

RAPPORT D'ENQUÊTE QUANTITATIF - RÉSUMÉ

Embauche et attitudes

Réalisé pour la



par

AXIOME | MARKETING

grâce au soutien de



Le 11 novembre 2009

Utilisation des résultats

Toute diffusion totale ou partielle des résultats de cette enquête ne peut être faite sans qu'elle ne soit accompagnée d'une mention expresse du nom de l'auteur de l'enquête, Axiome marketing, de son commanditaire, la COCQ-SIDA, du nombre de répondants et de sa marge d'erreur.

Pour plus d'information

Pour plus d'information, ou pour obtenir la version complète du rapport d'enquête, veuillez communiquer avec René Légaré à la COCQ-SIDA au 514-844-2477 (poste 30) ou à rene.legare@cocqsida.com.

Note

La réalisation de cette enquête a été rendue possible grâce au soutien financier sans condition de Bristol Myers Squibb Canada.

Méthodologie

Objectifs stratégiques de l'enquête

Sonder les décideurs d'entreprises afin :

- d'obtenir leur opinion sur leur approche en matière d'embauche de nouveau personnel;
- de préciser comment s'effectue leur gestion de l'assurance collective;
- de vérifier leur niveau de connaissances générales à propos du VIH/SIDA;
- de connaître leurs attitudes à l'égard de la maladie et des personnes qui en sont porteuses.

Déroulement de l'enquête

La présente étude effectuée par Axiome marketing a été réalisée au moyen d'un questionnaire Web acheminé à des dirigeants d'entreprises québécoises. Le questionnaire a été conçu par Axiome marketing, en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida (COCQ-SIDA).

Dans le cadre de notre enquête, 111 questionnaires ont été complétés. Les sondages basés sur un échantillonnage aléatoire ayant 111 répondants obtiennent habituellement une marge d'erreur maximale de $\pm 9,3\%$, et ce, 19 fois sur 20. Une fois sur 20, la marge d'erreur est supérieure à celle mentionnée précédemment.

Suivant les normes (Section A, paragraphe 3) de l'American Association for Public Opinion Research (AAPOR), il est important de mentionner que ce sondage n'étant pas basé sur un échantillon aléatoire, les lois des probabilités ne s'appliquent pas. Néanmoins, la diversité des répondants comme observée dans la section profil des répondants nous porte à croire que l'enquête permet de brosser un portrait représentatif des gens d'affaires. De plus, même si des biais de non-réponse peuvent être induits par la nature électronique et l'autosélection des répondants, la littérature¹ nous indique qu'habituellement les répondants intéressés et motivés par des enjeux sont ceux qui répondent le plus aux sondages et leurs réponses sont plus pertinentes.

Les données n'ont pas été pondérées et aucun ajustement n'a eu lieu.

¹ ALTHAUS, Scott L., « Collective Preferences in Demographic Politics : Opinion Surveys and the Will of the People », Cambridge University Press, Cambridge, 2003, 369 pgs.

Faits saillants

1. 58% des répondants ont affirmé que le fait d'apprendre qu'un/une candidat(e) souffre d'une maladie chronique ou épisode influencerait leur décision de l'embaucher ou non.
2. Plus du tiers des répondants (35,9%) croient qu'ils auraient une réaction que nous qualifions de négative (déception, colère, sentiment de trahison, etc.) s'ils apprenaient qu'un/une employé(e) vivant avec le VIH/sida n'avait pas dévoilé son statut sérologique dans un questionnaire d'embauche comportant une question à cet effet.

Voici des exemples de réponses à cet effet :

- « Cette information doit être révélée. [Il y aurait] une perte de confiance envers l'employé. »
- « Très embêtée !!! Je me renseignerais certainement sur les recours que nous avons! »
- « Fausse déclaration à l'embauche – lien de confiance très ébranlé. »
- « Quelle que soit la maladie, le fait de cacher de l'information donne une très mauvaise impression sur le candidat et de toute façon les assurances vont exiger cette information. »
- « Pour ma part cela reviendrait à une fausse déclaration, ce qui serait inadmissible dans le cadre du travail à effectuer dans ma direction. »

De plus, les réponses suivantes sont représentatives d'un phénomène fortement répandu. En effet, malgré le fait qu'elle vive régulièrement de la discrimination et de la stigmatisation, on exige de la personne vivant avec le VIH qu'elle dévoile son statut sérologique.

- « Je ne sais pas. Cela m'indiquerait probablement son degré d'intégrité. Toutefois, c'est sa vie privée et, si cela ne nuit pas à ses tâches, il peut quand même très bien fonctionner »
- « Si cette personne est sérieuse et raisonnable, elle le dira même si personne ne le demande. Et si elle le fait, par le fait même, elle doit être responsable d'elle et de son environnement. »
- « Indifférent puisque je ne poserais pas de question spécifique de cette nature. L'important pour moi, c'est la confiance et l'intégrité, donc je m'attends à ce que le candidat soit honnête. »
- « Je comprendrais sa réaction et sa peur étant donné les préjugés fréquents face au VIH/sida, mais je m'interrogerais à savoir, s'il a menti à cette question a-t-il également menti à d'autres questions ».

Ces réponses indiquent qu'une personne vivant avec le VIH qui ne dévoile pas son statut risque d'être perçue comme étant malhonnête. Ainsi, l'entière intégrité d'une personne est remise en question pour avoir tût une information qui nuirait à son employabilité tout en étant non pertinente vis-à-vis de l'emploi, mais que les employeurs considèrent devoir obtenir.

3. Le coût des cotisations préoccupe les répondants qui travaillent au sein d'une entreprise où les employé(e)s peuvent bénéficier d'assurances collectives. 73% d'entre eux affirment être à l'affût des hausses qui peuvent survenir. Le tiers des répondants dit avoir vécu une situation où l'état de santé d'un employé(e) a fait augmenter de façon considérable les primes de l'assurance collective.

- 4.** Trois répondants sur cinq (60%) affirment être occasionnellement ou régulièrement informés par leur assureur des raisons justifiant une hausse des cotisations à l'assurance collective. 45% affirment être au courant de certaines réclamations faites par des employé(e)s et 24% indiquent qu'ils connaissent l'identité des personnes prenant des médicaments au sein de leur équipe.
- 5.** 77% des répondants ont affirmé qu'ils chercheraient à connaître les raisons justifiant une hausse des cotisations qui surviendrait à la suite de l'embauche d'un/une nouvel(le) employé(e).
- 6.** 32% des répondants ont affirmé être plutôt mal à l'aise (28%) ou mal à l'aise (4%) avec le VIH/sida et les personnes qui en sont atteintes. Un pourcentage semblable (32%) de répondants dit ne pas croire être en mesure de faire la distinction entre le VIH et le sida.
- 7.** Si c'était possible, 38% des répondants éviteraient d'embaucher une personne vivant avec le VIH. Parmi les motifs les plus fréquemment évoqués, on retrouve la crainte de l'absentéisme (37,7%), le fait qu'ils préféreraient embaucher une personne non atteinte du VIH (18,8%) et la peur ou le malaise face à la maladie (18,8%).
- 8.** Très majoritairement (93%), les répondants sont d'avis, qu'en dépit de sa maladie, une personne vivant avec le VIH peut très bien mener une carrière professionnelle « normale » et aspirer à un poste de direction. Tous ceux ayant répondu le contraire (7%) expliquent leur réponse par l'existence de préjugés entourant la maladie et les personnes qui en sont atteintes.