	6%
Ne sait pas / Pas de réponse	2%

\* Comme les répondants pouvaient donner plus d'une réponse, le total peut être supérieur à 100%

Il est significativement moins probable pour un répondant des Prairies d'avoir utilisé *Indeed* pour le recrutement de nouveaux employés (8%). Les répondants de la Colombie-Britannique ou des territoires sont significativement plus nombreux à avoir utilisé des sites web ou babillards en ligne (38%), des agences d'emploi privées (14%) et LinkedIn (9%). Les Albertains sont significativement plus nombreux à avoir utilisé Kijiji comme ressources de recrutement (10%). Il est statistiquement plus probable pour un Ontarien d'avoir publié une annonce dans un journal (11%). Un répondant habitant les provinces de l'Atlantique est statistiquement plus enclin à déjà avoir utilisé le Guichet-Emplois ou des ressources gouvernementales (28%), les réseaux sociaux en général (21%) et Facebook (17%).

Significativement plus de dirigeants travaillant dans une moyenne entreprise ont déjà utilisé *Indeed* pour recruter des employés (37%) ou des sites web ou babillards en ligne (29%). Les dirigeants sondés travaillant dans une grande organisation sont, pour leur part, significativement plus à déjà avoir utilisé le site web de leur entreprise (17%) ou une présence dans les écoles ou universités (18%).

**Tableau** : Ressources utilisées pour recruter des employés selon la région

**Q23** : Quelles autres ressources avez-vous utilisées pour recruter des employés non mentionnés dans les questions précédentes?

**Base** : tous les répondants

	Total (n=500)	Colombie- Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=91)	Prairies (MB, SK) (n=46)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
<i>Indeed</i>	34%	40%	36%	8%-	35%	35%
Sites web / Babillards en ligne (autres et sans précision)	27%	38%+	28%	27%	22%-	19%
Bouche à oreille	20%	15%	25%	34%+	17%	24%
Guichet-Emplois / Ressources gouvernementales	9%	2%-	12%	4%	8%	28%+

Réseaux sociaux (autres et sans précision)	9%	6%	13%	19%+	5%-	21%+
Agences d'emploi / Agences privées / Firmes de recrutement / Chasseurs de têtes	8%	14%+	7%	0%-	9%	3%
Facebook	8%	12%	9%	8%	5%-	17%+
Journaux	8%	6%	2%-	6%	11%+	8%
Le site web de notre entreprise / Notre propre application de recrutement / Recrutement interne	7%	11%	6%	9%	5%	9%
Écoles / Universités	6%	4%	4%	5%	7%	3%
Kijiji	5%	3%	10%+	3%	3%	14%+
LinkedIn	5%	9%+	5%	4%	3%-	6%
Ressource / publicité locale	4%	2%	4%	15%+	3%	6%
Affichages / à l'entrée / au magasin	3%	4%	3%	2%	3%	0%
Babillards d'emploi	3%	4%	0%	2%	3%	15%+
Recrutement sans rendez-vous	2%	1%	2%	2%	2%	0%
Annonces (sans précision)	1%	0%	3%	0%	2%	0%
Monster	1%	2%	0%	0%	2%	3%
Radio	1%	0%	0%	0%	1%	3%
Salon de l'emploi	1%	1%	0%	0%	2%	5%+
YMCA	1%	0%	0%	0%	2%+	0%
Autres	13%	15%	10%	15%	14%	1%-
Rien	6%	8%	6%	2%	7%	0%
Ne sait pas / Pas de réponse	2%	0%	2%	6%+	2%	0%

**Tableau :** Ressources utilisées pour recruter des employés selon la taille de l'entreprise

**Q23 :** Quelles autres ressources avez-vous utilisées pour recruter des employés non mentionnés dans les questions précédentes?

**Base :** tous les répondants

	Total (n=500)	Moins de 10 employés (n=85)	De 10 à 199 employés (n=328)	200 employés et plus (n=80)
Indeed	34%	26%-	37%+	33%
Sites web / Babillards en ligne (autres et sans précision)	27%	20%	29%+	37%
Bouche à oreille	20%	26%	18%-	15%
Guichet-Emplois / Ressources gouvernementales	9%	7%	9%	7%



Réseaux sociaux (autres et sans précision)	9%	8%	9%	15%
Agences d'emploi / Agences privées / Firmes de recrutement / Chasseurs de têtes	8%	2%-	11%+	11%
Facebook	8%	10%	8%	5%
Journaux	8%	8%	8%	7%
Le site web de notre entreprise / Notre propre application de recrutement / Recrutement interne	7%	6%	8%	17%+
Écoles / Universités	6%	5%	6%	18%+
Kijiji	5%	3%	6%	2%
Linkedin	5%	3%	5%	10%
Ressource / publicité locale	4%	4%	4%	4%
Affichages / à l'entrée / au magasin	3%	2%	3%	2%
Babillards d'emploi	3%	1%	4%	16%+
Recrutement sans rendez-vous	2%	3%	1%	0%
Annonces (sans précision)	1%	0%	2%	2%
Monster	1%	1%	2%	3%
Radio	1%	1%	1%	4%+
Salon de l'emploi	1%	0%	2%	6%+
YMCA	1%	1%	1%	1%
Autres	13%	15%	12%	9%
None	6%	7%	6%	7%
Ne sait pas / Pas de réponse	2%	3%	1%	4%

La majorité des répondants ne savait pas qu'IRCC dispose d'une équipe d'agents de sensibilisation qui peuvent aider les employeurs à comprendre les programmes d'immigration, y compris le volet Mobilité francophone (85%). En effet, seulement 15% des répondants le savaient.

**Tableau** : Notoriété de l'équipe d'agents de sensibilisation du volet Mobilité francophone

**Q24** : Savez-vous que l'IRCC dispose d'une équipe d'agents de sensibilisation qui peuvent aider les employeurs à comprendre les programmes d'immigration, y compris le volet Mobilité francophone?

**Base** : Tous les répondants

	Total (n=500)
Oui	15%
Non	85%

Significativement plus de répondants des provinces de l'Atlantique savaient qu'IRCC dispose d'une équipe d'agents de sensibilisation (27%).

**Tableau :** Notoriété de l'équipe d'agents de sensibilisation du volet Mobilité francophone selon la région

**Q24 :** Savez-vous que l'IRCC dispose d'une équipe d'agents de sensibilisation qui peuvent aider les employeurs à comprendre les programmes d'immigration, y compris le volet Mobilité francophone?

**Base :** Tous les répondants

	Total (n=500)	Colombie- Britannique + Territoires (n=77)	Alberta (n=91)	Prairies (MB, SK) (n=46)	Ontario (n=245)	Atlantique (n=41)
Oui	15%	9%	18%	20%	13%	27%+
Non	85%	91%	82%	80%	87%	73%-

# Annexe A – Méthodologie de recherche détaillée

## A.1 Méthodologie quantitative

### A.1.1 Méthodes

La recherche quantitative consistait en des entrevues téléphoniques. Celles-ci ont été menées à l'aide d'un système d'entrevue téléphonique assistée par ordinateur (technologie CATI). Cette approche est la plus appropriée pour toucher des entreprises de différentes tailles tout en assurant un haut niveau de représentativité.

Léger respecte les lignes directrices en recherche quantitative les plus strictes. Le questionnaire d'enquête a été rédigé conformément aux normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – série B – Recherche quantitative.

Les répondants ont été assurés de l'aspect volontaire et confidentiel de l'approche ainsi que de l'anonymat de leurs réponses. Comme pour toutes les recherches menées par Léger, toute information susceptible de permettre l'identification des répondants a été supprimée des données, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels du Canada.

Toutes les entrevues de recherche ont été menées à partir du centre d'appel de Montréal, qui comporte trois divisions distinctes : l'une est constituée d'intervieweurs anglophones seulement, une autre d'intervieweurs francophones seulement et la dernière d'intervieweurs bilingues, ainsi qu'au centre d'appel de Winnipeg. Ces divisions garantissent que tous les sondages téléphoniques peuvent aisément être réalisés dans l'une ou l'autre des langues officielles.

### A.1.2 Collecte des données

La collecte de données de ce sondage s'est déroulée entre le 24 février et le 19 mars 2021. Le taux de réponse au sondage a été de 33,9%. La répartition complète des appels est présentée à l'annexe A. Un pré-test de 20 entrevues, dans les deux langues officielles, a été réalisé entre le 24 et le 25 février 2021.

Pour obtenir des données fiables dans chacun des sous-groupes, nous avons sondé un échantillon total de 500 canadiens professionnels responsables de l'embauche de nouveaux employés, et ce, dans toutes les régions du pays, à l'exception de la province du Québec, qui n'était pas à l'étude. Un seul répondant adulte a été interrogé au sein de

chaque organisation. La marge nationale d'erreur de ce sondage est de +/- 4,38 %, 19 fois sur 20.

#### *Un échantillon représentatif d'environ 500 décideurs*

Un échantillon de canadiens responsables de l'embauche d'employés a été établi à l'aide d'une approche d'échantillonnage régional stratifié. Des quotas régionaux souples ont été appliqués pour s'assurer qu'un nombre suffisant d'entrevues ont été réalisées dans chaque région du Canada à l'étude.

#### **A.1.3 Procédures d'échantillonnage**

Les numéros de téléphone fixe ont été achetés<sup>1</sup> selon une approche d'échantillonnage régional stratifié. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées à l'aide du système d'entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (technologie CATI) de Léger. Le système CATI de Léger gère l'échantillonnage de façon électronique, en sélectionnant et en composant au hasard le numéro de téléphone à appeler. Pour assurer la couverture parfaite d'une population, l'échantillon comprenait des numéros de téléphone professionnels situés dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada à l'exception de la province du Québec. Des quotas souples ont été fixés pour assurer un nombre suffisant d'entrevues dans chaque région du Canada à l'étude.

#### **A.1.4 Maximiser le taux de réponse**

Un faible taux de réponse compromet la fiabilité et la validité d'un sondage. Fort de son expérience en sondages auprès de diverses populations, Léger a établi les méthodes suivantes pour maximiser les taux de réponse :

- inclure un numéro sans frais auquel les répondants peuvent appeler au besoin;
- faire preuve de patience lors des discussions avec les répondants pour aider à maintenir leur intérêt pour le sondage et pour limiter les abandons en cours d'appel;
- préparer des arguments dont les intervieweurs peuvent se servir pour informer les répondants quant à l'importance de leur participation : utilité de l'étude pour eux et leur entreprise, etc.
- affecter des intervieweurs expérimentés pour communiquer avec les foyers et cibler le répondant approprié;

---

<sup>1</sup> Léger achète ses échantillons auprès d'ASDE Survey Sampler, un fournisseur réputé et fiable, depuis plus de 15 ans.

- faire un minimum de huit rappels à chaque numéro et fixer des rendez-vous pour les rappels (même pour le contact initial);
- inclure les coordonnées d'un chercheur chevronné afin que les répondants puissent confirmer la validité de la recherche;

#### A.1.5 Répartition des appels

Le taux de réponse global pour cette étude est de 5,0 %. Le taux de participation est calculé à l'aide de la formule suivante : Taux de participation / taux de réponse =  $R \div (U + IS + R)$ . Le tableau ci-dessous présente les détails du calcul.

**Tableau. Détermination de l'appel et taux de réponse**

<b>Échantillon non valide</b>	<b>1 118</b>
Hors service	956
Résidentiel	30
Télécopieur / modem / pagette	126
Dupliqué	6
<b>Non résolu (U)</b>	<b>8 856</b>
Aucune réponse	2 805
Répondeur	2 789
Ligne occupée	114
Rendez-vous	3 148
<b>Unités non-répondantes du champ du sondage (IS)</b>	<b>1 507</b>
Refus	1 428
Barrière linguistique	79
<b>Unités de réponse (R)</b>	<b>547</b>
Quota atteint	3
Non-qualifié	40
Incomplet	4
Entrevues complétées	500
<b>POTENTIELLEMENT ADMISSIBLES (U+IS+R)</b>	<b>10 910</b>
<b>Taux de réponse</b>	<b>5,0%</b>

### A.1.6 Biais de non-réponse et analyse supplémentaire

Un taux de réponse effectif de 5,0 % est considéré normal pour un sondage téléphonique national auprès de 500 répondants, mené sur une période d'environ trois semaines. Cela correspond aux taux typiques pour les enquêtes semblables.

#### *Pondération*

D'après les données nationales de Statistique Canada, Léger a pondéré les résultats de ce sondage selon la région, la taille de l'entreprise et l'industrie.

Néanmoins, une comparaison de base des échantillons pondérés et non pondérés a été réalisée dans le but de cerner de potentiels biais de non-réponse qui pourraient être introduits par des taux de réponse inférieurs dans certains sous-groupes démographiques (voir les tableaux à la section suivante).

**Tableau A1 : Répartition des répondants selon les régions**

	<b>Total (n=500)</b>
Atlantique	7 %
Ontario	47 %
Prairies (MB, SK)	8 %
Alberta	17 %
Colombie-Britannique + Territoires	21 %

**Tableau A2 : Répartition des répondants par taille d'entreprise**

	<b>Total (n=500)</b>
2 à 9 employés	25%
Entre 10 et 199 employés	73%
200 employés et plus	1%

**Tableau A3 : Répartition des répondants par l'industrie**

	<b>Total (n=500)</b>
Fabrication	8 %
Services d'hébergement et de restauration	11 %
Construction	10 %
Commerce de détail	13 %
Soins de santé et assistance sociale	9 %
Transport et entreposage	10 %
Autres	39%

### A.1.7 Échantillons pondérés et non pondérés

Le tableau ci-dessous présente la répartition géographique des répondants, avant et après la pondération.

**Tableau A4 : Profil des répondants montrant les totaux pondérés et non pondérés, selon les régions**

	<b>Totaux pondérés (n=500) :</b>	<b>Totaux non pondérés (n=500) :</b>
Atlantique	33	41
Ontario	237	245
Prairies (MB, SK)	42	46
Alberta	85	91
Colombie-Britannique + Territoires	103	77

**Tableau A5 : Profil des répondants montrant les totaux pondérés et non pondérés, selon la taille de l'entreprise**

	<b>Totaux pondérés (n=500) :</b>	<b>Totaux non pondérés (n=500) :</b>
2 à 9 employés	123	85
Entre 10 et 199 employés	366	328
200 employés et plus	4	80

**Tableau A6 : Profil des répondants montrant les totaux pondérés et non pondérés, selon l'industrie**

	<b>Totaux pondérés (n=500) :</b>	<b>Totaux non pondérés (n=500) :</b>
Fabrication	42	88
Services d'hébergement et de restauration	56	66
Construction	49	50
Commerce de détail	63	51
Soins de santé et assistance sociale	43	36
Transport et entreposage	52	32
Autres	194	177

Dans certains endroits où il y a des différences (par exemple des répondants de grandes entreprises), la pondération corrige ces différences et restaure le poids réel dans les résultats finaux.

Cependant, il n'existe aucune donnée probante qui prouverait que les résultats de cette étude auraient été considérablement différents si on avait procédé à une pondération avant la répartition. La taille relativement petite des facteurs de pondération et des différences entre les réponses des divers sous-groupes suggère que la qualité des données n'était pas affectée. La pondération de base qui a été appliquée (région, taille de l'entreprise et l'industrie) a corrigé le déséquilibre initial à des fins d'analyse de données et aucune autre manipulation n'a été nécessaire.

Comme pour toutes les recherches menées par Léger, les coordonnées sont restées entièrement confidentielles, et toute information susceptible de permettre l'identification des répondants a été supprimée des données, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels du Canada.



## **Annexe B – Instrument quantitatif**

L'instrument quantitatif est fourni en anglais et en français sous pli séparé.