

Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023

Rapport descriptif

Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

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

Site Web : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2025
ISBN 978-2-555-00302-6 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2025

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Janvier 2025

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

Pierre-Olivier Paré
Direction des statistiques du travail et
de la rémunération

Sous la coordination de :

Ann Doucet

Sous la direction de :

Patrice Gauthier

À partir des résultats d'une enquête réalisée
par la Direction de la méthodologie
sous la responsabilité de :

Luc Belleau

Sous la direction de :

Éric Gagnon

Révision linguistique :

Direction de la diffusion et des communications

Enquête financée par :

Office québécois de la langue française

Pour tout renseignement concernant
le contenu de ce document :

Direction de la méthodologie
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2410
1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)
Télécopieur : 418 643-4129

Site Web : statistique.quebec.ca

Notice bibliographique suggérée

PIERRE-OLIVIER, Paré (2025). *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023 – Rapport descriptif*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 80 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-exigences-linguistiques-entreprises-municipalites-2023-descriptif.pdf].

Table des matières

Introduction	7
Faits saillants	9
1 Les caractéristiques des organisations et de la dernière embauche	11
1.1 Les établissements	11
1.1.1 Les caractéristiques des établissements	11
1.1.2 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation dans les établissements	15
1.2 Les municipalités	18
1.2.1 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation dans les municipalités	18
1.3 Sommaire du chapitre 1	20
2 Le processus d'embauche et les exigences linguistiques du dernier poste pourvu	21
2.1 Les établissements	22
2.1.1 Les principaux moyens utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures	22
2.1.2 Les attentes des établissements en ce qui concerne les compétences linguistiques des personnes candidates	24
2.1.3 Les étapes du processus d'embauche dans les établissements où les compétences linguistiques recherchées ont été spécifiées	25
2.1.4 Les langues dont la connaissance est recherchée par les établissements	27
2.1.5 Les types de compétences linguistiques recherchés par les établissements	30
2.1.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché par les établissements	33
2.1.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées par les établissements	35
2.1.8 La fréquence, chez les établissements, des communications avec des personnes basées à l'extérieur du Québec	38
2.1.9 L'estimation, par les établissements, du niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences linguistiques recherché	40

2.2	Les municipalités	42
2.2.1	Les principaux moyens utilisés par les municipalités pour obtenir des candidatures	42
2.2.2	Les attentes des municipalités en ce qui concerne les compétences linguistiques des personnes candidates	43
2.2.3	Les étapes du processus d'embauche dans les municipalités où les compétences linguistiques recherchées étaient spécifiées	44
2.2.4	Les langues dont la connaissance est recherchée par les municipalités	46
2.2.5	Les types de compétences linguistiques recherchés par les municipalités	47
2.2.6	Le niveau de compétences linguistiques recherché par les municipalités	48
2.2.7	Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées par les municipalités	50
2.2.8	L'estimation, par les municipalités, du niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences linguistiques recherché	51
2.3	Sommaire du chapitre 2	52
3	L'évaluation des compétences linguistiques et la sélection de la candidature	54
3.1	Les établissements	54
3.1.1	L'évaluation des compétences linguistiques dans les établissements	54
3.1.2	Le rejet de candidatures par les établissements à cause d'un niveau de compétences linguistiques insuffisant	56
3.1.3	Les exigences linguistiques non nécessaires à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir dans les établissements	57
3.1.4	L'absence de prime salariale pour les personnes ayant les compétences linguistiques recherchées par les établissements	58
3.1.5	La représentativité des exigences linguistiques du dernier poste pourvu dans les établissements	58
3.2	Les municipalités	59
3.2.1	L'évaluation des compétences linguistiques dans les municipalités	59
3.2.2	Le rejet de candidatures par les municipalités à cause d'un niveau de compétences linguistiques insuffisant	61
3.2.3	Les exigences linguistiques non nécessaires à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir dans les municipalités	61
3.2.4	L'absence de prime salariale pour les personnes ayant les compétences linguistiques recherchées par les municipalités	62
3.2.5	La représentativité des exigences linguistiques du dernier poste pourvu dans les municipalités	62
3.3	Sommaire du chapitre 3	63

4	L'intérêt pour les personnes bilingues et la formation linguistique	64
4.1	Les établissements	64
4.1.1	L'intérêt des établissements pour les personnes bilingues	64
4.1.2	Les activités de formation offertes par les établissements pour améliorer les compétences linguistiques du personnel	66
4.1.3	Les besoins en formation des établissements pour améliorer les compétences linguistiques du personnel	68
4.2	Les municipalités	70
4.2.1	L'intérêt des municipalités pour les personnes bilingues	70
4.2.2	Les activités de formation offertes par les municipalités pour améliorer les compétences linguistiques du personnel	70
4.2.3	Les besoins en formation des municipalités pour améliorer les compétences linguistiques du personnel	71
4.3	Sommaire du chapitre 4	73
	Conclusion	74
	Annexe Population de l'Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023	77

Introduction

En 2023, l'Institut de la statistique du Québec (Institut) a été mandaté par l'Office québécois de la langue française pour réaliser une seconde édition¹ de *l'Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises² et des municipalités³ du Québec*. Cette enquête a comme objectif de mesurer l'importance des connaissances et des compétences linguistiques recherchées chez une personne candidate lors d'un processus d'embauche. L'enquête a été menée du 5 octobre 2023 au 8 janvier 2024 auprès de 2 483 établissements employant 5 personnes ou plus ainsi qu'auprès de 197 arrondissements et municipalités du Québec où résident au moins 5 000 personnes. Les secteurs industriels inclus dans la population et dans la classification des industries sont présentés à l'annexe. La méthodologie employée pour réaliser l'enquête fait l'objet d'un rapport distinct intitulé *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023 – Rapport méthodologique*. Le présent rapport met en évidence les principaux résultats de cette enquête et, lorsque les données le permettent, les résultats sont ventilés selon l'emplacement⁴ de l'établissement ou de la municipalité, le secteur d'activité de l'établissement et la taille de l'établissement ou de la municipalité. On y examine également l'évolution de certaines variables qui sont comparables entre les deux éditions de l'enquête, soit entre 2018 et 2023.

Il est important de mentionner que des changements législatifs touchant les obligations linguistiques des entreprises et des municipalités ont été adoptés au Québec en 2022. Ces changements peuvent avoir eu une incidence

sur les variations observées entre les résultats des enquêtes de 2018 et de 2023. La *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, sanctionnée en juin 2022, a modifié la *Charte de la langue française*, notamment en renforçant l'encadrement des motifs permettant aux employeurs d'exiger d'un employé ou d'une employée la connaissance d'une autre langue que le français⁵. En outre, d'autres modifications législatives concernant l'utilisation de la langue française par l'Administration (comme le devoir d'exemplarité de l'État en cette matière) peuvent aussi avoir eu des effets se reflétant dans les résultats produits au sujet des municipalités (lesquelles sont des organismes de l'Administration au sens de la *Charte de la langue française*).

Dans le chapitre 1, on présente d'abord un aperçu des caractéristiques des établissements. On y décrit ensuite les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation pour les établissements et pour les municipalités du Québec. Plus précisément, on examine la façon dont a été pourvu le dernier poste au sein de l'organisation, le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation ainsi que le niveau de compétences associé au dernier poste pourvu.

Dans le chapitre 2, on présente des informations à propos du processus d'embauche et des exigences linguistiques en lien avec le dernier poste pourvu. On y présente les moyens utilisés pour obtenir des candidatures, la part des établissements exigeant ou souhaitant des compétences linguistiques, le moment où celles-ci étaient spécifiées,

-
1. Il est à noter que la première édition de l'enquête portait un titre légèrement différent, soit *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal*.
 2. Dans ce rapport, nous faisons référence aux établissements et non aux entreprises. En effet, l'enquête a été menée auprès des établissements (boutiques, lieux de vente, usines, entrepôts, etc.) et non auprès des entreprises, qui peuvent être constituées d'un ou de plusieurs établissements.
 3. Pour alléger le rapport et en faciliter la lecture, le concept de « municipalité » inclut les arrondissements et les municipalités de Montréal de même que les municipalités situées ailleurs au Québec.
 4. Concernant l'emplacement, le plan de sondage retenu permet de distinguer deux territoires : l'île de Montréal et le reste du Québec. Les études portant sur l'utilisation des langues au Québec réalisées pour le compte de l'Office comportent généralement des résultats pour la région de Montréal et pour diverses autres régions du Québec.
 5. L'article 46 de la *Charte de la langue française* prévoit qu'il « est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder [...] la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance ; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence ».

les compétences linguistiques recherchées et leur type, le niveau de compétences linguistiques recherché, les raisons pour lesquelles ces compétences ont été recherchées, la fréquence des communications à l'interne ou à l'externe avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, et le niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant les compétences linguistiques recherchées. On présente d'abord les données en lien avec les établissements, puis celles concernant les municipalités.

Dans le chapitre 3, on présente des informations concernant la sélection des candidatures lors du dernier processus ayant mené à une embauche pour les établissements, puis pour les municipalités. Plus précisément, on s'intéresse à l'évaluation des compétences linguistiques chez les personnes candidates et à l'importance des compétences linguistiques dans le processus de sélection. On s'intéresse aussi au rejet de candidatures en raison de compétences linguistiques insuffisantes, à la recherche de compétences linguistiques non nécessaires à l'accomplissement des tâches, aux primes salariales offertes aux personnes ayant les compétences linguistiques recherchées, et à la représentativité des exigences linguistiques.

Dans le chapitre 4, on traite de l'intérêt des établissements et des municipalités pour les personnes bilingues (français et anglais). On y présente également des informations sur les besoins et l'offre de formation linguistique. On précise aussi dans quelles langues les établissements et les municipalités offrent ces formations ainsi que les compétences linguistiques que ceux-ci souhaitent améliorer.

Faits saillants

Dans cette section, on présente les faits saillants de *l'Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*. Le principal objectif de cette enquête était de mesurer l'importance des connaissances et des compétences linguistiques recherchées chez une personne candidate lors d'un processus d'embauche. L'enquête a été menée auprès de 2 483 établissements employant 5 personnes ou plus ainsi qu'auprès de 197 arrondissements et municipalités du Québec où résident au moins 5 000 personnes. Les faits saillants sont regroupés en trois thèmes, qui reflètent le contenu des trois chapitres traitant plus spécifiquement des compétences linguistiques recherchées lors du processus d'embauche.

Les exigences linguistiques associées au dernier poste pourvu

- ▶ Un peu plus de 60,0 % des établissements et des municipalités ont recherché (exigé ou souhaité) des compétences linguistiques chez les personnes candidates pour un poste à pourvoir en 2023.
- ▶ Les établissements de l'île de Montréal ont été plus nombreux en proportion à rechercher des compétences linguistiques que ceux situés hors de l'île (87,6 % c. 54,4 %), et ceux employant 50 personnes ou plus ont été plus nombreux en proportion à le faire que l'ensemble des établissements (73,3 % c. 62,5 %).
- ▶ En 2023, les compétences en français ont été davantage recherchées (exigées ou souhaitées) par les établissements que celles en anglais (60,7 % c. 39,8 %). C'est aussi ce que l'on observait en 2018.
- ▶ La proportion d'établissements qui ont recherché des compétences en anglais est semblable en 2018 et en 2023 (39,8 % dans les deux cas), alors que la proportion d'établissements qui ont recherché des compétences en français a augmenté entre ces deux années ; elle est passée de 51,5 % à 60,7 %.
- ▶ Comme c'était le cas en 2018, les établissements de l'île de Montréal sont proportionnellement plus nombreux que ceux situés hors de l'île à avoir recherché des compétences en français (86,1 % c. 52,4 %) ou des compétences en anglais (64,7 % c. 31,8 %).
- ▶ En 2023, 58,9 % des municipalités ont recherché des compétences en français et 16,1 %, des compétences en anglais. La proportion de municipalités ayant recherché des compétences en anglais a un peu diminué par rapport à 2018 (23,5 %).
- ▶ En 2023, le niveau de compétences moyen visé par les établissements exigeant des compétences linguistiques en français se fixe à environ 8 points sur 10 pour les quatre types de compétences (communication orale et écrite et compréhension orale et écrite). Le niveau de compétences moyen recherché en anglais est inférieur d'environ un point au niveau de compétences recherché en français, et ce, pour les quatre types de compétences. Il en va de même pour les municipalités, et le niveau de compétences exigé pour les compétences en français est plus élevé d'environ un point dans les municipalités que dans les établissements.
- ▶ Les établissements qui ont recherché des compétences en français l'ont généralement fait pour faciliter la communication à l'intérieur de leur entreprise. À l'inverse, ceux qui étaient à la recherche de compétences en anglais voulaient plutôt faciliter la communication à l'extérieur de l'entreprise.
- ▶ Parmi les organisations qui ont recherché des compétences en français, la très grande majorité des établissements (89,7 %) et des municipalités (94,0 %) estiment qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences recherché.

L'évaluation des compétences linguistiques et la sélection de la candidature

- ▶ Les données indiquent qu'au total, un peu plus de la moitié des établissements et des municipalités ayant recherché des compétences linguistiques ont évalué ces compétences chez les personnes ayant soumis leur candidature (respectivement 54,0 % et 53,8 %). Cette part est plus élevée dans les établissements et les municipalités de l'île de Montréal (respectivement 67,9 % et 76,1 %).
- ▶ Deux moyens d'évaluation ont été utilisés par plus de la moitié des établissements pour évaluer les compétences linguistiques : poser des questions dans la langue dont la connaissance est recherchée (68,4 %) et analyser la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (56,6 %). Ce dernier moyen est d'ailleurs celui qui a été le plus souvent utilisé par les municipalités (61,8 %).
- ▶ Parmi les établissements ayant évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, près de la moitié (46,2 %) ont mentionné avoir rejeté au moins une candidature à cause d'un manque de compétences en français et un cinquième (22,7 %), à cause d'un manque de compétences en anglais.
- ▶ Les établissements de l'île de Montréal sont plus nombreux en proportion que ceux d'ailleurs au Québec à avoir rejeté des candidatures en raison de compétences insuffisantes en français (54,5 % c. 40,2 %) et en anglais (31,8 % c. 16,1 %).
- ▶ Les municipalités sont moins nombreuses en proportion que les établissements à avoir rejeté des candidatures en raison d'un manque de compétences linguistiques. En effet, parmi les municipalités ayant évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, seule une sur quatre a indiqué avoir rejeté au moins une candidature en raison d'un manque de compétences en français et moins d'une sur dix, en raison d'un manque de compétences en anglais.

L'intérêt pour les personnes bilingues et la formation linguistique

- ▶ Devant des personnes candidates qui sont de compétences égales, moins d'une municipalité sur dix (5,6 %) préfère toujours retenir la personne bilingue plutôt que la personne qui ne l'est pas pour occuper un poste, que ce poste nécessite ou non des compétences linguistiques particulières. Cette pratique est plus courante dans les établissements, puisque 21,9 % de ceux-ci ont indiqué en 2023 toujours retenir, à compétences égales, la personne bilingue.
- ▶ En 2023, 30,8 % des municipalités ont mis en place des activités de formation pour aider leur personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. Cette part est plus élevée que celle observée chez les établissements (19,1 %).
- ▶ Parmi les établissements ayant offert de la formation pour améliorer les compétences linguistiques de leur personnel, la part des établissements ayant mis en place des activités de formation visant à améliorer les compétences en français (71,4 %) est plus grande que la part d'établissements l'ayant fait pour améliorer les compétences en anglais (59,4 %). L'écart est encore plus important pour les municipalités (86,9 % c. 29,6 %).
- ▶ Environ le quart des établissements ont indiqué avoir des besoins de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite, la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques ainsi que les compétences à l'oral et à l'écrit en français.
- ▶ Les municipalités ont surtout indiqué avoir besoin de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques en français (32,3 %) ainsi que les compétences à l'écrit dans cette langue (48,8 %).

Les caractéristiques des organisations et de la dernière embauche

Dans le premier chapitre, on présente d'abord les caractéristiques des établissements du Québec en mettant en évidence leur emplacement, leurs principales fonctions et l'emplacement de leur siège social en 2023, s'il y a lieu. On examine ensuite certaines caractéristiques de la dernière embauche, comme la façon de pourvoir le dernier poste vacant, le temps écoulé depuis la dernière embauche ainsi que le niveau de compétences associé au dernier poste pourvu. Dans la deuxième partie, on examine les mêmes caractéristiques de la dernière embauche, mais pour les municipalités du Québec. Lorsque les données le permettent, les résultats sont présentés selon l'emplacement de l'établissement ou de la municipalité, le secteur d'activité de l'établissement ainsi que la taille de l'établissement ou de la municipalité.

1.1 Les établissements

1.1.1 Les caractéristiques des établissements

En 2023, le nombre d'établissements employant 5 personnes ou plus qui sont situés au Québec est estimé à un peu moins de 84 000. Le tableau 1.1 montre la répartition des établissements selon la présence ou non d'autres établissements appartenant à l'entreprise et leur emplacement, le cas échéant. On constate que 63,7 % des établissements relèvent d'entreprises qui ne possèdent aucun autre établissement. Près du quart des établissements (23,9 %) relèvent d'entreprises dont tous les établissements sont situés au Québec, et environ un établissement sur dix (9,6 %), d'entreprises comptant des établissements au Québec et à l'extérieur du Québec. Enfin, 2,8 % des établissements relèvent d'entreprises dont tous les autres établissements sont situés à l'extérieur du Québec.

En examinant les données selon l'emplacement de l'établissement, on constate que les établissements hors de l'île de Montréal sont proportionnellement plus nombreux à appartenir à des entreprises ne comptant qu'un seul établissement que ceux de l'île de Montréal (65,6 % contre 58,0 %). Les établissements de l'île de Montréal sont d'ailleurs plus susceptibles que les autres de faire partie d'une entreprise ayant au moins un autre établissement au Québec et à l'extérieur du Québec (14,3 % c. 8,1%), ou uniquement à l'extérieur du Québec (5,8 % c. 1,8 %).

En ce qui concerne le secteur d'activité, les établissements faisant partie des secteurs de la construction et de la fabrication à faible concentration de connaissances sont plus nombreux en proportion à exercer leurs activités dans un seul établissement que l'ensemble des établissements (environ 80 % c. 63,7 %).

Concernant la taille des établissements, ceux de grande taille (50 personnes ou plus) sont plus nombreux en proportion que l'ensemble des établissements à relever d'une entreprise comptant d'autres établissements hors du Québec seulement (6,6 % c. 2,8 %) ou d'une entreprise comptant d'autres établissements au Québec et hors du Québec (20,6 % c. 9,6 %). Ils sont aussi moins nombreux à relever d'une entreprise ne possédant aucun autre établissement (42,3 % c. 63,7 %).

Tableau 1.1

Répartition des établissements selon la présence d'autres établissements dans leur entreprise et emplacement des autres établissements s'il y a lieu, Québec, 2023

	Au Québec seulement	À l'extérieur du Québec seulement	Au Québec et à l'extérieur du Québec	Aucun autre établissement
	%			
Ensemble des établissements	23,9	2,8	9,6	63,7
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	21,9	5,8	14,3	58,0
Hors de l'île de Montréal	24,5	1,8*	8,1	65,6
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	23,1	7,1	10,0	59,8
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	16,1	7,3*	10,8	65,9
Services à concentration moyenne de connaissances	20,6	4,5*	17,7	57,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	16,0	0,8**	3,9*	79,3
Services à faible concentration de connaissances	29,7	1,3**	8,6*	60,3
Construction	16,4	0,5**	1,8**	81,2
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	21,8	2,2*	7,3	68,7
25 à 49 employé(e)s	27,5	2,4**	10,8*	59,3
50 employé(e)s ou plus	30,5	6,6*	20,6	42,3

* 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 des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Le tableau 1.2 présente les établissements selon leur principale fonction en 2023. Un peu plus du tiers des établissements (36,4 %) sont des sièges sociaux, 56,1 % constituent des commerces uniques et 28,3 % sont des succursales, filiales ou franchises. Un peu plus d'un établissement sur cent a indiqué être un centre de recherche.

Les établissements de l'île de Montréal sont en plus grande proportion des sièges sociaux (43,1 % c. 34,3 %) et en moindre proportion des commerces uniques (47,8 % c. 58,8 %) que les établissements situés ailleurs au Québec.

Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances sont des sièges sociaux en plus grande proportion que l'ensemble des établissements (62,6 % c. 36,4 %).

En ce qui a trait à la taille de l'établissement, on remarque que les établissements de petite taille (5 à 24 personnes) sont en moindre proportion des sièges sociaux que ceux de grande taille (50 personnes ou plus) (33,6 % c. 44,9 %). On note également que plus un établissement est de grande taille, moins il est susceptible d'être un commerce unique : la part de commerces uniques est de 63,2 % pour ceux de 5 à 24 personnes, de 45,1 % pour ceux de 25 à 49 personnes et de seulement 31,0 % pour ceux de 50 personnes ou plus.

Tableau 1.2

Part des établissements selon leur principale fonction¹, Québec, 2023

	Siège social	Commerce unique	Succursale, filiale ou franchise	Centre de recherche
	%			
Ensemble des établissements	36,4	56,1	28,3	1,4*
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	43,1	47,8	30,4	2,3*
Hors de l'île de Montréal	34,3	58,8	27,6	1,0*
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	62,6	48,7	15,2	4,9*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	46,1	60,6	18,6	6,2**
Services à concentration moyenne de connaissances	44,8	44,1	30,7	1,1**
Fabrication à faible concentration de connaissances	39,9	66,9	8,0*	0,7**
Services à faible concentration de connaissances	23,2	58,4	40,2	x
Construction	45,1	64,8	5,5*	x
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	33,6	63,2	23,2	1,2*
25 à 49 employé(e)s	42,3	45,1	38,4	1,8**
50 employé(e)s ou plus	44,9	31,0	43,8	1,9**

x Donnée confidentielle.

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

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

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

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Le tableau 1.3, qui clôt la section sur les caractéristiques des établissements, présente la répartition des établissements selon l'emplacement du siège social de leur entreprise, s'il y a lieu. On y constate que 44,1 % des établissements qui ne sont ni des sièges sociaux ni des commerces uniques relèvent d'une entreprise dont le siège social se situe dans la région de Montréal et 32,7 %, d'une entreprise dont le siège social est ailleurs au Québec. En 2023, c'est donc plus des trois quarts des établissements interrogés qui relèvent d'entreprises dont le siège social se situe au Québec. Par ailleurs, 18,3 % des établissements ont leur siège social à l'extérieur du Québec et environ 5 % n'ont aucun siège social.

Lorsque l'on examine les données selon l'emplacement de l'établissement, on voit que les sièges sociaux des établissements de l'île de Montréal se trouvent en plus grande proportion hors du Québec que ceux des établissements d'ailleurs au Québec (35,3 % c. 11,9 %).

On note également des particularités selon le secteur d'activité des établissements. En effet, les établissements du secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances sont plus nombreux en proportion que ceux de l'ensemble des secteurs à avoir leur siège social au Québec, mais en dehors de la région de Montréal (65,5 % c. 32,7 %). Enfin, les établissements du secteur de la construction sont moins nombreux en proportion à avoir leur siège social à l'extérieur du Québec (6,3 % c. 18,3 %).

Tableau 1.3

Répartition des établissements selon l'emplacement du siège social de leur entreprise, Québec, 2023¹

	Dans la région de Montréal	Au Québec (en dehors de la région de Montréal)	À l'extérieur du Québec	Aucun siège social
	%			
Ensemble des établissements	44,1	32,7	18,3	5,0**
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	51,3	9,4**	35,3	4,1**
Hors de l'île de Montréal	41,3	41,5	11,9*	5,3**
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	35,1*	18,6**	x	x
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	18,6**	32,9*	x	x
Services à concentration moyenne de connaissances	39,8	25,9*	30,1*	4,3**
Fabrication à faible concentration de connaissances	19,3**	65,5	x	x
Services à faible concentration de connaissances	50,2	34,3	10,0*	5,5**
Construction	44,8*	41,0*	6,3**	7,9**
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	44,0	34,8	14,3*	6,9**
25 à 49 employé(e)s	46,0	30,0*	23,0*	1,0**
50 employé(e)s ou plus	42,4	29,2	25,3	3,0**

x Donnée confidentielle.

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

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements qui ne sont ni des sièges sociaux ni des commerces uniques (23,4 % des établissements).

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

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

Le tableau 1.4 montre la façon dont le dernier poste a été pourvu au sein de l'établissement : il peut s'agir d'une embauche ou encore d'une promotion ou d'une mutation. En 2023, plus de 9 établissements sur 10 (92,8 %) ont affirmé avoir procédé à une embauche plutôt qu'à une promotion ou à une mutation (7,2 %). La proportion d'établissements qui ont indiqué avoir procédé à une embauche⁶ demeure supérieure à 90,0 %, même lorsque l'on analyse les données selon l'emplacement, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement. Ces constats étaient tout aussi vrais en 2018.

Tableau 1.4

Répartition des établissements selon la façon de pourvoir le dernier poste vacant, Québec, 2023

	Embauche	Promotion ou mutation
	%	
Ensemble des établissements	92,8	7,2
Emplacement de l'établissement		
Île de Montréal	91,5	8,5
Hors de l'île de Montréal	93,2	6,8
Secteur d'activité de l'établissement		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	93,7	6,3*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	93,6	6,4*
Services à concentration moyenne de connaissances	90,5	9,5*
Fabrication à faible concentration de connaissances	95,3	4,7**
Services à faible concentration de connaissances	92,6	7,4*
Construction	94,9	5,1**
Taille de l'établissement		
5 à 24 employé(e)s	93,0	7,0
25 à 49 employé(e)s	91,9	8,1**
50 employé(e)s ou plus	92,7	7,3*

* 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 des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

6. 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 pour tenir compte de l'importance de cette réponse dans le tableau 1.4.

Le tableau 1.5 montre la répartition des établissements selon le temps écoulé depuis la dernière embauche. Environ 7 établissements sur 10 (70,6 %) ont affirmé que la dernière embauche avait eu lieu au cours des six mois précédant l'enquête. Par ailleurs, on voit que 13,6 % des embauches ont eu lieu au cours de la période de 6 à 11 mois qui a précédé l'enquête, alors que 15,8 % d'entre elles ont eu lieu un an ou plus avant l'enquête.

La majorité des établissements ont pourvu leur dernier poste au cours des six mois précédant l'enquête, et ce, peu importe l'emplacement, le secteur d'activité ou la taille de l'établissement. Le secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances présente toutefois une proportion plus faible d'embauches au cours des six mois précédant l'enquête que l'ensemble des secteurs (58,3 % c. 70,6 %). Quant à la taille de l'établissement, on remarque que les plus petits établissements (62,6 %) sont proportionnellement moins nombreux à avoir pourvu un poste au cours des six mois précédant l'enquête que ceux employant de 25 à 49 personnes (86,4 %) ou 50 personnes ou plus (94,8 %).

Tableau 1.5

Répartition des établissements selon le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation, Québec, 2023

	Moins de 6 mois	Entre 6 et 11 mois	Entre 12 et 23 mois	24 mois et plus
	%			
Ensemble des établissements	70,6	13,6	8,1	7,7
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	72,4	13,7	6,7	7,3
Hors de l'île de Montréal	70,1	13,6	8,6	7,8
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	70,2	12,2*	11,2*	6,3**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	69,5	12,3*	8,4*	9,9*
Services à concentration moyenne de connaissances	69,3	13,7*	8,3*	8,7*
Fabrication à faible concentration de connaissances	58,3	18,7	10,8*	12,2*
Services à faible concentration de connaissances	75,7	12*	7,3*	4,9*
Construction	60,5	18,6	7,3*	13,6*
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	62,6	17,1	10,7	9,6
25 à 49 employé(e)s	86,4	7,7*	2,1**	3,8**
50 employé(e)s ou plus	94,8	1,5**	1,5**	2,2**

* 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 des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

Le tableau 1.6 montre la répartition des établissements selon le niveau de compétences associé à l'emploi occupé par la dernière personne embauchée. En 2023, la majorité des personnes embauchées lors du dernier processus d'embauche étaient semi-qualifiées ou peu qualifiées (57,1 %), 29,0 % étaient qualifiées et 13,9 % étaient hautement ou très qualifiées. Ces proportions sont très proches de celles observées en 2018.

C'est à Montréal que la proportion d'établissements ayant embauché une personne hautement ou très qualifiée lors du dernier processus d'embauche est la plus importante (22,6 % c. 11,1 % pour les établissements hors de l'île). Cette proportion est également plus élevée dans

les établissements employant 50 personnes ou plus (23,9 %) et dans les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (37,6 %) que dans les autres établissements. D'un autre côté, les établissements du secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances (75,1 %) et ceux des services à faible concentration de connaissances (66,6 %) ont embauché proportionnellement plus de travailleuses et travailleurs semi-qualifiés ou peu qualifiés que l'ensemble des établissements (57,1 %). Enfin, les établissements du secteur de la construction ont embauché plus de personnes qualifiées que les établissements de l'ensemble des secteurs (56,6 % c. 29,0 %).

Tableau 1.6

Répartition des établissements selon le niveau de compétences associé au dernier poste pourvu, Québec, 2023

	Travailleur(-euse)s hautement ou très qualifié(e)s ¹	Travailleur(-euse)s qualifié(e)s ²	Travailleur(-euse)s semi-qualifié(e)s ou peu qualifié(e)s ³
	%		
Ensemble des établissements	13,9	29,0	57,1
Emplacement de l'établissement			
Île de Montréal	22,6	24,6	52,8
Hors de l'île de Montréal	11,1	30,4	58,5
Secteur d'activité de l'établissement			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	37,6	40,7	21,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	16,4	25,6	58,0
Services à concentration moyenne de connaissances	22,1	18,4	59,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	4,9*	20,0	75,1
Services à faible concentration de connaissances	8,1*	25,3	66,6
Construction	7,8*	56,6	35,7
Taille de l'établissement			
5 à 24 employé(e)s	12,0	30,3	57,7
25 à 49 employé(e)s	14,2	27,5	58,2
50 employé(e)s ou plus	23,9	23,5	52,6

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

1. Travailleur(-euse)s hautement ou très qualifié(e)s : cadres et professionnel(le)s.
2. Travailleur(-euse)s qualifié(e)s : superviseur(-euse)s, surveillant(e)s et personnel spécialisé dans la vente et les services ou dans la production ; technicien(ne)s, métiers spécialisés, personnel de secrétariat, corps policiers, pompier(-ière)s.
3. Travailleur(-euse)s semi-qualifié(e)s ou peu qualifié(e)s : personnel général de bureau, personnel général de la vente et des services, travailleur(-euse)s de la production ou de domaines connexes.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

1.2 Les municipalités

1.2.1 Les caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation dans les municipalités

Le tableau 1.7 présente la méthode utilisée pour pourvoir le dernier poste au sein de la municipalité. En 2023, un peu plus des trois quarts des municipalités (76,0 %) ont indiqué avoir procédé à une embauche plutôt qu'à une promotion ou à une mutation (24,0 %). La part des embauches est donc inférieure à celle observée dans les établissements (92,8 %), et elle est aussi un peu plus faible que celle notée en 2018 (81,5 %).

Les municipalités de l'île de Montréal présentent une proportion d'embauches environ deux fois moins grande que celles de l'extérieur de l'île (39,0 % c. 82,4 %). On observe également une proportion d'embauches moindre dans les municipalités d'au moins 30 000 personnes que dans les municipalités moins peuplées (58,8 % c. plus de 80,0 %).

Tableau 1.7

Répartition des municipalités¹ selon la façon de pourvoir le dernier poste vacant, Québec, 2023

	Embauche	Promotion ou mutation
	%	
Ensemble des municipalités	76,0	24,0
Emplacement de la municipalité		
Île de Montréal	39,0	61,0
Hors de l'île de Montréal	82,4	17,6
Taille de la municipalité		
5 000 à 9 999 habitant(e)s	83,3	16,7
10 000 à 29 999 habitant(e)s	81,0	19,0
30 000 habitant(e)s ou plus	58,8	41,2

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

Le tableau 1.8 montre la répartition des municipalités selon le temps écoulé depuis la dernière embauche. En 2023, 95,9 % des municipalités ont déclaré avoir pourvu un poste au cours des six mois précédant l'enquête. Cette proportion est semblable à celle observée en 2018 (93,5 %) et est aussi plus élevée que celle observée dans les établissements (70,6 % en 2023). La proportion d'embauches au cours des six mois précédant l'enquête est un peu moins élevée dans les municipalités comptant entre 5 000 et 9 999 personnes (90,3 %).

Tableau 1.8

Répartition des municipalités¹ selon le temps écoulé depuis la dernière embauche, promotion ou mutation, Québec, 2023

	Moins de 6 mois	6 mois ou plus
	%	
Ensemble des municipalités	95,9	4,1
Emplacement de la municipalité		
Île de Montréal	100,0	0,0
Hors de l'île de Montréal	95,2	4,8
Taille de la municipalité		
5 000 à 9 999 habitant(e)s	90,3	9,7
10 000 à 29 999 habitant(e)s	100,0	0,0
30 000 habitant(e)s ou plus	98,1	1,9*

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

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

Finalement, le tableau 1.9 présente la répartition des municipalités selon le niveau de compétences associé à l'emploi occupé par la dernière personne embauchée. En 2023, la plupart des personnes embauchées lors du dernier processus d'embauche étaient soit hautement ou très qualifiées (33,7 %), soit qualifiées (38,9 %). Les municipalités ont donc embauché du personnel semi-qualifié ou peu qualifié en moindre proportion (27,3 %). On note que la proportion de travailleuses et travailleurs hautement ou très qualifiés est plus faible en 2023 qu'en 2018 (33,7 % c. 39,5 %), mais que, en contrepartie, la proportion de personnes semi-qualifiées ou peu qualifiées est plus élevée (27,3 % c. 19,0 %).

Comme pour les établissements, c'est sur l'île de Montréal que la proportion de personnes hautement ou très qualifiées est la plus importante (45,1 % c. 31,8 %). L'analyse selon la taille de la municipalité révèle que plus une municipalité est peuplée, plus elle est portée à embaucher du personnel qualifié, et moins elle est portée à embaucher du personnel semi-qualifié ou peu qualifié.

Tableau 1.9

Répartition des municipalités¹ selon le niveau de compétences associé au dernier poste pourvu, Québec, 2023

	Travailleur(-euse)s hautement ou très qualifié(e)s ¹	Travailleur(-euse)s qualifié(e)s ²	Travailleur(-euse)s semi-qualifié(e)s ou peu qualifié(e)s ³
	%		
Ensemble des municipalités	33,7	38,9	27,3
Emplacement de la municipalité			
Île de Montréal	45,1	26,8	28,1
Hors de l'île de Montréal	31,8	41,0	27,2
Taille de la municipalité			
5 000 à 9 999 habitant(e)s	34,7	31,9	33,3
10 000 à 29 999 habitant(e)s	33,9	39,0	27,1
30 000 habitant(e)s ou plus	32,2	48,8	19,1

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Travailleur(-euse)s hautement ou très qualifié(e)s : cadres et professionnel(le)s.

3. Travailleur(-euse)s qualifié(e)s : superviseur(-euse)s, surveillant(e)s et personnel spécialisé dans la vente et les services ou dans la production ; technicien(ne)s, métiers spécialisés, personnel de secrétariat, corps policiers, pompier(-ière)s.

4. Travailleur(-euse)s semi-qualifié(e)s ou peu qualifié(e)s : personnel général de bureau, personnel général de la vente et des services, travailleur(-euse)s de la production ou de domaines connexes.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

1.3 Sommaire du chapitre 1

En somme, le présent chapitre avait pour objectif de décrire certaines caractéristiques des établissements et de la dernière embauche dans les établissements et les municipalités du Québec. En 2023, on compte environ 200 arrondissements et municipalités de plus de 5 000 personnes au Québec et un peu moins de 84 000 établissements employant 5 personnes ou plus. La majorité (63,7 %) des établissements relèvent d'entreprises qui ne possèdent qu'un seul établissement.

Un peu plus du tiers des établissements (36,4 %) ont déclaré être des sièges sociaux, 28,3 % ont indiqué être des succursales, filiales ou franchises et 56,1 %, des commerces uniques. À ce propos, on a vu que plus un établissement est de grande taille, moins il est susceptible d'être un commerce unique : la part de commerces uniques est de 63,2 % dans les établissements employant de 5 à 24 personnes, de 45,1 % dans ceux en employant de 25 à 49, et de 31,0 % dans ceux en employant 50 ou plus.

Plus des trois quarts des établissements qui sont ni des sièges sociaux ni des commerces uniques relèvent d'entreprises dont le siège social se situe au Québec. De plus, les établissements de Montréal sont bien plus nombreux en proportion que ceux de l'extérieur de Montréal à avoir leur siège social en dehors du Québec (35,3 % c. 11,9 %).

En ce qui a trait aux caractéristiques de la dernière embauche, promotion ou mutation, plus de 9 établissements sur 10 (92,8 %) ont affirmé avoir procédé à une embauche plutôt qu'à une promotion ou à une mutation, une part supérieure à celle observée dans les municipalités (76,0 %). À ce sujet, les municipalités de l'île de Montréal présentent une proportion d'embauches environ deux fois moindre que celles de l'extérieur de

l'île (39,0 % c. 82,4 %). On observe également une proportion d'embauches plus faible dans les municipalités de 30 000 personnes ou plus que dans les municipalités moins peuplées (58,8 % c. un peu plus de 80,0 %). Presque toutes les municipalités (95,9 %) ont indiqué avoir pourvu un poste au cours des six mois précédant l'enquête, une proportion plus élevée que celle observée dans les établissements (70,6 %).

La majorité des personnes embauchées par les établissements lors du dernier processus d'embauche étaient semi-qualifiées ou peu qualifiées (57,1 %), 29,0 % étaient qualifiées et 13,9 % étaient hautement ou très qualifiées. La proportion d'embauches de travailleuses et travailleurs hautement ou très qualifiés est environ deux fois plus élevée pour les établissements de l'île de Montréal que pour ceux hors de l'île (22,6 % c. 11,1 %). Elle est également plus élevée dans les établissements employant 50 personnes ou plus (23,9 %) et les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (37,6 %) que dans l'ensemble des établissements.

La situation est bien différente dans les municipalités. En effet, on a vu que la plupart des personnes embauchées par les municipalités lors de leur dernier processus d'embauche étaient soit hautement ou très qualifiées (33,7 %), soit qualifiées (38,9 %). On note également que plus une municipalité compte de personnes, plus elle a tendance à embaucher du personnel qualifié et moins elle a tendance à embaucher du personnel semi-qualifié ou peu qualifié. Enfin, comme pour les établissements, les municipalités de l'île de Montréal ont embauché davantage de travailleuses et travailleurs hautement ou très qualifiés que les municipalités d'ailleurs au Québec (45,1 % c. 31,8 %).

Le processus d'embauche et les exigences linguistiques du dernier poste pourvu

Le chapitre 2 met en évidence certains aspects du processus d'embauche de même que les exigences linguistiques du dernier poste pourvu. On présente d'abord, pour les établissements, les principaux moyens utilisés pour obtenir des candidatures, les attentes par rapport aux compétences linguistiques des personnes candidates, les étapes du processus d'embauche où ils ont spécifié les compétences linguistiques recherchées, les langues dont la connaissance est recherchée, les types de compétences linguistiques recherchés, le niveau de compétences recherché, les raisons pour lesquelles on recherche des compétences linguistiques, la fréquence des communications à l'intérieur ou à l'extérieur de

l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec et enfin l'estimation, par les établissements, du niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences linguistiques recherché. Dans la seconde partie, on présente également certains aspects du processus d'embauche et les exigences linguistiques du dernier poste pourvu, mais pour les municipalités du Québec. Lorsque les données le permettent, les résultats sont également présentés selon l'emplacement de l'établissement ou de la municipalité, le secteur d'activité de l'établissement ainsi que la taille de l'établissement ou de la municipalité.

2.1 Les établissements

2.1.1 Les principaux moyens utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures

Le tableau 2.1 présente les moyens utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures au cours du dernier processus d'embauche. Notons qu'un établissement pouvait choisir plus d'une réponse. Le bouche-à-oreille ou le réseautage (55,7 %) est le moyen le plus largement évoqué par les établissements en 2023. Les autres méthodes le plus fréquemment mentionnées sont les réseaux sociaux (34,8 %), le site Web de l'entreprise (26,5 %), les candidatures spontanées (25,7 %), les sites Web d'emplois (23,8 %), le personnel à l'interne (23,4 %), Emploi-Québec (11,1 %), et les agences de placement (10,5 %). Les autres moyens ont été mentionnés moins d'une fois sur dix par les établissements.

Tableau 2.1

Part des établissements selon le moyen utilisé pour obtenir des candidatures lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023

	%
Bouche-à-oreille, réseautage	55,7
Réseaux sociaux	34,8
Site Web de l'entreprise	26,5
Candidatures spontanées	25,7
Sites Web d'emplois	23,8
Employé(e)s à l'interne	23,4
Emploi-Québec	11,1
Agences de placement	10,5
Autre moyen	8,0
Stages dans l'organisation	5,1
Établissements d'enseignement	4,8
Annonces dans les quotidiens	4,1
Foires et salons de l'emploi	4,0
Annonces dans des magazines spécialisés	2,7*

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

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

Le tableau 2.2 montre les principaux moyens utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures en répartissant les données selon l'emplacement de l'établissement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les données montrent que les moyens le plus fréquemment utilisés pour obtenir des candidatures changent peu selon l'emplacement de l'établissement.

On remarque cependant que plus les établissements sont de grande taille, plus ils sont portés à recourir aux diverses stratégies. Par exemple, plus un établissement emploie de personnes, plus il est susceptible d'avoir utilisé le site Web de son entreprise comme moyen d'obtenir des candidatures. En effet, la proportion d'établissements ayant utilisé ce moyen est de 19,3 % pour ceux employant de 5 à 24 personnes, de 38,5 % pour ceux en employant de 25 à 49, et de 51,1 % pour ceux en employant 50 ou plus. Il n'y a que pour la proportion d'établissements qui

mentionnent le bouche-à-oreille ou le réseautage que l'on ne constate pas de différence significative selon la taille de l'établissement.

Le bouche-à-oreille et le réseautage sont une stratégie moins largement utilisée par les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances que par ceux de l'ensemble des secteurs (45,7 % c. 55,7 %). Les établissements de ce secteur se démarquent aussi de l'ensemble par une proportion plus élevée de recours au site Web de l'entreprise (35,7 % c. 26,5 %). C'est toutefois l'inverse qui est constaté pour le secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances (15,0 %) ainsi que pour celui de la construction (13,9 %). Les établissements du secteur de la construction sont aussi ceux qui ont le moins eu recours aux candidatures spontanées (17,7 %) et aux sites d'emplois autres que celui de l'entreprise ou d'Emploi-Québec (9,6 %).

Tableau 2.2

Part des établissements selon les principaux moyens utilisés pour obtenir des candidatures lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023

	Bouche-à-oreille, réseautage	Réseaux sociaux	Site Web de l'entreprise	Candidatures spontanées	Employé(e)s à l'interne	Sites Web d'emplois
	%					
Ensemble des établissements	55,7	34,8	26,5	25,7	23,4	23,8
Emplacement de l'établissement						
Île de Montréal	51,2	30,3	27,9	26,0	24,3	28,6
Hors de l'île de Montréal	57,2	36,3	26,1	25,6	23,1	22,2
Secteur d'activité de l'établissement						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	45,7	42,9	35,7	24,3	28,8	28,2
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	46,6	36,1	25,2	26,7	26,3	32,7
Services à concentration moyenne de connaissances	58,4	39,2	32,7	23,7	32,9	29,8
Fabrication à faible concentration de connaissances	49,3	27,4	15,0	23,7	14,4	12,2
Services à faible concentration de connaissances	56,8	34,1	27,1	29,2	19,8	24,1
Construction	62,9	27,3	13,9	17,7	19,8	9,6
Taille de l'établissement						
5 à 24 employé(e)s	56,4	30,2	19,3	20,8	18,4	18,4
25 à 49 employé(e)s	52,1	41,5	38,5	33,2	29,7	31,7
50 employé(e)s ou plus	56,6	51,3	51,1	43,0	42,9	43,3

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

2.1.2 Les attentes des établissements en ce qui concerne les compétences linguistiques des personnes candidates

Le tableau 2.3 présente la part des établissements qui ont recherché (c'est-à-dire qui ont exigé ou souhaité) des personnes candidates possédant des compétences linguistiques. En 2023, 62,5 % de tous les établissements ont exigé ou souhaité que les personnes candidates possèdent certaines compétences linguistiques ; cette proportion est un peu plus élevée qu'elle ne l'était en 2018 (54,2 %). Les établissements de l'île de Montréal ont été plus nombreux en proportion à rechercher des compétences linguistiques que ceux hors de l'île (87,6 % c. 54,4 %), et ceux employant 50 personnes ou plus ont été plus nombreux à en rechercher que l'ensemble des établissements (73,3 % c. 62,5 %). Les établissements des secteurs de la fabrication et des services à

forte concentration de connaissances et des services à concentration moyenne de connaissances ont été plus portés à rechercher des compétences linguistiques que ceux de l'ensemble des secteurs (respectivement 80,1% et 72,0 % c. 62,5 %). Enfin, ceux des secteurs de la fabrication à faible concentration de connaissances et de la construction en ont recherché en moins grande proportion (respectivement 33,7 % et 32,3 %).

Un peu plus de la moitié (52,6 %) des établissements ont exigé certaines compétences linguistiques en 2023. Cela représente une hausse d'un peu plus de 10 points de pourcentage par rapport à 2018. Cette proportion est plus élevée pour les établissements de l'île de Montréal (80,1 %) que pour ceux hors de l'île (43,7 %). Elle est également plus élevée chez les établissements employant au moins 50 personnes (63,0 %) et chez ceux appartenant au secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (72,8 %) que dans l'ensemble des

Tableau 2.3

Part des établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2018 et 2023

	Ont exigé des compétences linguistiques		Ont souhaité des compétences linguistiques		Ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques	
	2018	2023	2018	2023	2018	2023
	%					
Ensemble des établissements	41,7	52,6	38,3	35,2	54,2	62,5
Emplacement de l'établissement						
Île de Montréal	68,8	80,1	50,7	46,5	75,2	87,6
Hors de l'île de Montréal	32,9	43,7	34,3	31,6	47,3	54,4
Secteur d'activité de l'établissement						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	61,6	72,8	48,5	44,2	74,0	80,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	42,2	51,1	32,0	29,9	50,1	58,7
Services à concentration moyenne de connaissances	57,2	63,3	45,2	33,7	69,2	72,0
Fabrication à faible concentration de connaissances	16,2	21,2	20,7	23,0	27,5	33,7
Services à faible concentration de connaissances	39,2	55,9	40,4	40,8	53,4	67,3
Construction	19,6	24,2	22,0	19,7	29,6	32,3
Taille de l'établissement						
5 à 24 employé(e)s	37,6	49,5	37,6	35,2	50,8	59,5
25 à 49 employé(e)s	48,9	58,0	41,4	33,4	60,1	67,0
50 employé(e)s ou plus	56,6	63,0	39,3	37,6	66,4	73,3

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Sources : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023 et Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal 2018.

établissements. Les établissements des secteurs de la construction et de la fabrication à faible concentration de connaissances présentent quant à eux des proportions plus faibles (respectivement 24,2 % et 21,2 %).

Environ le tiers (35,2 %) des établissements ont affirmé que certaines compétences linguistiques seraient un atout sans toutefois les exiger, ce qui est semblable à la situation observée en 2018. La proportion est plus élevée pour les établissements de l'île de Montréal (46,5 %). Elle est aussi supérieure dans les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (44,2 %), mais elle n'est pas significativement plus élevée dans les établissements employant au moins 50 personnes. Encore une fois, les secteurs de la

fabrication à faible concentration de connaissances et de la construction présentent des proportions plus faibles (respectivement 23,0 % et 19,7 %).

2.1.3 Les étapes du processus d'embauche dans les établissements où les compétences linguistiques recherchées ont été spécifiées

Le tableau 2.4 présente les étapes du dernier processus d'embauche dans les établissements où les compétences linguistiques exigées ont été spécifiées. Les établissements pouvaient les préciser à plus d'une étape.

Tableau 2.4

Part des établissements selon l'étape du processus d'embauche où les compétences exigées ont été spécifiées, Québec, 2023¹

	Lors de l'affichage du poste	Lors de la communication avec les personnes retenues pour l'entrevue de sélection	Lors de l'entrevue de sélection	Lors d'une autre étape
	%			
Ensemble des établissements	64,2	48,5	43,2	1,9*
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	65,6	51,4	49,1	2,4**
Hors de l'île de Montréal	63,3	46,8	39,6	1,6**
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	77,7	41,0	44,5	1,9**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	70,3	40,5	39,0	3,3**
Services à concentration moyenne de connaissances	76,0	46,7	42,5	2,6**
Fabrication à faible concentration de connaissances	66,6	42,2	36,9	2,5**
Services à faible concentration de connaissances	55,3	52,1	44,5	x
Construction	51,7	54,2	39,4	x
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	59,7	48,2	42,0	1,7**
25 à 49 employé(e)s	70,7	48,2	47,8	2,1**
50 employé(e)s ou plus	75,7	50,2	43,2	2,3**

x Donnée confidentielle.

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

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant exigé des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche (52,6 % des établissements).

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

En 2023, la plupart des établissements ont informé les personnes candidates des compétences linguistiques exigées lors de l'affichage du poste (64,2 %). Un peu moins de la moitié des établissements en ont fait mention lors de la communication avec les personnes retenues pour l'entrevue de sélection (48,5 %) et/ou lors de l'entrevue (43,2 %). Les exigences linguistiques ont rarement été mentionnées à une autre étape du processus d'embauche (1,9 %). Cette répartition est généralement semblable lorsque l'on examine les données selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

On remarque cependant que les établissements de grande taille (50 personnes ou plus) se distinguent de ceux employant de 5 à 24 personnes du fait qu'ils sont

plus nombreux en proportion à spécifier les exigences linguistiques lors de l'affichage du poste (75,7 % c. 59,7 %). Ceux des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances ainsi que des services à concentration moyenne de connaissances sont également plus nombreux en proportion à le faire à cette étape que ceux de l'ensemble des secteurs (respectivement 77,7 % et 76,0 % c. 64,2 %).

Le tableau 2.5 présente les étapes du dernier processus d'embauche dans les établissements où les compétences linguistiques souhaitées, c'est-à-dire qui sont considérées comme un atout, ont été spécifiées. Les établissements pouvaient les préciser à plus d'une étape. En 2023, les parts relatives aux compétences souhaitées sont semblables à celles relatives aux compétences exigées.

Tableau 2.5

Part des établissements selon l'étape du processus d'embauche où les compétences souhaitées ont été spécifiées, Québec, 2023¹

	Lors de l'affichage du poste	Lors de la communication avec les personnes retenues pour l'entrevue de sélection	Lors de l'entrevue de sélection	Lors d'une autre étape
	%			
Ensemble des établissements	57,3	42,6	44,8	1,6**
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	55,7	48,8	47,6	1,2**
Hors de l'île de Montréal	58,0	39,6	43,5	1,8**
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	75,5	42,6	48,7	x
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	63,0	32,8	44,6	x
Services à concentration moyenne de connaissances	70,1	40,2	48,2	3,5**
Fabrication à faible concentration de connaissances	53,8	36,7*	37,4*	5,1**
Services à faible concentration de connaissances	50,6	44,3	44,0	x
Construction	40,0	47,8	39,9	6,0**
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	55,1	42,7	45,5	1,7**
25 à 49 employé(e)s	59,3	44,3	44,8	x
50 employé(e)s ou plus	65,9	39,9	41,3	x

x Donnée confidentielle.

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

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche (35,2 % des établissements).

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

En effet, pour la majorité des établissements (57,3 %), les compétences linguistiques souhaitées ont également été spécifiées lors de l'affichage du poste. Un peu moins de la moitié des établissements (42,6 %) ont indiqué en avoir fait mention lors de la communication avec les personnes retenues pour l'entrevue de sélection et/ou lors de l'entrevue (44,8 %). Les compétences linguistiques souhaitées ont aussi rarement été mentionnées à une autre étape du processus (1,6 %). Cette répartition est généralement semblable lorsque l'on analyse les données selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

On constate toutefois que les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances ont indiqué les compétences linguistiques souhaitées lors de l'affichage du poste dans une plus grande proportion que les établissements de l'ensemble des secteurs (75,5 % c. 57,3 %). Le secteur de la construction est celui où cette pratique a été la moins courante (40,0 %).

2.1.4 Les langues dont la connaissance est recherchée par les établissements

Le tableau 2.6 montre la proportion d'établissements ayant exigé ou souhaité des compétences en français ou en anglais. En 2023, environ la moitié (52,1 %) des établissements ont exigé au moins la connaissance du français comme compétence linguistique, alors qu'un peu plus du quart (26,2 %) ont exigé au moins la connaissance de l'anglais. De plus, comme on l'a vu, certains établissements souhaitaient que les personnes candidates possèdent des compétences linguistiques, mais n'en faisaient pas une exigence : 8,6 % des établissements souhaitaient des compétences en français, 13,6 % souhaitaient des compétences en anglais et 5,2 % souhaitaient des compétences à la fois en français et en anglais.

Les établissements de l'île de Montréal sont plus portés à exiger des compétences linguistiques que les établissements hors Montréal. En effet, les établissements

de Montréal ont exigé en plus grande proportion des compétences en français (78,1 % c. 43,6 %) et en anglais (52,7 % c. 17,6 %). Cet écart ne s'observe toutefois pas du côté des compétences linguistiques souhaitées.

Les établissements des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (68,7 %) et des services à concentration moyenne de connaissances (63,1 %) ont exigé en plus grande proportion des compétences en français que ceux de l'ensemble des secteurs (52,1 %). À l'inverse, ceux des secteurs de la construction (24,0 %) et de la fabrication à faible concentration de connaissances (20,4 %) ont exigé des compétences en français en moindre proportion. Les constats concernant les exigences en matière de compétences en anglais sont semblables. Les établissements des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (46,4 %) et des services à concentration moyenne de connaissances (36,3 %) ont exigé des compétences en anglais en plus grande proportion que ceux de l'ensemble des secteurs (26,2 %). À l'opposé, les établissements des secteurs de la construction (8,2 %) et de la fabrication à faible concentration de connaissances (7,8 %) ont exigé des compétences en anglais en moindre proportion. On ne constate toutefois pas de différence significative en ce qui concerne les compétences linguistiques souhaitées, sauf dans le secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances, où les établissements ont souhaité des compétences en anglais sans les exiger en moindre proportion que dans l'ensemble des secteurs (7,4 % c. 13,6 %).

Enfin, les établissements employant 50 personnes ou plus se démarquent des établissements de plus petite taille (5 à 24 personnes) du fait qu'ils ont exigé en plus grande proportion des compétences en français (62,3 % c. 48,9 %). La taille de l'établissement semble par ailleurs avoir peu d'influence sur le fait de souhaiter des compétences linguistiques sans les exiger, qu'il s'agisse de compétences en français ou de compétences en anglais.

Tableau 2.6

Part des établissements qui ont exigé ou souhaité la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023

	Ont exigé la connaissance du français	Ont souhaité la connaissance du français sans l'exiger	Ont exigé la connaissance de l'anglais	Ont souhaité la connaissance de l'anglais sans l'exiger	Ont exigé la connaissance du français et de l'anglais	Ont souhaité la connaissance du français et de l'anglais sans l'exiger
	%					
Ensemble des établissements	52,1	8,6	26,2	13,6	x	5,2
Emplacement de l'établissement						
Île de Montréal	78,1	8,1	52,7	12,0	x	4,7
Hors de l'île de Montréal	43,6	8,8	17,6	14,2	x	5,4
Secteur d'activité de l'établissement						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	68,7	9,2*	46,4	15,5	x	6,6
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	50,8	7,0*	30,0	9,4*	x	3,8
Services à concentration moyenne de connaissances	63,1	7,5*	36,3	15,3	x	5,0
Fabrication à faible concentration de connaissances	20,4	10,6*	7,8	7,4*	x	3,6
Services à faible concentration de connaissances	55,7	9,8*	24,3	15,1	x	5,9
Construction	24,0	6,2*	8,2	9,4*	x	3,8
Taille de l'établissement						
5 à 24 employé(e)s	48,9	8,7	25,7	13,5	x	5,6
25 à 49 employé(e)s	57,6	8,2*	24,5	13,4*	x	4,8
50 employé(e)s ou plus	62,3	8,6*	30,7	14,5	x	3,9

x Donnée confidentielle.

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

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Dans le tableau 2.7, on remarque que les compétences en français ont été davantage recherchées que celles en anglais en 2023 (60,7 % c. 39,8 %), comme cela a été le cas en 2018 (51,5 % c. 39,8 %).

Comme en 2018, les établissements de l'île de Montréal sont plus susceptibles que les autres d'avoir recherché des compétences en français (86,1 % c. 52,4 %) ou des compétences en anglais (64,7 % c. 31,8 %).

Les établissements des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances et des services à concentration moyenne de connaissances se démarquent des établissements de l'ensemble des

secteurs, car ils sont plus nombreux en proportion à avoir eu des exigences en matière de compétences en français (respectivement 77,9 % et 70,6 %) et en anglais (respectivement 61,9 % et 51,6 %). Ces constats étaient également vrais en 2018.

Enfin, les données indiquent que les établissements employant au moins 50 personnes sont aussi plus susceptibles que les autres d'avoir eu des exigences concernant les compétences en français (70,9 %), mais on n'observe pas d'écart significatif du côté des compétences en anglais.

En 2023, 38,0 % des établissements ont recherché des compétences à la fois en français et en anglais, et les établissements de l'île de Montréal ont été proportionnellement plus nombreux que les autres à le faire (63,2 % c. 29,9 %). Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances

ainsi que ceux du secteur des services à concentration moyenne de connaissances sont plus nombreux en proportion à avoir recherché des compétences en français et en anglais que les établissements de l'ensemble des secteurs (respectivement 59,7 % et 50,2 %). Aucun écart significatif n'est noté entre 2018 et 2023.

Tableau 2.7

Part des établissements qui ont exigé ou souhaité la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2018 et 2023

	Ont exigé ou souhaité la connaissance du français		Ont exigé ou souhaité la connaissance de l'anglais		Ont exigé ou souhaité la connaissance du français et de l'anglais	
	2018	2023	2018	2023	2018	2023
	%					
Ensemble des établissements	51,5	60,7	39,8	39,8	37,1	38,0
Emplacement de l'établissement						
Île de Montréal	72,4	86,1	62,9	64,7	60,1	63,2
Hors de l'île de Montréal	44,7	52,4	32,2	31,8	29,6	29,9
Secteur d'activité de l'établissement						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	68,9	77,9	58,3	61,9	53,2	59,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	47,4	57,7	32,1	39,4	29,4	38,4
Services à concentration moyenne de connaissances	64,9	70,6	57,1	51,6	53,2	50,2
Fabrication à faible concentration de connaissances	24,6	31,0	17,5	15,2	15,7	12,7
Services à faible concentration de connaissances	51,6	65,4	37,3	39,5	35,4	37,6
Construction	28,0	30,2	18,7	17,6	17,1	15,4
Taille de l'établissement						
5 à 24 employé(e)s	52,0	57,6	37,2	39,2	34,4	37,4
25 à 49 employé(e)s	57,1	65,8	44,5	37,8	42,2	36,6
50 employé(e)s ou plus	64,5	70,9	48,3	45,2	46,8	42,8

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Sources : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023* et *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal 2018*.

2.1.5 Les types de compétences linguistiques recherchés par les établissements

Le tableau 2.8 présente les types de compétences linguistiques recherchés (exigés ou souhaités) selon la langue (français et anglais) ainsi que selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les types de compétences sont la communication orale, la compréhension orale, la communication écrite et la compréhension écrite.

Presque tous les établissements ayant exigé des compétences en français ont recherché des compétences en communication orale (99,7 %) et en compréhension orale (98,7 %) en 2023. Ces deux types de compétences ont été recherchés dans des proportions semblables parmi les établissements souhaitant (sans les exiger) des compétences en français. Le même constat se dégage lors de l'analyse selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Une part importante des établissements ayant exigé des compétences en français ont exigé également des compétences en communication écrite (83,4 %) et en compréhension écrite (87,3 %). Les compétences en communication écrite ont, en proportion, été davantage exigées dans le secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (97,1 %) et dans celui des services à concentration moyenne de connaissances (92,5 %) que dans l'ensemble des

secteurs. Les compétences en compréhension écrite ont, en proportion, été davantage exigées dans le secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (97,6 %), dans celui des services à concentration moyenne de connaissances (93,4 %) et dans celui de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (94,1 %) que dans l'ensemble des secteurs.

Parmi les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences en anglais, la très grande majorité a recherché des compétences à l'oral comme à l'écrit, mais des compétences en communication et en compréhension écrites ont été moins fréquemment recherchées. Environ 95 % des établissements ont exigé des compétences en communication et en compréhension orales en anglais, et un peu moins de 80 % ont exigé des compétences en communication et en compréhension écrites. La part des établissements qui ont souhaité ces compétences est moins élevée, et se situe plutôt autour de 60 %. Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (96,4 %) ainsi que ceux des secteurs de la fabrication à concentration moyenne de connaissances et des services à concentration moyenne de connaissances (respectivement 88,1 % et 90,2 %) ont exigé des compétences en communication écrite en plus grande proportion que les établissements de l'ensemble des secteurs. Le secteur des services à concentration moyenne de connaissances a exigé aussi des compétences en compréhension écrite de l'anglais en plus grande proportion.

Tableau 2.8

Part des établissements selon les types de compétences linguistiques recherchés en français et en anglais, Québec, 2023

	Ont exigé des compétences en français ¹				Ont souhaité des compétences en français ²			
	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite
	%							
Ensemble des établissements	99,7	98,7	83,4	87,3	98,1	98,6	72,6	81,2
Emplacement de l'établissement								
Île de Montréal	x	98,2	85,8	88,8	95,4	96,3	70,8	75,4
Hors de l'île de Montréal	x	99,0	81,9	86,4	98,8	99,2	73,2	83,0
Secteur d'activité de l'établissement								
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	98,9	98,6	97,1	97,6	93,3	x	88,2	89,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	x	x	90,4	94,1	x	x	74,8	x
Services à concentration moyenne de connaissances	x	98,0	92,5	93,4	x	x	78,1	x
Fabrication à faible concentration de connaissances	x	93,7	74,1	85,6	x	x	67,4	74,3
Services à faible concentration de connaissances	x	99,0	74,8	80,7	x	x	68,2	75,0
Construction	x	x	83,4	88,2	x	x	73,1	95,4
Taille de l'établissement								
5 à 24 employé(e)s	99,5	98,6	83,3	87,6	x	x	72,4	79,1
25 à 49 employé(e)s	x	99,3	83,7	86,3	x	x	70,4	86,6
50 employé(e)s ou plus	x	98,4	83,4	86,9	96,3	97,3	76,4	86,6

Suite à la page 32

Tableau 2.8 (suite)

Part des établissements selon les types de compétences linguistiques recherchés en français et en anglais, Québec, 2023

	Ont exigé des compétences en anglais ³				Ont souhaité des compétences en anglais ⁴			
	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite
	%							
Ensemble des établissements	95,7	94,9	76,4	79,5	92,8	93,5	57,6	62,7
Emplacement de l'établissement								
Île de Montréal	97,0	96,6	81,9	85,3	95,6	94,5	60,0	62,8
Hors de l'île de Montréal	94,5	93,2	71,0	73,9	92,0	93,3	56,9	62,7
Secteur d'activité de l'établissement								
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	x	x	96,4	x	91,2	91,2	85,7	85,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	94,3	96,2	88,1	x	88,8	x	68,7	76,0
Services à concentration moyenne de connaissances	96,5	94,9	90,2	91,8	89,4	x	71,4	74,3
Fabrication à faible concentration de connaissances	88,6	90,2	63,4	79,2	95,7	97,4	59,3	61,5
Services à faible concentration de connaissances	94,2	92,7	57,8	61,0	95,5	94,8	44,0	48,4
Construction	x	x	77,7	88,8	88,9	87,8	61,0	81,7
Taille de l'établissement								
5 à 24 employé(e)s	95,5	94,4	73,7	77,1	92,1	93,5	59,1	65,0
25 à 49 employé(e)s	98,3	98,7	81,4	86,9	97,0	93,5	51,8	56,2
50 employé(e)s ou plus	94,4	93,8	83,7	83,7	91,8	93,5	56,4	58,7

x Donnée confidentielle.

1. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant exigé des compétences en français lors du dernier processus d'embauche (52,1 % des établissements).
2. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant souhaité des compétences en français sans les exiger lors du dernier processus d'embauche (8,6 % des établissements).
3. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant exigé des compétences en anglais lors du dernier processus d'embauche (26,2 % des établissements).
4. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant souhaité des compétences en anglais sans les exiger lors du dernier processus d'embauche (13,6 % des établissements).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

2.1.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché par les établissements

Le tableau 2.9 présente le niveau moyen de compétences linguistiques recherché (exigé ou souhaité) selon la langue (français ou anglais) ainsi que selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les établissements 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.

En 2023, le niveau moyen recherché pour les compétences exigées en français se situe à environ 8 points sur 10, et ce, pour les quatre types de compétences (communication orale et écrite et compréhension orale et écrite). Aucun écart notable n'est observé si on examine les données selon la taille, le secteur d'activité ou l'emplacement de l'établissement. En ce qui concerne le niveau de compétences souhaité en français, les établissements

de l'île de Montréal ont souhaité en moyenne un niveau en matière de communication et de compréhension orales moins élevé que le niveau souhaité par les établissements situés ailleurs au Québec (environ 6,5 contre 8,0). On ne note pas d'écart significatif en ce qui a trait au niveau de compétences souhaité en matière de communication et de compréhension écrites.

Pour ce qui est du niveau de compétences moyen exigé en anglais, il se fixe à un peu moins de 7 points sur 10 pour les quatre types de compétences. Le niveau moyen recherché pour les compétences exigées en anglais est donc inférieur d'environ un point à celui recherché pour les compétences exigées en français. On constate également une différence d'environ un point entre le niveau visé pour les compétences exigées et le niveau visé pour les compétences souhaitées, et ce, pour tous les types de compétences en anglais. Aucun écart significatif n'est observé si on examine les données selon l'emplacement ou la taille de l'établissement, ou encore selon son secteur d'activité.

Tableau 2.9

Niveau moyen^{1,2} de compétences recherché par les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en français ou en anglais, Québec, 2023

	Niveau des compétences exigées en français				Niveau des compétences souhaitées en français			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
	Moyenne							
Ensemble des établissements	8,0	8,1	7,5	7,8	7,7	7,8	6,9	7,0
Emplacement de l'établissement								
Île de Montréal	7,9	8,0	7,5	7,7	6,4	6,6	6,4	6,6
Hors de l'île de Montréal	8,1	8,2	7,6	7,9	8,1	8,1	7,0	7,1
Secteur d'activité de l'établissement								
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	8,4	8,4	8,1	8,3	7,7	7,8	7,6	7,8
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	8,0	8,1	7,4	7,7	7,2	6,7	6,5	6,3
Services à concentration moyenne de connaissances	8,2	8,3	7,8	8,0	8,0	8,2	6,8	7,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	7,8	8,0	7,4	7,4	7,0	7,8	5,8	6,5
Services à faible concentration de connaissances	7,9	8,0	7,3	7,7	7,7	7,6	6,9	6,8
Construction	7,7	7,8	7,1	7,1	8,0	8,4	7,2	7,2
Taille de l'établissement								
5 à 24 employé(e)s	8,1	8,2	7,6	7,9	7,9	8,0	7,0	7,2
25 à 49 employé(e)s	7,9	8,0	7,3	7,7	7,4	7,3	6,8	6,7
50 employé(e)s ou plus	7,8	7,9	7,5	7,7	6,9	7,2	6,4	6,6

Tableau 2.9 (suite)

Niveau moyen^{1,2} de compétences recherché par les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en français ou en anglais, Québec, 2023

	Niveau des compétences exigées en anglais				Niveau des compétences souhaitées en anglais			
	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite
	Moyenne							
Ensemble des établissements	6,7	6,8	6,6	6,8	5,6	5,8	5,5	5,7
Emplacement de l'établissement								
Île de Montréal	7,0	7,2	6,9	7,1	6,0	6,1	6,1	6,2
Hors de l'île de Montréal	6,3	6,5	6,2	6,4	5,5	5,7	5,4	5,6
Secteur d'activité de l'établissement								
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	7,1	7,3	7,1	7,4	6,1	6,5	6,2	6,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	6,6	6,8	6,5	6,7	5,5	5,6	5,6	5,8
Services à concentration moyenne de connaissances	7,1	7,3	7,0	7,2	5,8	5,9	5,9	6,0
Fabrication à faible concentration de connaissances	7,2	6,9	7,4	6,7	5,7	6,1	4,8	5,0
Services à faible concentration de connaissances	6,3	6,4	5,9	6,2	5,3	5,5	5,0	5,3
Construction	6,4	6,8	6,0	6,2	6,2	6,3	6,0	5,7
Taille de l'établissement								
5 à 24 employé(e)s	6,6	6,8	6,6	6,8	5,7	5,9	5,6	5,8
25 à 49 employé(e)s	6,9	7,0	6,3	6,5	4,9	5,1	5,6	5,7
50 employé(e)s ou plus	6,8	6,9	7,0	7,1	5,5	5,8	5,3	5,5

1. Sur une échelle de 1 à 10.

2. Pour chaque compétence, le niveau moyen est calculé à partir des réponses fournies par les établissements ayant mentionné la compétence en question.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

2.1.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées par les établissements

Le tableau 2.10 présente les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées selon la langue (français ou anglais) ainsi que selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les établissements pouvaient indiquer plus d'une raison.

Les établissements qui ont recherché des compétences en français en 2023 l'ont fait notamment pour améliorer la communication orale et écrite à l'intérieur de leur entreprise (93,3 % et 80,9 %), mais également à l'extérieur de leur entreprise (70,4 % et 63,5 %). La majorité des établissements ont également indiqué que les compétences en français peuvent faciliter l'usage des appareils de bureau (67,6 %) ainsi que l'utilisation de la machinerie et des outils mécaniques et à commande numérique (52,7 %).

Les données montrent que les établissements de l'île de Montréal ont été proportionnellement plus nombreux à rechercher des compétences en français pour la communication orale (75,5 %) et écrite (69,9 %) à l'extérieur de l'entreprise que ceux situés ailleurs au Québec (respectivement 67,7 % et 60,2 %). Les établissements du secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances sont moins nombreux en proportion que ceux de l'ensemble des secteurs à avoir recherché des compétences en français pour chacune des raisons, à

l'exception de l'utilisation de la machinerie et des outils mécaniques et à commande numérique. Les résultats demeurent assez semblables lorsque l'on tient compte de la taille des établissements.

Les établissements qui ont exigé ou souhaité des compétences en anglais voulaient surtout faciliter la communication orale et écrite à l'extérieur de l'entreprise (42,9 % et 35,3 %), mais également à l'intérieur de l'entreprise (33,0 % et 24,6 %). On peut donc dire qu'en 2023, les compétences en anglais ont été recherchées surtout pour faciliter la communication à l'externe, tandis que les compétences en français l'ont surtout été pour faciliter la communication à l'interne. Les compétences en français ont été plus largement recherchées que celles en anglais, et ce, pour toutes les raisons évoquées.

Les établissements de l'île de Montréal ont recherché en plus grande proportion des compétences en anglais que ceux situés hors de l'île pour toutes les raisons mentionnées. Le motif le plus largement évoqué reste la communication à l'extérieur de l'entreprise (54,9 %). Cette fois encore, la taille de l'établissement semble avoir assez peu d'influence sur les raisons justifiant la recherche de compétences linguistiques. Les établissements du secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances sont moins nombreux en proportion que ceux de l'ensemble des secteurs à avoir recherché des compétences en anglais pour la communication orale et écrite, aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

Tableau 2.10

Part des établissements selon la raison pour laquelle la connaissance du français ou de l'anglais était recherchée, Québec, 2023¹

	Pour communiquer oralement à l'intérieur de l'entreprise	Pour communiquer oralement à l'extérieur de l'entreprise	Pour communiquer à l'écrit à l'intérieur de l'entreprise	Pour communiquer à l'écrit à l'extérieur de l'entreprise	Pour utiliser des appareils de bureau	Pour utiliser de la machinerie, ou des outils mécaniques ou à commande numérique
	%					
	Français					
Ensemble des établissements	93,3	70,4	80,9	63,5	67,6	52,7
Emplacement de l'établissement						
Île de Montréal	91,2	75,5	80,6	69,9	64,7	52,0
Hors de l'île de Montréal	94,4	67,7	81,0	60,2	69,1	53,0
Secteur d'activité de l'établissement						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	91,0	86,1	89,6	80,8	74,0	43,6
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	95,1	69,8	87,7	65,0	70,3	66,9
Services à concentration moyenne de connaissances	92,7	79,2	88,2	75,6	71,9	48,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	80,9	53,4	67,7	46,2	52,1	53,5
Services à faible concentration de connaissances	94,9	62,1	75,4	54,2	64,6	53,1
Construction	91,1	82,0	79,6	66,5	66,7	64,4
Taille de l'établissement						
5 à 24 employé(e)s	92,7	69,0	80,4	63,1	67,3	52,2
25 à 49 employé(e)s	96,0	76,4	81,0	64,9	68,2	52,3
50 employé(e)s ou plus	93,1	70,2	82,8	63,6	68,1	55,2

Suite à la page 37

Tableau 2.10 (suite)

Part des établissements selon la raison pour laquelle la connaissance du français ou de l'anglais était recherchée, Québec, 2023¹

	Pour com- munique oralement à l'intérieur de l'entreprise	Pour com- munique oralement à l'extérieur de l'entreprise	Pour com- munique à l'écrit à l'intérieur de l'entreprise	Pour com- munique à l'écrit à l'extérieur de l'entreprise	Pour utiliser des appareils de bureau	Pour utiliser de la machinerie, ou des outils mécaniques ou à commande numérique
	%					
	Anglais					
Ensemble des établissements	33,0	42,9	24,6	35,3	21,0	17,3
Emplacement de l'établissement						
Île de Montréal	43,2	54,9	39,1	49,3	28,5	23,6
Hors de l'île de Montréal	27,6	36,6	17,0	28,0	17,1	14,1
Secteur d'activité de l'établissement						
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	35,0	62,7	36,0	61,4	31,6	18,6
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	32,3	52,6	29,4	50,4	23,7	22,7
Services à concentration moyenne de connaissances	33,8	57,7	32,2	52,5	24,3	18,3
Fabrication à faible concentration de connaissances	17,7*	29,5	12,7*	20,8*	12,1**	10,6**
Services à faible concentration de connaissances	35,1	30,9	19,3	20,1	17,0	15,3
Construction	17,5*	41,4	17,0*	33,4	22,1*	24,0*
Taille de l'établissement						
5 à 24 employé(e)s	35,5	42,4	24,9	34,9	23,0	19,3
25 à 49 employé(e)s	24,9	41,5	21,4	31,6	17,8*	11,8*
50 employé(e)s ou plus	30,8	46,7	26,3	40,9	15,9	14,7

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

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche (62,5 % des établissements).

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

2.1.8 La fréquence, chez les établissements, des communications avec des personnes basées à l'extérieur du Québec

Le tableau 2.11 présente la fréquence des communications avec des personnes basées à l'extérieur du Québec dans les établissements ayant recherché des compétences linguistiques afin que la personne retenue puisse communiquer à l'oral ou à l'écrit à l'extérieur de l'entreprise ou au sein de l'entreprise.

En 2023, un peu moins du tiers (29,9 %) des établissements ayant recherché des compétences linguistiques pour que la personne retenue puisse communiquer avec des interlocutrices et des interlocuteurs externes à l'entreprise ont mentionné qu'ils n'avaient jamais de communications externes avec des personnes basées à l'extérieur du Québec. Les autres établissements ont eu, au moins occasionnellement, des communications à l'externe avec des personnes basées à l'extérieur du Québec ; 39,0 % des établissements ont communiqué occasionnellement avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, 26,4 % l'ont fait régulièrement et 4,7 %, toujours.

L'analyse selon l'emplacement des établissements montre que le personnel des établissements de l'île de Montréal a eu des communications externes écrites et orales avec des personnes basées à l'extérieur du Québec plus régulièrement que celui des établissements situés ailleurs au Québec (35,0 % c. 21,2 %). Les établissements de trois secteurs ont eu des communications externes avec des personnes basées à l'extérieur du Québec plus régulièrement que l'ensemble des établissements : ceux du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (36,7 %), ceux du secteur de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (40,7 %) ainsi que ceux du secteur des services à concentration moyenne de connaissances (32,1 %).

Les établissements qui employaient au moins 50 personnes en 2023 sont moins nombreux en proportion que l'ensemble des établissements à n'avoir jamais eu de communications externes, écrites ou orales, avec des personnes basées à l'extérieur du Québec (20,4 % c. 29,9 %). Le secteur de la construction se démarque par une proportion particulièrement élevée d'établissements qui n'ont pas eu du tout de communications externes avec des personnes basées à l'extérieur du Québec (48,9 %).

Tableau 2.11

Répartition des établissements selon la fréquence des communications avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, Québec, 2023

	Toujours	Régulièrement	Occasionnellement	Jamais
	%			
Communications externes de l'entreprise¹				
Ensemble des établissements	4,7*	26,4	39,0	29,9
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	7,5*	35,0	33,3	24,1
Hors de l'île de Montréal	3,0**	21,2	42,4	33,3
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	8,6*	36,7	39,2	15,5*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	7,9*	40,7	37,4	14,0*
Services à concentration moyenne de connaissances	3,3**	32,1	40,5	24,1
Fabrication à faible concentration de connaissances	2,7**	29,1*	38,2	30,0*
Services à faible concentration de connaissances	4,2**	20,0	38,4	37,4
Construction	2,4**	9,4**	39,2	48,9
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	3,7*	25,0	39,5	31,8
25 à 49 employé(e)s	5,4**	26,7	36,4	31,5
50 employé(e)s ou plus	8,1*	31,6	39,9	20,4
Communications au sein de l'entreprise²				
Ensemble des établissements	3,3*	18,0	33,4	45,4
Emplacement de l'établissement				
Île de Montréal	5,8*	25,7	28,7	39,9
Hors de l'île de Montréal	2,0**	13,9	35,9	48,2
Secteur d'activité de l'établissement				
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	4,6**	25,8	35,2	34,3
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	2,7**	26,7	37,8	32,8
Services à concentration moyenne de connaissances	3,1**	20,3	37,3	39,3
Fabrication à faible concentration de connaissances	2,8**	11,5**	28,8	57,0
Services à faible concentration de connaissances	3,3**	15,4*	31,5	49,8
Construction	2,1**	7,9**	27,9	62,2
Taille de l'établissement				
5 à 24 employé(e)s	2,7**	15,5	34,2	47,6
25 à 49 employé(e)s	3,8**	19,8	31,3	45,1
50 employé(e)s ou plus	4,9*	26,5	32,3	36,3

* 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 parts 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 pour que la personne retenue puisse communiquer à l'oral ou à l'écrit avec des interlocuteurs externes à l'entreprise (47,1 % des établissements).

2. Les parts 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 pour que la personne retenue puisse communiquer à l'oral ou à l'écrit avec des interlocuteurs internes à l'entreprise (60,2 % des établissements).

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

En 2023, parmi les établissements qui ont recherché des compétences linguistiques pour que la personne retenue puisse communiquer au sein de l'entreprise, un peu moins de la moitié (45,4 %) ont mentionné qu'ils n'avaient jamais de communications internes avec des personnes basées à l'extérieur du Québec. Les autres établissements ont eu, au moins occasionnellement, des communications au sein de leur entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec ; 33,4 % en ont eu occasionnellement, 18,0 % en ont eu régulièrement et 3,3 %, toujours.

En examinant les données selon l'emplacement de l'établissement, on voit, comme pour les communications à l'extérieur de l'entreprise, que les établissements de l'île de Montréal ont eu des communications internes écrites et orales avec des personnes basées à l'extérieur du Québec plus régulièrement que ceux situés ailleurs au Québec (25,7 % c. 13,9 %). Ceux de deux secteurs ont aussi eu des communications internes avec des personnes basées à l'extérieur du Québec plus régulièrement que ceux des autres secteurs : ceux du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (25,8 %) et ceux du secteur de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (26,7 %). Enfin, les établissements employant au moins 50 personnes sont plus nombreux en proportion que ceux de l'ensemble des secteurs à avoir eu régulièrement des communications internes, écrites ou orales, avec des personnes basées à l'extérieur du Québec en 2023 (26,5 % c. 18,0 %).

2.1.9 L'estimation, par les établissements, du niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences linguistiques recherché

Le tableau 2.12 présente le niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences exigé ou souhaité selon la langue (français ou anglais) ainsi que selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. On y constate qu'environ 9 établissements sur 10 (89,7 %) jugent qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences recherché en français. Le même constat se dégage lors de l'analyse selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les établissements ont donc rarement rencontré des difficultés pour trouver une personne ayant le niveau de compétences recherché en français (10,3 %).

Pour ce qui est de l'anglais, on remarque que la plupart des établissements ont aussi affirmé qu'il était généralement facile ou très facile de trouver une personne ayant le niveau de compétences recherché (75,3 %). Cette part est toutefois moins élevée que celle observée dans le cas du français. En ce qui a trait à l'emplacement, au secteur d'activité et à la taille de l'établissement, on constate des écarts uniquement entre les établissements de l'île de Montréal et ceux hors de l'île. En effet, les établissements situés à l'extérieur de l'île de Montréal ont été proportionnellement plus nombreux que les établissements de l'île de Montréal à déclarer que la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences recherché en anglais était difficile ou très difficile (29,3 % c. 18,0 %).

Tableau 2.12

Répartition des établissements selon le niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences recherché, Québec, 2023

	Facile ou très facile	Difficile ou très difficile
	%	
Compétences en français¹		
Ensemble des établissements	89,7	10,3
Emplacement de l'établissement		
Île de Montréal	87,0	13,0
Hors de l'île de Montréal	91,1	8,9*
Secteur d'activité de l'établissement		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	84,8	15,2*
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	89,2	10,8*
Services à concentration moyenne de connaissances	90,3	9,7*
Fabrication à faible concentration de connaissances	85,2	14,8**
Services à faible concentration de connaissances	91,0	9,0*
Construction	88,4	11,6*
Taille de l'établissement		
5 à 24 employé(e)s	90,3	9,7
25 à 49 employé(e)s	88,2	11,8*
50 employé(e)s ou plus	88,6	11,4*
Compétences en anglais²		
Ensemble des établissements	75,3	24,7
Emplacement de l'établissement		
Île de Montréal	82,0	18,0
Hors de l'île de Montréal	70,7	29,3
Secteur d'activité de l'établissement		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	78,5	21,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	77,4	22,6*
Services à concentration moyenne de connaissances	74,1	25,9
Fabrication à faible concentration de connaissances	72,3	27,7*
Services à faible concentration de connaissances	75,1	24,9*
Construction	72,8	27,2*
Taille de l'établissement		
5 à 24 employé(e)s	76,3	23,7
25 à 49 employé(e)s	67,5	32,5
50 employé(e)s ou plus	78,3	21,7*

* 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 parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en français au cours du dernier processus d'embauche (60,7 % des établissements).
2. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en anglais au cours du dernier processus d'embauche (39,8 % des établissements).

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

2.2 Les municipalités

2.2.1 Les principaux moyens utilisés par les municipalités pour obtenir des candidatures

Le tableau 2.13 présente les moyens utilisés par les municipalités pour obtenir des candidatures lors de leur dernier processus d'embauche. Les municipalités pouvaient choisir plus d'une réponse.

Le site Web de l'organisation (77,4 %), les réseaux sociaux (62,4 %) et les sites Web d'emplois (autres qu'Emploi-Québec) (46,7 %) font partie des moyens le plus largement mentionnés par les municipalités pour obtenir des candidatures. Cela met en évidence l'importance d'Internet dans le processus d'embauche en 2023. Parmi les autres stratégies utilisées, les municipalités ont aussi largement mentionné l'embauche à l'interne (52,8 %), le bouche-à-oreille et le réseautage (30,7 %) ainsi que les candidatures spontanées (25,0 %). Emploi-Québec a été utilisé dans 17,3 % des cas.

L'utilisation du site Web de l'organisation, des réseaux sociaux et des sites Web d'emplois de même que l'embauche à l'interne sont des pratiques plus courantes chez les municipalités que chez les établissements. À l'inverse, les établissements ont recours au bouche-à-oreille et au réseautage dans une plus grande proportion que les municipalités.

Tableau 2.13

Part des municipalités¹ selon le moyen utilisé pour obtenir des candidatures lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023

	%
Site Web de l'organisation	77,4
Réseaux sociaux	62,4
Employé(e)s à l'interne	52,8
Sites Web d'emplois	46,7
Bouche-à-oreille, réseautage	30,7
Candidatures spontanées	25,0
Emploi-Québec	17,3
Autre moyen	11,8
Annonces dans les quotidiens	9,6
Établissements d'enseignement	8,0
Foires et salons de l'emploi	3,5
Agence de placement	3,1
Stages dans l'organisation	x

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

2.2.2 Les attentes des municipalités en ce qui concerne les compétences linguistiques des personnes candidates

Le tableau 2.14 présente la part des municipalités qui ont exigé ou souhaité que les personnes candidates possèdent des compétences linguistiques particulières. On voit qu'en 2023, 60,4 % d'entre elles ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques. Cette part est semblable à celle observée dans les établissements (62,5 %) ainsi qu'à celle observée en 2018 (un peu plus de 60,0 %).

Les municipalités de l'île de Montréal ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques en moins grande proportion que les municipalités hors Montréal (45,3 % c. 63,0 %). Les municipalités ayant une population de 5 000 à 9 999 personnes ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques en plus grande proportion que l'ensemble des municipalités (66,7 %), alors que celles de 30 000 personnes ou plus en ont exigé proportionnellement moins (49,4 %).

Les données indiquent que plus de la moitié des municipalités ont exigé des compétences linguistiques (55,8 %), et on n'observe pas d'écart significatif entre 2018 et 2023. Les municipalités de l'île de Montréal ont exigé des compétences linguistiques en moins grande proportion que les municipalités hors Montréal (45,3 % c. 57,6 %). De plus, les municipalités de 30 000 personnes ou plus ont affirmé être moins exigeantes en matière de compétences linguistiques que les municipalités moins peuplées.

La part des municipalités de l'île de Montréal qui ont souhaité des compétences linguistiques se situe un peu au-dessus de 10,0 % en 2023, alors qu'elle était de 26,7 % en 2018. C'est dans les municipalités de 5 000 à 9 999 personnes que l'on souhaite des compétences linguistiques en plus grande proportion (25,0 % c. 13,8 % pour l'ensemble des municipalités).

Tableau 2.14

Part des municipalités¹ qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2018 et 2023

	Ont exigé des compétences linguistiques		Ont souhaité des compétences linguistiques		Ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques	
	2018	2023	2018	2023	2018	2023
	%					
Ensemble des municipalités	59,0	55,8	18,0	13,8	62,5	60,4
Emplacement de la municipalité						
Île de Montréal	56,7	45,3	26,7	10,5	60,0	45,3
Hors de l'île de Montréal	59,4	57,6	16,5	14,3	62,9	63,0
Taille de la municipalité						
5 000 à 9 999 habitant(e)s	60,8	59,7	19,0	25,0	63,3	66,7
10 000 à 29 999 habitant(e)s	58,2	59,2	14,9	6,7	64,2	61,9
30 000 habitant(e)s ou plus	57,4	45,7	20,4	7,5	59,3	49,4

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Sources : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023* et *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal 2018*.

2.2.3 Les étapes du processus d'embauche dans les municipalités où les compétences linguistiques recherchées étaient spécifiées

Le tableau 2.15 présente les étapes du processus d'embauche dans les municipalités où les compétences exigées étaient spécifiées. Les municipalités pouvaient donner plus d'une réponse.

La grande majorité des municipalités ont spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage du poste (89,1 %); cette proportion est plus élevée que celle observée dans les établissements (environ 65 %). Près d'une municipalité sur cinq (18,9 %) les a précisées lors de la communication pour l'entrevue de sélection, alors que 28,1 % les ont mentionnées lors de l'entrevue de sélection. Les exigences linguistiques ont rarement été spécifiées à une autre étape du processus (4,5 %).

Les parts changent peu lorsque l'on observe les données selon l'emplacement et la taille de la municipalité. Les municipalités de l'île de Montréal sont toutefois plus nombreuses, en proportion, à avoir spécifié leurs exigences linguistiques lors de l'affichage du poste que les municipalités hors Montréal (100,0 % c. 87,7 %). De plus, les municipalités de 30 000 personnes ou plus sont plus nombreuses en proportion à avoir mentionné leurs exigences linguistiques lors de l'entrevue de sélection que celles de 5 000 à 9 999 personnes (34,2 % c. 25,6 %).

Tableau 2.15

Part des municipalités¹ selon l'étape du processus d'embauche où les compétences exigées ont été spécifiées, Québec, 2023²

	Lors de l'affichage du poste	Lors de la communication avec les personnes retenues pour l'entrevue de sélection	Lors de l'entrevue de sélection	Lors d'une autre étape
	%			
Ensemble des municipalités	89,1	18,9	28,1	4,5
Emplacement de la municipalité				
Île de Montréal	100,0	23,4	32,0	0,0
Hors de l'île de Montréal	87,7	18,3	27,5	5,1
Taille de la municipalité				
5 000 à 9 999 habitant(e)s	86,0	16,3	25,6	x
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	20,4	27,3	x
30 000 habitant(e)s ou plus	x	21,2	34,2	16,4

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant exigé des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche (55,8 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Le tableau 2.16 présente les étapes du processus d'embauche dans les municipalités où les compétences souhaitées étaient spécifiées. Cette fois encore, les municipalités pouvaient donner plus d'une réponse.

Comme pour les compétences linguistiques exigées, 89,1% des municipalités ont spécifié les compétences qui seraient un atout lors de l'affichage du poste. Environ le tiers des municipalités (33,1%) ont également mentionné les compétences linguistiques souhaitées lors de la communication pour l'entrevue de sélection et lors de l'entrevue. Aucune municipalité ne l'a fait à une autre étape du processus d'embauche.

Les municipalités de l'île de Montréal ont toutes spécifié les compétences linguistiques souhaitées uniquement lors de l'affichage du poste (environ 100,0 %), tandis que les municipalités hors Montréal les ont aussi mentionnées lors de la communication pour l'entrevue de sélection et lors de l'entrevue (37,2 % dans les deux cas).

Tableau 2.16

Part des municipalités¹ selon l'étape du processus d'embauche où les compétences souhaitées ont été spécifiées, Québec, 2023²

	Lors de l'affichage du poste	Lors de la communication avec les personnes retenues pour l'entrevue de sélection	Lors de l'entrevue de sélection	Lors d'une autre étape
	%			
Ensemble des municipalités	89,1	33,1	33,1	0,0
Emplacement de la municipalité				
Île de Montréal	100,0	0,0	0,0	0,0
Hors de l'île de Montréal	87,7	37,2	37,2	0,0
Taille de la municipalité				
5 000 à 9 999 habitant(e)s	x	27,8	27,8	0,0
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	x	x	0,0
30 000 habitant(e)s ou plus	x	x	x	0,0

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche (13,8% des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

2.2.4 Les langues dont la connaissance est recherchée par les municipalités

Le tableau 2.17 montre la part des municipalités ayant exigé ou souhaité la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique lors du dernier processus d'embauche. On constate qu'en 2023, les municipalités ont exigé des compétences en français (54,3 %) en plus grande proportion que des compétences en anglais (13,0 %). La part des municipalités qui ont souhaité des compétences en français sans toutefois les exiger est beaucoup plus faible, et se situe à environ 5 %. Il est donc plutôt rare que des municipalités souhaitent des compétences en français sans les exiger, et il en va de même pour les compétences en anglais (environ 3 %).

Les municipalités de l'île de Montréal se démarquent, d'une part, par le fait qu'elles ont exigé des compétences en français dans une moindre proportion (45,3 %) que les municipalités situées ailleurs au Québec (55,9 %) et, d'autre part, par le fait qu'elles ont exigé en plus forte proportion des compétences en anglais (37,5 % c. 8,8 %). En outre, les municipalités de grande taille (30 000 personnes ou plus) ont exigé dans une moindre proportion des compétences en français ou en anglais que les municipalités de plus petite taille.

La part des municipalités qui ont recherché (exigé ou souhaité) des compétences en français lors de leur dernier processus d'embauche s'élève à 58,9 %, soit une part semblable à celle des établissements (60,7 %). De son côté, la part des municipalités qui ont recherché des compétences en anglais est inférieure à celle des établissements (16,1 % c. 38,9 %) et elle a diminué par rapport à 2018 (23,5 %).

Tableau 2.17

Part des municipalités¹ qui ont exigé ou souhaité la connaissance du français ou de l'anglais comme compétence linguistique lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023

	Ont exigé la connaissance du français	Ont souhaité la connaissance du français sans l'exiger	Ont exigé la connaissance de l'anglais	Ont souhaité la connaissance de l'anglais sans l'exiger
	%			
Ensemble des municipalités	54,3	4,6	13,0	3,1
Emplacement de la municipalité				
Île de Montréal	45,3	x	37,5	x
Hors de l'île de Montréal	55,9	x	8,8	x
Taille de la municipalité				
5 000 à 9 999 habitant(e)s	56,9	x	12,5	5,6
10 000 à 29 999 habitant(e)s	57,8	x	18,8	x
30 000 habitant(e)s ou plus	45,7	x	5,6	x

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

2.2.5 Les types de compétences linguistiques recherchés par les municipalités

Le tableau 2.18 présente les types de compétences linguistiques recherchés selon la langue (français ou anglais). Les types de compétences sont la communication orale, la compréhension orale, la communication écrite et la compréhension écrite.

En 2023, la quasi-totalité des municipalités qui ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques particulières en ont recherché, en ce qui concerne le français, pour tous les types de compétences pour lesquelles des données sont disponibles (environ 95 % ou plus).

Les compétences en anglais ont été particulièrement recherchées pour la compréhension et la communication orales (100 %). Pour ce qui est de la communication et de la compréhension écrites, on remarque que ces types de compétences ont été plus souvent exigés que souhaités (plus de 80 % c. environ 50 %).

Tableau 2.18

Part des municipalités¹ selon les types de compétences linguistiques recherchés en français et en anglais, Québec, 2023

	Ont exigé des compétences en français ²				Ont souhaité des compétences en français ³			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
Ensemble des municipalités	97,2	95,4	x	94,5	100,0	100,0	x	x
	%							
	Ont exigé des compétences en anglais ⁴				Ont souhaité des compétences en anglais ⁵			
	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite	Communication orale	Compréhension orale	Communication écrite	Compréhension écrite
Ensemble des municipalités	x	100,0	84,7	88,5	100,0	100,0	51,0	51,0

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les municipalités ayant exigé des compétences en français lors du dernier processus d'embauche (54,3 % des municipalités).

3. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les municipalités ayant souhaité des compétences en français sans les exiger lors du dernier processus d'embauche (4,6 % des municipalités).

4. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les municipalités ayant exigé des compétences en anglais lors du dernier processus d'embauche (13,0 % des municipalités).

5. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les municipalités ayant souhaité des compétences en anglais sans les exiger lors du dernier processus d'embauche (3,1 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

2.2.6 Le niveau de compétences linguistiques recherché par les municipalités

Le tableau 2.19 présente le niveau moyen de compétences linguistiques recherché selon la langue (français ou anglais), et selon l'emplacement et la taille de la municipalité. Les municipalités 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 qui ont exigé des compétences en français ont demandé un niveau de compétences de près de 9 points sur 10 pour tous les types de compétences : 8,7 pour la communication orale, 8,9 pour la compréhension orale, 8,3 pour la communication écrite et 8,6 pour la compréhension écrite. Le niveau visé en ce qui concerne les compétences exigées en français varie très peu selon l'emplacement et la taille de la municipalité. Le niveau visé quant aux compétences souhaitées en français est généralement inférieur de plus d'un point au niveau visé pour ce qui est des compétences exigées, et ce, aussi bien pour la communication orale ou écrite que pour la compréhension orale ou écrite.

Les municipalités ayant exigé des compétences en anglais recherchaient un niveau de compétences avoisinant les 6 points pour chacun des types de compétences : 6,5 pour la communication orale, 6,6 pour la compréhension orale, 5,8 pour la communication écrite et 6,2 pour la compréhension écrite. Les résultats restent semblables lorsque l'on observe les données selon la taille de la municipalité. L'analyse selon l'emplacement de la municipalité révèle cependant que celles de l'île de Montréal visent généralement un niveau de compétences plus élevé (environ un point de plus) que celles d'ailleurs au Québec pour les quatre types de compétences mentionnées. Comme pour les compétences en français, le niveau visé pour les compétences souhaitées en anglais est généralement inférieur d'environ un ou deux points à celui visé pour les compétences exigées, tant pour la communication orale ou écrite que pour la compréhension orale ou écrite.

Enfin, il convient de mentionner que le niveau visé quant aux compétences linguistiques exigées est plus élevé d'environ deux points pour les compétences en français que pour les compétences en anglais.

Tableau 2.19

Niveau moyen^{1,2} de compétences recherché par les municipalités³ ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en français ou en anglais, Québec, 2023

	Niveau des compétences exigées en français				Niveau des compétences souhaitées en français			
	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite
	Moyenne							
Ensemble des municipalités	8,7	8,9	8,3	8,6	7,2	7,4	7,2	7,2
Emplacement de la municipalité								
Île de Montréal	8,5	8,8	8,2	8,6	7,2	x	x	x
Hors de l'île de Montréal	8,7	8,9	8,3	8,6	7,2	7,4	7,2	7,2
Taille de la municipalité								
5 000 à 9 999 habitant(e)s	8,8	8,9	8,4	8,9	6,8	6,8	8,7	8,0
10 000 à 29 999 habitant(e)s	8,7	8,8	8,2	8,3	8,0	x	x	x
30 000 habitant(e)s ou plus	8,5	9,0	8,2	8,5	7,5	x	x	x
	Niveau des compétences exigées en anglais				Niveau des compétences souhaitées en anglais			
	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite	Commu- nication orale	Compré- hension orale	Commu- nication écrite	Compré- hension écrite
	Moyenne							
Ensemble des municipalités	6,5	6,6	5,8	6,2	4,7	4,7	4,3	4,3
Emplacement de la municipalité								
Île de Montréal	7,1	7,1	6,1	6,5	x	x	x	x
Hors de l'île de Montréal	6,2	6,3	5,6	5,9	4,7	4,7	4,3	4,3
Taille de la municipalité								
5 000 à 9 999 habitant(e)s	6,9	7,0	6,0	6,5	4,5	4,5	4,3	4,3
10 000 à 29 999 habitant(e)s	6,2	6,3	5,8	5,9	x	x	x	x
30 000 habitant(e)s ou plus	7,0	7,0	5,3	6,3	x	x	x	x

x Donnée confidentielle.

1. Sur une échelle de 1 à 10.

2. Pour chaque compétence, le niveau moyen est calculé à partir des réponses fournies par les établissements ayant mentionné la compétence en question.

3. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

2.2.7 Les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques sont recherchées par les municipalités

Dans le tableau 2.20, on présente les raisons pour lesquelles des compétences linguistiques ont été recherchées (exigées ou souhaitées) selon la langue (français ou anglais) ainsi que selon l'emplacement et la taille de la municipalité. Les municipalités pouvaient indiquer plus d'une raison.

Les principales raisons évoquées par les municipalités qui ont recherché des compétences en français concernent surtout la communication. En effet, on voit que près de 9 municipalités sur 10 ont recherché des compétences en français pour favoriser la communication orale et écrite, à l'interne comme à l'externe. La connaissance du français a aussi été recherchée pour l'utilisation des appareils de bureau (74 %), et moins souvent pour l'usage de la machinerie et des outils mécaniques et à commande numérique (41,9 %).

Tableau 2.20

Part des municipalités¹ selon la raison pour laquelle la connaissance du français ou de l'anglais était recherchée, Québec, 2023²

	Pour communiquer oralement à l'intérieur de l'organisme municipal	Pour communiquer oralement à l'extérieur de l'organisme municipal	Pour communiquer à l'écrit à l'intérieur de l'organisme municipal	Pour communiquer à l'écrit à l'extérieur de l'organisme municipal	Pour utiliser des appareils de bureau	Pour utiliser de la machinerie, des outils mécaniques ou à commande numérique
%						
Français						
Ensemble des municipalités	93,3	90,0	91,6	86,6	74,0	41,9
Emplacement de la municipalité						
Île de Montréal	100,0	100,0	x	x	x	x
Hors de l'île de Montréal	92,4	88,8	x	x	x	x
Taille de la municipalité						
5 000 à 9 999 habitant(e)s	89,6	91,7	87,5	87,5	72,9	39,6
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	91,3	x	84,8	71,7	45,6
30 000 habitant(e)s ou plus	x	84,1	x	88,1	80,1	39,7
Anglais						
Ensemble des municipalités	8,3	26,0	5,9	20,2	x	3,3
Emplacement de la municipalité						
Île de Montréal	53,2	x	30,5	66,4	x	x
Hors de l'île de Montréal	2,8	x	2,8	15,0	x	x
Taille de la municipalité						
5 000 à 9 999 habitant(e)s	8,3	27,1	8,3	22,9	x	x
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	30,4	x	19,6	x	x
30 000 habitant(e)s ou plus	x	15,9	x	15,9	x	x

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours du dernier processus d'embauche (60,4 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

En analysant les données selon l'emplacement de la municipalité, on voit que les municipalités de l'île de Montréal ont presque toujours recherché des compétences en français pour la communication orale, à l'intérieur comme à l'extérieur de leur organisation (environ 100,0 %). Lorsque l'on tient compte de la taille de la municipalité, on constate que celles comptant au moins 30 000 personnes ont recherché des compétences en français pour la communication orale à l'externe en moindre proportion que l'ensemble des municipalités (84,1 % c. 90,0 %), et qu'elles ont recherché des compétences en français pour l'utilisation des appareils de bureau en plus forte proportion que l'ensemble des municipalités (80,1 % c. 74,0 %).

Les principales raisons mentionnées par les municipalités qui ont recherché des compétences en anglais sont la communication orale et écrite à l'extérieur de l'organisation municipale (26,0 % et 20,2 % respectivement). En examinant les données selon l'emplacement de la municipalité, on voit qu'une très faible part des municipalités situées à l'extérieur de l'île de Montréal ont recherché des compétences en anglais pour la communication interne (2,8 %). De leur côté, les municipalités comptant au moins 30 000 personnes estiment dans une moindre proportion avoir besoin de compétences en anglais pour communiquer oralement à l'externe que l'ensemble des municipalités (15,9 % c. 26,0 %).

2.2.8 L'estimation, par les municipalités, du niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences linguistiques recherché

Le tableau 2.21 présente le niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences recherché selon la langue (français ou anglais) ainsi que selon l'emplacement et la taille de la municipalité. Seulement 6,0 % des municipalités interrogées ont affirmé qu'il avait été difficile ou très difficile de trouver une personne ayant le niveau de compétences recherché en français en 2023. Toutes les municipalités de l'île de Montréal ont déclaré qu'il avait été facile ou très facile de trouver des personnes ayant un niveau de compétences suffisant en français.

Les municipalités ont indiqué qu'il avait été un peu plus difficile ou très difficile de trouver des personnes ayant le niveau de compétences recherché en anglais (10,1 %). Cette proportion est plus élevée dans les municipalités de 5 000 à 9 999 personnes (25,0 %).

Tableau 2.21

Répartition des municipalités¹ selon le niveau de difficulté lié à la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences recherché, Québec, 2023

	Facile ou très facile	Difficile ou très difficile
	%	
Compétences en français ²		
Ensemble des municipalités	94,0	6,0
Emplacement de la municipalité		
Île de Montréal	100,0	0,0
Hors de l'île de Montréal	93,2	6,8
Taille de la municipalité		
5 000 à 9 999 habitant(e)s	91,3	8,7
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	x
30 000 habitant(e)s ou plus	x	x
Compétences en anglais ³		
Ensemble des municipalités	89,9	10,1
Emplacement de la municipalité		
Île de Montréal	x	x
Hors de l'île de Montréal	x	x
Taille de la municipalité		
5 000 à 9 999 habitant(e)s	75,0	25,0
10 000 à 29 999 habitant(e)s	100,0	0,0
30 000 habitant(e)s ou plus	100,0	0,0

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.
2. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les municipalités ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en français au cours du dernier processus d'embauche (58,9 % des municipalités).
3. Les parts présentées dans cette partie du tableau ont pour univers les municipalités ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en anglais au cours du dernier processus d'embauche (16,1 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

2.3 Sommaire du chapitre 2

Le bouche-à-oreille et le réseautage (55,7 %) ont été les moyens le plus largement utilisés par les établissements pour obtenir des candidatures en 2023, mais les réseaux sociaux (34,8 %), le site Web de l'entreprise (26,5 %), les candidatures spontanées (25,7 %), les sites Web d'emplois (23,8 %) et le personnel interne (23,4 %) ont aussi été largement évoqués. Le site Web de l'organisation (77,4 %), les réseaux sociaux (62,4 %) et les sites Web d'emplois (autres qu'Emploi-Québec) (46,7 %) sont des stratégies davantage utilisées par les municipalités.

En 2023, 62,5 % de tous les établissements ont exigé ou souhaité que les personnes candidates possèdent certaines compétences linguistiques ; cette proportion est un peu plus élevée que celle observée en 2018 (54,2 %). Les établissements de l'île de Montréal ont été plus nombreux en proportion à rechercher des compétences linguistiques que ceux situés hors de l'île (87,6 % c. 54,4 %), et ceux employant 50 personnes ou plus ont été plus nombreux à le faire que l'ensemble des établissements (73,3 % c. 62,5 %). Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances et celui des services à concentration moyenne de connaissances sont aussi plus susceptibles d'avoir recherché des compétences linguistiques que les établissements de l'ensemble des secteurs (respectivement 80,1 % et 72,0 % c. 62,5 %). Plus précisément, on voit qu'environ la moitié (52,6 %) des établissements ont exigé des compétences linguistiques, alors qu'environ le tiers (35,2 %) ont souhaité de telles compétences. Les municipalités ont exigé ou souhaité que les personnes candidates possèdent des compétences linguistiques particulières environ dans les mêmes proportions que les établissements (60,4 %). Par ailleurs, les municipalités de l'île de Montréal ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques en moins grande proportion que les autres municipalités. De plus, les municipalités de l'île de Montréal et les municipalités de 5 000 à 9 999 personnes se démarquent de l'ensemble des municipalités du fait qu'elles ont exigé ou souhaité en plus grande proportion des compétences linguistiques, et celles de 30 000 personnes ou plus, du fait qu'elles en ont exigé ou souhaité en moindre proportion que l'ensemble des municipalités. Comme pour les établissements, environ la moitié (55,8 %) des

municipalités ont exigé des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche, et seulement un peu plus du dixième (13,8 %) en ont souhaité.

Environ six établissements sur dix ont informé les personnes candidates des compétences linguistiques exigées ou souhaitées lors de l'affichage du poste en 2023. Les municipalités ont été plus nombreuses en proportion que les établissements à indiquer leurs attentes en matière de compétences linguistiques lors de l'affichage du poste (environ 9 sur 10).

En 2023, environ la moitié (52,1 %) des établissements ont exigé au moins la connaissance du français lors de leur dernier processus d'embauche et un peu plus du quart (26,2 %) ont exigé au moins la connaissance de l'anglais. Les établissements de l'île de Montréal ont exigé en plus grande proportion la connaissance du français (78,1 % c. 43,6 %) et celle de l'anglais (52,7 % c. 17,6 %) que les établissements d'ailleurs au Québec. Environ la moitié (54,3 %) des municipalités ont exigé au moins la connaissance du français lors du dernier processus d'embauche ; la proportion est moindre pour la connaissance de l'anglais (13,0 %).

En 2023, la part d'établissements ayant recherché (exigé ou souhaité) des compétences en français est plus grande que celle d'établissements ayant recherché des compétences en anglais (60,7 % c. 39,8 %). C'est aussi ce que l'on observait en 2018 (51,5 % c. 39,8 %). Comme en 2018, les établissements de l'île de Montréal sont plus susceptibles que les autres d'avoir recherché des compétences en français (86,1 % c. 52,4 %) ou des compétences en anglais (64,7 % c. 31,8 %). La proportion d'établissements qui ont recherché des compétences linguistiques est aussi plus grande dans les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (77,9 %) ainsi que dans ceux du secteur des services à concentration moyenne de connaissances (70,6 %) que dans les établissements de l'ensemble des secteurs. Il convient également de souligner que les établissements de l'île de Montréal sont plus nombreux en proportion à avoir recherché à la fois des compétences en français et des compétences en anglais que les établissements situés ailleurs au Québec (63,2 % c. 29,9 %). La part des municipalités qui ont recherché des compétences en français s'élève à 58,9 %, soit une part semblable à celle des établissements (60,7 %). La part des municipalités qui ont recherché des compétences

en anglais est, quant à elle, inférieure à celle des établissements (16,1 % c. 38,9 %) et elle a diminué par rapport à 2018 (23,5 %).

Presque tous les établissements qui exigeaient des compétences en français ont recherché des compétences en communication orale et en compréhension orale. De plus, une grande majorité de ces établissements ont recherché également des compétences en communication et en compréhension écrites (respectivement 83,4 % et 87,3 %). Pour ce qui est des municipalités, la quasi-totalité de celles ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques en français ont recherché des compétences en communication et en compréhension orales. Presque tous les établissements qui exigeaient des compétences en anglais ont recherché des compétences en communication et en compréhension orales, et une part un peu moins importante (environ 80 %) ont exigé des compétences en communication et en compréhension écrites dans cette langue. Dans les municipalités, les compétences en anglais ont été surtout recherchées pour la communication et la compréhension orales.

En 2023, le niveau de compétences moyen visé par les établissements exigeant des compétences en français se fixe à environ 8 points sur 10 pour les quatre types de compétences, alors qu'il est un peu plus bas pour les compétences souhaitées. Pour ces dernières, le niveau visé est plus faible dans les établissements situés sur l'île de Montréal que dans les autres établissements. Le niveau de compétences moyen recherché en anglais est plus faible que le niveau de compétences recherché en français, et ce, tant pour les compétences exigées que pour les compétences souhaitées. Il en va de même pour les municipalités, mais les écarts sont légèrement plus importants entre le niveau relatif aux compétences exigées et celui relatif aux compétences souhaitées, de même qu'entre les niveaux visés pour les compétences en français et celles en anglais. Le niveau de compétences recherché en français est plus élevé dans les municipalités que dans les établissements d'environ un point.

Les établissements qui ont recherché des compétences en français l'ont fait surtout pour améliorer la communication orale (93,3 %) et écrite (80,9 %) à l'intérieur de leur entreprise. À l'inverse, ceux qui ont recherché des compétences en anglais voulaient plutôt améliorer la communication orale (42,9 %) et écrite (35,3 %) à l'extérieur de l'entreprise. Par ailleurs, environ 9 municipalités

sur 10 ont recherché des compétences en français pour améliorer la communication orale et écrite, à l'interne comme à l'externe. Pour ce qui est des raisons expliquant la recherche de compétences en anglais par les municipalités, on remarque, comme pour les établissements, qu'elles concernent plus souvent la communication (orale ou écrite) à l'externe qu'à l'interne.

Parmi les établissements ayant recherché des personnes ayant des compétences linguistiques afin qu'elles puissent communiquer avec des interlocutrices ou des interlocuteurs externes à l'entreprise, environ 7 établissements sur 10 ont eu, au moins occasionnellement, des communications à l'externe avec des personnes basées à l'extérieur du Québec en 2023. Les établissements de l'île de Montréal ont eu plus régulièrement des communications externes écrites et orales avec des personnes basées à l'extérieur du Québec que ceux situés ailleurs au Québec (35,0 % c. 21,2 %). Pour ce qui est des communications à l'intérieur de l'entreprise avec des personnes basées à l'extérieur du Québec, on remarque qu'un peu plus de la moitié des établissements en ont effectué au moins occasionnellement.

La très grande majorité des établissements (89,7 %) et des municipalités (94,0 %) jugent qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences recherché en français. Pour ce qui est de l'anglais, on remarque que la plupart des organisations jugent aussi qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne ayant le niveau de compétences recherché, mais dans une moindre mesure (75,3 % pour les établissements et 89,9 % pour les municipalités). Enfin, les établissements situés à l'extérieur de Montréal ont été proportionnellement plus nombreux que les établissements de Montréal à déclarer que la recherche d'une personne ayant le niveau de compétences recherché en anglais était difficile ou très difficile (29,3 % c. 18,0 %).

L'évaluation des compétences linguistiques et la sélection de la candidature

Dans ce troisième chapitre, on porte notre attention sur l'évaluation des compétences linguistiques des personnes candidates ainsi que sur la sélection des candidatures. Dans un premier temps, on examine la part des établissements en quête de compétences linguistiques qui ont évalué ces compétences ainsi que les moyens utilisés pour le faire. On s'intéresse ensuite au rejet de candidatures à cause de compétences linguistiques insuffisantes, à la recherche de compétences linguistiques non nécessaires à l'accomplissement des tâches, aux primes salariales offertes aux personnes ayant les compétences linguistiques recherchées et à la représentativité des exigences linguistiques. Comme dans les chapitres précédents, on présente ensuite les données relatives aux municipalités du Québec. Cette fois encore, les résultats sont analysés selon l'emplacement de l'établissement ou de la municipalité, le secteur d'activité de l'établissement et la taille de l'établissement ou de la municipalité lorsque les données le permettent.

3.1 Les établissements

3.1.1 L'évaluation des compétences linguistiques dans les établissements

Le tableau 3.1 présente la part des établissements en quête de compétences linguistiques qui ont évalué ces compétences. Les données de 2023 montrent qu'un peu plus de la moitié (54,0 %) des établissements concernés ont évalué les compétences linguistiques des personnes ayant soumis leur candidature.

Cette part est plus élevée dans les établissements de l'île de Montréal (67,9 %) que dans ceux situés hors de l'île (46,7 %). On note également que les établissements des secteurs de la construction (37,8 %) et de la fabrication à

Tableau 3.1
Part des établissements qui ont évalué les compétences linguistiques des candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023¹

	%
Ensemble des établissements	54,0
Emplacement de l'établissement	
Île de Montréal	67,9
Hors de l'île de Montréal	46,7
Secteur d'activité de l'établissement	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	59,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	53,2
Services à concentration moyenne de connaissances	61,8
Fabrication à faible concentration de connaissances	26,1
Services à faible concentration de connaissances	52,8
Construction	37,8
Taille de l'établissement	
5 à 24 employé(e)s	54,1
25 à 49 employé(e)s	51,0
50 employé(e)s ou plus	56,4

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche (62,5 % des établissements).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

faible concentration de connaissances (26,1 %) évaluent les compétences linguistiques en moindre proportion que ceux de l'ensemble des secteurs (54,0 %). Enfin, la taille de l'établissement semble avoir peu d'incidence sur la décision d'évaluer ou non les compétences linguistiques des personnes candidates.

Le tableau 3.2 montre les proportions d'établissements qui ont utilisé divers moyens pour évaluer les compétences linguistiques des personnes ayant soumis leur candidature. Plus d'une réponse pouvait être donnée.

On constate que parmi les établissements ayant évalué les compétences linguistiques, plus de la moitié ont utilisé deux des stratégies : poser des questions dans la langue dont la connaissance est exigée (68,4 %) et analyser la

qualité linguistique du curriculum vitæ (CV) ou de la lettre de présentation (56,6 %). Ce dernier moyen a d'ailleurs été plus largement utilisé par les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (70,5 %) que par ceux de l'ensemble des secteurs. De plus, les établissements situés sur l'île de Montréal sont plus nombreux en proportion que ceux situés hors de l'île à avoir posé des questions dans la langue dont la connaissance est exigée (75,4 % c. 63,4 %). Enfin, les établissements ont indiqué avoir procédé plus souvent à un examen oral plutôt qu'à un examen écrit (18,5 % c. 6,2 %), et 12,3 % ont déclaré avoir également utilisé d'autres moyens pour évaluer les compétences linguistiques.

Tableau 3.2

Part des établissements selon le moyen utilisé pour évaluer les compétences linguistiques des candidat(e)s, Québec, 2023¹

	Analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation	Aucun examen, mais questions posées dans la langue dont la connaissance est exigée	Examen oral	Examen écrit	Autres moyens
	%				
Ensemble des établissements	56,6	68,4	18,5	6,2*	12,3
Emplacement de l'établissement					
Île de Montréal	56,7	75,4	15,0	6,3*	10,8
Hors de l'île de Montréal	56,5	63,4	21,1*	6,1**	13,4*
Secteur d'activité de l'établissement					
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	70,5	65,3	19,1*	12,4*	8,1**
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	53,2	77,4	16,8*	4,0**	10,1*
Services à concentration moyenne de connaissances	59,1	67,6	16,3*	6,8**	19,1*
Fabrication à faible concentration de connaissances	42,4*	74,5	9,0**	x	6,2**
Services à faible concentration de connaissances	54,2	67,3	21,2*	5,2**	10,9*
Construction	40,4*	76,7	8,2**	x	6,4**
Taille de l'établissement					
5 à 24 employé(e)s	57,3	67,7	19,0	4,7**	11,8*
25 à 49 employé(e)s	50,7	65,4	19,6*	8,5**	14,2*
50 employé(e)s ou plus	59,4	74,3	15,5*	9,8*	12,5*

x Donnée confidentielle.

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

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,8 % des établissements).

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

3.1.2 Le rejet de candidatures par les établissements à cause d'un niveau de compétences linguistiques insuffisant

Le tableau 3.3 met en évidence la part des établissements qui ont rejeté au moins une candidature lors du dernier processus d'embauche parce que la personne n'avait pas un niveau de compétences suffisant en français ou en anglais. En 2023, les établissements qui ont évalué les compétences linguistiques des personnes candidates ont été plus nombreux en proportion à rejeter des candidatures en raison d'un manque de compétences en français (46,2 %) qu'en raison d'un manque de compétences en anglais (22,7 %).

Les établissements de l'île de Montréal ont été plus nombreux en proportion que les établissements d'ailleurs au Québec à rejeter des candidatures en raison de compétences insuffisantes en français (54,5 % c. 40,2 %) et en anglais (31,8 % c. 16,1 %). On ne note aucune différence statistiquement significative lorsque l'on croise les données avec le secteur d'activité ou avec la taille de l'établissement.

Tableau 3.3

Part des établissements qui ont rejeté au moins une candidature parce que le (la) candidat(e) n'avait pas un niveau de compétences linguistiques suffisant, Québec, 2023¹

	Manque de compétences en français	Manque de compétences en anglais
	%	
Ensemble des établissements	46,2	22,7
Emplacement de l'établissement		
Île de Montréal	54,5	31,8
Hors de l'île de Montréal	40,2	16,1 *
Secteur d'activité de l'établissement		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	47,2	25,8
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	39,0	30,3
Services à concentration moyenne de connaissances	44,0	26,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	30,8 *	16,6 **
Services à faible concentration de connaissances	50,1	19,7 *
Construction	32,9 *	14,8 **
Taille de l'établissement		
5 à 24 employé(e)s	45,8	23,6
25 à 49 employé(e)s	48,0	21,9 *
50 employé(e)s ou plus	46,6	20,2

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

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,8 % des établissements).

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

3.1.3 Les exigences linguistiques non nécessaires à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir dans les établissements

Le tableau 3.4 présente la part des établissements qui ont exigé ou souhaité la connaissance d'une langue même si cette compétence n'était pas indispensable à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir. Parmi les établissements qui ont évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, 49,7 % des établissements ont exigé la connaissance du français ou indiqué qu'il s'agissait d'un atout même si cette compétence n'était pas indispensable pour effectuer les tâches en lien avec le poste à pourvoir. La proportion est moins élevée en ce qui a trait à la connaissance de l'anglais (30,0 %).

La proportion d'établissements ayant recherché des personnes candidates possédant des compétences en français non essentielles à la réalisation des tâches s'élève à 36,7 % dans les établissements de 50 personnes ou plus, ce qui est inférieur à la valeur observée pour l'ensemble des établissements (49,7 %). Aucune différence statistiquement significative n'est notée lorsque l'on examine les données selon l'emplacement de l'établissement ou le secteur d'activité.

Tableau 3.4

Part des établissements qui ont exigé ou souhaité la connaissance d'une langue même si cette compétence n'était pas indispensable à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir, Québec, 2023¹

	Connaissance du français	Connaissance de l'anglais
	%	
Ensemble des établissements	49,7	30,0
Emplacement de l'établissement		
Île de Montréal	50,9	35,4
Hors de l'île de Montréal	48,9	26,0
Secteur d'activité de l'établissement		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	42,9	36,2
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	40,4	32,6
Services à concentration moyenne de connaissances	43,5	27,1
Fabrication à faible concentration de connaissances	36,6*	27,6*
Services à faible concentration de connaissances	55,5	29,5
Construction	62,3	30,7*
Taille de l'établissement		
5 à 24 employé(e)s	53,7	33,3
25 à 49 employé(e)s	46,5	23,6*
50 employé(e)s ou plus	36,7	22,5

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,8 % des établissements).

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

3.1.4 L'absence de prime salariale pour les personnes ayant les compétences linguistiques recherchées par les établissements

Le tableau 3.5 présente la part des établissements n'offrant pas de prime salariale aux personnes possédant les compétences linguistiques recherchées. Les résultats montrent que presque tous les établissements qui ont évalué les compétences linguistiques des personnes candidates lors du dernier processus d'embauche n'ont pas offert de prime en 2023 (96,4 %). L'analyse selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement ne montre aucun écart significatif sur le plan statistique.

Tableau 3.5

Part des établissements qui n'offrent pas de prime salariale aux personnes ayant les compétences linguistiques recherchées, Québec, 2023¹

	%
Ensemble des établissements	96,4
Emplacement de l'établissement	
Île de Montréal	97,1
Hors de l'île de Montréal	95,9
Secteur d'activité de l'établissement	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	98,5
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	97,0
Services à concentration moyenne de connaissances	94,0
Fabrication à faible concentration de connaissances	100,0
Services à faible concentration de connaissances	96,7
Construction	100,0
Taille de l'établissement	
5 à 24 employé(e)s	95,5
25 à 49 employé(e)s	x
50 employé(e)s ou plus	x

x Donnée confidentielle.

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,8 % des établissements).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

3.1.5 La représentativité des exigences linguistiques du dernier poste pourvu dans les établissements

Le tableau 3.6 présente la part d'établissements ayant affirmé que les compétences linguistiques recherchées pour le dernier poste pourvu étaient représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein de l'établissement. En 2023, près des trois quarts des établissements (73,8 %) ont indiqué que les compétences linguistiques recherchées pour le dernier poste pourvu correspondaient bien à celles demandées pour les autres postes.

Tableau 3.6

Part des établissements qui considèrent que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées lors du dernier processus d'embauche sont représentatives de celles demandées pour les autres postes dans l'organisation, Québec, 2023

	%
Ensemble des établissements	73,8
Emplacement de l'établissement	
Île de Montréal	79,4
Hors de l'île de Montréal	71,9
Secteur d'activité de l'établissement	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	84,4
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	68,7
Services à concentration moyenne de connaissances	78,1
Fabrication à faible concentration de connaissances	58,3
Services à faible concentration de connaissances	75,4
Construction	63,2
Taille de l'établissement	
5 à 24 employé(e)s	72,8
25 à 49 employé(e)s	76,3
50 employé(e)s ou plus	76,1

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

Les établissements de l'île de Montréal (79,4 %) sont un peu plus nombreux en proportion que ceux situés hors de l'île (71,9 %) à avoir indiqué que les exigences linguistiques relatives au dernier poste pourvu étaient représentatives des exigences relatives aux autres postes dans l'établissement.

Du côté des secteurs d'activité, les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (84,4 %) mentionnent que leurs exigences sont représentatives en plus grande proportion que ceux de l'ensemble des secteurs (73,8 %). À l'inverse, les établissements des secteurs de la construction (63,2 %) et de la fabrication à faible concentration de connaissances (58,3 %) le mentionnent en moins grande proportion.

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

3.2 Les municipalités

3.2.1 L'évaluation des compétences linguistiques dans les municipalités

Le tableau 3.7 présente la part des municipalités qui ont évalué les compétences linguistiques recherchées au cours du dernier processus d'embauche.

Comme pour les établissements, un peu plus de la moitié (53,8 %) des municipalités ayant recherché des compétences linguistiques ont affirmé avoir évalué les compétences des personnes candidates en 2023. L'analyse selon l'emplacement de la municipalité montre que cette part est plus élevée dans les municipalités de l'île de Montréal que dans les municipalités hors de l'île (76,1 % c. 51,0 %). Cette situation contraste avec celle observée en

2018, puisque la part des municipalités qui évaluaient les compétences linguistiques était d'un peu moins de 70 %, et ce, tant sur l'île de Montréal qu'ailleurs au Québec.

Les données montrent aussi que plus une municipalité est de grande taille, plus elle est portée à évaluer les compétences linguistiques des personnes candidates. En effet, la part des municipalités qui évaluent ces compétences est de 37,5 % pour celles de 5 000 à 9 999 personnes, de 58,7 % pour celles de 10 000 à 29 999 personnes et de 76,6 % pour celles de 30 000 personnes ou plus.

Tableau 3.7
Part des municipalités¹ qui ont évalué les compétences linguistiques des candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche, Québec, 2023²

	%
Ensemble des municipalités	53,8
Emplacement de la municipalité	
Île de Montréal	76,1
Hors de l'île de Montréal	51,0
Taille de la municipalité	
5 000 à 9 999 habitant(e)s	37,5
10 000 à 29 999 habitant(e)s	58,7
30 000 habitant(e)s ou plus	76,6

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.
2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant exigé ou souhaité des compétences linguistiques lors du dernier processus d'embauche (60,4 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

Le tableau 3.8 montre les proportions de municipalités qui ont évalué les compétences linguistiques selon le moyen utilisé pour le faire. Plus d'une réponse pouvait être donnée.

On remarque que le moyen le plus couramment utilisé par les municipalités en 2023 a été l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (61,8 %). Les municipalités indiquent aussi qu'elles ont évalué les compétences des personnes candidates dans une langue en leur posant des questions dans cette langue lors de l'entrevue (44,0 %) ou en leur faisant passer un examen écrit (42,7 %). Cette dernière proportion est nettement plus élevée que celle observée pour les établissements (6,2 %). L'examen oral (10,2 %) et d'autres moyens (14,7 %) sont aussi parfois utilisés pour évaluer les compétences linguistiques.

Les municipalités de l'île de Montréal sont moins nombreuses en proportion que les autres à avoir analysé la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (49,8 % c. 63,9 %).

De plus, si on examine les données selon la taille de la municipalité, on voit que plus une municipalité est peuplée, moins elle est susceptible d'analyser la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation. En effet, la part des municipalités qui ont fait cette analyse se fixe à 72,2 % dans les municipalités comptant de 5 000 à 9 999 personnes, elle descend à 62,1 % dans celles comptant de 10 000 à 29 999 personnes et elle diminue à 52,0 % dans celles comptant au moins 30 000 personnes. Les municipalités de 5 000 à 9 999 personnes (44,4 %) et de 10 000 à 29 999 personnes (51,7 %) ont posé en plus grande proportion des questions dans la langue évaluée lors de l'entrevue que celles de 30 000 personnes ou plus (33,1 %). En revanche, les municipalités de 30 000 personnes ou plus ont davantage utilisé l'examen écrit que l'ensemble des municipalités (52,7 % c. 42,7 %).

Tableau 3.8

Part des municipalités¹ selon le moyen utilisé pour évaluer les compétences linguistiques des candidat(e)s, Québec, 2023²

	Analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation	Aucun examen, mais questions posées dans la langue dont la connaissance est exigée	Examen oral	Examen écrit	Autres moyens
	%				
Ensemble des municipalités	61,8	44,0	10,2	42,7	14,7
Emplacement de la municipalité					
Île de Montréal	49,8	x	x	x	0,0
Hors de l'île de Montréal	63,9	x	x	x	17,3
Taille de la municipalité					
5 000 à 9 999 habitant(e)s	72,2	44,4	x	38,9	x
10 000 à 29 999 habitant(e)s	62,1	51,7	13,8	37,9	x
30 000 habitant(e)s ou plus	52,0	33,1	x	52,7	23,6

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,0 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

3.2.2 Le rejet de candidatures par les municipalités à cause d'un niveau de compétences linguistiques insuffisant

Le tableau 3.9 présente la part des municipalités qui ont rejeté au moins une candidature lors du dernier processus d'embauche parce que la personne n'avait pas des compétences suffisantes en français ou en anglais. En 2023, les municipalités du Québec ayant évalué ces compétences ont rejeté en plus grande proportion des candidatures en raison d'un manque de compétences en français (25,2 %) qu'en raison d'un manque de compétences en anglais (6,1 %). La même chose a été constatée pour les établissements.

Aucune différence significative n'est observée selon l'emplacement de la municipalité, mais les municipalités de taille moyenne (10 000 à 29 999 personnes) présentent une proportion plus faible de candidatures rejetées à cause d'un manque de compétences en français que l'ensemble des municipalités (10,3 % c. 25,2 %).

Tableau 3.9

Part des municipalités¹ qui ont rejeté au moins une candidature parce que le (la) candidat(e) n'avait pas un niveau de compétences linguistiques suffisant, Québec, 2023²

	Manque de compétences en français	Manque de compétences en anglais
	%	
Ensemble des municipalités	25,2	6,1
Emplacement de la municipalité		
Île de Montréal	30,4	x
Hors de l'île de Montréal	24,3	x
Taille de la municipalité		
5 000 à 9 999 habitant(e)s	38,9	16,7
10 000 à 29 999 habitant(e)s	10,3	x
30 000 habitant(e)s ou plus	33,1	x

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.
2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,0 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

3.2.3 Les exigences linguistiques non nécessaires à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir dans les municipalités

Le tableau 3.10 présente la part des municipalités ayant exigé ou souhaité la connaissance du français ou de l'anglais même si ces compétences n'étaient pas nécessaires à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir. On y apprend que 26,7 % des municipalités qui ont évalué les compétences linguistiques des personnes candidates lors du dernier processus d'embauche ont recherché des compétences en français ou en anglais alors qu'elles n'étaient pas indispensables.

L'analyse selon l'emplacement de la municipalité révèle que les municipalités de l'île de Montréal n'ont pas recherché de compétences linguistiques non essentielles à la réalisation des tâches. Par ailleurs, l'analyse selon la taille montre que les municipalités de 5 000 à 9 999 personnes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir recherché des compétences linguistiques non essentielles (44,4 %) que celles de 10 000 à 29 999 personnes (20,7 %) et celles de 30 000 personnes ou plus (18,9 %).

Tableau 3.10

Part des municipalités¹ qui ont exigé ou souhaité la connaissance du français ou de l'anglais même si cette compétence n'était pas indispensable à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir, Québec, 2023²

	%
Ensemble des municipalités	26,7
Emplacement de la municipalité	
Île de Montréal	0,0
Hors de l'île de Montréal	31,4
Taille de la municipalité	
5 000 à 9 999 habitant(e)s	44,4
10 000 à 29 999 habitant(e)s	20,7
30 000 habitant(e)s ou plus	18,9

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.
2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,0 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

3.2.4 L'absence de prime salariale pour les personnes ayant les compétences linguistiques recherchées par les municipalités

Le tableau 3.11 indique la part des municipalités n'offrant pas de prime salariale lorsqu'une compétence linguistique est recherchée et qu'elle est évaluée. Les résultats montrent qu'aucune municipalité n'offre une telle prime.

Tableau 3.11

Part des municipalités¹ qui n'offrent pas de prime salariale aux personnes ayant les compétences linguistiques recherchées, Québec, 2023²

	%
Ensemble des municipalités	100,0

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.
2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidat(e)s lors du dernier processus d'embauche (34,0 % des municipalités).

Note : L'estimation présentée a un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

3.2.5 La représentativité des exigences linguistiques du dernier poste pourvu dans les municipalités

Le tableau 3.12 met en évidence la part des municipalités qui ont affirmé que les compétences linguistiques recherchées pour le dernier poste pourvu étaient représentatives de celles demandées pour les autres postes au sein de l'organisation. En 2023, un peu plus des trois quarts (80,1 %) des municipalités ont déclaré que les exigences linguistiques pour le dernier poste pourvu étaient représentatives des exigences pour les autres postes dans l'organisation. L'analyse selon la taille de la municipalité montre que les compétences recherchées sont généralement plus représentatives dans celles de taille moyenne (de 10 000 à 29 999 personnes) que dans l'ensemble des municipalités (87,9 % c. 80,1 %). On ne constate pas d'écart significatif selon l'emplacement de la municipalité.

Tableau 3.12

Part des municipalités¹ qui considèrent que les compétences linguistiques exigées ou souhaitées lors du dernier processus d'embauche sont représentatives de celles demandées pour les autres postes dans l'organisation, Québec, 2023

	%
Ensemble des municipalités	80,1
Emplacement de la municipalité	
Île de Montréal	77,8
Hors de l'île de Montréal	80,5
Taille de la municipalité	
5 000 à 9 999 habitant(e)s	75,0
10 000 à 29 999 habitant(e)s	87,9
30 000 habitant(e)s ou plus	76,6

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

3.3 Sommaire du chapitre 3

En résumé, dans le chapitre 3, on examine comment les compétences linguistiques sont évaluées et comment les candidatures sont sélectionnées par les établissements et les municipalités du Québec. Au total, un peu plus de la moitié (54,0 %) des établissements ayant recherché des compétences linguistiques ont évalué ces compétences chez les personnes ayant soumis leur candidature, et cette part est plus élevée pour les établissements situés sur l'île de Montréal que pour ceux situés hors de l'île en 2023 (67,9 % c. 46,7 %). Comme pour les établissements, un peu plus de la moitié (53,8 %) des municipalités du Québec ont affirmé avoir évalué les compétences des personnes candidates au cours du dernier processus d'embauche. Cette part est plus élevée dans les municipalités de l'île de Montréal que dans les municipalités hors de l'île (76,1 % c. 51,0 %). Cette situation diffère de celle observée en 2018, puisque la part des municipalités qui évaluaient les compétences linguistiques était d'un peu moins de 70 %, et ce, tant sur l'île de Montréal qu'ailleurs au Québec. Enfin, plus les municipalités sont peuplées, plus elles sont portées à évaluer les compétences linguistiques des personnes candidates : la proportion de municipalités ayant évalué ces compétences est de 37,5 % pour celles de 5 000 à 9 999 personnes, de 58,7 % pour celles de 10 000 à 29 999 personnes et de 76,6 % pour celles de 30 000 personnes ou plus.

Deux stratégies ont été utilisées par plus de la moitié des établissements pour évaluer les compétences linguistiques en 2023 : poser des questions dans la langue exigée (68,4 %) et analyser la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (56,6 %). Certains établissements ont fait passer des examens pour évaluer les compétences linguistiques des personnes candidates ; les examens oraux ont été utilisés en plus grande proportion que les examens écrits (18,5 % c. 6,2 %). Le moyen le plus utilisé par les municipalités en 2023 a été l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (61,8 %). Les municipalités ont aussi indiqué qu'elles avaient évalué les compétences des personnes candidates dans une langue en leur posant des questions dans cette langue lors de l'entrevue (44,0 %) ou en leur faisant passer un examen écrit (42,7 %), alors que les établissements ont peu utilisé l'examen écrit.

On remarque que parmi les établissements ayant évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, près de la moitié (46,2 %) ont déclaré avoir rejeté au moins une candidature à cause d'un manque de compétences en français, alors qu'environ un cinquième (22,7 %) ont affirmé l'avoir fait en raison d'un manque de compétences en anglais. Les établissements ont donc rejeté des candidatures à cause d'un manque de compétences en français en plus grande proportion que pour un manque de compétences en anglais. De plus, les établissements de l'île de Montréal ont rejeté des candidatures en raison de compétences insuffisantes en français (54,5 % c. 40,2 %) et en anglais (31,8 % c. 16,1 %) dans une plus grande proportion que les établissements d'ailleurs au Québec. Les municipalités ont rejeté des candidatures à cause d'un manque de compétences linguistiques en moindre proportion que les établissements. En effet, seule une municipalité sur quatre a indiqué avoir rejeté une candidature en raison d'un manque de compétences en français et moins d'une sur dix a indiqué l'avoir fait en raison d'un manque de compétences en anglais.

Environ la moitié des établissements, parmi ceux ayant évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, ont indiqué avoir exigé ou souhaité la connaissance du français même si cette compétence n'était pas nécessaire à l'accomplissement des tâches liées au poste à pourvoir. Parmi les municipalités ayant évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, environ le quart ont indiqué avoir recherché la connaissance du français ou de l'anglais sans que ces compétences soient nécessaires à la réalisation des tâches.

Parmi les établissements qui ont évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, moins d'un établissement sur vingt a déclaré avoir offert une prime salariale aux personnes ayant les compétences linguistiques recherchées en 2023. Aucune municipalité n'a offert de prime salariale au personnel ayant les compétences linguistiques recherchées.

Enfin, environ les trois quarts des établissements (73,8 %) et des municipalités (80,1 %) ont mentionné que les compétences linguistiques recherchées pour le dernier poste pourvu étaient représentatives de celles demandées pour l'ensemble des postes pourvus.

L'intérêt pour les personnes bilingues et la formation linguistique

Dans le quatrième et dernier chapitre, on traite de l'intérêt des établissements et des municipalités pour les personnes bilingues (français et anglais) de même que des besoins et de l'offre en matière de formation linguistique. On précise également dans quelles langues les établissements et les municipalités offrent ces formations ainsi que les compétences linguistiques que ceux-ci souhaitent améliorer. Comme dans les chapitres précédents, les résultats sont d'abord présentés pour les établissements, puis pour les municipalités du Québec. Les résultats sont ventilés selon l'emplacement de l'établissement ou de la municipalité, le secteur d'activité de l'établissement et la taille de l'établissement ou de la municipalité lorsque cela est possible.

4.1 Les établissements

4.1.1 L'intérêt des établissements pour les personnes bilingues

Le tableau 4.1 montre la répartition des établissements selon la fréquence à laquelle ils retiennent, à compétences égales, une personne bilingue (français et anglais) plutôt qu'une personne qui ne l'est pas pour occuper un poste. Un peu plus du cinquième des établissements (21,9 %) retiennent toujours une personne bilingue pour occuper un poste et environ la moitié (47,7 %) des établissements retiennent parfois une personne bilingue. Enfin, 30,4 % des établissements ont indiqué qu'à compétences égales, une personne bilingue n'a jamais plus de chances qu'une personne qui ne l'est pas d'être retenue pour un poste. La réponse « parfois » demeure généralement la plus répandue, même lorsque l'on analyse les résultats selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Tableau 4.1

Répartition des établissements selon la fréquence à laquelle ils retiennent, à compétences égales, une personne bilingue¹ plutôt qu'une personne qui ne l'est pas pour occuper un poste, Québec, 2023

	Toujours	Parfois	Jamais
	%		
Ensemble des établissements	21,9	47,7	30,4
Emplacement de l'établissement			
Île de Montréal	38,5	47,5	14,0
Hors de l'île de Montréal	16,5	47,8	35,7
Secteur d'activité de l'établissement			
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	33,3	50,9	15,8
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	17,8	53,8	28,4
Services à concentration moyenne de connaissances	28,9	48,2	22,9
Fabrication à faible concentration de connaissances	16,4	37,3	46,3
Services à faible concentration de connaissances	21,3	49,8	28,9
Construction	9,6*	38,0	52,4
Taille de l'établissement			
5 à 24 employé(e)s	23,8	46,0	30,2
25 à 49 employé(e)s	18,8	48,6	32,7
50 employé(e)s ou plus	15,4	55,8	28,9

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

1. Français et anglais.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Les établissements de l'île de Montréal (38,5 %) sont proportionnellement plus nombreux à toujours retenir les personnes bilingues que ceux de l'extérieur de Montréal (16,5 %). Ils sont aussi moins nombreux en proportion à avoir indiqué que le fait d'être bilingue ne constitue jamais un avantage (14,0 % c. 35,7 %).

Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (33,3 %) de même que ceux du secteur des services à concentration moyenne de connaissances (28,9 %) sont les secteurs les plus susceptibles de toujours préférer, à compétences

égales, les personnes bilingues. D'un autre côté, les établissements des secteurs de la construction et de la fabrication à faible concentration de connaissances ont déclaré en plus grande proportion ne jamais avoir de préférence pour les personnes bilingues (52,4 % et 46,3 % respectivement).

Quant à la taille de l'établissement, on constate que les établissements employant de 5 à 24 personnes sont proportionnellement plus nombreux à toujours préférer embaucher une personne bilingue (23,8 %) que les établissements de 50 personnes ou plus (15,4 %).

4.1.2 Les activités de formation offertes par les établissements pour améliorer les compétences linguistiques du personnel

Le tableau 4.2 montre la part des établissements qui mettent en place des activités de formation pour aider leur personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. En 2023, 19,1% des établissements ont proposé de telles formations. Les établissements de l'île de Montréal (25,9 %) ont été proportionnellement plus nombreux à offrir de la formation à leur personnel que ceux hors Montréal (17,0 %).

Les établissements de trois secteurs d'activité ont été particulièrement nombreux en proportion à offrir des activités de formation pour aider leur personnel à acquérir

de meilleures compétences linguistiques : ceux de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (33,2 %), ceux de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (31,7 %), et ceux des services à concentration moyenne de connaissances (28,9 %). Les secteurs où ces formations ont été les moins courantes sont ceux des services à faible concentration de connaissances (13,1 %) et de la construction (8,4 %).

Enfin, on constate que plus un établissement compte de personnel, plus il est susceptible d'offrir des activités de formation. En effet, la part d'établissements qui en offrent s'élève à 14,8 % dans les établissements de 5 à 24 personnes, à 21,5 % dans ceux de 25 à 49 personnes et à 39,6 % dans ceux de 50 personnes et plus.

Tableau 4.2

Part des établissements qui ont mis en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, Québec, 2023

	%
Ensemble des établissements	19,1
Emplacement de l'établissement	
Île de Montréal	25,9
Hors de l'île de Montréal	17,0
Secteur d'activité de l'établissement	
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	31,7
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	33,2
Services à concentration moyenne de connaissances	28,9
Fabrication à faible concentration de connaissances	18,7
Services à faible concentration de connaissances	13,1
Construction	8,4*
Taille de l'établissement	
5 à 24 employé(e)s	14,8
25 à 49 employé(e)s	21,5
50 employé(e)s ou plus	39,6

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

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

Le tableau 4.3 montre, pour les établissements offrant de la formation afin d'améliorer les compétences linguistiques du personnel, quelles langues sont visées par les activités de formation. Il convient de souligner qu'un établissement peut offrir des formations en français et en anglais. On constate que les activités de formation visant à améliorer le français (71,4 %) sont plus répandues que celles visant à améliorer l'anglais (59,4 %). La situation s'est donc inversée par rapport à 2018, puisque l'on offrait alors plus d'activités de formation en anglais (74,9 %) qu'en français (57,4 %).

Les établissements de l'île de Montréal ont offert des activités de formation en français en plus grande proportion que les établissements hors de l'île (82,2 % c. 66,2 %). On n'observe toutefois pas de différence significative entre

les établissements de différentes tailles ni entre chacun des secteurs d'activité et l'ensemble. Sauf exception, l'analyse selon l'emplacement, la taille et le secteur d'activité de l'établissement ne révèle pas non plus de différence statistiquement significative du côté de la formation offerte en anglais. Seuls les établissements du secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances ont offert de la formation en anglais dans une proportion moindre que ceux de l'ensemble des secteurs (33,0 % c. 59,4 %).

Enfin, 6,9 % des établissements ont offert des activités de formation dans une langue autre que l'anglais ou le français (donnée non publiée).

Tableau 4.3

Part des établissements selon la langue visée par les activités de formation destinées à aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, Québec, 2023¹

	Français	Anglais
	%	
Ensemble des établissements	71,4	59,4
Emplacement de l'établissement		
Île de Montréal	82,2	55,7
Hors de l'île de Montréal	66,2	61,2
Secteur d'activité de l'établissement		
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	75,1	63,9
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	72,3	65,9
Services à concentration moyenne de connaissances	63,5	72,7
Fabrication à faible concentration de connaissances	81,6	33,0*
Services à faible concentration de connaissances	78,0	42,8*
Construction	55,3*	80,7
Taille de l'établissement		
5 à 24 employé(e)s	66,2	57,8
25 à 49 employé(e)s	79,7	55,2*
50 employé(e)s ou plus	76,8	65,2

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

1. Ce tableau a pour univers les établissements ayant mentionné qu'ils offraient des activités de formation pour améliorer les compétences linguistiques de leurs employé(e)s (19,3 % des établissements).

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

4.1.3 Les besoins en formation des établissements pour améliorer les compétences linguistiques du personnel

Le tableau 4.4 décrit les besoins en formation des établissements pour améliorer les compétences linguistiques du personnel en français et en anglais selon l'emplacement, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

En 2023, environ le quart des établissements ont mentionné la nécessité d'améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite, la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques ainsi que les compétences à l'oral et à l'écrit en français. Les établissements de l'île de Montréal estiment en plus grande proportion avoir besoin de formation pour améliorer les compétences à l'oral et à l'écrit en français (37,3 % et 35,2 % respectivement) que les établissements d'ailleurs au Québec (25,2 % et 27,9 % respectivement).

Les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances ont davantage besoin de formation pour améliorer le niveau de français à l'écrit que ceux de l'ensemble des secteurs (41,5 % c. 29,7 %). Enfin, les établissements employant 50 personnes ou plus ont déclaré en plus grande proportion avoir besoin de formation en français pour améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite ainsi que les compétences à l'oral et à l'écrit que l'ensemble des établissements.

Pour ce qui est des besoins de formation en anglais, près du tiers (31,0 %) des établissements ont déclaré avoir besoin de formation pour améliorer les compétences à l'oral dans cette langue. De plus, environ le cinquième des établissements estiment avoir besoin de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite et des outils technologiques ainsi que les compétences à l'écrit. Les établissements de l'île de Montréal ont affirmé en plus grande proportion avoir besoin de formation pour améliorer les compétences à l'écrit en anglais que les établissements d'ailleurs au Québec (27,8 % c. 20,8 %). Les établissements du secteur de la fabrication à faible concentration de connaissances ont déclaré en moindre proportion avoir des besoins pour tous les types de formation en anglais. Enfin, les établissements employant 50 personnes ou plus ont, en proportion, davantage besoin de formation pour améliorer les compétences à l'écrit en anglais que l'ensemble des établissements (30,0 % c. 22,5 %).

Au total, 40,7 % de tous les établissements ont affirmé ne pas avoir besoin de formation, que ce soit en anglais ou en français. Les établissements de l'île de Montréal sont un peu moins nombreux, en proportion, à ne pas avoir besoin de formation en langues (35,1 %). C'est également le cas pour les établissements employant 50 personnes ou plus (28,9 %). Pour ce qui est des secteurs d'activité, les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances ont indiqué en moindre proportion ne pas avoir besoin de formation en langues (32,1 %), tandis que les établissements du secteur de la construction estiment ne pas en avoir besoin dans environ la moitié des cas (50,1 %).

Tableau 4.4

Part des établissements qui ont des besoins de formation en matière de compétences linguistiques selon le type de besoin, Québec, 2023

	Améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite	Améliorer la compréhension et l'utilisation des outils technologiques	Améliorer les compétences à l'oral	Améliorer les compétences à l'écrit	Aucun besoin de formation
	%				
Français					
Ensemble des établissements	24,7	26,1	28,2	29,7	40,7
Emplacement de l'établissement					
Île de Montréal	28,8	26,3	37,3	35,2	35,1
Hors de l'île de Montréal	23,4	26,0	25,2	27,9	42,5
Secteur d'activité de l'établissement					
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	26,1	23,1	28,7	41,5	32,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	31,5	23,2	33,6	26,2	37,3
Services à concentration moyenne de connaissances	26,0	23,4	24,9	30,8	37,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	24,5	24,9	30,7	24,6	38,9
Services à faible concentration de connaissances	23,4	28,7	29,7	29,1	41,9
Construction	22,8	25,2	23,2	25,9	50,1
Taille de l'établissement					
5 à 24 employé(e)s	22,4	26,0	25,5	27,5	42,9
25 à 49 employé(e)s	27,8	25,2	29,6	32,6	40,8
50 employé(e)s ou plus	33,5	27,4	40,8	38,0	28,9
Anglais					
Ensemble des établissements	21,5	17,4	31,0	22,5	40,7
Emplacement de l'établissement					
Île de Montréal	24,5	21,3	34,2	27,8	35,1
Hors de l'île de Montréal	20,5	16,1	29,9	20,8	42,5
Secteur d'activité de l'établissement					
Fabrication et services à forte concentration de connaissances	24,8	18,5	36,4	33,6	32,1
Fabrication à concentration moyenne de connaissances	26,9	19,8	38,1	32,6	37,3
Services à concentration moyenne de connaissances	27,4	16,9	35,2	27,7	37,5
Fabrication à faible concentration de connaissances	13,6	10,8*	17,8	14,7	38,9
Services à faible concentration de connaissances	19,2	18,2	30,5	18,7	41,9
Construction	18,2	16,0	23,4	17,6	50,1
Taille de l'établissement					
5 à 24 employé(e)s	20,9	16,9	30,4	21,5	42,9
25 à 49 employé(e)s	20,0	17,1	27,9	20,9	40,8
50 employé(e)s ou plus	26,3	20,6	37,6	30,0	28,9

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

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

4.2 Les municipalités

4.2.1 L'intérêt des municipalités pour les personnes bilingues

Le tableau 4.5 présente la répartition des municipalités du Québec selon la fréquence à laquelle elles préfèrent retenir, à compétences égales, une personne bilingue (français et anglais) plutôt qu'une personne qui ne l'est pas pour occuper un poste. En 2023, seulement 5,6 % des municipalités ont indiqué toujours retenir une personne bilingue. Cette situation contraste avec celle observée dans les établissements, où cette proportion dépasse 20 %. À l'inverse, plus de la moitié des municipalités (53,4 %) n'ont jamais de préférence particulière pour les personnes bilingues. Par ailleurs, la proportion des municipalités qui adoptent une position plus nuancée en indiquant avoir parfois une préférence pour une personne bilingue est d'un peu plus de 40 %.

En examinant les données selon l'emplacement de la municipalité, on remarque que les municipalités de l'île de Montréal sont proportionnellement plus nombreuses que celles hors de l'île à toujours avoir une préférence pour les personnes bilingues (14,1 % c. 4,2 %).

Tableau 4.5

Répartition des municipalités¹ selon la fréquence à laquelle elles retiennent, à compétences égales, une personne bilingue² plutôt qu'une personne qui ne l'est pas pour occuper un poste, Québec, 2023

	Toujours	Parfois	Jamais
	%		
Ensemble des municipalités	5,6	41,0	53,4
Emplacement de la municipalité			
Île de Montréal	14,1	50,8	35,2
Hors de l'île de Montréal	4,2	39,3	56,5
Taille de la municipalité			
5 000 à 9 999 habitant(e)s	9,7	34,7	55,6
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	x	48,6
30 000 habitant(e)s ou plus	x	x	56,9

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Français et anglais.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Quant à la taille de la municipalité, on voit que celles ayant une population de 10 000 à 29 999 personnes sont proportionnellement un peu moins nombreuses à avoir déclaré que le bilinguisme ne constitue jamais un avantage décisif (48,6 %) que celles de 5 000 à 9 999 personnes ou de 30 000 personnes ou plus (un peu plus de 55 % dans les deux cas).

4.2.2 Les activités de formation offertes par les municipalités pour améliorer les compétences linguistiques du personnel

Le tableau 4.6 montre la part des municipalités qui mettent en place des activités de formation contribuant à l'amélioration des compétences linguistiques. En 2023, un peu moins du tiers des municipalités (30,8 %) ont mis en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques. En comparaison, c'est environ 19,1 % des établissements qui ont offert des activités de formation visant l'amélioration de ces compétences. Les municipalités de l'île de Montréal (36,2 %) ont été proportionnellement plus nombreuses à offrir de la formation à leur personnel que les municipalités hors Montréal (29,8 %).

Tableau 4.6

Part des municipalités¹ qui ont mis en place des activités de formation pour aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, Québec, 2023

	%
Ensemble des municipalités	30,8
Emplacement de la municipalité	
Île de Montréal	36,2
Hors de l'île de Montréal	29,8
Taille de la municipalité	
5 000 à 9 999 habitant(e)s	25,0
10 000 à 29 999 habitant(e)s	29,6
30 000 habitant(e)s ou plus	40,6

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.

Comme pour les établissements, plus les municipalités sont populeuses, plus elles sont portées à offrir des activités de formation. En effet, la proportion de municipalités qui ont offert des activités de ce genre est de 25,0 % pour celles de 5 000 à 9 999 personnes, de 29,6 % pour celles de 10 000 à 29 999 personnes et de 40,6 % pour celles de 30 000 personnes ou plus.

Le tableau 4.7 indique la part des municipalités du Québec qui ont offert de la formation afin d'améliorer les compétences linguistiques de leur personnel. Une municipalité peut avoir offert des formations en français et en anglais.

On y remarque que les activités de formation visant à améliorer le français (86,9 %) sont plus fréquentes que celles visant à améliorer l'anglais (29,6 %). La part des municipalités qui ont offert de la formation en français est semblable à celle observée en 2018, mais la proportion de celles qui ont donné de la formation en anglais est moins élevée que celle notée en 2018 (42,5 %). De plus, on constate que les municipalités du Québec sont proportionnellement plus nombreuses à offrir des formations en français que les établissements (71,4 %), mais qu'elles ont offert, en proportion, environ deux fois moins de formation en anglais que ces derniers (59,4 %).

En examinant les données selon l'emplacement de la municipalité, on remarque que les municipalités de l'île de Montréal ont offert davantage de formation en anglais que les municipalités d'ailleurs au Québec (58,4 % c. 23,7 %). De plus, si on observe les données en fonction de la taille de la municipalité, on remarque que celles comptant de 5 000 à 9 999 personnes ont proposé en plus grande proportion de la formation en anglais (38,9 %) que celles de 10 000 à 29 999 personnes (22,7 %) et de 30 000 personnes ou plus (28,5 %).

Tableau 4.7

Part des municipalités¹ selon la langue visée par les activités de formation destinées à aider le personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, Québec, 2023²

	Français	Anglais
	%	
Ensemble des municipalités	86,9	29,6
Emplacement de la municipalité		
Île de Montréal	x	58,4
Hors de l'île de Montréal	x	23,7
Taille de la municipalité		
5 000 à 9 999 habitant(e)s	77,8	38,9
10 000 à 29 999 habitant(e)s	x	22,7
30 000 habitant(e)s ou plus	x	28,5

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

2. Ce tableau a pour univers les municipalités ayant mentionné qu'elles offraient des activités de formation pour améliorer les compétences linguistiques de leurs employé(e)s (30,8 % des municipalités).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023.*

4.2.3 Les besoins en formation des municipalités pour améliorer les compétences linguistiques du personnel

Le tableau 4.8 indique les besoins en formation du personnel des municipalités en ce qui a trait aux compétences linguistiques. Les municipalités ont surtout indiqué avoir besoin de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques en français (32,3 %) ainsi que les compétences à l'écrit dans cette langue (48,8 %). Ces proportions sont plus élevées pour les municipalités de l'île de Montréal. En effet, 39,1 % des municipalités ont déclaré avoir besoin de formation pour améliorer la compréhension ainsi que l'utilisation d'outils technologiques en français, et 62,9 % ont affirmé avoir besoin de formation pour améliorer les compétences à l'écrit dans cette langue. Les municipalités de 30 000 personnes ou plus ont déclaré avoir, en proportion, davantage besoin de formation en français que les municipalités de plus petite taille, et ce, pour tous les types de formation en français.

Les municipalités estiment avoir moins besoin de formation en anglais qu'en français, sauf pour ce qui est de la formation servant à améliorer les compétences à l'oral (12,6 % c. 13,7 %). Cette proportion est d'ailleurs plus élevée pour les municipalités de l'île de Montréal que pour les municipalités hors de l'île (18,3 % c. 11,7 %). On constate peu de différence lorsque l'on tient compte de la taille de la municipalité.

En 2023, 34,1 % des municipalités ont affirmé ne pas avoir besoin de formation, que ce soit en anglais ou en français. Cette part est légèrement inférieure à celle observée dans les établissements (40,7 %). Les municipalités de l'île de Montréal sont un peu moins nombreuses en proportion à ne pas avoir besoin de formation en langues (29,6 %) que l'ensemble des municipalités. Cela est également le cas pour les municipalités de 30 000 personnes ou plus (29,4 %).

Tableau 4.8

Part des municipalités¹ qui ont des besoins de formation en matière de compétences linguistiques selon le type de besoin, Québec, 2023

	Améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite	Améliorer la compréhension et l'utilisation des outils technologiques	Améliorer les compétences à l'oral	Améliorer les compétences à l'écrit	Aucun besoin de formation
	%				
Français					
Ensemble des municipalités	17,8	32,3	13,7	48,8	34,1
Emplacement de la municipalité					
Île de Montréal	22,5	39,1	18,4	62,9	29,6
Hors de l'île de Montréal	17,0	31,1	12,9	46,4	34,9
Taille de la municipalité					
5 000 à 9 999 habitant(e)s	13,9	26,4	11,1	45,8	38,9
10 000 à 29 999 habitant(e)s	13,4	25,8	12,1	44,6	32,5
30 000 habitant(e)s ou plus	29,4	49,7	19,7	59,1	29,4
Anglais					
Ensemble des municipalités	8,1	5,6	12,6	9,0	34,1
Emplacement de la municipalité					
Île de Montréal	x	x	18,3	x	29,6
Hors de l'île de Montréal	x	x	11,7	x	34,9
Taille de la municipalité					
5 000 à 9 999 habitant(e)s	8,3	4,2	11,1	6,9	38,9
10 000 à 29 999 habitant(e)s	8,1	6,7	13,4	12,1	32,5
30 000 habitant(e)s ou plus	7,8	5,9	13,7	7,8	29,4

x Donnée confidentielle.

1. Le terme *municipalité* inclut les arrondissements de la Ville de Montréal.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023*.

4.3 Sommaire du chapitre 4

En somme, ce chapitre montre notamment qu'à compétences égales, un peu plus du cinquième des établissements (21,9 %) préfèrent toujours retenir une personne bilingue plutôt qu'une personne qui ne l'est pas pour un poste. Cette proportion est plus élevée pour les établissements de l'île de Montréal (38,5 %) que pour ceux de l'extérieur de Montréal (16,5 %). Elle est également plus forte dans les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (33,3 %) que dans ceux des autres secteurs. La situation est bien différente du côté des municipalités, puisque 5,6 % d'entre elles ont déclaré toujours retenir des personnes bilingues, que le poste à pourvoir nécessite ou non des compétences linguistiques particulières. Comme les établissements de l'île de Montréal, les municipalités de l'île sont proportionnellement plus nombreuses que celles d'ailleurs au Québec à toujours avoir une préférence pour les personnes bilingues (14,1 % c. 4,2 %).

En 2023, environ un établissement sur cinq (19,1 %) a mis en place des activités de formation pour aider son personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques, et cette proportion est particulièrement élevée dans les établissements de l'île de Montréal (25,9 %) et dans les secteurs de la fabrication à concentration moyenne de connaissances (33,2 %), de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (31,7 %) et des services à concentration moyenne de connaissances (28,9 %). On constate également que plus un établissement est de grande taille, plus il est porté à offrir des activités de formation. En effet, la part d'établissements qui ont offert de la formation est de 14,8 % chez ceux de 5 à 24 personnes, de 21,5 % chez ceux de 25 à 49 personnes et de 39,6 % chez ceux de 50 personnes ou plus. La part d'organisations qui mettent en place des activités de formation pour aider leur personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques est donc plus élevée dans les municipalités (30,8 %) que dans les établissements. À l'instar des établissements de l'île de Montréal, les municipalités de l'île (36,2 %) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir offert des formations linguistiques à leur personnel que les municipalités d'ailleurs au Québec (29,8 %), et plus une municipalité est peuplée, plus elle est portée à offrir ce genre de formation. En effet, la part de municipalités qui offrent ce type de formation est de

25,0 % chez celles de 5 000 à 9 999 personnes, de 29,6 % chez celles de 10 000 à 29 999 personnes et de 40,6 % chez celles de 30 000 personnes ou plus.

Chez les établissements qui ont offert de la formation pour aider leur personnel à améliorer leurs compétences linguistiques, on remarque que les activités de formation visant à améliorer le français (71,4 %) sont plus répandues que celles visant à améliorer l'anglais (59,4 %). La situation a donc changé par rapport à 2018, puisque l'on offrait alors plus d'activités de formation en anglais (74,9 %) qu'en français (57,4 %). Les établissements de l'île de Montréal ont offert à peu près autant d'activités de formation en anglais que les établissements hors de l'île (environ 60 %), mais ils ont offert de la formation en français en plus grande proportion (82,2 % c. 66,2 %). Du côté des municipalités qui offrent des formations, celles visant à améliorer le français (86,9 %) ont été bien plus fréquentes que celles visant à améliorer l'anglais (29,6 %). Les municipalités ont donc offert proportionnellement plus de formations en français que les établissements, mais, en contrepartie, elles ont proposé environ deux fois moins de formations en anglais. Enfin, les municipalités de l'île de Montréal ont offert davantage de formations en anglais que celles situées ailleurs au Québec (58,4 % c. 23,7 %).

Environ le quart des établissements ont mentionné avoir des besoins de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite, la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques ainsi que les compétences à l'oral et à l'écrit en français. Les établissements de l'île de Montréal estiment d'ailleurs en plus grande proportion avoir des besoins de formation pour améliorer les compétences à l'oral et à l'écrit en français (37,3 % et 35,2 % respectivement) que les établissements d'ailleurs au Québec (25,2 % et 27,9 % respectivement). Pour ce qui est des besoins de formation en anglais, près du tiers (31,0 %) des établissements ont déclaré avoir besoin de formation pour améliorer les compétences à l'oral dans cette langue. L'ensemble des municipalités ont surtout indiqué avoir besoin de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques en français (32,3 %) ainsi que les compétences à l'écrit dans cette langue (48,8 %). Enfin, les municipalités de 30 000 personnes ou plus ont, en proportion, davantage besoin de formation en français que les municipalités moins peuplées, et ce, pour tous les types de formation.

Conclusion

Ce rapport à propos de *l'Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023* apporte un éclairage sur la recherche, par les employeurs, de compétences linguistiques chez les personnes candidates pour le dernier poste pourvu. Il y est aussi question de l'évaluation de ces compétences et de la prise en compte par l'employeur des connaissances linguistiques des personnes lors des processus d'embauche, de promotion ou de mutation. En 2023, on compte environ 200 arrondissements et municipalités de plus de 5 000 personnes au Québec et un peu moins de 84 000 établissements employant 5 personnes ou plus.

Environ 62,5 % de tous les établissements ont recherché (exigé ou souhaité) certaines compétences linguistiques chez les personnes candidates pour un poste à pouvoir en 2023, et cette proportion est plus élevée qu'elle ne l'était en 2018 (54,2 %). Les établissements de l'île de Montréal ont été plus nombreux, en proportion, à rechercher des compétences linguistiques que ceux situés hors de l'île (87,6 % c. 54,4 %), et ceux employant 50 personnes ou plus ont été plus nombreux en proportion à le faire (73,3 %) que l'ensemble des établissements. Les établissements des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances ainsi que des services à concentration moyenne de connaissances sont aussi plus susceptibles de rechercher des compétences linguistiques que ceux de l'ensemble des secteurs (respectivement 80,1 % et 72,0 %). Les municipalités ont exigé ou souhaité que les personnes candidates possèdent des compétences linguistiques particulières dans la même mesure environ que les établissements (60,4 %). Par ailleurs, les municipalités de l'île de Montréal ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques dans une moindre proportion que les municipalités hors Montréal (45,3 % c. 63,0 %).

Environ la moitié (52,1 %) des établissements ont exigé des compétences en français, tandis qu'un peu plus du quart (26,2 %) ont exigé des compétences en anglais. Il a également été noté que les établissements de l'île de Montréal sont plus susceptibles d'avoir exigé des compétences linguistiques en français que les établissements hors de l'île. Il en va de même pour les compétences en anglais. On remarque aussi que les établissements

des secteurs de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances ainsi que des services à concentration moyenne de connaissances ont exigé la connaissance du français en plus grande proportion que ceux de l'ensemble des secteurs. Pour ce qui est des compétences linguistiques souhaitées sans être exigées, moins d'un établissement sur dix a souhaité la connaissance du français, alors qu'une part un peu plus élevée a souhaité la connaissance de l'anglais (13,6 %).

En 2023, les compétences en français ont été davantage recherchées (exigées ou souhaitées) par les établissements que celles en anglais (60,7 % c. 39,8 %) ; c'est aussi ce que l'on observait en 2018 (51,5 % c. 39,8 %). Comme c'était le cas en 2018, les établissements de l'île de Montréal sont plus susceptibles que les autres d'avoir recherché des compétences en français (86,1 % c. 52,4 %) ou des compétences en anglais (64,7 % c. 31,8 %). La proportion d'établissements qui ont recherché des compétences en français est aussi plus importante dans le secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (77,9 %) et dans celui des services à concentration moyenne de connaissances (70,6 %) que dans ceux de l'ensemble des secteurs. Il convient également de souligner que les établissements de l'île de Montréal ont été nettement plus nombreux que les autres à rechercher à la fois des compétences en français et des compétences en anglais (63,2 % c. 29,9 %). La part des municipalités qui ont recherché des compétences en français est semblable à celle des établissements (58,9 % c. 60,7 %), alors que la part des municipalités qui ont recherché des compétences en anglais est inférieure à celle des établissements (16,1 % c. 38,9 %) ; elle a aussi diminué par rapport à 2018 (23,5 %).

Presque tous les établissements qui exigeaient des compétences en français ont recherché des compétences en communication orale et en compréhension orale. Ils ont également recherché des compétences en communication (83,4 %) et en compréhension écrites (87,3 %). La presque totalité des établissements qui exigeaient des compétences en anglais ont recherché des compétences en communication et en compréhension orales, et une part considérable (environ 80 %) ont exigé des compétences en communication et en compréhension

écrites dans cette langue. Dans les municipalités, les compétences en anglais ont été principalement recherchées pour la communication et la compréhension orales.

Le niveau de compétences moyen visé par les établissements exigeant des compétences linguistiques en français se fixe à environ 8 points sur 10 pour les quatre types de compétences en 2023. Le niveau de compétences moyen recherché en anglais est inférieur d'environ un point au niveau de compétences recherché en français, et ce, pour les quatre types de compétences. Il en va de même pour les municipalités, et le niveau de compétences exigé pour les compétences en français est plus élevé d'environ un point dans les municipalités que dans les établissements.

Les établissements qui ont recherché des compétences en français l'ont généralement fait pour faciliter la communication orale (93,3 %) et écrite (80,9 %) à l'intérieur de leur entreprise. À l'inverse, ceux qui étaient à la recherche de compétences en anglais voulaient plutôt faciliter la communication orale (42,9 %) et écrite (35,3 %) à l'extérieur de l'entreprise. Comme les établissements, les municipalités ont recherché des compétences en anglais en plus grande proportion pour la communication (orale ou écrite) à l'externe. Par ailleurs, environ 9 municipalités sur 10 ont recherché des compétences en français pour favoriser la communication orale et écrite à l'intérieur de l'organisation municipale, mais aussi à l'externe.

Parmi les établissements et les municipalités ayant exigé ou souhaité des compétences en français, la très grande majorité estime qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne possédant le niveau de compétences recherché (respectivement 89,7 % et 94,0 %). Pour ce qui est des compétences en anglais, on remarque que la majorité des municipalités (89,9 %) jugent aussi qu'il a été facile ou très facile de trouver une personne avec les compétences linguistiques recherchées. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les établissements (75,3 %).

Les données indiquent qu'au total, un peu plus de la moitié des établissements et des municipalités ayant recherché des compétences linguistiques ont évalué ces compétences chez les personnes ayant soumis leur candidature. Cette part est plus élevée pour les établissements et les municipalités de l'île de Montréal (plus ou moins 70 %) que pour ceux de l'extérieur de l'île. Aussi,

plus les municipalités sont peuplées, plus elles sont portées à évaluer les compétences linguistiques des personnes candidates (environ 37,5 % pour les municipalités de la plus petite taille c. 76,6 % pour les municipalités de 30 000 personnes ou plus).

Deux moyens d'évaluation ont été utilisés par plus de la moitié des établissements pour évaluer les compétences linguistiques : poser des questions dans la langue dont la connaissance est recherchée (68,4 %) et analyser la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (56,6 %). Le moyen le plus largement utilisé par les municipalités a été l'analyse de la qualité linguistique du CV ou de la lettre de présentation (61,8 %). Les municipalités ont aussi indiqué qu'elles évaluent souvent les compétences des personnes candidates dans une langue en posant des questions dans cette langue lors de l'entrevue (44,0 %) ou en faisant passer un examen écrit (42,7 %), alors que les établissements utilisent rarement l'examen écrit.

Parmi les établissements ayant recherché des compétences linguistiques et évalué celles-ci chez les candidates et candidats, près de la moitié (46,2 %) ont mentionné avoir rejeté au moins une candidature à cause d'un manque de compétences en français, alors qu'environ un cinquième (22,7 %) ont affirmé l'avoir fait à cause d'un manque de compétences en anglais. Les établissements ont donc rejeté en plus grande proportion des candidatures en raison d'un manque de compétences en français qu'ils ne l'ont fait en raison d'un manque de compétences en anglais. De plus, les établissements de l'île de Montréal ont rejeté en plus grande proportion des candidatures en raison de compétences insuffisantes en français (54,5 % c. 40,2 %) et en anglais (31,8 % c. 16,1 %) que les établissements d'ailleurs au Québec. Les municipalités ont rejeté des candidatures en raison d'un manque de compétences linguistiques en moindre proportion que les établissements. En effet, parmi les municipalités ayant évalué les compétences linguistiques des personnes candidates, seule une sur quatre a indiqué avoir rejeté une candidature à cause d'un manque de compétences en français, et moins d'une sur dix l'a fait à cause d'un manque de compétences en anglais.

Moins d'une municipalité sur dix (5,6 %) préfère « toujours », à compétences égales, retenir la personne bilingue plutôt que la personne qui ne l'est pas pour occuper un poste, que ce poste nécessite ou non des compétences linguistiques particulières. Cette pratique

est plus courante dans les établissements, puisque 21,9 % des établissements ont toujours préféré choisir des personnes bilingues en 2023. Cette proportion est plus élevée pour les établissements de l'île de Montréal (38,5 %) que pour ceux situés à l'extérieur de Montréal (16,5 %), et elle est également plus forte dans les établissements du secteur de la fabrication et des services à forte concentration de connaissances (33,3 %) que dans ceux de l'ensemble des secteurs. De plus, comme pour les établissements de l'île de Montréal, les municipalités de l'île sont proportionnellement plus nombreuses que celles d'ailleurs au Québec à toujours avoir une préférence pour les personnes bilingues (14,1 % c. 4,2 %).

En 2023, 30,8 % des municipalités ont mis en place des activités de formation pour aider leur personnel à acquérir de meilleures compétences linguistiques ; cette part est plus élevée que celle observée chez les établissements (19,1 %). Les données révèlent aussi que dans les établissements comme dans les municipalités, la proportion d'organisations ayant offert des formations linguistiques est plus élevée sur l'île de Montréal qu'ailleurs au Québec. Aussi, plus une organisation est de grande taille, plus elle est portée à offrir ce type de formation.

Dans les établissements offrant de la formation pour améliorer les compétences linguistiques de leur personnel, les activités de formation visant à améliorer le français (71,4 %) sont plus répandues que celles visant à améliorer l'anglais (59,4 %). La situation a donc changé depuis 2018, puisque l'on offrait alors plus de formation en anglais (74,9 %) qu'en français (57,4 %). Les établissements de l'île de Montréal ont offert des activités de

formation en anglais dans une proportion semblable aux établissements de l'extérieur de l'île (environ 60 %), mais ils ont offert de la formation en français dans une proportion plus élevée (82,2 % c. 66,2 %). La proportion de municipalités ayant offert des activités de formation visant à améliorer le français (86,9 %) est beaucoup plus grande que la proportion de municipalités ayant offert des activités visant à améliorer l'anglais (29,6 %). Cela signifie qu'elles ont offert proportionnellement plus de formation en français, mais moins de formation en anglais que les établissements. Les municipalités de l'île de Montréal ont aussi offert de la formation en anglais dans une proportion plus élevée que les municipalités situées ailleurs au Québec (58,4 % c. 23,7 %).

Pour conclure, environ le quart des établissements ont reconnu qu'il est nécessaire d'améliorer la compréhension et l'utilisation de l'information écrite, la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques ainsi que les compétences à l'oral et à l'écrit en français. Les établissements de l'île de Montréal sont d'ailleurs plus nombreux en proportion que les autres à avoir déclaré qu'ils avaient besoin de formation pour améliorer les compétences à l'oral et à l'écrit en français de leur personnel (37,3 % et 35,2 % respectivement c. 25,2 % et 27,9 % respectivement). En ce qui concerne les besoins de formation en anglais, près du tiers (31,0 %) des établissements ont déclaré avoir besoin de formation pour améliorer les compétences à l'oral de leur personnel dans cette langue. L'ensemble des municipalités ont surtout indiqué avoir besoin de formation pour améliorer la compréhension et l'utilisation d'outils technologiques en français (32,3 %) ainsi que les compétences à l'écrit dans cette langue (48,8 %).

Population de l'Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023

La population visée par le volet *établissements* de l'Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023 est constituée des établissements situés au Québec, employant 5 personnes et plus et appartenant à toutes les industries du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2022, sauf les suivantes :

- SCIAN 22 Services publics
- SCIAN 53111 Bailleurs d'immeubles résidentiels et de logements
- SCIAN 53112 Bailleurs d'immeubles non résidentiels (sauf les mini-entrepôts)
- SCIAN 53119 Bailleurs d'autres biens immobiliers
- SCIAN 533 Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur)
- SCIAN 551113 Sociétés de portefeuille
- SCIAN 62 Soins de santé et assistance sociale
- SCIAN 8131 Organismes religieux
- SCIAN 8132 Fondations et organismes de charité
- SCIAN 8133 Organismes d'action sociale
- SCIAN 8134 Organisations civiques et sociales
- SCIAN 81391 Associations de gens d'affaires
- SCIAN 81394 Organisations politiques
- SCIAN 91 Administrations publiques

Dans les tableaux de résultats, les établissements sont regroupés en six secteurs industriels de la façon suivante. Les secteurs dont le nom est accompagné d'une étoile sont exclus de la population visée par l'enquête.

Fabrication et services à forte concentration de connaissances :

- SCIAN 3254 Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments
- SCIAN 334 Fabrication de produits informatiques et électroniques
- SCIAN 3364 Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces
- SCIAN 54 Services professionnels, scientifiques et techniques

Fabrication à concentration moyenne de connaissances :

- SCIAN 21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
- SCIAN 311 Fabrication d'aliments
- SCIAN 312 Fabrication de boissons et de produits du tabac
- SCIAN 313 Usines de textiles
- SCIAN 314 Usines de produits textiles
- SCIAN 322 Fabrication du papier
- SCIAN 323 Impression et activités connexes de soutien
- SCIAN 324 Fabrication de produits du pétrole et du charbon
- SCIAN 325 Fabrication de produits chimiques
 - sauf SCIAN 3254 Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments
- SCIAN 326 Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
- SCIAN 327 Fabrication de produits minéraux non métalliques
- SCIAN 331 Première transformation des métaux
- SCIAN 332 Fabrication de produits métalliques
- SCIAN 333 Fabrication de machines
- SCIAN 335 Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
- SCIAN 336 Fabrication de matériel de transport
 - sauf SCIAN 3364 Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces
- SCIAN 339 Activités diverses de fabrication

Services à concentration moyenne de connaissances :

- SCIAN 41 Commerce de gros
- SCIAN 51 Industrie de l'information et industrie culturelle
- SCIAN 52 Finance et assurances
- SCIAN 53 Services immobiliers et services de location et de location à bail
 - sauf SCIAN 53111 Bailleurs d'immeubles résidentiels et de logements*
 - sauf SCIAN 53112 Bailleurs d'immeubles non résidentiels (sauf les mini-entrepôts)*
 - sauf SCIAN 53119 Bailleurs d'autres biens immobiliers*
 - sauf SCIAN 533 Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur)*
- SCIAN 55 Gestion de sociétés et d'entreprises
 - sauf SCIAN 551113 Sociétés de portefeuille*
- SCIAN 56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement
- SCIAN 61 Services d'enseignement
- SCIAN 71 Arts, spectacles et loisirs

Fabrication à faible concentration de connaissances :

- SCIAN 11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- SCIAN 315 Fabrication de vêtements
- SCIAN 316 Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
- SCIAN 321 Fabrication de produits en bois
- SCIAN 337 Fabrication de meubles et de produits connexes

Services à faible concentration de connaissances :

- SCIAN 44-45 Commerce de détail
- SCIAN 48-49 Transport et entreposage
- SCIAN 72 Services d'hébergement et de restauration
- SCIAN 81 Autres services (sauf les administrations publiques)
 - sauf SCIAN 8131 Organismes religieux*
 - sauf SCIAN 8132 Fondations et organismes de charité*
 - sauf SCIAN 8133 Organismes d'action sociale*
 - sauf SCIAN 8134 Organisations civiques et sociales*
 - sauf SCIAN 81391 Associations de gens d'affaires*
 - sauf SCIAN 81394 Organisations politiques*

Construction

- SCIAN 23 Construction

La population visée par le volet *municipalités* de l'enquête est constituée de toutes les municipalités québécoises de 5 000 personnes ou plus et, en ce qui concerne la Ville de Montréal, de chacun des arrondissements de cette municipalité. Pour ce volet, plusieurs sources de données ont été nécessaires pour la création de la base de sondage. En effet, l'Institut a utilisé deux fichiers du site Internet Données Québec⁷ afin de dresser une liste de 189 municipalités et des 19 arrondissements de la Ville de Montréal.

7. [Données Québec – Données ouvertes du Québec \(donneesquebec.ca\)](https://donneesquebec.ca).

« Une organisation
statistique performante
au service d'une société
québécoise en évolution »