



PERT TABLE RONDE
PROVINCIALE
SUR L'EMPLOI

**Cartographie des aides à l'emploi
pour les communautés racialisées
et immigrantes d'expression
anglaise du Québec**

À propos de PERT

Fondée en 2020, la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT) est une initiative provinciale multipartite à but non lucratif visant à relever les défis en matière d'emploi et d'employabilité auxquels sont confrontées les communautés d'expression anglaise du Québec. PERT repose sur deux piliers principaux : l'engagement et la recherche. Il s'engage avec son réseau de plus de 60 parties prenantes à identifier les problèmes d'emploi les plus urgents auxquels sont confrontés les Québécois d'expression anglaise. PERT étudie également ces questions afin d'élaborer des solutions fondées sur des données probantes qui peuvent être présentées et mises en œuvre par l'intermédiaire de ses parties prenantes, qui comprennent le secteur communautaire, le gouvernement, les établissements d'enseignement, les employeurs et les fournisseurs de services d'emplois.

Coordonnées

1001 Rue Lenoir Suite B-338
Montréal, QC H4C 2Z6

Telephone (toll-free): 1-855-773-7885

Email: info@pertquebec.ca

Auteurs

Morgan Gagnon, Chercheuse en politique

Sta Kuzviwanza, Directrice de la politique et de la recherche

Les contributeurs

Nicholas Salter, Directeur général

Chad Walcott, Directeur de la communication et de l'engagement

Maria De Las Salas, Spécialiste en communications et engagement

Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada 

Date de publication : juillet 2023

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de la Table ronde provinciale sur l'emploi. Elles ne prétendent pas refléter les vues du gouvernement du Canada.

Table des matières

Table des matières	3
Résumé	4
Introduction	8
Méthodologie	11
Portrait démographique et portrait de la population active	14
Immigrants dont la première langue officielle parlée est l'anglais	15
Aperçu démographique	15
Aperçu de la population active	18
Minorités visibles dont la première langue officielle parlée est l'anglais	23
Aperçu démographique	23
Aperçu de la population active	25
Revenu	31
Peuples autochtones dont la première langue officielle parlée est l'anglais,	33
Aperçu démographique	33
Aperçu de la population active	35
Inventaire des programmes et services	39
Types d'aide à l'emploi	39
Nombre d'aides à l'emploi	40
Étude de cas : Pijunnaqunga	41
Étude de cas : Programme d'intégration des minorités visibles	41
Étude de cas : Projet de jumelage des talents de la ville de Québec	42
Répartition géographique des aides à l'emploi	43
Clientèle cible	46
Besoins et lacunes en matière d'aide à l'emploi	47
Manque de soutien global pour les clients vulnérables	47
Accès à des services d'emplois en anglais	49
Stress, santé mentale et épuisement professionnel du personnel	50
Financement	51
Responsabilité des décideurs politiques à l'égard des communautés	52
Conclusion et prochaines étapes	53
Références	56
Annexe A	59
Annexe B	64

Résumé

L'emploi est de plus en plus devenu une question prioritaire pour les communautés d'expression anglaise du Québec, qui continuent d'être confrontées à des taux de chômage plus élevés et à des revenus plus faibles que la majorité francophone. Les données sur la population active concernant les immigrants d'expression anglaise et les personnes racialisées indiquent que ces groupes ont tendance à éprouver des difficultés encore plus grandes sur le marché du travail. Étant à la fois minorités linguistiques et immigrants et/ou personnes racialisées, elles naviguent sur un marché du travail francophone tout en faisant face à des défis tels que la discrimination et le manque de ressources.

Dans ce contexte, les aides à l'emploi, telles que les ateliers d'employabilité, l'aide à la recherche d'emploi et l'accompagnement professionnel, jouent un rôle important dans la lutte contre les obstacles au marché du travail. Pour les immigrants d'expression anglaise et les personnes racialisées, les aides à l'emploi qui reconnaissent leurs expériences uniques et leur position sur le marché du travail peuvent avoir un impact positif sur leurs résultats sur le marché du travail.¹

Cette recherche vise à mieux comprendre la situation des immigrants et des Québécois d'expression anglaise racialisés sur le marché du travail au Québec et à évaluer les mesures de soutien à l'emploi disponible pour ces communautés. Les questions de recherche que nous avons explorées sont les suivantes :

1. Quelle est la situation démographique et professionnelle des immigrants d'expression anglaise et des personnes racialisées au Québec ?
2. Quels sont les services et programmes existants en matière d'emploi et d'employabilité mis à la disposition de ces communautés ?
3. Quels sont les besoins et les lacunes en matière d'aide à l'emploi pour ces communautés ?

Nous avons dressé des portraits démographiques et de la main-d'œuvre des immigrants et des personnes racialisées au Québec en nous fondant sur les données du Recensement de la population de 2021 concernant les personnes qui ont déclaré l'anglais comme première langue officielle parlée (PLOP). Nous avons ensuite dressé un inventaire des programmes et

¹ Voir Agence de santé publique du Canada. (2020). *Déterminants sociaux et inégalités en matière de santé pour les Canadiens noirs : Un instantané*. <https://www.canada.ca/content/dam/phac-aspc/documents/services/health-promotion/population-health/what-determines-health/social-determinants-inequities-black-canadians-snapshot/health-inequities-black-canadians.pdf>

Rodríguez-Soler, S. et Verd, J. M. (2023). Informal social capital building in local employment services : Son rôle dans l'intégration des jeunes défavorisés sur le marché du travail. *Social Policy & Administration*, 1- 21. <https://doi.org/10.1111/spol.12900>

des services d'emplois destinés à ces communautés afin d'examiner la disponibilité de ces programmes. Enfin, nous avons interrogé des personnes fournissant un soutien à l'emploi à ces communautés afin d'identifier les besoins et les lacunes de l'écosystème de l'aide à l'emploi pour les immigrants d'expression anglaise et les personnes racialisées.

Les données recueillies ont été compilées et analysées afin d'élaborer nos principales conclusions. Les voici.

Portraits démographiques et de la population active :

- Un tiers (32,5 %) de la communauté d'expression anglaise du Québec est composé d'immigrants (404 573 personnes).
- Un tiers (35,9 %) des Québécois d'expression anglaise appartiennent à une minorité visible (447 078 personnes).
- Les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis dont la PLOP est l'anglais représentent 4,0 % de la communauté d'expression anglaise du Québec (50 040).
- Environ deux tiers des immigrants et des communautés racialisées dont l'anglais est la langue de travail vivent à Montréal.
- Un peu plus de la moitié des communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis du Québec dont la PLOP est l'anglais (51,7 %) vivent dans le Nord-du-Québec.
- Les immigrants dont l'anglais est la PLOP ont un taux de chômage de 11,6 %, contre 10,9 % dans l'ensemble de la communauté d'expression anglaise, 9,0 % chez les immigrants francophones et 6,9 % chez toutes les personnes dont le français est la PLOP.
- Au total, le taux de chômage des minorités visibles d'expression anglaise s'élève à 12,3 %. Pour les autochtones dont l'anglais est la PLOP, le taux est de 12,2 %.
- Une proportion plus élevée d'immigrants dont l'anglais est la PLOP vivent sous la Mesure de faible revenu après impôt (MFR-AT) par rapport à l'ESC (15,2 % contre 14,7 %).
- Les données sur les personnes vivant en dessous de la MFR-AT montrent qu'une proportion plus élevée de minorités visibles dans la communauté d'expression anglaise (19,2 %) tend à vivre en dessous de la MFR-AT par rapport à la communauté d'expression anglaise dans son ensemble (14,7 %).

- Une proportion plus faible d'autochtones dont l'anglais est la langue de travail vit en dessous de la MFR-Apl par rapport à l'ESC (13,7 % contre 14,7 %).

Inventaire des programmes et services :

Nous avons trouvé 67 programmes d'emploi et d'employabilité destinés aux immigrants, aux communautés racialisées et aux communautés autochtones dont l'anglais est la langue au travail.

La plus grande part des programmes (29) se situent à Montréal. Ensuite, 16 sont offerts en Montérégie, tandis que neuf sont offerts à l'échelle de la province ou dans plusieurs régions.

Sur les 67 programmes identifiés, 30 étaient orientés vers les immigrants dont l'anglais était la langue de travail ou étaient utilisés de manière significative par ces derniers. Treize autres programmes étaient orientés vers les communautés racialisées et 26 vers les communautés autochtones.

Besoins et lacunes en matière d'aide à l'emploi :

- La prestation de services d'emplois et les programmes doivent tenir compte des besoins holistiques des clients immigrants et racialisés, notamment en matière de logement, d'alimentation, de santé mentale, de maladie et de garde d'enfants.
- Les communautés immigrantes et racialisées ont des difficultés à accéder aux services de l'emploi en raison du manque de services en anglais et de la barrière linguistique associée à l'accès aux services en français. Par conséquent, les prestataires de services d'emplois offrent souvent des services ad hoc tels que la traduction.
- Le personnel des organisations communautaires et des fournisseurs de services d'emplois est très stressé, souffre d'une mauvaise santé mentale et d'épuisement professionnel alors qu'il s'efforce d'aider les clients à surmonter les difficultés personnelles et systémiques, et, en outre, d'un manque de ressources au sein du secteur communautaire, ajoute un poids supplémentaire.
- Les modèles de financement par projet contribuent au manque de ressources des organisations communautaires et des fournisseurs de services d'emplois. Les modèles de financement par projet créent également des charges administratives excessives liées aux exigences en matière de rapports et au temps consacré à la rédaction des demandes de financement.
- Il existe un fossé entre les décideurs politiques et les bailleurs de fonds gouvernementaux qui dirigent la fourniture de l'aide à l'emploi et les organisations

qui fournissent cette aide. Il est donc nécessaire de sensibiliser davantage les décideurs politiques et les bailleurs de fonds aux défis complexes auxquels sont confrontés les prestataires d'aide à l'emploi, afin que les politiques, les financements et les programmes puissent répondre à ces défis.

Nous identifions également les prochaines étapes pour les décideurs politiques et les bailleurs de fonds afin de répondre aux besoins et aux lacunes identifiés dans ce rapport. Il s'agit notamment de :

1. Augmenter la recherche qualitative et de l'utilisation des données qualitatives pour éclairer l'élaboration des politiques, les modèles de financement des programmes et la distribution des fonds.
2. Une collaboration accrue entre les décideurs politiques, les bailleurs de fonds, les prestataires de services de l'emploi, les clients et les communautés.
3. Examiner la recherche sur les modèles de financement provinciaux actuels basés sur des projets pour répondre aux défis de financement auxquels sont confrontées les organisations fournissant des aides à l'emploi aux immigrants d'expression anglaise et aux communautés racialisées.

Introduction

L'aide à l'emploi joue un rôle primordial dans l'amélioration des résultats des individus en matière d'emploi et, par extension, de leurs communautés. Les services pour l'emploi, qui comprennent la fourniture d'informations sur les différents parcours professionnels, l'orientation professionnelle, la fixation d'objectifs et la préparation à la recherche d'emploi, se sont révélés très bénéfiques pour le marché du travail et la vie des individus. Les services de l'emploi soutiennent l'intégration sur le marché du travail des personnes éloignées de la population active,² encouragent la poursuite des études,³ soutiennent la transition vers l'emploi (de l'éducation à l'emploi, du chômage à l'emploi, et d'un secteur à l'autre),⁴ et donnent aux individus les moyens de poursuivre le parcours de vie qu'ils ont choisi,⁵ entre autres choses. De nombreuses organisations travaillant dans le domaine de l'emploi et de la prestation de services d'employabilité ont souligné la nécessité d'examiner non seulement la manière dont les aides à l'emploi peuvent être utilisées pour soutenir l'intégration des groupes sur le marché du travail et ouvrir des parcours professionnels, mais aussi le rôle qu'elles jouent pour les groupes en quête d'équité, telles que les communautés racialisées⁶ et les immigrants récents, qui sont généralement confrontés à des résultats moins bons en matière d'emploi et de situation socio-économique que la population totale. Ceci est particulièrement pertinent au sein des diverses communautés d'expression anglaise du Québec, où les données de recensement montrent que les personnes racialisées et/ou les immigrants récents qui sont aussi anglophones subissent des taux de chômage disproportionnés et ont des revenus inférieurs sur le marché du travail.⁷

² Michaud, G., Bélisle, R., Garon, S., Bourdon, S., & Dionne, P. (2012). *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail*. Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage, Université de Sherbrooke. http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/161000.pdf

³ Carpentieri, J., Litster, J., Cara, O., & Popov, J. (2018). *Goal : Guidance and orientation for adult learners (Guidance et orientation pour les apprenants adultes) : Rapport final d'évaluation transnationale*. Institut d'éducation de l'UCL. https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf

⁴ OCDE. (2022). *L'orientation professionnelle des adultes au Canada*. <https://doi.org/10.1787/0e596882-en>

⁵ Joncas, J. A., et Pilote, A. (2021). Le rôle des professionnels de l'orientation dans l'amélioration des capacités des étudiants marginalisés : The case of Indigenous women in Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 405-427. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09474-3>

⁶ Le terme « racialisé » est utilisé pour décrire le processus par lequel des groupes et des individus sont perçus comme n'étant pas blancs et délimités comme « autres ». Cette démarcation est une catégorie imposée qui relègue les expériences complexes vécues par les personnes racialisées dans la marginalisation sociale et politique. Dans le présent rapport, le terme « racialisé » désigne les personnes et les communautés qui ne sont pas de race blanche et qui sont soumises au processus socioculturel de racialisation, notamment les membres des Premières Nations, les Inuits, les Métis, les Sud-Asiatiques, les Noirs, les Chinois, les Arabes et les Latino-Américains. Lorsque cela s'avère nécessaire ou pertinent, le rapport utilise une terminologie plus spécifique.

⁷ Pocock, J. (2022). *Caractéristiques sociodémographiques des minorités visibles dans les communautés d'expression anglaise du Québec : données du recensement de 2016*. CHSSN. <https://chssn.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2022/03/2022-01-14-Visible-Minority-Tables-Census-2016.pdf>

La communauté d'expression anglaise du Québec est la plus grande communauté de langue officielle minoritaire au Canada, avec 1,25 million de personnes et 14,9 % de la population du Québec. En tant que communauté linguistique minoritaire, la population québécoise d'expression anglaise est aux prises des défis dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'emploi. Les recherches menées par PERT sur la situation générale de l'emploi de la population québécoise d'expression anglaise ont montré que ces derniers connaissaient un taux de chômage nettement plus élevé que les francophones du Québec (8,9 % contre 6,9 %) et qu'ils gagnaient un revenu médian après impôt inférieur d'environ 2 800 \$ lors du recensement de 2016.⁸ Cette tendance était exacerbée dans les régions rurales, éloignées et nordiques, où les taux de chômage des Québécoises et Québécois d'expression anglaise avaient tendance à être plus élevés.⁹ Lors du recensement de 2021, l'écart de chômage s'est creusé pour atteindre 4 points de pourcentage : les personnes d'expression anglaise avaient un taux de chômage de 10,9 %, contre 6,9 % pour les francophones. L'écart de revenu entre les deux communautés linguistiques persiste également.

Il existe peu de documentation sur les expériences des personnes racialisées d'expression anglaise et/ou des immigrants sur le marché du travail au Québec. Les données du recensement montrent que les minorités visibles d'expression anglaise ont un taux de chômage plus élevé que les personnes qui ne sont pas issues d'une minorité visible au sein de la communauté d'expression anglaise et qu'une plus grande proportion de minorités visibles d'expression anglaise vit sous le seuil de faible revenu.¹⁰ Des recherches qualitatives et quantitatives sur la communauté noire d'expression anglaise du Québec ont mis en évidence des difficultés en matière d'éducation et d'emploi, notamment la discrimination, la stigmatisation, l'accès aux ressources et le manque de maîtrise de la langue française.¹¹ D'autres sources ont documenté l'impact du nom d'une personne sur le

⁸ Table ronde provinciale sur l'emploi. (2022). *Profil d'emploi des Québécois d'expression anglaise au Québec*. <https://pertquebec.ca/reports/employment-profile-of-english-speakers-in-quebec/>

⁹ Les Québécois d'expression anglaise des régions de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, en particulier, affichaient un taux de chômage supérieur à 15 %.

¹⁰ Pocock, J. (2022). *Caractéristiques sociodémographiques des minorités visibles dans les communautés d'expression anglaise du Québec : données du recensement de 2016*.

¹¹ Voir, par exemple, Black Community Resource Center. (2021). *La communauté noire d'expression anglaise du Québec : Une analyse des résultats et des lacunes en matière d'information*. <https://bcrcmontreal.com/wp-content/uploads/2021/09/Black-in-Quebec-Analysis-of-Outcomes-and-Information-Gaps-July-21-update-2.pdf>

Centre de ressources de la communauté noire. (2021). *Enquête sur la vitalité des communautés 2021 : Les Noirs au Québec*.

<https://bcrcmontreal.com/wp-content/uploads/2022/01/Black-In-Quebec-2021-Comm.-Vitality-Survey-Report-.pdf>

Davidson, J. et Fang, X. (2021). *Les Noirs au Québec présentent : In focus*. BCRC.

<https://bcrcmontreal.com/wp-content/uploads/2021/04/In-Focus-BIQ-Focus-Group-Report-.pdf>

processus d'embauche,¹² ainsi que le racisme à l'embauche et sur le lieu de travail.¹³¹⁴ Les recherches se multiplient également sur l'impact que les politiques linguistiques peuvent avoir sur les expériences en matière d'éducation et d'emploi des immigrants, des autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racialisées parlant anglais.¹⁵

Toutefois, la documentation comporte encore des lacunes sur des questions telles que les expériences sur le marché du travail du Québec, les obstacles au marché du travail et les mesures de soutien à l'emploi existantes. Nous avons développé cette recherche comme point de départ pour explorer ces questions et identifier les étapes nécessaires pour améliorer le soutien à l'emploi disponible pour la population d'expression anglaise, racialisés et immigrants.

Les résultats de cette recherche peuvent éclairer la conception des futurs programmes de soutien à l'emploi et les interventions parrainées par le gouvernement afin de mieux aider la population d'expression anglaise racialisée et immigrants à s'orienter sur le marché du travail québécois.

Nos questions de recherche étaient les suivantes :

1. Quelle est la situation démographique et professionnelle des immigrants d'expression anglaise et des personnes racialisées au Québec ?
2. Quels sont les services et programmes existants en matière d'emploi et d'employabilité mis à la disposition de ces communautés ?

¹² Voir Oreopoulos, P. et Dechief, D. (2012). *Pourquoi certains employeurs préfèrent-ils interviewer Matthew, mais pas Samir ? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver* (CLSRN Working Paper No. 95). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2018047>

Scott, M. (2012, 30 mai). *Le nom francophone donne un avantage dans la recherche d'emploi au Québec : Study*. Global News.

<https://globalnews.ca/news/250866/francophone-name-gives-edge-in-quebec-job-search-study/>

¹³ CBC News. (2020, 10 juin). *Le premier ministre promet d'agir après la publication d'un rapport montrant que le Québec est loin d'avoir atteint ses objectifs en matière d'embauche des minorités visibles*.

<https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/cdpdj-report-diversity-public-bodies-1.5606482>

¹⁴ Zhou, C., Opasina, O. K., Borova, B. et Parkin, A. (2022). *Expériences de discrimination au travail*. Environics Institute for Survey Research ; Future Skills Centre ; The Rogers School of Management's Diversity Institute.

https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/06/Experiences_of_Discrimination_at_Work.pdf

¹⁵ Voir Butler, P. V., Cleveland, J., Hanley, J., Bentayeb, N., Papazian-Zohrabian, G. et Rousseau, C. (2021, 1er octobre). *La langue de communication entre les individus et l'État au Québec : Menaces sur les droits économiques, sociaux et de santé posées par le projet de loi 96*. Institut universitaire SHERPA.

https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2021/10/Bill96_brief_Individual-State-Communication_FINAL_2021.10.01-EN-1.pdf

Papazian-Zohrabian, G., Lemire, V., Le Normand, C., Mamprin, C., Naramé, E., Karaa, N., Ntabala, M., Mougharbel, Z., Turpin-Samson, A., Béland, M.-P. (2021). *Rapport de recherche : Projet de recherche menant au développement d'un programme-cadre gouvernemental de francisation pour les personnes ayant des compétences peu développées en littératie et en numératie*. Université de Montréal ; Immigration, Francisation et Intégration Québec.

<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/acces-information/demandes-acces/2022/23094.pdf>

Riga, A. (2023, 20 avril). First Nations take Quebec to court over Bill 96 'infringement of ancestral rights'. *Montreal Gazette*. <https://montrealgazette.com/news/quebec/indigenous-quebec-language-bill-96-101>

3. Quels sont les besoins et les lacunes en matière d'aide à l'emploi pour ces communautés ?

Nous explorons ces questions dans les sections suivantes. Dans la dernière section, nous identifions les mesures que les intervenants peuvent prendre pour améliorer la qualité, la disponibilité et l'efficacité des mesures de soutien à l'emploi pour les personnes racialisées et immigrantes d'expression anglaise au Québec. Nous espérons que les lacunes et les besoins en matière de soutien à l'emploi identifiés dans le présent document contribueront à accroître l'attention et les investissements dans la recherche et l'action pour remédier aux iniquités en matière d'emploi auxquelles sont aux prises les communautés d'expression anglaise immigrantes et racialisées au Québec.

Méthodologie

De novembre 2022 à mars 2023, nous avons mené cette recherche en utilisant des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives. Dans le cadre de notre recherche quantitative, nous avons exploré la situation démographique et la situation de la main-d'œuvre des immigrants et des communautés racialisées d'expression anglaise, et nous avons dressé un inventaire des programmes et services d'emplois existants pour ces communautés. Dans le cadre de notre recherche qualitative, nous nous sommes entretenus avec des prestataires de services d'emplois afin d'identifier certains des problèmes et les besoins ayant une incidence sur la prestation de services aux immigrants et aux personnes racialisées de langue anglaise. Nous avons mené cette recherche en trois étapes.

Phase I : Portraits démographiques et de la population active

Au Québec, le recensement du Canada est la seule source de données disponible qui fournit des données démographiques et économiques sur la population en fonction de la langue et de la race, entre autres caractéristiques. Ce type d'information n'est pas disponible dans les sources de données provinciales. Pour ce projet, PERT a commandé des données de recensement personnalisées pour 2021 auprès de Statistique Canada, avec des informations sur l'emploi dans trois communautés saisies dans le recensement : les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones dont l'anglais est la première langue officielle parlée (PLOP). Ces données ont été extraites et analysées afin de déterminer le profil d'emploi actuel de ces communautés.

Phase II : Inventaire des programmes et services d'aide à l'emploi

Nous avons dressé un inventaire des programmes d'emploi et d'employabilité destinés aux immigrants et aux communautés racialisées d'expression anglaise du Québec. Pour ce faire, nous avons effectué une recherche sur Google à l'aide des mots clés énumérés ci-dessous. Nous avons cherché les mots de la colonne A dans toutes les combinaisons possibles avec ceux des colonnes B et C. Les cinq premières pages de chaque résultat de recherche ont été consultées pour trouver des programmes répondant aux critères de

recherche. La liste obtenue a été complétée par la consultation d'informateurs dans des groupes de discussion et d'entretiens au cours de la phase III de la recherche.

Mots-clés :

Colonne A	Colonne B	Colonne C
Immigrants	Compétences	Emploi
Nouveaux arrivants	Formation continue	Pour les travailleurs
Premières Nations	Compétences professionnelles	Programme
Autochtones	Services de l'emploi	Cours
Communauté autochtone	Interview	Service
Communauté autochtone	Recherche d'emploi	Soutien
Minorité visible	CV	
Communauté ethnique		
Communauté racialisée		
Communauté noire		
Communauté chinoise		
Communauté sud-asiatique		

Les programmes et services ont été inclus dans l'inventaire selon les critères suivants :

- a. Programmes/services offerts par les organisations communautaires et les organisations à but non lucratif
- b. Programmes/services offerts au cours des trois dernières années
- c. Programmes/services offerts qui améliorent ou sont liés à l'emploi ou à l'employabilité
- d. Programmes/services proposés aux immigrants, aux personnes racialisées et aux autochtones
- e. Programmes/services offerts dont les prestataires ont confirmé qu'ils soutenaient directement les immigrants, les personnes racialisées et les

autochtones, même si ces groupes n'étaient pas mentionnés comme clientèle cible dans la description du programme/service.

f. Programmes/services offerts en anglais

Nous avons classé les programmes et les services trouvés en fonction du type de programme (par exemple, un programme d'emploi formel ou un atelier d'entrepreneuriat), du client cible et de l'emplacement du programme ou du service. Parfois, la catégorisation n'était pas possible ; parfois, il n'y avait pas assez d'informations sur un programme pour le catégoriser avec précision. Dans de nombreux cas, les programmes n'ont pas pu être classés parce qu'ils étaient proposés dans plusieurs lieux, sous des formes hybrides ou à des groupes de clients qui se chevauchaient. Dans ces cas, les programmes ont été comptabilisés deux fois afin d'offrir le portrait le plus complet des programmes et des services disponibles.

Phase III : Groupes de discussion et entretiens

De janvier à février 2023, nous avons organisé des groupes de discussion et des entretiens avec des personnes ayant de l'expérience relative au domaine afin de recueillir des données qualitatives sur l'aide à l'emploi pour les communautés immigrantes, racialisées et autochtones dont l'anglais est la langue de travail. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, les chercheurs ont mené des entretiens à la place des groupes de discussion afin de répondre aux besoins des participants en termes d'emploi du temps. Les groupes de discussion et les entretiens ont suivi un format semi-structuré et ont été enregistrés et transcrits.

Les groupes de discussion et les entretiens ont rassemblé un total de 30 participants issus de 26 organisations différentes :

- 17 Organisations communautaires qui ont fourni des services d'orientation vers l'emploi, un accompagnement ou qui ont proposé des programmes et des services limités en matière d'emploi
- Huit prestataires de services de l'emploi

Dans les deux cas, nous nous sommes engagés avec des individus¹⁶ et des organisations ;

- dont les clients sont souvent des communautés immigrantes ou racialisées et dont l'anglais est la première langue officielle parlée
- qui avaient pour mandat spécifique de servir les communautés immigrantes ou racialisées

Les transcriptions des groupes de discussion et des entretiens ont été codées par thème afin d'identifier les lacunes et les besoins les plus courants en matière d'aide à l'emploi,

¹⁶ Un certain nombre de participants de ces organisations se sont identifiés comme des immigrants ou des communautés racialisées d'expression anglaise et ont partagé leurs expériences personnelles sur les sujets abordés.

selon les participants. Toutes les citations directes sont tirées des transcriptions des entretiens enregistrés. Certaines citations ont été légèrement éditées pour plus de clarté,¹⁷ sans changer le sens ou l'intention de l'orateur.

Nous avons utilisé les lacunes et les besoins identifiés pour développer une analyse de l'écosystème actuel de l'aide à l'emploi.

Portrait démographique et portrait de la population active

La section suivante donne un aperçu de la démographie et de la population active des immigrants et des personnes racialisées dont l'anglais est la première langue officielle parlée (PLOP).¹⁸ Ces portraits s'appuient exclusivement sur les données du recensement de 2021, qui constitue la source de données la plus complète sur les communautés de langue officielle en situation minoritaire au Canada.¹⁹ Nous présentons les données sur les la communauté d'expression anglaise racialisée en deux sections, selon les catégories utilisées par Statistique Canada : les minorités visibles et les autochtones dont la première langue officielle parlée est l'anglais.

La catégorisation des personnes en fonction de leur identité démographique peut poser des problèmes importants. Dans les portraits démographiques et de la population active qui suivent, les Québécois d'expression anglaise sont classés en fonction de leur identité en tant qu'immigrants, minorités visibles et Premières Nations, Inuits et Métis. Les individus peuvent appartenir à deux ou à plusieurs groupes : leurs expériences holistiques de vie à l'intersection d'identités multiples ne sont pas facilement saisies par les données statistiques. Néanmoins, ces portraits donnent un aperçu de la situation démographique de ces communautés, de leur lieu de résidence au Québec et des caractéristiques de la main-d'œuvre.

¹⁷ Il s'agit, par exemple, de supprimer les mots répétés, d'omettre les mots de remplissage et de raccourcir les citations longues à l'aide d'ellipses.

¹⁸ Les Québécois d'expression anglaise et les francophones de ce profil sont classés selon la définition de la première langue officielle parlée (PLOP) de Statistique Canada. Les personnes dont la première langue officielle parlée est à la fois l'anglais et le français sont réparties également entre les Québécois d'expression anglaise et les francophones. Cette répartition permet de dresser un portrait plus précis de la population francophone et d'expression anglaise du Québec. La désignation PLOP est un concept dérivé qui tient compte de la connaissance des deux langues officielles du Canada, de la langue maternelle et de la langue parlée à la maison (c'est-à-dire la langue parlée le plus souvent à la maison).

¹⁹ Le recensement fournit des données complètes sur la main-d'œuvre et la démographie des communautés, mais il présente plusieurs limites. Tout d'abord, le recensement n'est effectué que tous les cinq ans. Le recensement le plus récent a été effectué en mai 2021 et a utilisé 2020 comme année de référence. Il est donc nécessaire de disposer de données permettant d'appréhender les changements socio-économiques et les résultats post-pandémiques des communautés après 2021.

En outre, les informations disponibles grâce aux données de recensement sont limitées. Lors de l'examen de petites communautés, les données de recensement ont tendance à être moins précises ou indisponibles en raison de la petite taille des échantillons de population.

Immigrants dont la première langue officielle parlée est l'anglais

Aperçu démographique

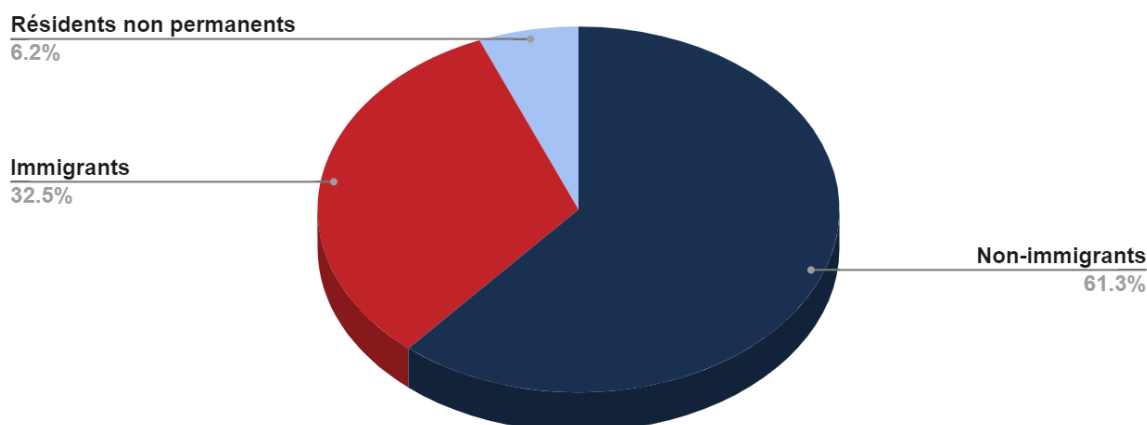
Principaux enseignements :

- Un tiers de la population d'expression anglaise du Québec (32,5 %) est composé d'immigrants.
- La majorité (63,2 %) des immigrants dont l'anglais est la PLOP vivent à Montréal.
- Environ un tiers de tous les immigrants dont l'anglais est la PLOP (29,4 %) ont immigré au Québec au cours des dix dernières années.

Statut d'immigration

Au Québec, les immigrants dont l'anglais est la PLOP sont au nombre de 404 573 et représentent un tiers (32,5 %) de la population d'expression anglaise de la province. Cette proportion est plus importante que celle des 747 233 immigrants francophones, qui représentent 10,8 % de la population francophone du Québec.

Composition de la population d'expression anglaise par statut d'immigrant (Québec)

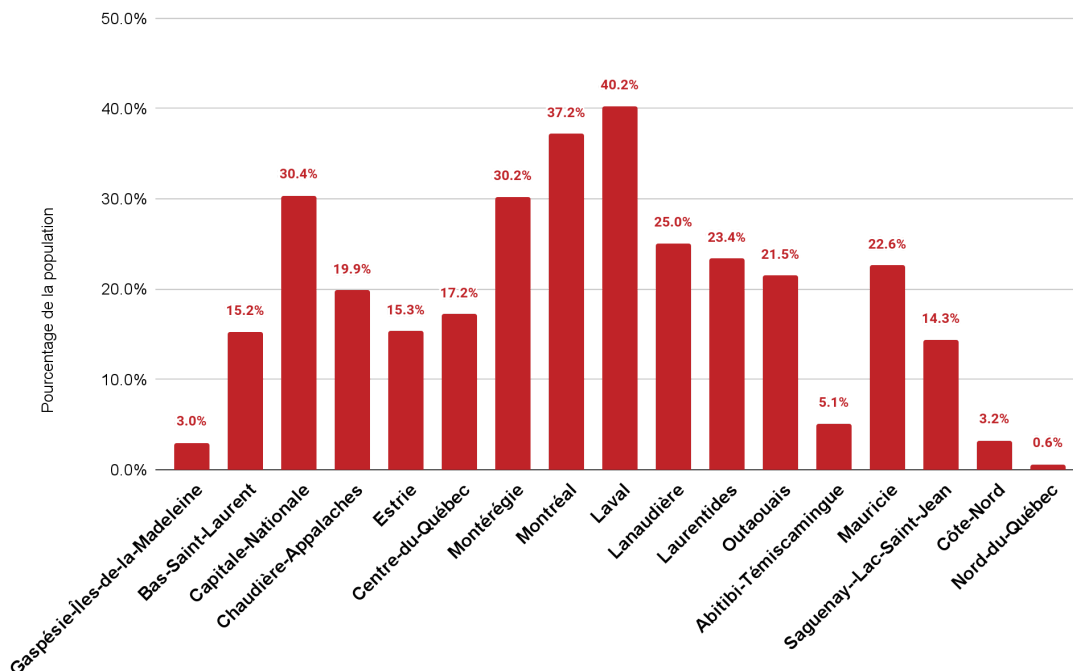


Part et répartition de la population

Sur l'ensemble de la population immigrantes au Québec (1 210 600 personnes), environ un tiers (33,4 %) parle l'anglais comme langue officielle. Un peu moins des deux tiers (62,6 %) parlent le français comme langue officielle.

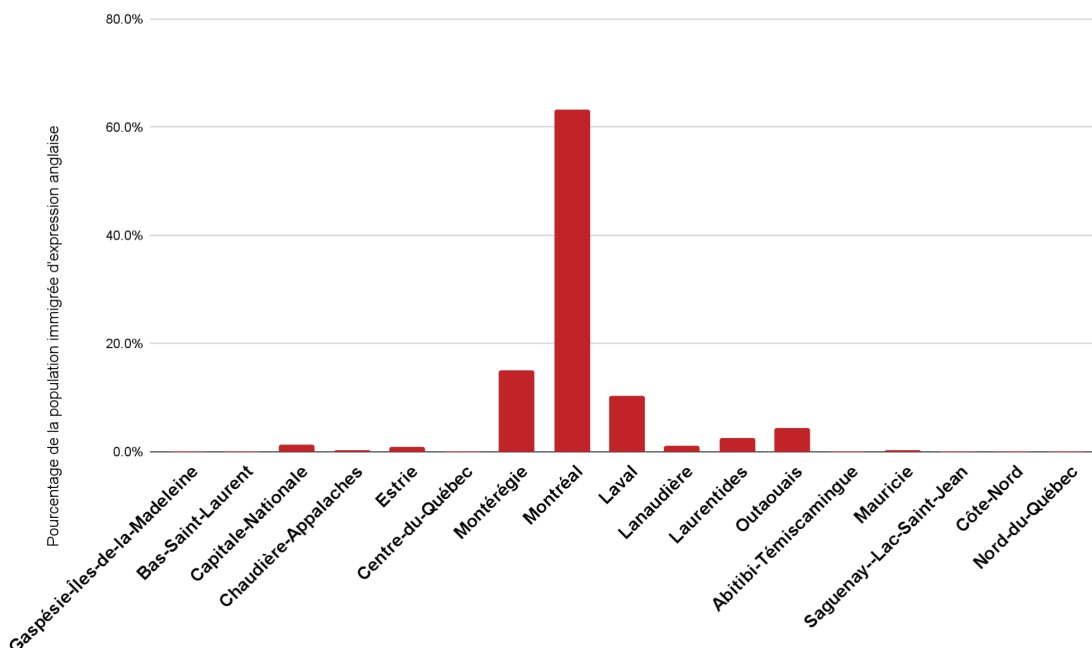
Dans l'ensemble du Québec, les immigrants d'expression anglaise ont tendance à représenter une plus grande part de la communauté d'expression anglaise dans les régions urbaines telles que Laval, Montréal et la Capitale-Nationale. Le graphique ci-dessous illustre la proportion de la population d'expression anglaise que représentent les immigrants dans chaque région du Québec.

Population immigrante d'expression anglaise dans les régions du Québec



Les immigrants dont la PLOP est l'anglais ont tendance à s'installer dans les zones urbaines; Montréal accueille la majorité (63,2 %) des immigrants dont l'anglais est la PLOP, suivie de la Montérégie (15,1 %) et de Laval (10,4 %).

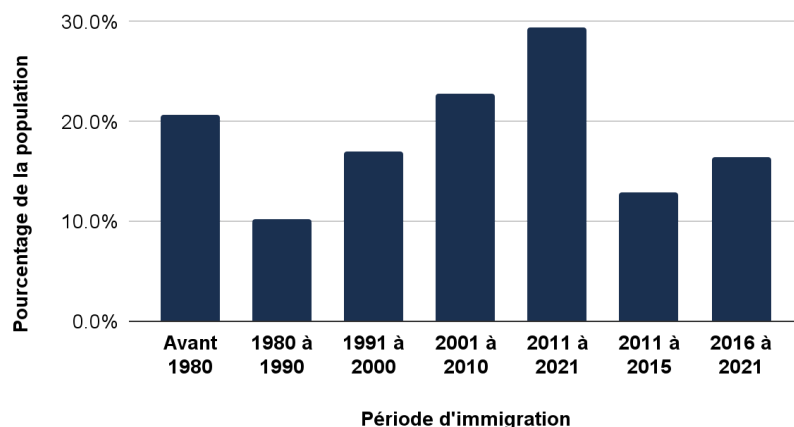
Répartition des immigrants d'expression anglaise (régions administratives du Québec)



Périodes d'immigration

Environ un tiers de tous les immigrants dont l'anglais est la langue du travail (29,4 %) ont immigré au Québec au cours des dix dernières années. Au cours des quatre dernières décennies, le nombre et le pourcentage d'immigrants au Québec dont l'anglais est la langue du travail a augmenté de façon constante.

Période d'immigration des immigrants EA au Québec



On observe une tendance similaire chez les immigrants dont le français est la PLOP : 34,5 % des immigrants dont le français est la PLOP ont immigré au Québec au cours des dix dernières années, et 28,0 % des immigrants dont le français est la PLOP ont immigré au Québec au cours de la période 2001-2010.

Pays d'origine

Par continent, la plus grande part des immigrants qui parlent l'anglais comme langue de travail (46,9 %) provient d'un pays d'origine asiatique. Viennent ensuite 25 % des immigrants dont l'anglais est la langue de travail, d'origine européenne, et 18,6 % des immigrants originaires des Amériques.

Par pays, la plus grande proportion d'immigrants au Québec qui parlent l'anglais comme langue seconde provient des Philippines (7,3 %), suivies de la Chine (7,2 %), de l'Inde (5,4 %), de l'Italie (4,7 %) et des États-Unis (4,4 %).

Les 10 premiers pays d'origine des immigrants d'expression anglaise		
Pays	# Nombre d'immigrants	% d'immigrants
Philippines	29,388	7.3%
Chine	29,140	7.2%
Autres lieux de naissance en Asie	21,873	5.4%
Autres lieux de naissance dans les Amériques	21,088	5.2%
Inde	20,918	5.2%
Italie	18,858	4.7%
États-Unis d'Amérique	17,905	4.4%
Autres lieux de naissance en Europe	15,533	3.8%
Liban	13,658	3.4%
L'Iran	13,173	3.3%

Aperçu de la population active

Principaux enseignements :

- Les immigrants d'expression anglaise ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus élevé que la communauté d'expression anglaise dans son ensemble :²⁰ 40,1 % des immigrants dont l'anglais est la PLOP ont fait des études universitaires, contre 33,7 % du reste de la communauté d'expression anglaise.
- Les services professionnels, scientifiques et techniques constituent le principal secteur d'activité des immigrants dans la communauté d'expression anglaise et dans la communauté d'expression anglaise dans son ensemble.
- Les taux de chômage des immigrants d'expression anglaise ont tendance à être plus élevés que l'ensemble de la communauté économique et sociale, avec un taux de chômage de 11,6 % contre 10,9 %.

Niveau d'éducation

Comparativement à l'ensemble de la communauté d'expression anglaise, les immigrants dont l'anglais est la PLOP affichent un taux considérablement plus élevé de scolarité de niveau universitaire.²¹ Environ deux cinquièmes (40,1 %) des immigrants dont l'anglais est la PLOP ont fait des études universitaires, contre un tiers (33,7 %) des Québécois d'expression anglaise. Cette disparité peut s'expliquer par les politiques et les programmes d'immigration actuels du Canada et du Québec, dont les critères tendent à privilégier les immigrants possédant des qualifications et des compétences professionnelles.²²

La ventilation des niveaux d'éducation selon le sexe²³ parmi les immigrants dont l'anglais est la langue véhiculaire montre des niveaux d'éducation très similaires entre les femmes et les hommes : 40,1 % des femmes immigrantes ont un niveau d'éducation universitaire, contre 40 % des hommes immigrants.

Dans l'ensemble des régions, c'est dans la Capitale-Nationale que les taux de scolarité universitaires sont les plus élevés ; 42,3 % des membres de la communauté d'expression anglaise de la région ont fait des études universitaires, comparativement à 52,3 % des immigrants au sein de la communauté d'expression anglaise.

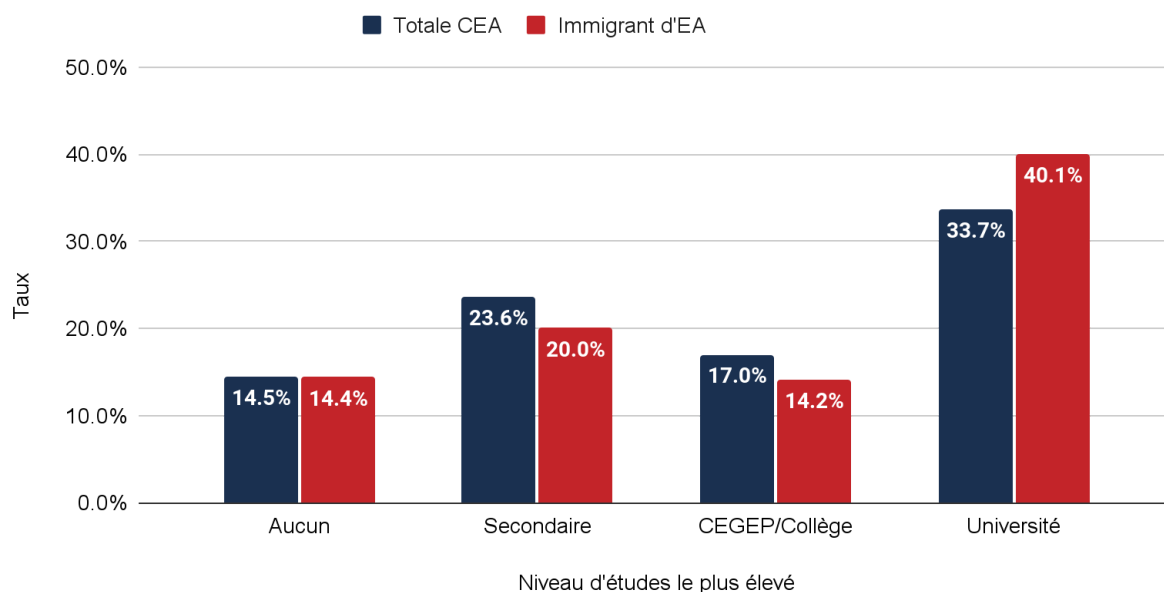
²⁰ Les communautés d'expressions anglaise «CEA dans son ensemble » et « CEA total » désignent la population totale d'expression anglaise au Québec.

²¹ Le niveau d'éducation fait référence au niveau d'éducation le plus élevé qu'une personne a atteint avec succès. L'enseignement de niveau universitaire concerne les personnes qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un titre de niveau licence ou supérieur.

²² Voir, par exemple, le Programme régulier de travailleurs qualifiés du Québec (PRTQ), qui admet les immigrants dans le pays et la province en fonction de leur profil éducatif, de leurs compétences professionnelles et de leurs aptitudes linguistiques.

²³ Le genre fait référence à « l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire (une personne qui n'est pas exclusivement un homme ou une femme) ». C'est lors du recensement de 2021 que cette variable a été utilisée pour la première fois. Auparavant, le terme « sexe » était utilisé pour désigner le sexe assigné à la naissance.

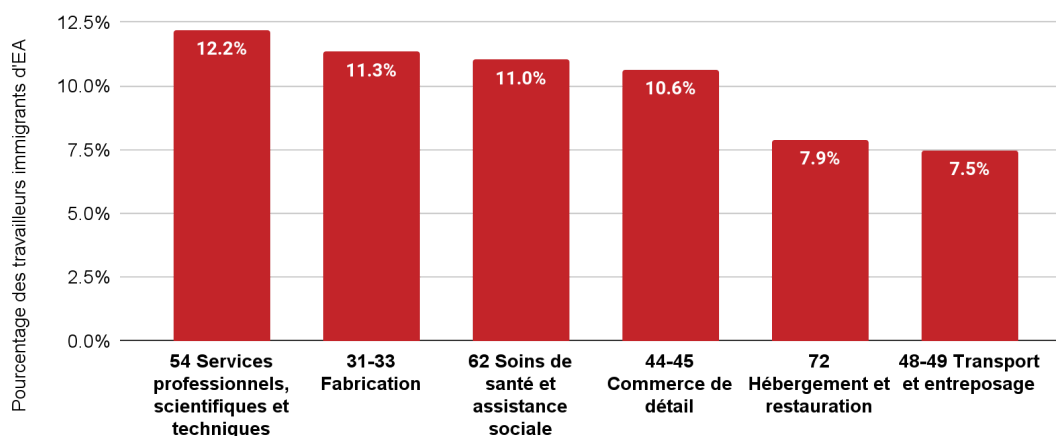
Taux de scolarisation des immigrants d'expression anglaise et de l'ensemble de la communauté de langue anglaise au Québec



Industries de pointe

La plus grande part des Québécois d'expression anglaise (11,4 %) travaillent dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques,^{24,25} suivie du commerce de détail (11,0 %) et des soins de santé et services sociaux (10,3 %). En comparaison, la plus grande partie des immigrants dont l'anglais est la PLOP travaillent dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques (12,2 %), suivis de l'industrie manufacturière (11,3 %), puis des soins de santé et des services sociaux (11,0 %).²⁶

Principaux secteurs des travailleurs immigrants d'EA (Québec)



²⁴ Ce secteur comprend une série de professions qui requièrent généralement un diplôme ou une certification professionnelle, comme la comptabilité, le droit ou l'ingénierie.

²⁵ L'industrie fait référence à l'activité économique spécifique d'un groupe. Une activité, à son tour, est la combinaison du travail, du capital et des biens pour produire de nouveaux biens et/ou services. Les données sur l'industrie sont produites selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2012.

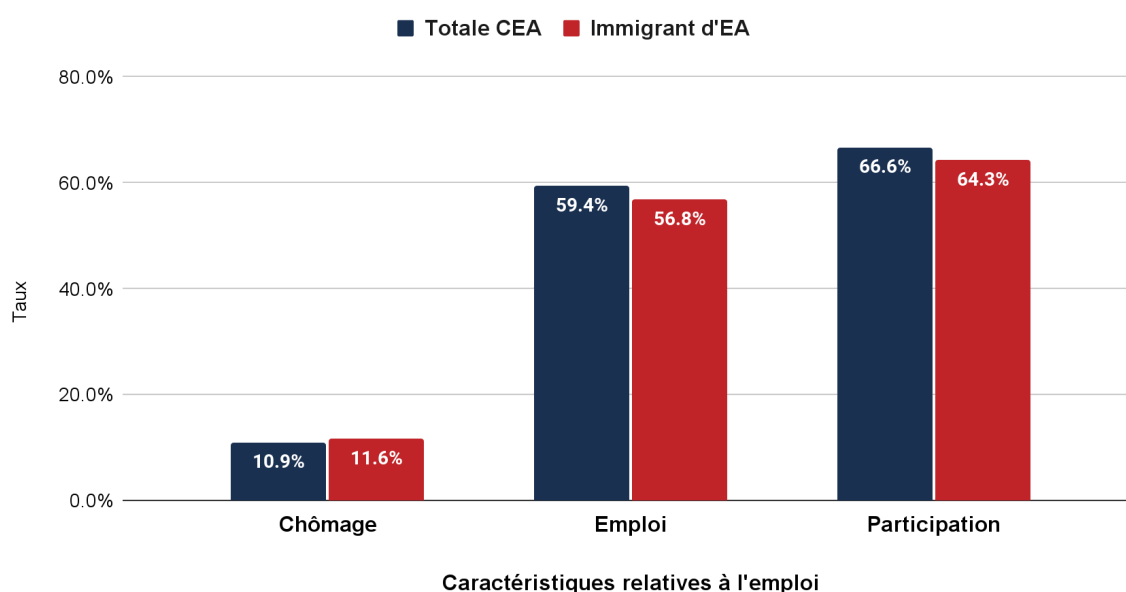
²⁶ Les données sectorielles relatives aux immigrants dont l'anglais est la langue de travail comptabilisent le nombre de personnes ayant travaillé dans un secteur donné entre 2020 et 2021.

Participation au marché du travail

Le taux de chômage des immigrants qui identifient l'anglais comme leurs PLOP est modérément plus élevé²⁷ que la communauté non immigrante d'expression anglaise (11,6 % contre 10,9 %).

Les immigrants qui identifient l'anglais comme leurs PLOP ont un taux d'emploi²⁸ (56,8 % contre 59,4 %) et un taux d'activité²⁹ (64,3 % contre 66,6 %) qui sont plus faibles que le taux de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise du Québec. Cela suggère l'existence d'obstacles à l'intégration sur le marché du travail et, par conséquent, de problèmes de détachement du marché du travail.

Caractéristiques relatives à l'emploi des immigrants d'expression anglaise et de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise au Québec



Les femmes immigrantes dont l'anglais est la langue de travail ont un taux de chômage plus élevé que les hommes immigrants (12,5 % contre 10,9 %). Les hommes immigrants ont le même taux de chômage que l'ensemble de la communauté d'expression anglaise.

Les femmes immigrantes ont également des taux d'emploi et d'activité inférieurs d'au moins dix points de pourcentage à ceux des hommes immigrants. Les données relatives au taux d'emploi indiquent que les hommes immigrants sont mieux intégrés dans le marché du travail que les femmes immigrantes dans la communauté d'expression anglaise. En

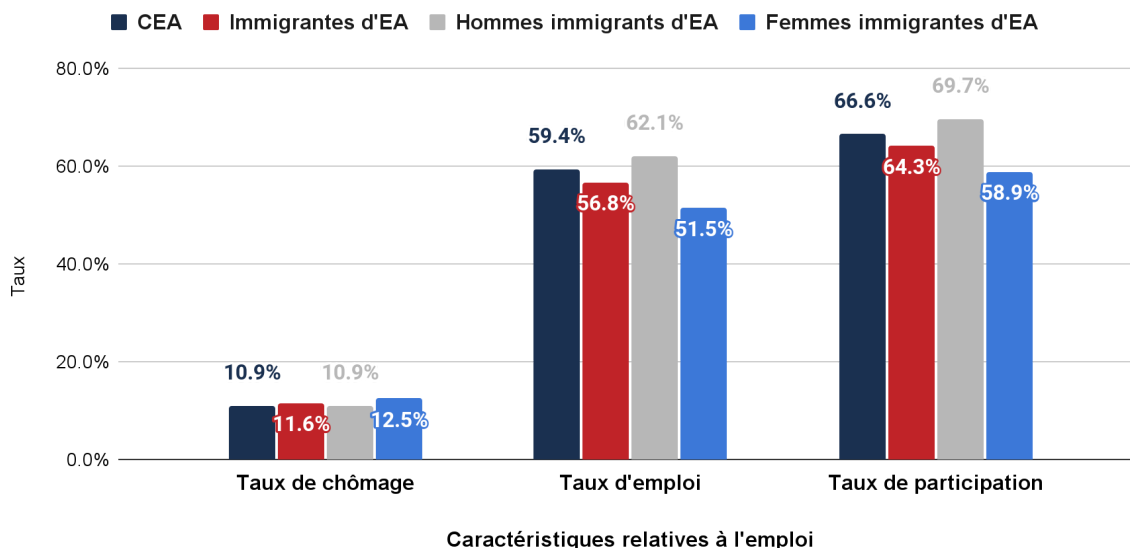
²⁷ Le taux de chômage désigne le chômage exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe démographique particulier (par exemple les jeunes, les immigrants) est le nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active de ce groupe.

²⁸ Le taux d'emploi correspond au nombre de personnes ayant un emploi, exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi pour un groupe démographique particulier est le nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe âgée de 15 ans et plus.

²⁹ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre total de personnes faisant partie de la population active d'une zone géographique et la population totale âgée de 15 ans et plus de cette zone. Dans le cas d'une communauté spécifique, il s'agit du rapport entre le nombre de personnes faisant partie de la population active de cette communauté et la population totale du même groupe.

revanche, les données relatives au taux d'activité suggèrent qu'une plus grande partie des femmes immigrantes, par rapport aux hommes, sont détachées du marché du travail.

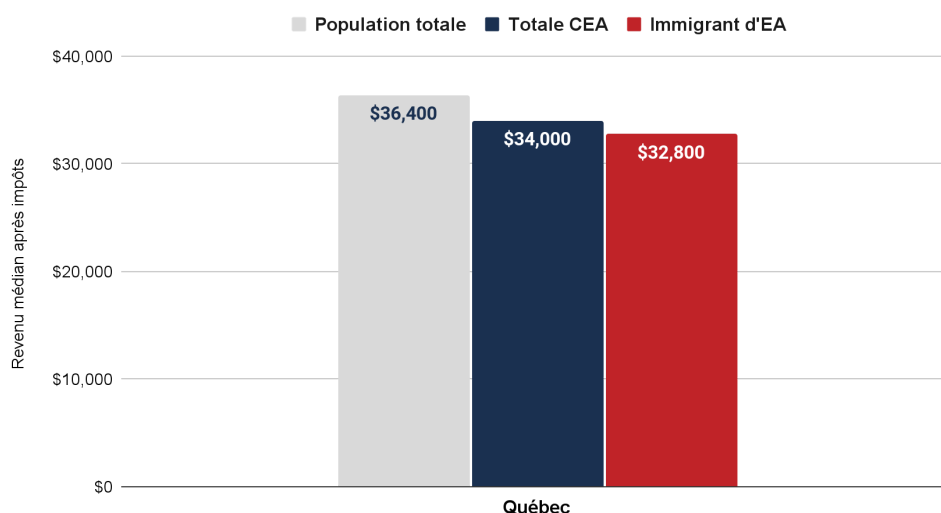
Caractéristiques relatives à l'emploi des immigrants d'expression anglaise et de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise au Québec selon le sexe



Revenu

Les immigrants dont la PLOP est l'anglais gagnent un revenu médian après impôt inférieur à celui de la communauté d'expression anglaise (32 800 \$ contre 34 000 \$).³⁰ La communauté d'expression anglaise, à son tour, gagne un revenu médian après impôt inférieur à celui de la population totale du Québec (34 000 \$ contre 36 400 \$). En comparaison, la population francophone gagne un revenu médian après impôt de 36 800 \$.

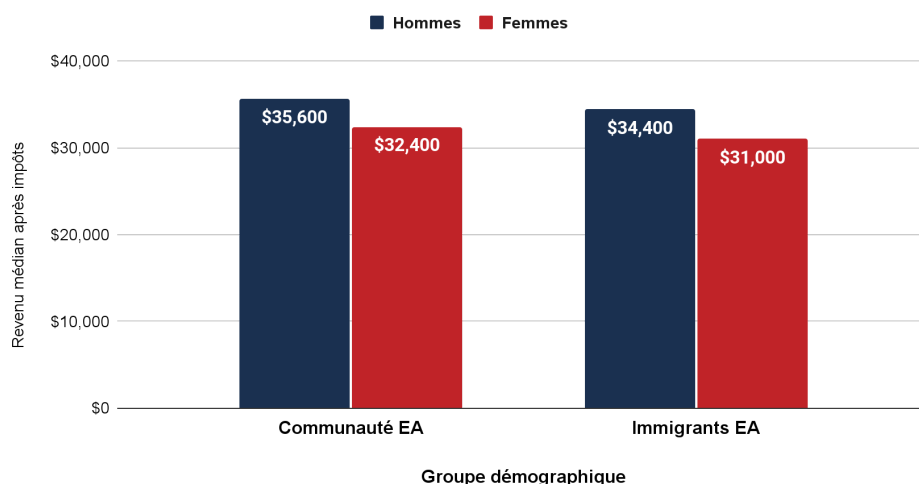
Revenu médian après impôts des immigrants au Québec



³⁰ Les données sur le revenu concernent les personnes dont la première langue officielle parlée est le français ou l'anglais. Les personnes qui parlent les deux langues officielles n'ont pas été réparties entre les Québécoises et Québécois d'expression anglaise et les francophones. Ceci est dû aux limites des données sur les revenus disponibles dans le recensement.

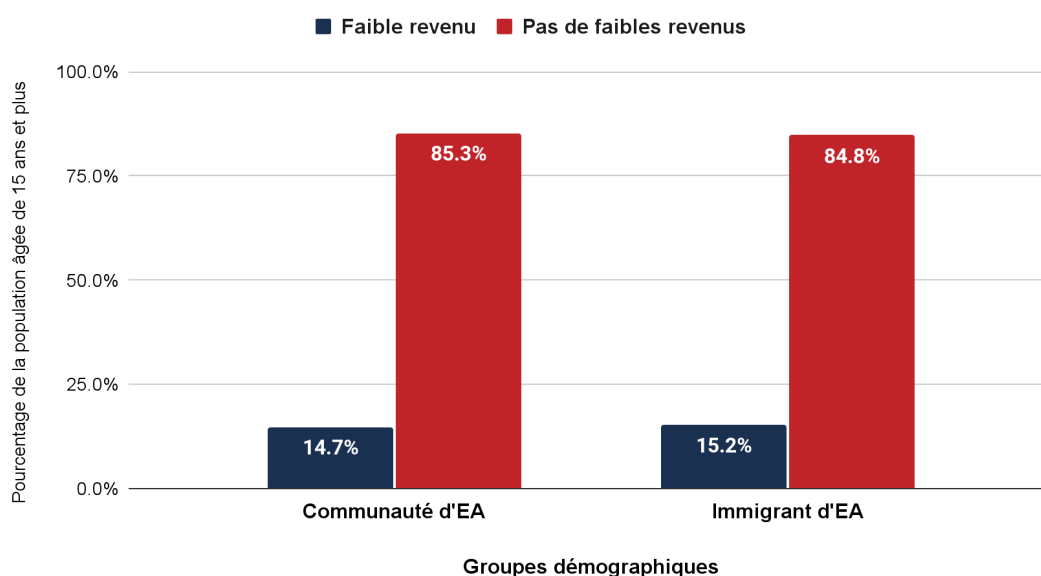
Il existe également une disparité de revenus entre les hommes et les femmes immigrantes dans la communauté d'expression anglaise. Les femmes immigrantes sont soumises à une double disparité : elles gagnent un revenu médian après impôt de 31 000 dollars, contre 32 400 dollars pour l'ensemble des femmes d'expression anglaise et 34 400 dollars pour les hommes immigrants. Les hommes d'expression anglaise dans leur ensemble gagnent le revenu médian après impôt le plus élevé, soit 35 600 \$.

Revenu médian après impôt des immigrants de la communauté d'expression anglaise au Québec selon le sexe



Une proportion modérément plus élevée d'immigrants dont l'anglais est la PLOP vivent sous la Mesure de faible revenu après impôt (MFR-AT)³¹ par rapport à l'ESC (15,2 % contre 14,7 %).

Répartition à faible revenu des immigrants d'expression anglaise au Québec



³¹ La MFR-Apl fait référence à un seuil estimé par Statistique Canada qui identifie les individus dont les revenus sont inférieurs à la moitié du revenu médian après impôt du ménage, cette médiane étant ajustée en fonction de la taille du ménage.

Minorités visibles dont la première langue officielle parlée est l'anglais

Aperçu démographique

Principaux enseignements :

- Plus d'un tiers de la population d'expression anglaise du Québec (35,9 %) est composée de minorités visibles.
- La majorité (67,2 %) des membres des minorités visibles dont l'anglais est la première langue officielle parlée vivent à Montréal.
- La communauté sud-asiatique est la minorité visible la plus importante au sein de la communauté d'expression anglaise du Québec : 7,8 % des Québécois d'expression anglaise sont sud-asiatiques, 5,9 % sont noirs, 5 % sont chinois, 4,3 % sont arabes et 3,5 % sont latino-américains.

Part et répartition de la population

Plus d'un tiers (35,9 %) de la population d'expression anglaise appartiennent à une minorité visible (447 078 personnes). Au sein de la population francophone, 839 133 personnes appartiennent à une minorité visible (12,0 % des francophones).

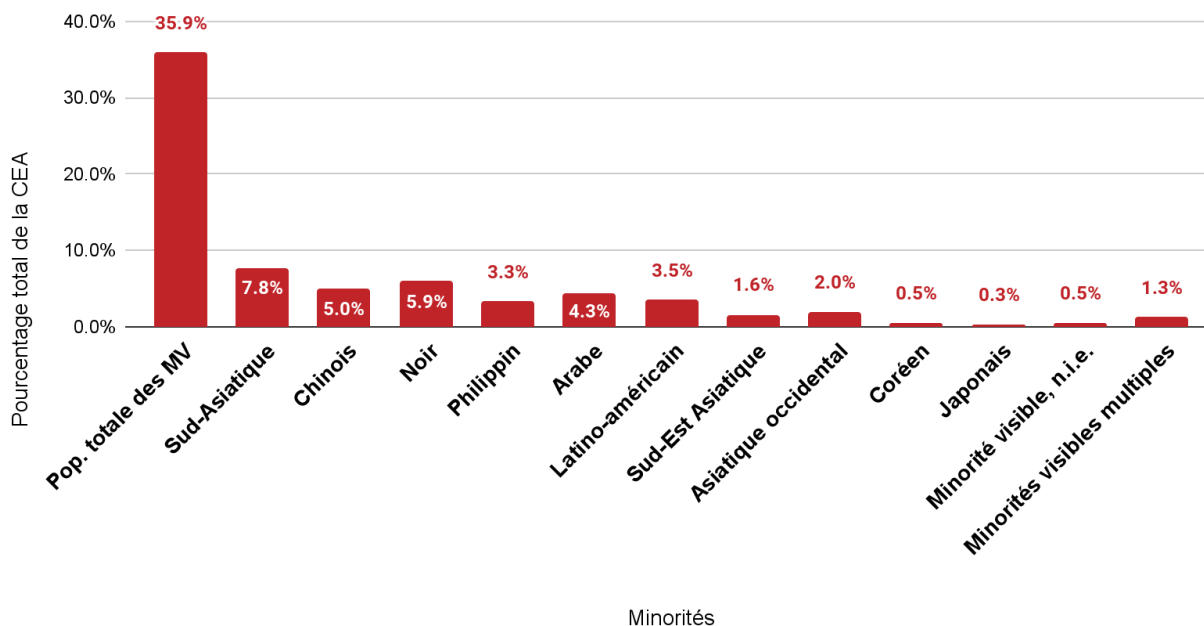
Un tiers (33,3 %) de toutes les minorités visibles du Québec parlent l'anglais comme langue officielle. Un peu moins des deux tiers (62,6 %) parlent le français comme PLOP.

La communauté sud-asiatique est la minorité visible la plus importante au sein de la communauté d'expression anglaise du Québec : 7,8 % de la communauté d'expression anglaise sont sud-asiatiques, 5,9 % sont noirs, 5 % sont chinois, 4,3 % sont arabes et 3,5 % sont latino-américains.

La majorité des minorités visibles dont l'anglais est la langue véhiculaire (65 %) sont des immigrants.³²

³² Ce chiffre concerne la population âgée de plus de 15 ans.

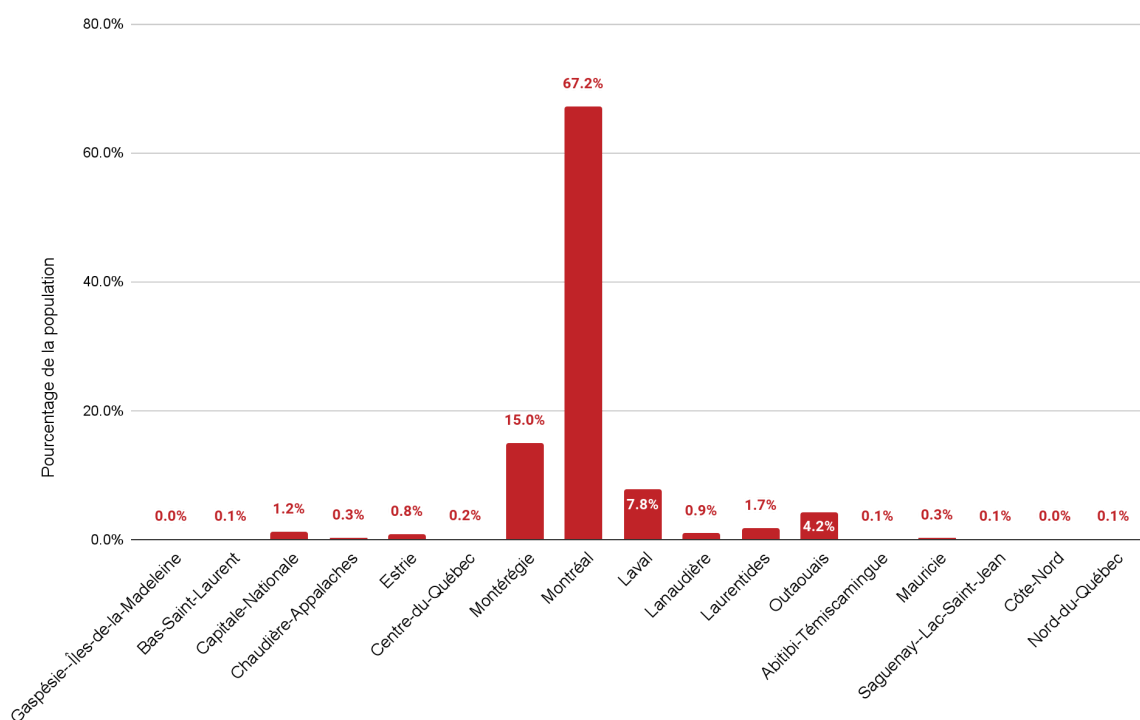
Représentation des minorités visibles de la population totale de la communauté d'expression anglaise au Québec



La majorité des membres des minorités visibles dont la PLOP est l'anglais (67,2 %) vivent à Montréal. Ensuite, 15,0 % vivent en Montérégie et 7,8 % à Laval. Cette répartition géographique est semblable à celle des immigrants dont l'anglais est la PLOP. Dans les deux cas, environ les deux tiers de la population totale vivent à Montréal, suivis d'environ 15 % en Montérégie et 10 % à Laval. Ces deux répartitions reflètent la répartition des Québécoises et Québécois d'expression anglaise dans la province.

Dans les régions du Québec, notamment en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, au Bas-Saint-Laurent, en Abitibi-Témiscamingue, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec, moins de 500 personnes ont déclaré appartenir à une minorité visible dont la PLOP est l'anglais.

Population des minorités visibles d'expression anglaise des régions du Québec



Aperçu de la population active

Principaux enseignements

- Les minorités visibles d'expression anglaise ont un niveau d'éducation plus élevé (77,1 %) avec au moins un niveau secondaire) par rapport à la population totale de la communauté d'expression anglaise (74,3 %). Cependant, les niveaux d'éducation diffèrent entre les communautés de minorités visibles.
- Les minorités visibles d'expression anglaise ont un taux de chômage de 12,3 %, contre 10,9 % pour l'ensemble de la population d'expression anglaise. Les Arabes dont l'anglais est la première langue officielle parlée ont un taux de chômage de 13,9 %, et la communauté chinoise d'expression anglaise a un taux de chômage de 13,4 %.
- Dans l'ensemble, les communautés de minorités visibles d'expression anglaise ont tendance à gagner un revenu médian après impôt inférieur à celui de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise (29 600 \$ contre 34 000 \$).

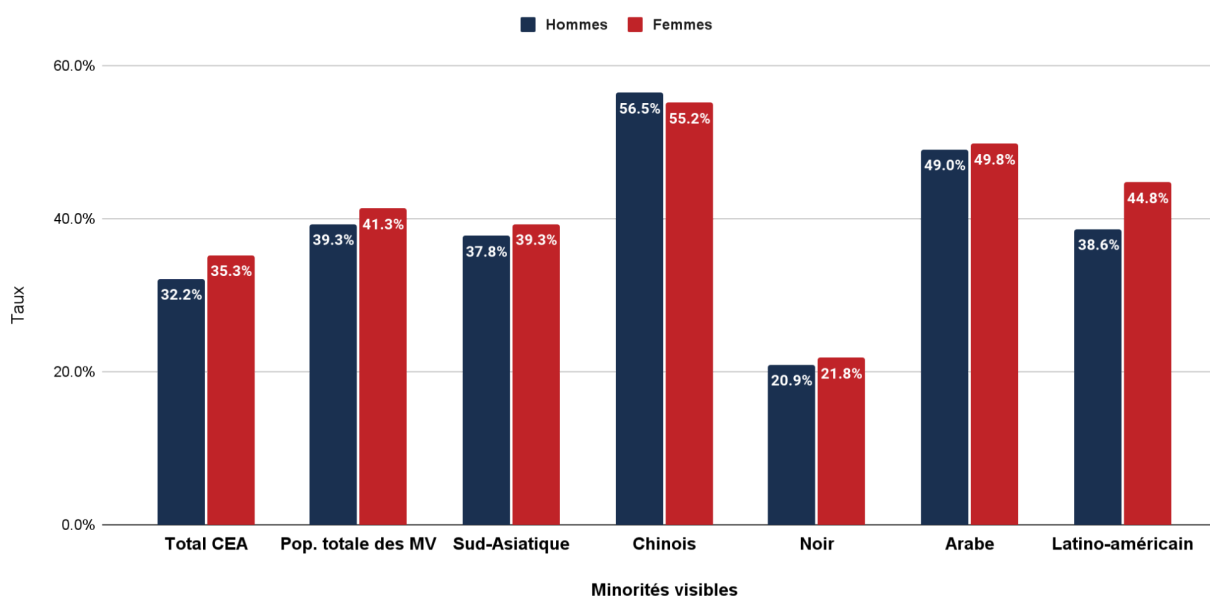
Niveau d'éducation

Les minorités visibles dont l'anglais est la PLOP ont un taux de réussite scolaire plus élevé que l'ensemble de la communauté d'expression anglaise.

Niveau de scolarité des minorités visibles d'expression anglaise (Québec)				
Groupe démographique	Niveau d'études le plus élevé			
	Aucun	Secondaire	CEGEP/Collège	Université
Total CEA	14.5%	23.6%	17.0%	33.7%
Population des minorités visibles d'EA	12.9%	21.7%	15.1%	40.3%
Sud-Asiatique d'EA	15.9%	25.1%	14.0%	38.5%
Chinois d'EA	7.3%	15.7%	13.6%	55.8%
Noir d'EA	18.8%	26.5%	18.2%	21.4%
Arabe d'EA	10.0%	17.3%	13.5%	49.4%
Latino-américain d'EA	10.9%	19.7%	15.2%	41.6%

Dans la plupart des communautés de minorités visibles, les femmes ont un taux d'éducation universitaire légèrement supérieur à celui des hommes.

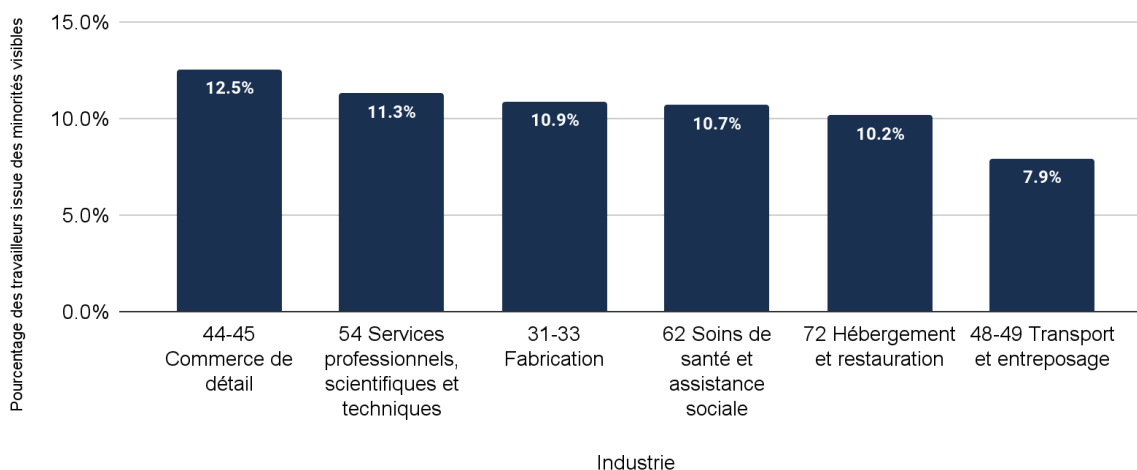
Taux de scolarisation universitaire des minorités visibles d'expression anglaise au Québec selon le sexe



Industries de pointe

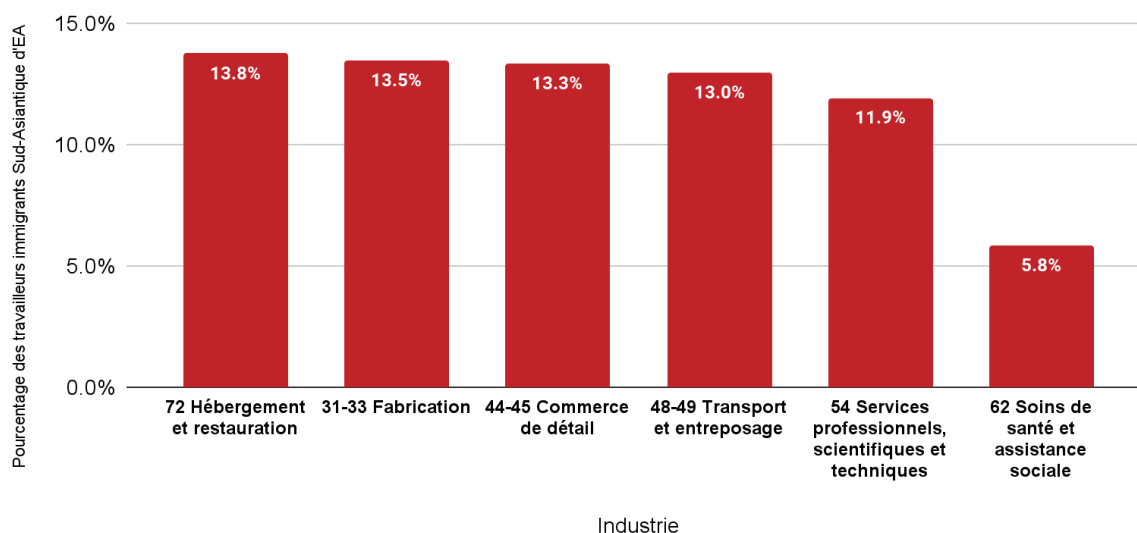
Les principaux secteurs d'activité dans lesquels les personnes travaillent varient au sein de chaque communauté de minorités visibles. Le commerce de détail est l'un des trois principaux secteurs d'activité pour chacune des communautés de minorités visibles étudiées dans le présent rapport.³³

Principaux secteurs des travailleurs immigrants de l'ensemble des minorités visibles (Québec)



La plus grande proportion de Sud-Asiatiques dont l'anglais est la langue véhiculaire travaille dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (13,8 %), suivi de l'industrie manufacturière (13,5 %) et du commerce de détail (13,3 %).

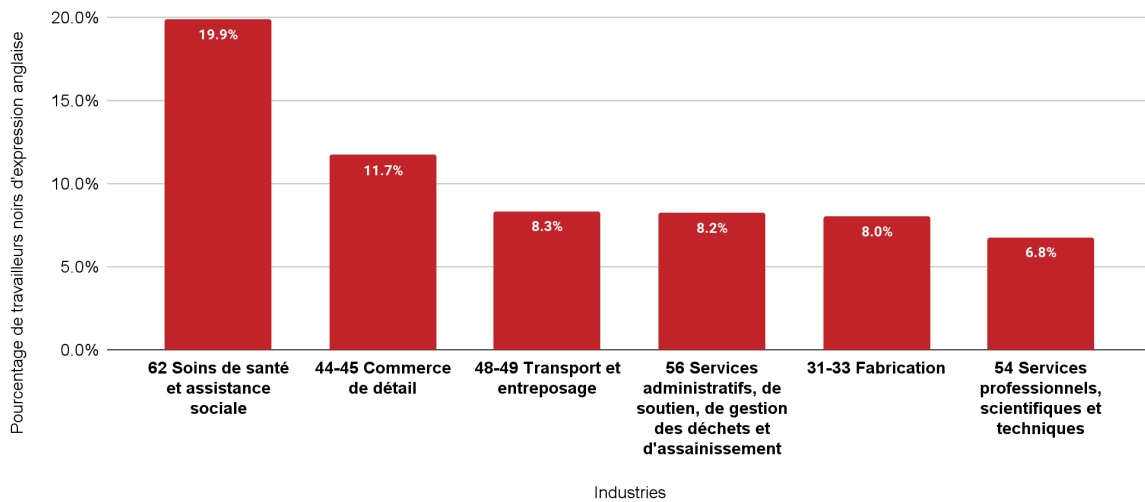
Principales industries de la population sud-asiatique anglophone (Québec)



³³ Les données sectorielles relatives aux minorités visibles dont l'anglais est la langue de travail comptabilisent le nombre de personnes ayant travaillé dans un secteur donné entre 2020 et 2021.

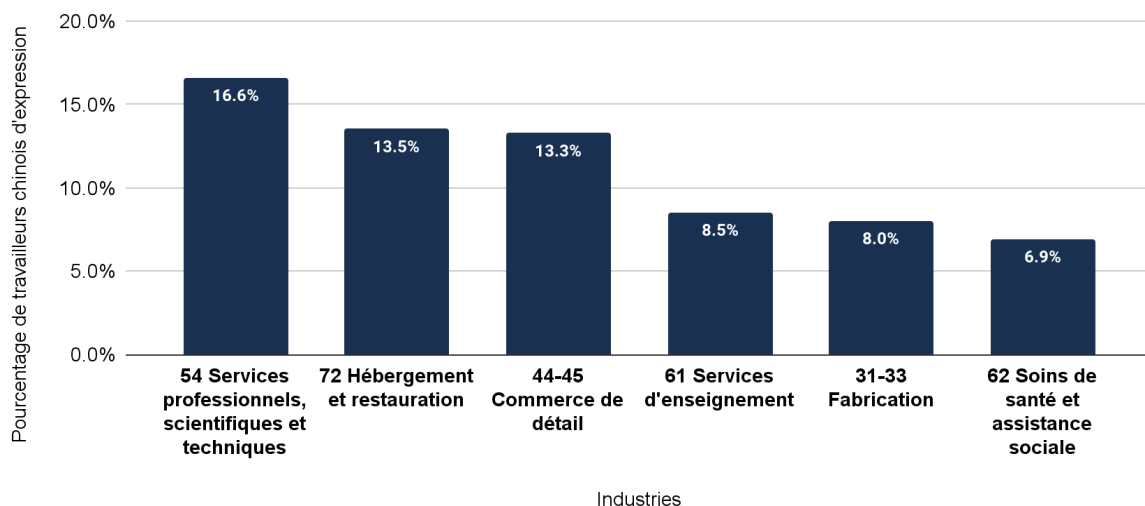
Près d'un cinquième (19,9 %) de la communauté noire d'expression anglaise travaille dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, soit la plus forte représentation dans un seul secteur parmi tous les groupes de minorités visibles examinés dans le présent rapport. Ensuite, 11,7 % des membres de la communauté noire d'expression anglaise travaillent dans le commerce de détail et 8,3 % dans le transport et l'entreposage.

Top Industries of English-speaking Black Population (Québec)



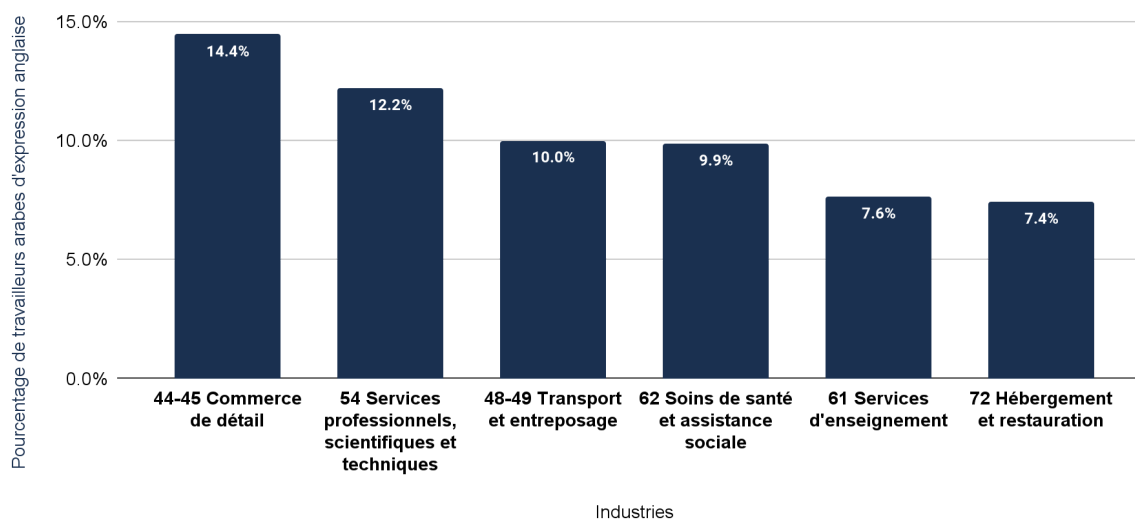
Parmi les Chinois dont l'anglais est la langue véhiculaire, 16,6 % travaillent dans les services professionnels, scientifiques et techniques, suivis par 13,5 % dans l'hébergement et la restauration et 13,3 % dans le commerce de détail.

Principales industries de la population chinoise d'expression anglaise(Québec)



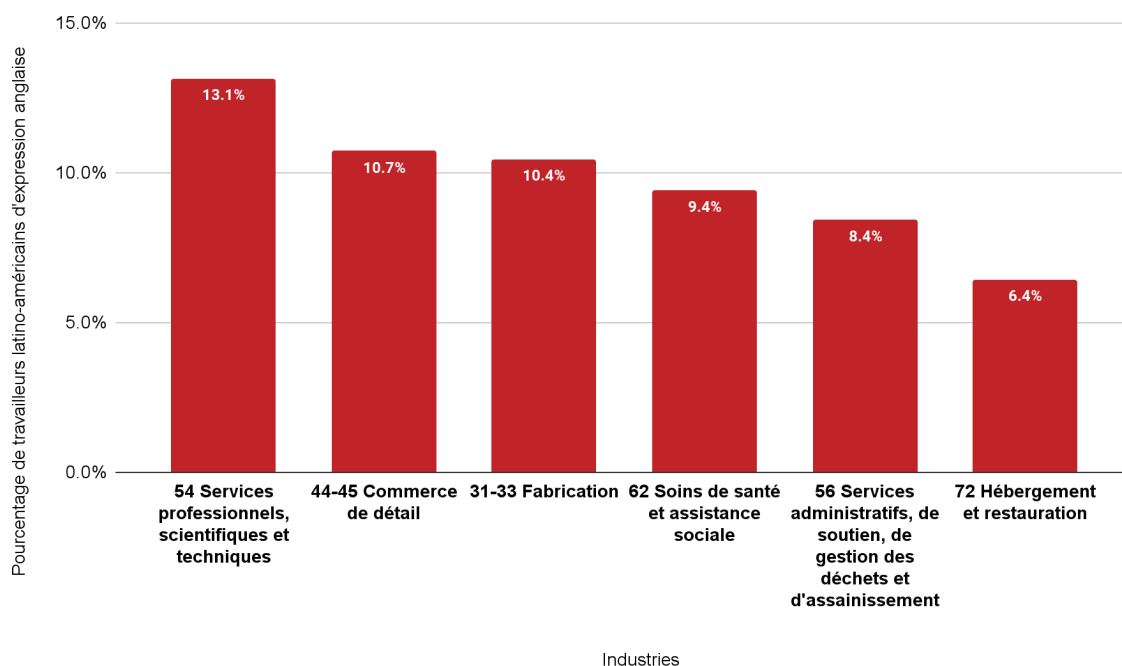
Le commerce de détail est le premier secteur d'activité des personnes arabes dont l'anglais est la langue maternelle (14,4 %), suivi des services professionnels, scientifiques et techniques (12,2 %) et du transport et de l'entreposage (10,0 %).

Principales industries de la population arabe d'expression anglaise (Québec)



La plus grande proportion de Latino-Américains parlant l'anglais comme langue de travail (13,1 %) travaille dans les services professionnels, scientifiques et techniques, suivis par le commerce de détail (10,7 %) et l'industrie de la fabrication (10,4 %).

Principales industries de la population latino-américaine d'expression anglaise (Québec)



Participation au marché du travail

Les Québécois d'expression anglaise ont un taux de chômage de 10,9 %. Chacune des communautés de minorités visibles examinées dans le présent rapport affiche un taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise. Parmi ces communautés, les Latino-Américains dont l'anglais est la PLOP affichent le taux de

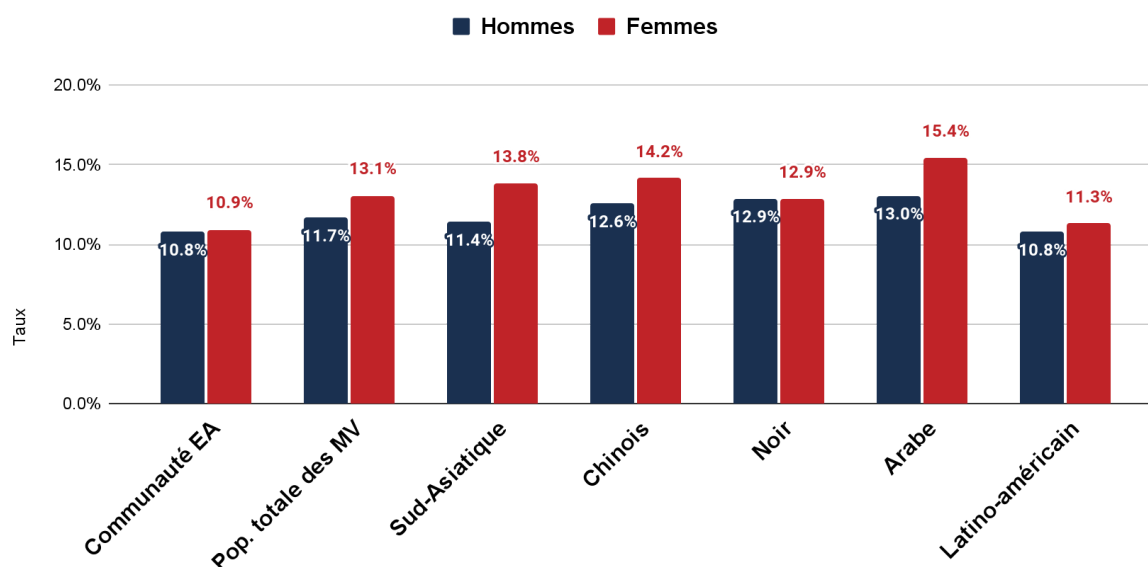
chômage le plus bas (11,0 %). En comparaison, les Arabes dont l'anglais est la PLOP ont un taux de chômage de 13,9 %, soit près de 3 % de plus.

Les données suggèrent que chacune des cinq communautés de minorités visibles étudiées dans ce rapport est confrontée à certains obstacles à l'intégration sur le marché du travail, comme en témoignent les taux de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population de la communauté d'expression anglaise.

L'activité de la population active des minorités visibles d'expression anglaise (Québec)			
Groupe démographique	Tarifs		
	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'activité
Total CEA	10.9%	59.4%	66.6%
Total de la population des minorités visibles dans les CEA	12.3%	61.5%	70.1%
Sud-Asiatique d'EA	12.4%	62.7%	71.5%
Chinois d'EA	13.4%	55.9%	64.6%
Noir d'EA	12.8%	59.5%	68.2%
Arabe d'EA	13.9%	58.7%	68.2%
Latino-américain d'EA	11.0%	69.5%	78.1%

Les femmes dont l'anglais est la langue véhiculaire tendent à avoir des taux de chômage plus élevés que les hommes, à l'exception des femmes noires, qui connaissent le même taux de chômage que les hommes noirs (12,9 %).

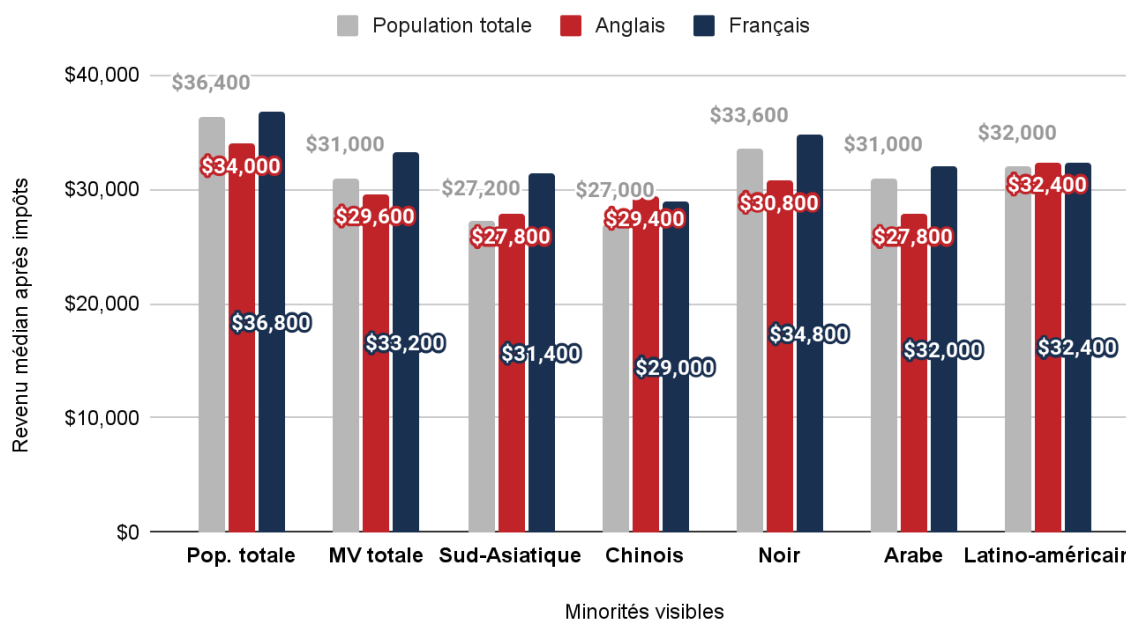
Taux de chômage des minorités visibles d'expression anglaise selon le sexe (Québec)



Revenu

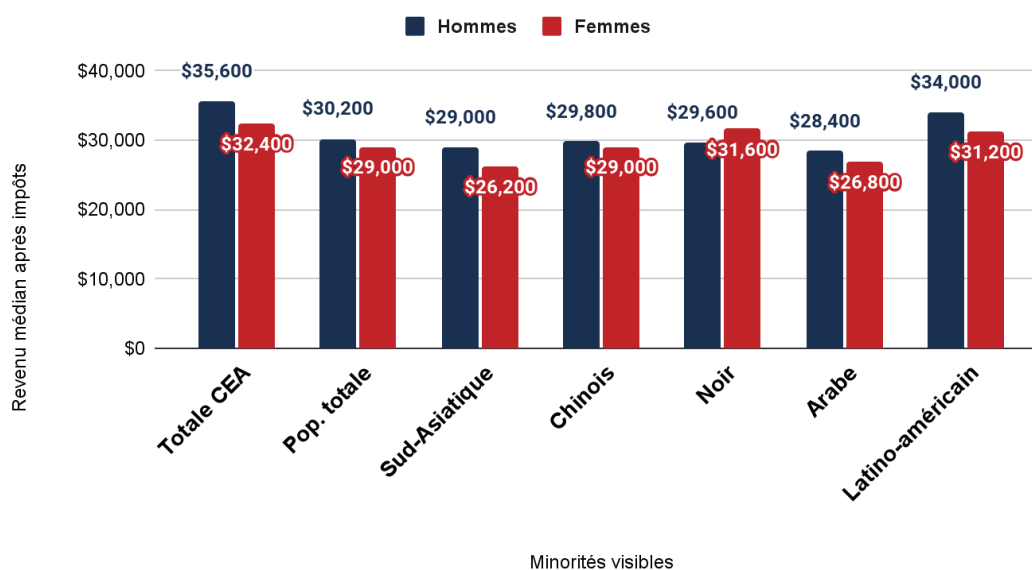
Chaque communauté de minorités visibles dont l'anglais est la PLOP gagne un revenu médian après impôt inférieur au revenu médian après impôt de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise (34 000 \$). Les Latino-Américains dont l'anglais est la PLOP ont tendance à gagner les revenus médians après impôt les plus élevés (32 400 \$), suivis par la communauté noire (30 800 \$). Les communautés sud-asiatique et arabe ont tendance à gagner le revenu médian après impôts le plus bas (27 800 \$).

Revenu médian après impôt des minorités visibles au Québec



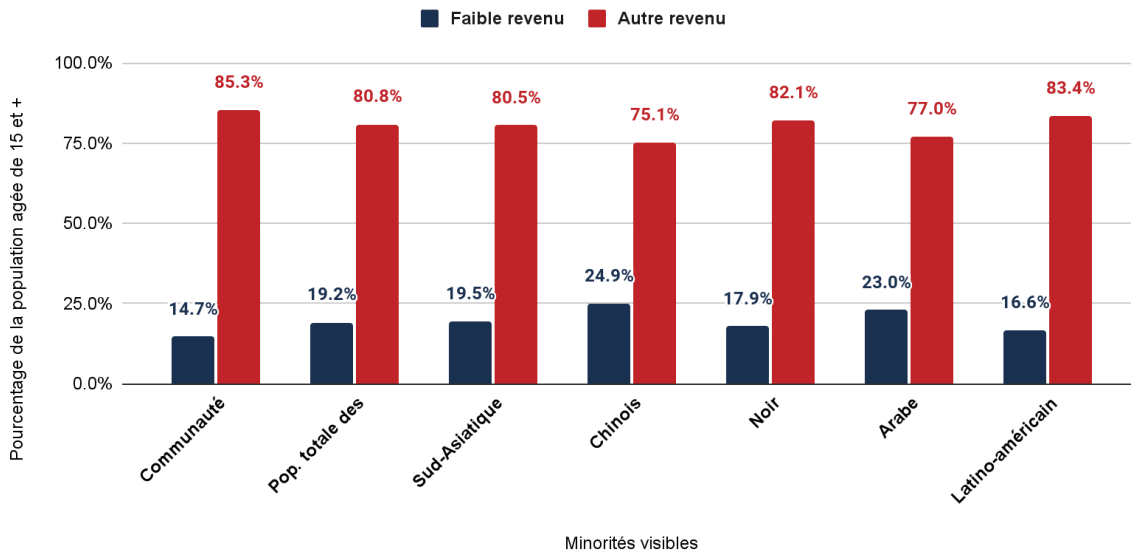
À l'instar de l'écart observé entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la communauté d'expression anglaise, les hommes appartenant à une minorité visible dans la communauté d'expression anglaise ont tendance à gagner un revenu médian après impôt plus élevé que les femmes.

Revenu médian après impôt des minorités visibles au Québec selon sexe



Les données sur les personnes vivant en dessous de la MFR-Apl montrent qu'une proportion plus élevée de minorités visibles dans la région économique et sociale (19,2 %) tend à vivre en dessous de la MFR-Apl par rapport à la région économique et sociale dans son ensemble (14,7 %).

Répartition à faible revenu des minorités visibles d'expression anglaise au Québec



Peuples autochtones dont la première langue officielle parlée est l'anglais^{34,35}

Aperçu démographique

Principaux enseignements :

- Sur les 205 015 personnes autochtones du Québec recensées lors du Recensement du Canada de 2021, environ un quart (24,4 %) parlent l'anglais comme PLOP. La proportion d'autochtones dans la communauté d'expression anglaise est plus élevée (4 %) que dans la communauté francophone (2,2 %).
- 60,4 % des communautés autochtones s'identifient aux Premières Nations, 22,5 % aux Inuks et 12,9 % aux Métis.
- La moitié (51,7 %) de tous les autochtones du Québec dont l'anglais est la PLOP vivent dans le Nord-du-Québec.

Part et répartition de la population

Selon le recensement de 2021, 50 040 membres des Premières Nations, Inuits et Métis du Québec parlent l'anglais comme PLOP, ce qui représente 4,0 % de toute la population d'expression anglaise. En comparaison, 152 305 membres des Premières Nations, Inuits et Métis du Québec parlent le français comme langue seconde, ce qui représente 2,2 % de la population francophone de la province.

³⁴ Les données sur les Premières Nations, les Inuits et les Métis présentent un certain nombre de limites. Tout d'abord, le recensement s'appuie sur l'auto-identification pour comptabiliser les identités autochtones. L'auto-identification des autochtones a augmenté de 42,5 % par rapport au recensement de 2006, tandis que l'auto-identification des Métis en particulier a augmenté de plus de 50 %. Cette augmentation peut s'expliquer par une diminution de la stigmatisation liée à l'identification en tant qu'autochtone, mais certaines communautés autochtones estiment que les personnes qui s'identifient comme Métis n'ont peut-être pas de liens avec la nation métisse historique et qu'elles expriment plutôt une identification avec une ascendance mixte autochtone et européenne au sens large. Les membres de la nation métisse ont indiqué qu'une telle identification est préjudiciable car elle ne reconnaît pas leur identité et leur histoire uniques et sape ainsi leurs revendications en tant que nation.

Pour référence, voir Bell, R. (2017, 28 octobre). *Comment concevriez-vous l'identité métisse ? Les experts doutent de la population ayant des liens historiques avec les Métis dans le recensement*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/alberta-metis-census-population-1.4375407>

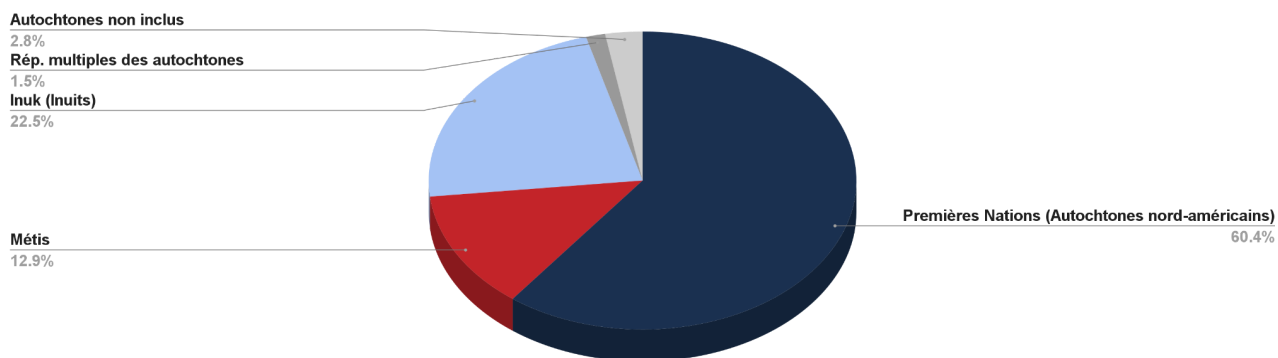
Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. (2020, 10 juin). *Stratégie de gouvernance des données des Premières Nations : Une réponse aux directives reçues des dirigeants des Premières Nations, financée par le budget fédéral 2018 à l'appui de la nouvelle relation financière*. https://fnigc.ca/wp-content/uploads/2020/09/FNIGC_FNDGS_report_EN_FINAL.pdf

Leroux, D. R. J. et Gaudry, A. (2017, 25 octobre). *Devenir autochtone : l'essor des Métis de l'Est au Canada*. The Conversation. <https://theconversation.com/becoming-indigenous-the-rise-of-eastern-metis-in-canada-80794>

³⁵ Plusieurs communautés autochtones du Québec refusent que le recensement soit administré sur leur territoire. Il s'agit notamment des Mohawks de Kahnawà:ke, des Mohawks de Kanehsatà:ke et de la Première nation Listuguj Mi'gmaq, qui parlent tous l'anglais comme langue d'usage. Les données du recensement ne permettent pas de saisir pleinement le nombre de membres des Premières Nations qui parlent l'anglais comme langue d'origine au Québec, ni d'analyser l'intersection entre l'identité linguistique minoritaire et l'identité des Premières Nations au sein de ces communautés.

Sur les 205 015 autochtones du Québec, environ un quart (24,4 %) parlent l'anglais comme langue officielle. Les trois quarts (74,3 %) parlent le français comme langue officielle.

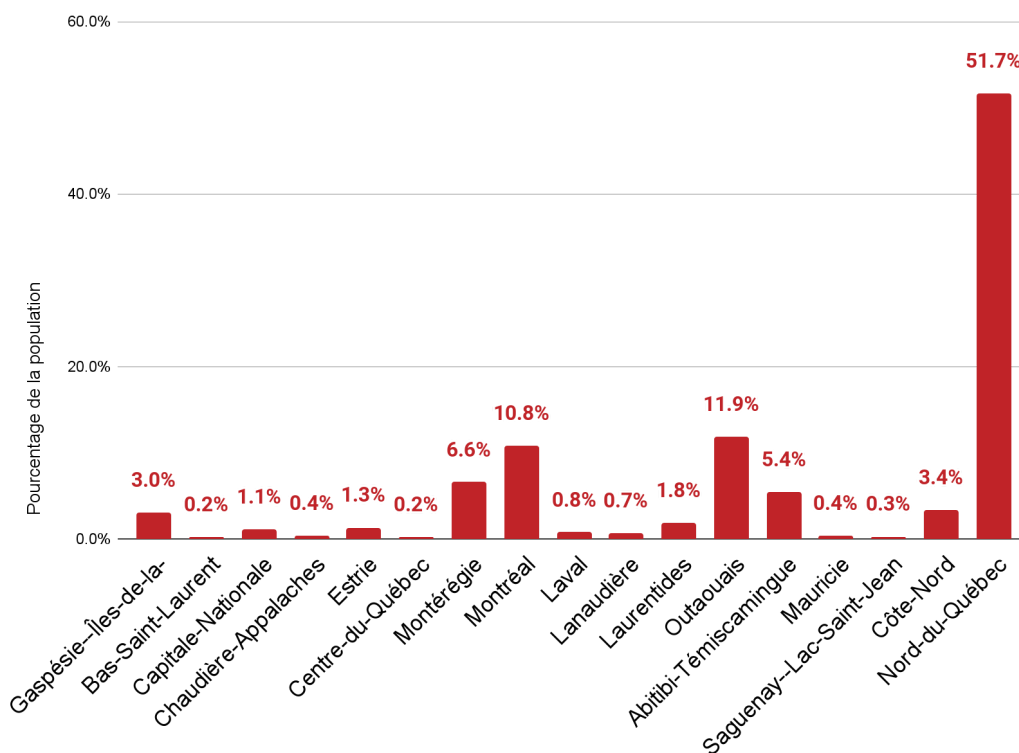
Parmi les personnes qui se sont identifiées comme autochtones et dont la langue du travail était l'anglais lors du recensement de 2021, 60,4 % sont des membres des Premières Nations, 22,5 % sont des Inuits et 12,9 % se sont identifiés comme Métis.



La moitié (51,7 %) de tous les individus autochtones du Québec dont l'anglais est la PLOP vivent dans le Nord-du-Québec. La majorité de la population de cette région est composée de Cris ou d'Inuits.

11,9 % de toutes les personnes autochtones dont l'anglais est la PLOP vivent en Outaouais, tandis que 10,8 % vivent à Montréal.

Population des autochtones d'expression anglaise dans les régions du Québec



Aperçu de la population active

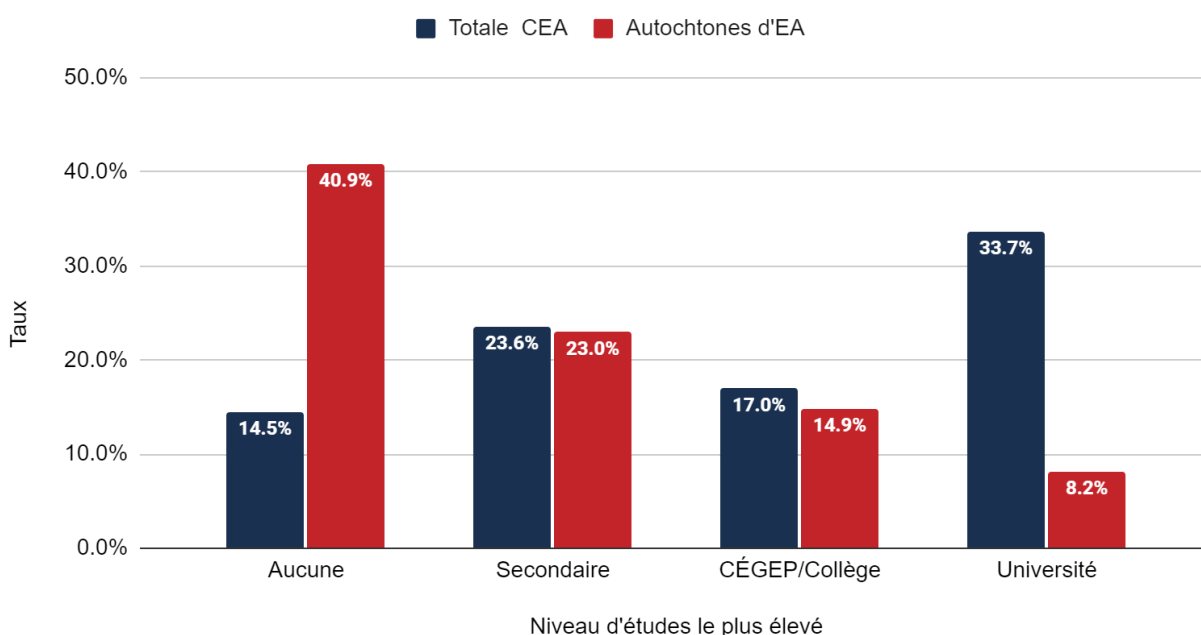
Principaux enseignements :

- 46,1 % des autochtones dont l'anglais est la première langue officielle parlée ont au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 74,3 % pour l'ensemble de l'ESC.
- Les autochtones dont l'anglais est la langue de travail ont un taux de chômage qui est plus élevé que celui de la population d'expression anglaise (12,2 % contre 10,9 %).
- Les Québécois d'expression anglaise et les autochtones dont l'anglais est la PLOP gagnent le même revenu médian après impôt, soit 34 000 \$.

Niveau d'éducation

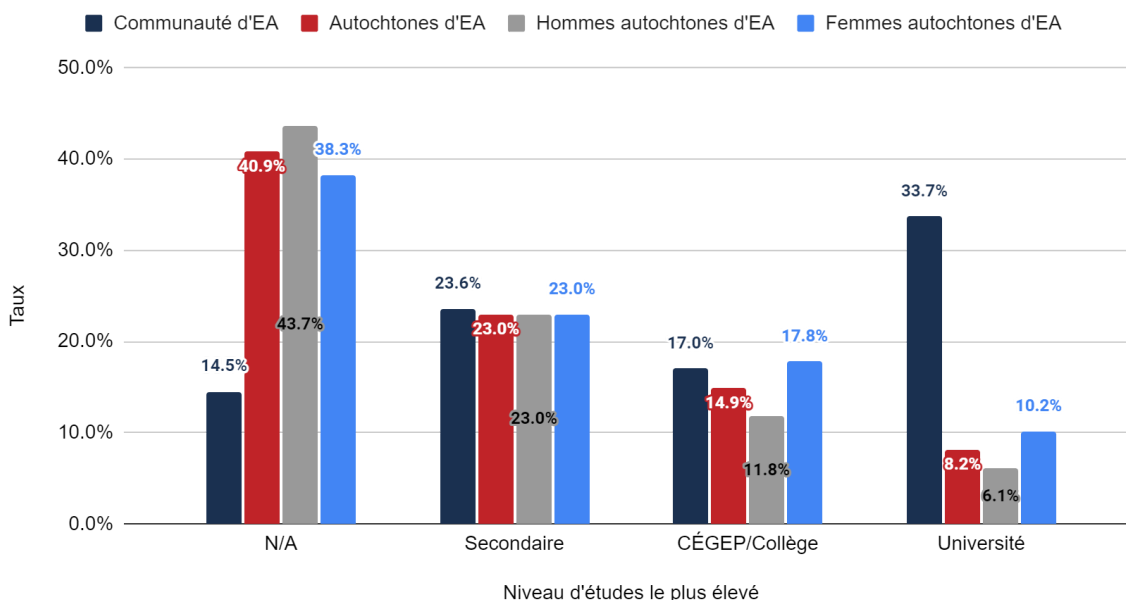
Les autochtones dont l'anglais est la PLOP ont des taux de réussite dans l'enseignement postsecondaire inférieurs à ceux de l'ensemble de la communauté d'expression anglaise. Environ 46,1 % des autochtones d'expression anglaise ont au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 74,3 % pour l'ensemble de l'ESC.

Taux de scolarisation des autochtones d'expression anglaise et de l'ensemble de la communauté de langue anglaise au Québec



Les taux d'éducation varient légèrement entre les hommes et les femmes autochtones dont l'anglais est la PLOP. Les femmes autochtones ont des taux plus élevés d'éducation de niveau universitaire et au niveau collégial (CÉGEP/collège) que les hommes autochtones.

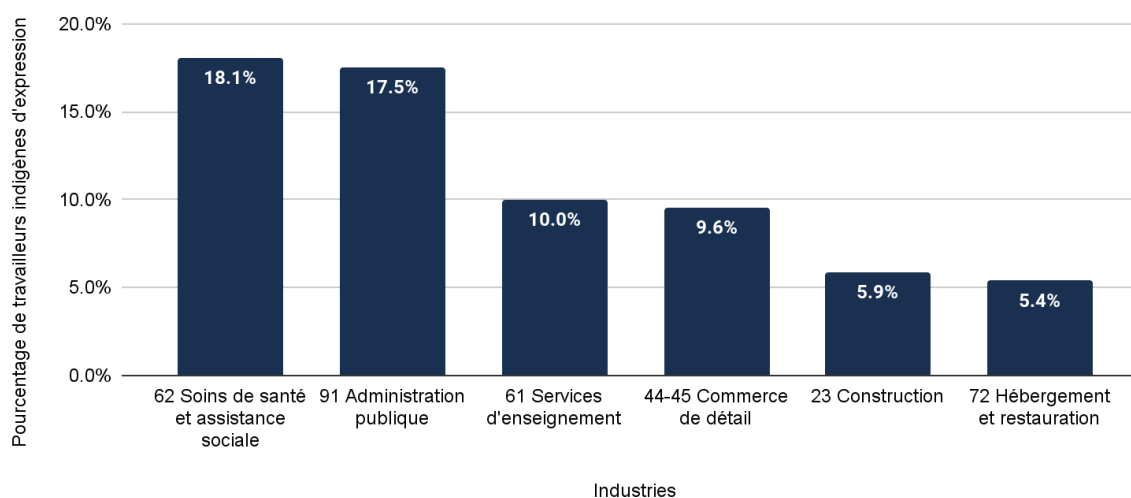
Taux de scolarisation à l'université des autochtones d'expression anglaise selon le sexe



Industries de pointe

Le principal secteur d'activité dans lequel travaillent les autochtones d'expression anglaise est celui de la santé et de l'assistance sociale (18,1 %), suivi de l'administration publique (17,5 %).³⁶

Principales industries de la population autochtone d'expression anglaise (Québec)

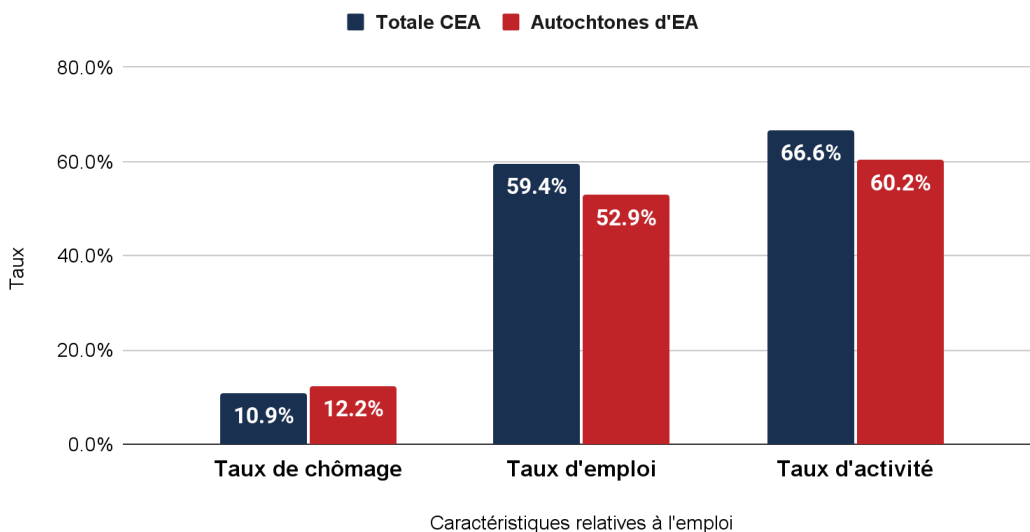


³⁶ Les données sectorielles relatives aux autochtones dont l'anglais est la langue de travail comptabilisent le nombre de personnes ayant travaillé dans un secteur donné entre 2020 et 2021.

Participation au marché du travail

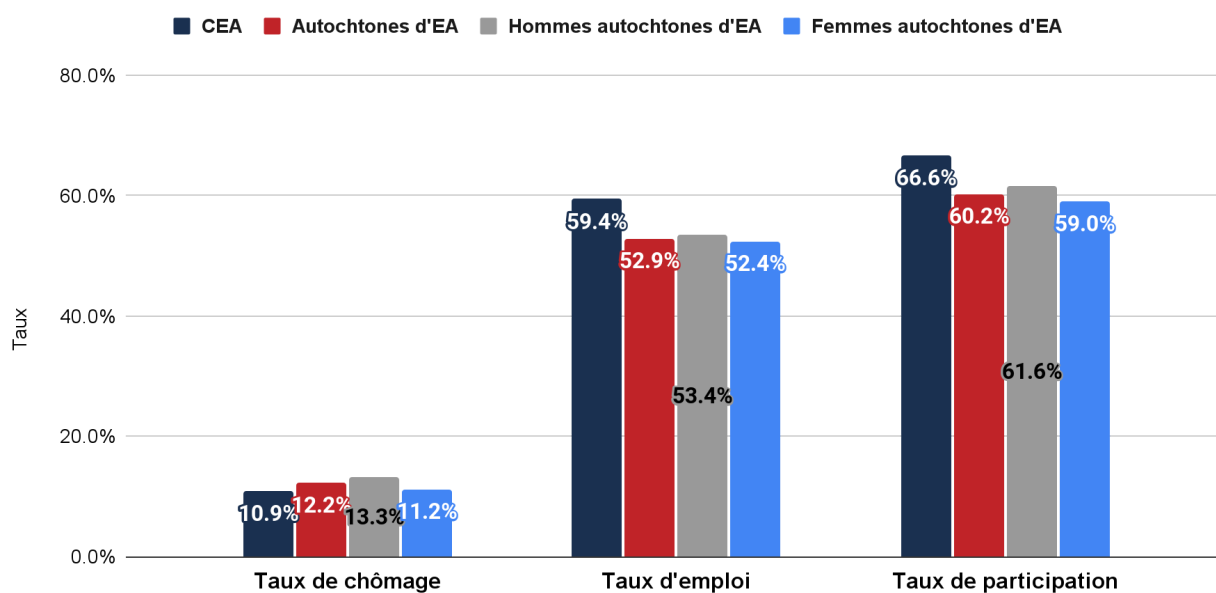
Les autochtones dont l'anglais est la PLOP ont un taux de chômage plus élevé que celui de l'ensemble de la population totale d'expression anglaise (12,2 % contre 10,9 %).

Caractéristiques relatives à l'emploi des autochtones d'expression anglaise et de l'ensemble de la communauté de la langue anglaise au Québec



Les femmes autochtones dont l'anglais est la PLOP ont un taux de chômage qui est inférieur d'environ deux points de pourcentage à celui des hommes autochtones (11,2 % contre 13,3 %). Les femmes autochtones ont également des taux d'emploi et d'activité modérément plus élevés que celui des hommes autochtones.

Caractéristiques relative à l'emploi des autochtones d'expression anglaise et de l'ensemble de la communauté de la langue anglaise au Québec selon le sexe

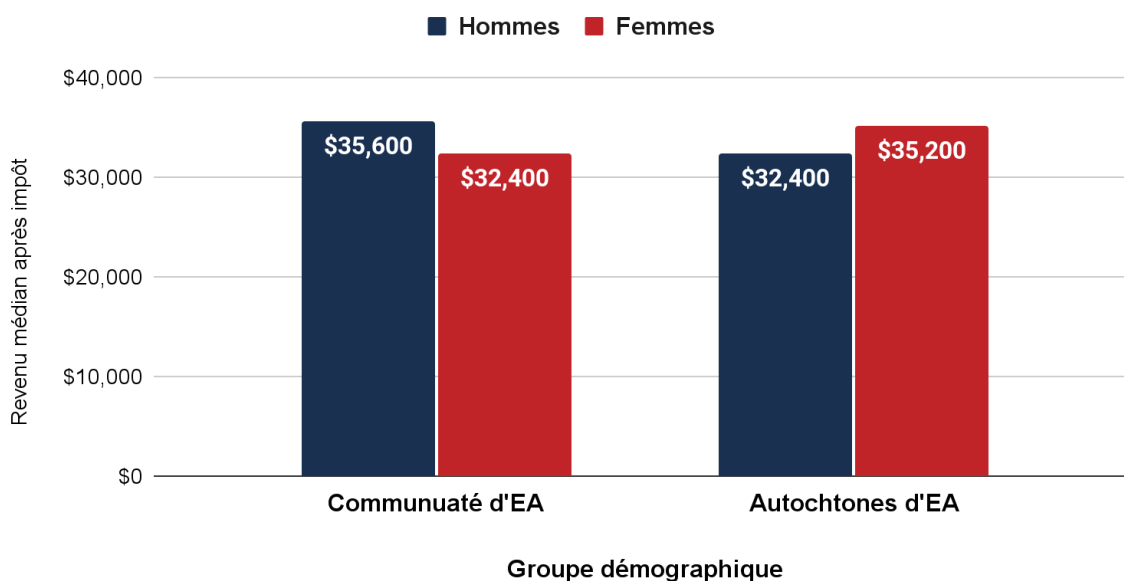


Revenu

Les Québécois d'expression anglaise et les autochtones dont l'anglais est la PLOP gagnent le même revenu médian après impôt, soit 34 000 \$.

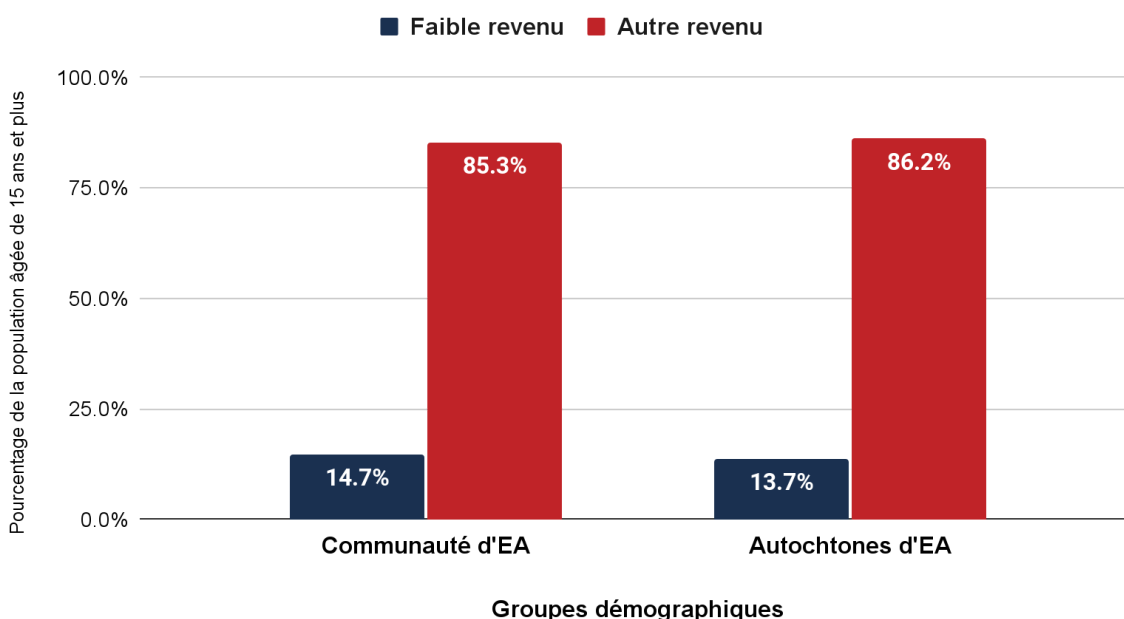
Les femmes autochtones gagnent un revenu médian après impôt supérieur de 2 800 dollars à celui des hommes autochtones.

Revenu médian après impôt des autochtones de la communauté d'expression anglaise, selon le sexe



Une proportion plus faible d'autochtones dont l'anglais est la première langue officielle parlée vit en dessous de la MFR-Apl par rapport à la communauté d'expression anglaise.

Pourcentage du faible revenu des autochtones d'expression anglaise au Québec



Inventaire des programmes et services

À l'heure actuelle, diverses organisations offrent un soutien à l'emploi à la population québécoise d'expression anglaise. Il existe plus de 19 organisations régionales à travers le Québec dont le mandat est de servir les communautés d'expression anglaise et plus de 30 organisations communautaires et fournisseurs de services d'emplois qui se consacrent à l'aide à l'emploi à la communauté d'expression anglaise du Québec.

Cependant, moins d'organismes offrent des programmes destinés aux immigrants et aux personnes racialisées d'expression anglaise. Cette section présente un inventaire des programmes et services au Québec destinés aux communautés immigrantes et racialisées dont l'anglais est la première langue officielle parlée. La liste complète des programmes que nous avons trouvés lors de notre recherche est disponible à l'*annexe A*. L'inventaire classe les programmes disponibles en fonction du type de programme, comme un programme d'emploi formel ou un atelier d'entrepreneuriat, ainsi que du public cible et de l'endroit où le programme est offert. Lors des entretiens, les prestataires de programmes ont insisté sur la diversité de leur clientèle et ont expliqué que certains programmes étaient donc conçus pour offrir des services à des personnes appartenant à plusieurs groupes visés par l'équité.

Types d'aide à l'emploi

Les aides à l'emploi ont été réparties en sept catégories :

- **Les services d'emplois** ont été proposés par les organisations pour améliorer l'employabilité de leur clientèle, d'aider à rédiger des CV des lettres de motivation, de procurer un soutien en recherche d'emploi, d'accompagner les personnes lors d'entretiens et dans leur parcours orientation professionnelle. Les services inclus dans cette catégorie sont généralement proposés dans le cadre de la programmation régulière de l'organisation et sont offerts de manière ponctuelle ou sur rendez-vous.
- **Les programmes d'emploi** sont des programmes formels proposés par des organisations pour améliorer l'employabilité de leur clientèle. Ils comprennent des programmes et des activités planifiés pour une durée déterminée (allant de plusieurs semaines à plusieurs mois). Dans certains cas, les clients reçoivent un salaire pour participer au programme et peuvent effectuer un stage ou un placement professionnel à la fin du programme.
- **Des services d'entrepreneuriat** ont été proposés aux entrepreneurs émergents pour soutenir leurs projets, notamment la création d'un plan d'affaires, l'enregistrement de leur entreprise, l'identification d'un mentor, la création d'un réseau et le coaching d'entreprise.
- **Les programmes d'entrepreneuriat** sont des programmes formels proposés aux entrepreneurs émergents, qui comprennent des programmes et des activités

programmés pour une durée déterminée et qui impliquent souvent l'idéation d'une entreprise ou d'un projet spécifique.

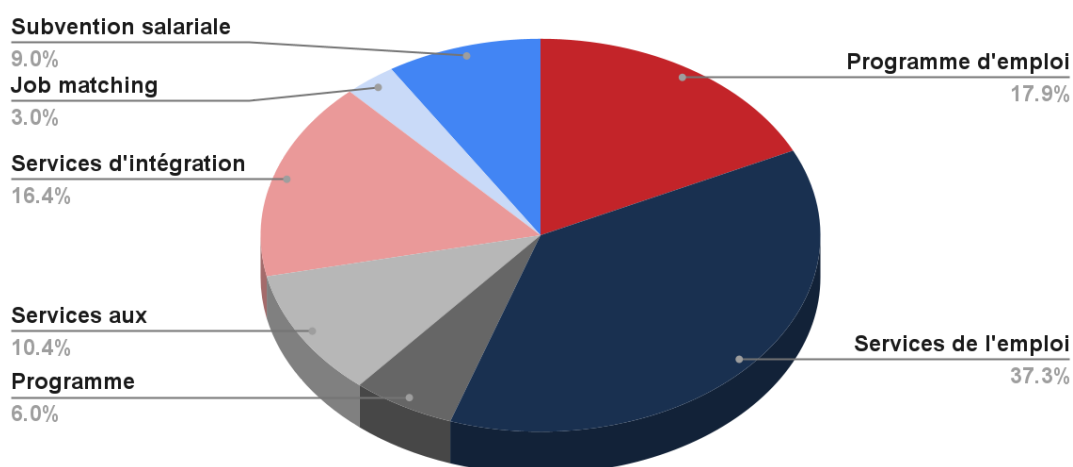
- **Les services d'intégration** aident les nouveaux arrivants à s'intégrer dans leur ville ou leur région. Seuls les services d'aide à l'intégration comprenant une aide à l'emploi ou à l'intégration professionnelle (c'est-à-dire, un soutien aux nouveaux arrivants afin qu'ils s'intègrent et s'adaptent au nouveau lieu de travail et à une nouvelle culture d'entreprise) ont été inclus.
- **Les services de mise en relation** sont des services personnalisés qui mettent les clients en relation avec des employeurs et des opportunités d'emploi en fonction de leur curriculum vitae et de leurs compétences.
- **Les programmes de subventions salariales** s'associaient à des employeurs pour offrir une subvention salariale lorsque ces derniers embauchaient un client/membre de la communauté. Seuls les programmes de subventions salariales conçus comme des formations qui ont pour but d'améliorer leur employabilité ont été inclus.

La recherche a également permis de trouver d'autres programmes, tels que des tableaux d'affichage et des salons de l'emploi, qui n'ont pas été inclus dans l'inventaire parce qu'ils ne fournissent généralement pas aux individus une aide directe ou personnalisée à l'emploi. Ces aides exclues sont énumérées à l'*annexe B* à titre de référence.

Nombre d'aides à l'emploi

Nous avons identifié un total de 67 programmes et services répondant à nos critères. Ces diverses aides à l'emploi étaient proposées par 37 organisations réparties dans dix régions, certaines aides étant proposées dans plusieurs endroits ou en ligne.

Soutien à l'emploi par type



Les services d'emplois représentent la plus grande part des programmes offerts (37,3 %), suivis par les programmes d'emploi (17,9 %) et les services d'intégration (16,4 %).

Étude de cas : Pijunnaqunga

Pijunnaqunga est une organisation qui offre un programme d'emploi du même nom destiné aux Inuits vivant au Nunavik. L'organisation est située à Montréal, mais le personnel se rend généralement au Nunavik pour dispenser le programme. Le programme offre une formation de deux semaines sur les compétences essentielles avant l'embauche, suivie d'un stage. La formation est dispensée en anglais et peut être traduite en inuktitut et en français. La langue des stages est principalement l'anglais, mais elle dépend de la nature du travail et de l'organisation partenaire.

Les participants peuvent s'inscrire au programme pour diverses raisons : acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience, acquérir des compétences et de l'expérience dans le domaine qu'ils ont choisi, en apprendre davantage sur un parcours professionnel spécifique ou renforcer leur confiance en soi.

Le programme s'est efforcé d'éliminer les obstacles à l'inscription des participants en élargissant ses critères d'admissibilité. Il a abaissé le niveau d'études requis de secondaire V à secondaire III, tout en prévoyant des exceptions, et a élargi la tranche d'âge des participants (auparavant, le programme s'adressait aux jeunes). En outre, le Pijunnaqunga s'associe à des organisations régionales du Nunavik, qui sont généralement des organisations inuites et offrent donc des environnements de stage qui tiennent compte de la culture et de la réalité de la vie dans le Nord.

L'isolement géographique affecte également la programmation de Pijunnaqunga. Le personnel et les participants se rendent généralement par avion dans une communauté du Nunavik pour suivre deux semaines de formation préalable à l'emploi, puis les participants peuvent rester sur place, déménager dans une autre communauté ou retourner dans leur communauté d'origine pour le stage.

Étude de cas : Programme d'intégration des minorités visibles

Petits Mains est un organisme montréalais qui offre un soutien à l'emploi et des possibilités de formation aux femmes immigrantes et racialisées. L'un de ses programmes, le programme d'intégration des minorités visibles, est un programme d'emploi destiné aux jeunes femmes des minorités visibles afin de faciliter leur intégration socioprofessionnelle. Ce programme, d'une durée de 33 semaines, comprend des cours intensifs de français, une formation pour un métier spécifique (couture ou cuisine), des ateliers, un soutien à la recherche d'emploi et un suivi.

Le programme est offert à temps plein (35 heures par semaine) et les participants sont rémunérés au salaire minimum. Pour pouvoir participer, les participants doivent être âgés de 18 à 30 ans, avoir le statut de résident permanent ou de citoyen, ne pas bénéficier d'une autre forme de revenu ou d'aide sociale, et ne pas travailler ni fréquenter l'école.

Étude de cas : Projet de jumelage des talents de la ville de Québec

Le programme de jumelage des talents de Québec est offert par FORT dans la région de la Capitale-Nationale. Les Québécois d'expression anglaise soumettent leur CV, leur lettre de motivation et d'autres documents à l'équipe de FORT, qui examine leurs documents et les aide à se jumeler avec une banque d'employeurs de la région qui offrent des postes exigeant de solides compétences en anglais ou bilingues. Le programme FORT travaille avec de nombreux immigrants d'expression anglaise dans la région, les aidant à établir un premier contact avec les employeurs et en les aidant à accéder à des soutiens telles que la garde d'enfants et les forfaits de téléphonie mobile.

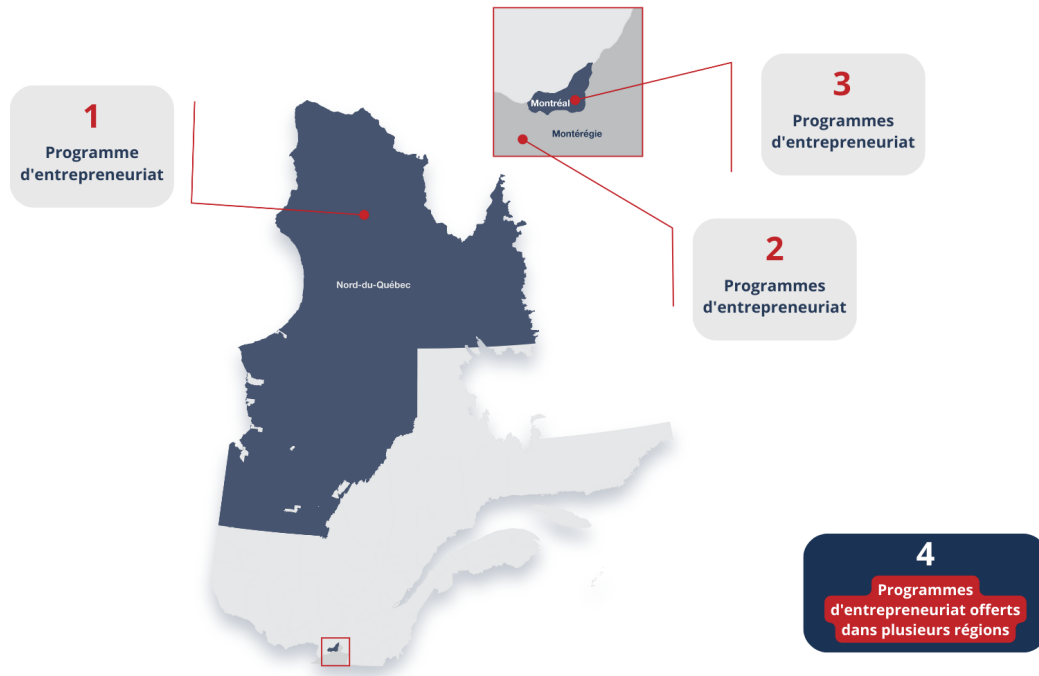
Répartition géographique des aides à l'emploi

La plus grande part des soutiens (29) était située à Montréal. Ensuite, 16 ont été offertes en Montérégie, tandis que neuf ont été offertes à l'échelle de la province ou dans plusieurs régions. Il y a un certain chevauchement dans ces chiffres, car certains organismes, comme Promis, sont situés dans une ville particulière (dans ce cas, Montréal), mais offrent un soutien à l'emploi à l'échelle de la province. De plus, certains organismes, comme Tewatohni'saktha et Tsi Shakotiio'tenhseraienwá:se, sont situés dans une région (dans ce cas-ci, la Montérégie), mais n'offrent du soutien à l'emploi qu'à des communautés autochtones précises (Kahnawà:ke et Kanesatake, respectivement). C'est également le cas de certains programmes et services situés dans le Nord-du-Québec qui desservent spécifiquement les communautés inuites.

Programmes d'aide à l'emploi au Québec



Programmes d'entrepreneuriat au Québec Québec



Programmes d'aide et d'intégration au Québec



Programmes de subventions salariales au Québec



Clientèle cible

Sur les 67 mesures de soutien à l'emploi identifiées, 30 étaient orientées vers les immigrants dont l'anglais était la langue de travail ou étaient utilisées de manière significative par ces derniers. Treize autres mesures de soutien étaient orientées vers les communautés racialisées, à l'exclusion des communautés autochtones, tandis que 26 étaient orientées vers les communautés autochtones.

Sur les 30 aides destinées aux immigrants :

- Cinq d'entre elles étaient destinées aux femmes
- Trois étaient également ciblés ou ouverts aux réfugiés

Sur les 26 aides destinées aux communautés autochtones :

- Deux s'adressaient aux communautés inuites ou étaient proposés au sein de celles-ci.
- Cinq d'entre elles étaient destinées aux jeunes.
- L'un s'adressait aux femmes.
- Trois d'entre elles visaient des personnes à Kanésatake.
- Six étaient destinés à des personnes de Kahnawà:ke.

Sur les 13 soutiens orientés vers les communautés racialisées :

- Quatre d'entre eux étaient destinés aux femmes. Sur ces quatre :
 - L'un d'entre eux s'adressait aux femmes d'origine sud-asiatique.
 - L'un d'eux s'adressait aux femmes noires.
- Six d'entre eux étaient destinés aux jeunes. Sur ces six :
 - Cinq étaient destinées aux jeunes Noirs.

Besoins et lacunes en matière d'aide à l'emploi

De janvier à février 2023, nous avons organisé des groupes de discussion et des entretiens avec 30 personnes travaillant dans 26 organisations, dont la majorité offrait des services directs aux immigrants et aux personnes racialisés d'expression anglaise naviguant sur le marché du travail. Les participants ont été interrogés sur :

- Les défis en matière d'emploi auxquels sont confrontés les immigrants et les personnes racialisées d'expression anglaise dans leur communauté.
- Programmes ou ressources actuels ou potentiels qui pourraient contribuer à relever les défis identifiés.
- Le rôle des parties prenantes et des collaborateurs dans le maintien ou l'atténuation de ces défis.

Les participants ont échangé leurs points de vue sur les défis et les opportunités concernant les mesures de soutien à l'emploi spécifiques, ainsi que sur la capacité de leurs clients et de leurs communautés à accéder à ces mesures et à en bénéficier. Ils ont généralement fait référence aux obstacles systémiques plus larges auxquels leurs clients sont confrontés, notamment la tension entre le besoin d'un revenu d'emploi et la participation à des systèmes économiques préjudiciables aux communautés marginalisées (en particulier les communautés autochtones), le racisme systémique dans l'accès aux services et la navigation sur le marché du travail, l'intégration dans la société québécoise et les lieux de travail en tant qu'immigrants récents, et le fonctionnement en tant que minorités linguistiques ayant une connaissance limitée du français. Plusieurs participants ont décrit le défi que représente le fait de s'attaquer à des obstacles systémiques qui se chevauchent tout en aidant leurs clients à améliorer leur employabilité et à trouver un emploi adéquat.

La section suivante présente les thèmes clés que nous avons identifiés dans les discussions des participants sur les besoins et les lacunes de l'écosystème actuel de l'aide à l'emploi. Les réponses des participants ont été enregistrées, codées et classées par thèmes. Les résultats sont présentés ci-dessous.

Manque de soutien global pour les clients vulnérables

L'importance de reconnaître l'humanité et les circonstances uniques des personnes à la recherche d'un soutien à l'emploi est un thème commun aux participants. Les participants ont décrit comment certains clients qu'ils servaient étaient confrontés à des problèmes de logement, de garde d'enfants, de santé et d'emploi. Plusieurs participants ont indiqué que cette situation était particulièrement fréquente parmi leur clientèle immigrée et racialisée, qui était susceptible d'être confrontée à des problèmes aggravés : des questions telles que

le manque de réseaux de soutien,³⁷ le racisme dans les milieux de la santé et de l'emploi, et la difficulté d'accéder à des services d'emplois en anglais ont été signalées comme des problèmes affectant l'employabilité des personnes et leur capacité à conserver leur emploi.

Les participants ont discuté de l'importance de tenir compte des besoins holistiques de leurs clientèles dans le cadre de la prestation de soutien à l'emploi. Par exemple, un fournisseur de programmes a souligné la difficulté qu'éprouvaient de nombreuses femmes clientes à concilier les exigences de la garde d'enfants, de la recherche d'emploi, de la participation à des programmes d'emploi et de l'apprentissage du français. Face à de nombreuses priorités, certaines clientes ont dû choisir entre la participation à un programme d'emploi et l'apprentissage du français. De nombreux participants ont souligné l'importance des mesures de soutien globales, comme la garde d'enfants, le logement et l'aide financière, pour atténuer les obstacles auxquels se heurtent leurs clients et leur permettre de participer pleinement aux mesures de soutien à l'emploi ou d'entrer sur le marché du travail.

Certains prestataires de programmes d'emploi ont décrit la pression croissante exercée sur les organisations pour qu'elles élargissent ou modifient leurs services existants afin de répondre aux besoins plus pressants de leurs clients, tels que le logement et l'alimentation, ce qui a eu un impact sur leur capacité à se concentrer sur les programmes d'emploi qu'elles proposaient. En effet, la littérature actuelle suggère que la capacité des aides à l'emploi à répondre aux circonstances de la vie et aux obstacles systémiques rencontrés par les clients marginalisés a un impact sur l'efficacité de ces aides pour ces clients.³⁸

« Nous avons beaucoup de personnes qui ne mangent pas dans le cadre de notre programme [d'emploi]. Nous avons donc mis en place un programme alimentaire, ce qui est utile. Ce n'est pas parfait, mais c'est mieux que rien. »

- Coordinateur du programme d'emploi

Certains participants ont également décrit l'élargissement de leurs programmes pour répondre aux besoins changeants de leurs clients, allant des services d'accompagnement à l'emploi à la fourniture d'informations sur les systèmes de revenu et d'imposition au Québec. Un participant a décrit la présence croissante d'immigrants dans sa communauté au cours des cinq dernières années, ce qui a conduit son organisation à développer des services d'accompagnement et des efforts organisationnels pour s'assurer que les nouveaux arrivants comprennent leurs droits sur leur lieu de travail.

³⁷ Les participants ont souligné l'importance des réseaux de soutien pour leurs clients qui accèdent aux aides à l'emploi ou entrent sur le marché du travail. Les clients qui ne disposent pas d'un réseau sur lequel ils peuvent compter pour faire garder leurs enfants en cas d'urgence ou pour obtenir un soutien financier ont constaté que des problèmes courants tels que la fermeture des écoles ou la maladie avaient un impact disproportionné sur leur capacité à participer à des programmes ou à conserver leur emploi.

³⁸ Joncas, J. A., et Pilote, A. (2021). Le rôle des professionnels de l'orientation dans l'amélioration des capacités des étudiants marginalisés : Le cas des femmes autochtones au Canada. 405-427.

Accès à des services d'emplois en anglais

Les participants ont discuté des obstacles linguistiques auxquels fait face la clientèle qui entre et tente de naviguer sur le marché du travail québécois et qui recherche un soutien à l'emploi. Un prestataire de programme a décrit comment certains de ses clients d'expression anglaise ne pouvaient pas recevoir de services d'emplois en anglais dans les organisations d'emploi locales parce qu'il n'y avait pas de membres du personnel capables de les servir en anglais.

Les participants ont également décrit la réticence de leurs clients à accéder aux services en français parce que le français est leur deuxième ou troisième langue, ainsi que la difficulté générale de communication entre les prestataires de services d'emplois francophones et les clients ayant une faible maîtrise du français :

« Nos conseillers en orientation professionnelle et en emploi travaillent avec [nos clients] et avec les [services] de francisation, et nous sommes là pour aider [nos clients] à trouver d'autres ressources [...] souvent, nous faisons des appels téléphoniques parce que, au bureau [local] d'Emploi Québec, personne ne parle anglais. »

- Prestataire de services d'emplois

Un participant a décrit un modèle émergent pour aider les clients confrontés à des barrières linguistiques en français. Son organisation s'est associée à des organisations locales francophones de soutien à l'emploi pour adapter leurs services aux Québécois d'expression anglaise et a aidé les organisations à traduire leurs documents francophones en anglais. Bien que cela ait profité à leurs clients, ils ont noté qu'un tel travail nécessitait une grande confiance entre les prestataires de services et les clients :

« Si [...] les formulaires pouvaient être en anglais au lieu d'être en français, c'est un gros problème. Parce qu'on demande aux gens d'écrire leur numéro d'assurance sociale et de signer des documents gouvernementaux, alors qu'ils ne sont même pas capables de lire ce qui est écrit sur le document ou qu'ils ne le comprennent pas tout à fait. »

- Directeur du programme pour l'emploi

Bien que les prestataires de services de l'emploi s'efforcent de créer un climat de confiance avec leurs clients et qu'ils aient développé des relations solides au sein de leurs communautés, il n'en reste pas moins que cette structure ad hoc n'est pas conçue pour protéger au maximum la vie privée des clients.

La barrière de la langue française n'est pas la seule difficulté décrite par les participants. Ils ont indiqué que certains clients hésitaient à s'adresser à des services parrainés par le gouvernement parce qu'ils avaient déjà été victimes d'hostilité ou de discrimination au sein de ces services en raison de leur statut d'immigrant, de leur race ou de leur identité

linguistique. Un participant a décrit comment certains de ses clients manquaient de confiance pour tenter d'accéder à des services d'emplois en français en raison d'une expérience antérieure de discrimination raciale lors d'une tentative d'accès à un service, associé à la peur de communiquer dans leur deuxième ou troisième langue. Dans ce cas, la langue française fut une barrière à l'accès à un service de plus qui s'ajoutait aux autres difficultés que les clients ont rencontrées dans leur tentative d'accéder aux services d'emplois.

Stress, santé mentale et épuisement professionnel du personnel

Les prestataires de programmes et de services ont évoqué les effets néfastes de la santé mentale de leur personnel, résultant du stress lié à l'accompagnement des clients dans leurs difficultés. Les participants ont décrit la détresse qu'ils ressentent en voyant leurs clients traverser des crises ou franchir des obstacles systémiques, ainsi que la frustration et le sentiment d'impuissance découlant de l'incapacité à résoudre ces problèmes. Un participant a décrit comment sa cliente, qui travaillait comme chirurgienne dans son pays d'origine, ne pouvait pas faire reconnaître sa formation et ses certifications. La meilleure solution pour elle était de s'inscrire à un programme de formation professionnelle dans le secteur de la santé.

« Je ne saurais vous dire combien de fois j'ai eues au téléphone des clients en larmes. »

- Prestataire de services d'emplois

Les participants ont également évoqué la frustration liée à l'impossibilité de servir certaines personnes en raison de problèmes liés aux critères d'admissibilité du programme. Le personnel avait l'impression d'être en mesure d'apporter un soutien vital aux clients, mais en était empêché par toute une série de restrictions en matière de financement et de programmes. Un participant a fait part de son expérience,

« Nous constatons une augmentation du nombre de personnes bénéficiant du statut de réfugié. Malheureusement, nous ne pouvons pas les aider à obtenir ce statut [...] J'aimerais que le gouvernement débloque la situation. »

- Coordinateur du programme pour l'emploi

Les participants ont également décrit le stress résultant de l'aide apportée à des clients souffrant de problèmes de santé mentale et physique et d'autres crises. Certains participants ont également dû prendre des mesures disciplinaires ou retirer des clients de leurs programmes en raison de problèmes tels que le manque d'assiduité ou les absences dues à la maladie ou à des urgences familiales. Dans certains cas, le retrait d'un programme pouvait entraîner la perte du revenu que le programme procurait au client. Dans

de tels cas, certains membres du personnel de soutien à l'emploi ont à nouveau indiqué qu'ils se sentaient désemparés en raison de leur rôle dans le retrait du soutien.

Un certain nombre de participants ont également évoqué l'augmentation du stress au sein du personnel en raison du manque de ressources dans le secteur communautaire. Ils ont décrit la nécessité de « faire plus avec moins » pour offrir un soutien supplémentaire et servir la clientèle. Dans certains cas, cela s'est traduit par une charge de travail de plus pour le personnel, qui s'est trouvé confronté au dilemme suivant : sacrifier son propre temps et son énergie pour accomplir ce travail, ou refuser de le faire et, par conséquent, ne pas répondre aux besoins de ses clients. Les participants dont les contrats de travail étaient instables ont expliqué qu'ils se sentaient obligés de se surmener, même si cela n'était pas raisonnable ou risquait de mettre en péril leur santé mentale, parce qu'ils s'inquiétaient pour leur sécurité d'emploi.

Les participants ont décrit que ces expériences cumulatives ont contribué à la mauvaise santé mentale du personnel et, dans certains cas, à l'épuisement professionnel.

Financement

Les participants ont discuté des difficultés de financement rencontrées par leurs organisations. Dans de nombreux cas, leurs organisations fonctionnent dans le cadre d'un modèle de financement provincial, la majeure partie du financement des programmes et services d'emplois provenant du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, d'Emploi-Québec et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les participants ont indiqué un besoin général d'augmentation du financement et d'une plus grande souplesse de financement pour les programmes desservant les communautés vulnérables. Ceux-ci ont expliqué comment le financement par projet, qui finance des projets spécifiques et non l'ensemble de la mission des organisations, a contribué à l'instabilité pour les organisations, leurs personnel et pour leurs clients. Les organisations doivent constamment soumettre des demandes de financement pour offrir des programmes et conserver leur personnel. En conséquence, le personnel pouvait se retrouver dans des situations de travail précaires et être confronté à l'incertitude quant à la capacité de l'organisation à offrir continuellement un programme ou un service d'emploi. Cette incertitude quant à la programmation future a eu des répercussions sur les relations de ces organisations avec leurs clients et, dans certains cas, sur le bien-être de ces derniers.

Les participants ont également décrit les charges administratives du financement par projet et les rapports associés, qui sont exacerbés par la brièveté des cycles de financement. Un participant a décrit la situation d'un collègue qui rédigeait des subventions pour son organisation et assumait de nombreuses autres responsabilités :

« Elle est très douée pour les subventions, mais elle n'a pas beaucoup de temps. Il y a donc des [organisations] qui ont des rédacteurs de subventions à plein temps, et

nous ne pouvons pas rivaliser avec eux pour ces subventions, [...] et nous devons ensuite rédiger quatre rapports pour chaque subvention. Je ne sais pas combien de temps [elle] consacre à la bureaucratie, mais c'est trop. »

- Coordinateur du programme pour l'emploi

En ce qui concerne le modèle strict de financement par projet de leurs programmes, un autre participant a déclaré

« Ce que j'ai découvert au fil des ans, c'est que [les bailleurs de fonds gouvernementaux] vous donnent l'argent pour réaliser le projet. Mais bien souvent, il ne s'agit pas du salaire [du personnel]. Il s'agit plutôt [d'argent pour] réaliser un projet. Le problème est alors de payer correctement les personnes qui s'en chargent parce que vous planifiez le projet. [En fin de compte, quelqu'un doit coordonner. Quelqu'un doit payer tout le monde. Quelqu'un doit penser à l'éclairage. Il a donc été très difficile de trouver un moyen de faire les choses correctement et équitablement [...] parce que nous essayons de ne pas sous-payer les personnes qui participent. »

- Directeur d'une organisation communautaire

La plupart des participants ont indiqué que le financement par projet était l'une des principales causes du manque de ressources au sein des organisations. Ils ont suggéré qu'il ne prenait pas en compte tout le travail de fond nécessaire à la réalisation d'un projet ou d'un programme donné et qu'il entraînait en outre un surcroît de travail pour le personnel, au détriment des autres responsabilités qu'ils ont. Cette méthode de financement obligeait également les organisations à orienter leurs programmes vers les fonds pour lesquels ils avaient plus de probabilités d'obtenir des subvention, plutôt que vers ce qui répondraient le mieux aux besoins de leurs clients.

Enfin, le manque de ressources a créé ce que les participants ont appelé une « mentalité de pénurie » dans certaines organisations, qui se sont senties obligées d'entrée en compétition avec d'autres organisations pour obtenir des ressources et du financement. Cela a eu un impact négatif sur la capacité des organisations à collaborer.

Responsabilité des décideurs politiques à l'égard des communautés

Les participants ont souligné le manque de collaboration entre les décideurs politiques et les bailleurs de fonds gouvernementaux qui dirigent les services d'aide à l'emploi et les organisations qui les fournissent. Un participant a déclaré :

« Le gouvernement propose des politiques pour améliorer la situation, mais il n'est pas toujours là pour voir la réalité. Leurs intentions sont bonnes, mais sur le terrain,

je suis sûr que vous êtes tous d'accord pour dire que la réalité n'est pas toujours la même. »

- Coordinateur du programme pour l'emploi

Les participants ont exprimé le souhait d'une collaboration et d'un partenariat accru avec les commanditaires gouvernementaux de leurs programmes. Les participants ont souligné la nécessité de sensibiliser davantage les décideurs politiques et les bailleurs de fonds aux défis complexes auxquels sont confrontés les prestataires de services d'aide à l'emploi et leurs clients.

« Pour moi, il est impératif que [les décideurs politiques] passent une journée, voire une semaine, avec leurs électeurs pour connaître leurs vrais problèmes et leurs besoins [...] Je pense qu'être au service signifie être plus proche des gens que l'on sert. »

- Directeur d'une organisation communautaire

De nombreux participants ont également souligné l'importance d'inclure les communautés immigrantes et racialisées dans la création de modèles de politique et de financement afin de s'assurer qu'ils ont un impact positif sur leur emploi et sur des résultats plus larges. Cette question a également été discutée dans le contexte d'un besoin général d'une plus grande représentation des immigrants et des personnes racialisées dans l'élaboration de politiques et la recherche sur le marché du travail.

Conclusion et prochaines étapes

Les immigrants et les personnes racialisées d'expression anglaise font face à des défis considérables lorsqu'ils naviguent sur le marché du travail au Québec. Les résultats de notre analyse quantitative de la situation démographique et de la situation de la main-d'œuvre de ces groupes indiquent qu'ils sont victimes d'une précarité accrue sur le marché du travail. Les données sur leur situation sur le marché du travail montrent que les communautés immigrantes et racialisées ont généralement des taux de chômage plus élevés, des revenus médians après impôts plus faibles et une plus grande représentation de personnes à faible revenu comparé à l'ensemble des Québécoises et Québécois d'expression anglaise. Les taux de chômage plus élevés et les défis particuliers auxquels ces personnes sont confrontées sur le marché du travail soulignent la nécessité de renforcer l'aide à l'emploi pour ces communautés.

Notre inventaire des mesures de soutien à l'emploi en anglais a recensé les services et programmes d'emploi et d'employabilité offerts aux immigrants et aux communautés racialisées d'expression anglaise, afin de les comparer au nombre de personnes et à leurs besoins. On estime à 365 191 le nombre d'immigrants et de personnes racialisées d'expression anglaise sur le marché du travail au Québec ; nous n'avons identifié que 67 programmes et services visant spécifiquement ces personnes. Parmi ces mesures de

soutien, 30 étaient destinées aux immigrants, 26 aux communautés autochtones et 13 aux communautés racialisées. La plus grande part des mesures de soutien à l'emploi se trouvait à Montréal (29), suivie de la Montérégie (16).

Nous avons recueilli grâce à nos données quantitatives les points de vue des personnes fournissant ces aides à l'emploi en ce qui concerne les besoins et les lacunes dans l'offre des programmes. Nous avons identifié plusieurs besoins et lacunes dans l'offre actuelle : un manque de soutien global pour les clients vulnérables, un accès limité aux services d'emplois en anglais, le stress, la santé mentale et l'épuisement du personnel, un financement inadéquat pour les organisations communautaires et la nécessité d'une plus grande responsabilité de la part des décideurs politiques et les communautés. Ces questions mettent en évidence la nécessité d'une transformation structurelle et d'interventions pratiques qui soutiennent mieux l'intégration des immigrants et des personnes racisées d'expression anglaise sur le marché du travail. De manière plus générale, la race, l'immigration, la langue et l'autodétermination autochtone sont des questions que les participants ont identifiées comme ayant un impact sur l'écosystème des services et des programmes d'emploi pour ces communautés.

Les étapes recommandées pour la recherche et l'action en vue de répondre aux besoins et aux lacunes identifiés dans le présent rapport sont présentées ci-dessous.

1. Augmenter la recherche qualitative et de l'utilisation des données qualitatives pour éclairer l'élaboration des politiques, les modèles de financement des programmes et la distribution des fonds.
 - a. Les expériences de leurs clientèles et de leurs communautés doivent être représentées dans les données utilisées par les décideurs politiques et les bailleurs de fonds pour comprendre, justifier et évaluer la valeur des différentes politiques et options de financement. Les statistiques existantes sur les immigrants et les communautés racialisées ne rendent pas compte de manière adéquate des réalités auxquelles ces communautés sont confrontées.
 - b. Une recherche plus approfondie sur les expériences des personnes immigrantes et racialisées sur le marché du travail québécois, y compris les impacts des politiques linguistiques sur leurs résultats sur le marché du travail.
2. Une collaboration accrue entre les décideurs politiques, les bailleurs de fonds, les prestataires de services de l'emploi, les clients et les communautés.
 - a. Une collaboration et une responsabilisation accrues entre toutes les parties prenantes favoriseraient l'élaboration de politiques, de financements et de programmes mieux adaptés aux besoins des communautés immigrantes et racialisées.

- b. Créer un groupe de travail provincial composé d'organismes gouvernementaux, de fournisseurs de services d'aide à l'emploi et de représentants de la communauté, dans le but d'éliminer les obstacles à l'accès à l'emploi et à d'autres services en français.
- 3. Examen des modèles de financement provincial actuel fondé sur des projets, dans le but de relever les défis de financement auxquels sont confrontées les organisations fournissant des aides à l'emploi aux immigrants d'expression anglaise et aux communautés racialisées.
 - a. L'examen devrait porter sur la charge administrative et l'instabilité subit par les organisations, ainsi que sur les processus de demande et de renouvellement des financements.
 - b. Augmenter le financement pour soutenir les programmes et services innovants qui s'attaquent de manière globale à l'emploi et aux problèmes connexes, notamment la garde d'enfants, la pauvreté et les difficultés d'accès aux services en anglais.

Références

- Bell, R. (2017, 28 octobre). « Comment concevriez-vous l'identité métisse ? »: Les experts doutent de la population ayant des liens historiques avec les Métis dans le recensement. CBC News.
<https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/alberta-metis-census-population-1.4375407>
- Centre de ressources de la communauté noire. (2021). *La communauté noire d'expression anglaise du Québec : Une analyse des résultats et des lacunes en matière d'information*.
<https://bcrmontreal.com/wp-content/uploads/2021/09/Black-in-Quebec-Analysis-of-Outcomes-and-Information-Gaps-July-21-update-2.pdf>
- Centre de ressources de la communauté noire. (2021). *Enquête sur la vitalité des communautés 2021 : Les Noirs au Québec*.
<https://bcrmontreal.com/wp-content/uploads/2022/01/Black-In-Quebec-2021-Comm.-Vitality-Survey-Report-.pdf>
- Butler, P. V., Cleveland, J., Hanley, J., Bentayeb, N., Papazian-Zohrabian, G. et Rousseau, C. (2021, 1er octobre). *La langue de communication entre les individus et l'État au Québec : Menaces sur les droits économiques, sociaux et de santé posées par le projet de loi 96*. Institut universitaire SHERPA.
https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2021/10/Bill96_brief_Individual-State-Communication_FINAL_2021.10.01-EN-1.pdf
- Carpentieri, J., Litster, J., Cara, O., & Popov, J. (2018). *Goal : Guidance and orientation for adult learners (Guidance et orientation pour les apprenants adultes) : Rapport final d'évaluation transnationale*. Institut d'éducation de l'UCL.
https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf
- CBC News. (2020, 10 juin). *Le premier ministre promet d'agir après la publication d'un rapport montrant que le Québec est loin d'avoir atteint ses objectifs en matière d'embauche des minorités visibles*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/cdpdj-report-diversity-public-bodies-1.5606482>
- Davids, J. et Fang, X. (2021). *Les Noirs au Québec présentent : In focus*. BCRC.
<https://bcrmontreal.com/wp-content/uploads/2021/04/In-Focus-BIQ-Focus-Group-Report-.pdf>
- Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. (2020, 10 juin). *Stratégie de gouvernance des données des Premières Nations : Une réponse*

aux directives reçues des dirigeants des Premières Nations, financée par le budget fédéral 2018 à l'appui de la nouvelle relation financière.

https://fnigc.ca/wp-content/uploads/2020/09/FNIGC_FNDGS_report_EN_FIN_AL.pdf

Joncas, J. A., et Pilote, A. (2021). Le rôle des professionnels de l'orientation dans l'amélioration des capacités des étudiants marginalisés : The case of Indigenous women in Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 405-427.

<https://doi.org/10.1007/s10775-021-09474-3>

Leroux, D. R. J. et Gaudry, A. (2017, 25 octobre). *Devenir autochtone : l'essor des Métis de l'Est au Canada*. The Conversation.

<https://theconversation.com/becoming-indigenous-the-rise-of-eastern-metis-in-canada-80794>

Michaud, G., Bélisle, R., Garon, S., Bourdon, S., & Dionne, P. (2012). *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail*. Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage, Université de Sherbrooke.

http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/161000.pdf

OCDE. (2022). *L'orientation professionnelle des adultes au Canada*.

<https://doi.org/10.1787/0e596882-en>

Oreopoulos, P. et Dechief, D. (2012). *Pourquoi certains employeurs préfèrent-ils interviewer Matthew, mais pas Samir ? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver* (CLSRN Working Paper No. 95).

<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2018047>

Papazian-Zohrabian, G., Lemire, V., Le Normand, C., Mamprin, C., Naramé, E., Karaa, N., Ntabala, M., Mougharbel, Z., Turpin-Samson, A., Béland, M.-P. (2021). *Rapport de recherche : Projet de recherche menant au développement d'un programme-cadre gouvernemental de francisation pour les personnes ayant des compétences peu développées en littératie et en numératie*. Université de Montréal ; Immigration, Francisation et Intégration Québec.

<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/acces-information/demandes-acces/2022/23094.pdf>

Pocock, J. (2022). *Caractéristiques sociodémographiques des minorités visibles dans les communautés d'expression anglaise du Québec : données du recensement de 2016*. CHSSN.

<https://chssn.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2022/03/2022-01-14-Visible-Minority-Tables-Census-2016.pdf>

- Table ronde provinciale sur l'emploi. (2022). *Profil d'emploi des Québécois d'expression anglaise du Québec*.
<https://pertquebec.ca/reports/employment-profile-of-english-speakers-in-quebec/>
- Agence de santé publique du Canada. (2020). *Déterminants sociaux et inégalités en matière de santé pour les Canadiens noirs : Un instantané*.
<https://www.canada.ca/content/dam/phac-aspc/documents/services/health-promotion/population-health/what-determines-health/social-determinants-in-equities-black-canadians-snapshot/health-inequities-black-canadians.pdf>
- Riga, A. (2023, 20 avril). First Nations take Quebec to court over Bill 96 'infringement of ancestral rights'. *Montreal Gazette*.
<https://montrealgazette.com/news/quebec/indigenous-quebec-language-bill-96-101>
- Rodríguez-Soler, S. et Verd, J. M. (2023). Informal social capital building in local employment services : Son rôle dans l'intégration des jeunes défavorisés sur le marché du travail. *Social Policy & Administration*, 1- 21.
<https://doi.org/10.1111/spol.12900>
- Scott, M. (2012, 30 mai). *Le nom francophone donne un avantage dans la recherche d'emploi au Québec : Study*. Global News.
<https://globalnews.ca/news/250866/francophone-name-gives-edge-in-quebec-job-search-study/>
- Zhou, C., Opasina, O. K., Borova, B. et Parkin, A. (2022). *Expériences de discrimination au travail*. Environics Institute for Survey Research ; Future Skills Centre ; The Rogers School of Management's Diversity Institute.
https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/06/Experiences_of_Discrimination_at_Work.pdf

Annexe A

Soutien à l'emploi pour les communautés immigrantes et racialisées d'expression anglaise du Québec				
Fournisseur du programme	Nom du programme	Type de programme	Groupe de clients	Région
Agence Ometz	Services généraux d'employabilité	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Agence Ometz	Programme d'accueil	Integration support, inc. intégration professionnelle	Immigrants	Montréal
Alliance Carrière Travail	Travailler au Québec	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Alliance Carrière Travail	Objectif d'intégration	Integration support, inc. intégration professionnelle	Immigrants	Montréal
Alliance Carrière Travail	Informations sur l'éducation et la profession	Soutien à l'intégration, y compris l'intégration professionnelle, le soutien à l'emploi	Immigrants	Montréal
Alliance Carrière Travail	Formation	Soutien à l'intégration, y compris l'intégration professionnelle, le soutien à l'emploi	Immigrants	Montréal
ALPA	Recherche d'emploi et insertion professionnelle	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
BCRC	EmloyESBC	Tableau d'affichage des offres d'emploi ; mise en relation des offres et des demandes d'emploi	Minorités visibles	Montréal
Bienvenue à NDG	Programme de préparation à l'emploi	Programme d'emploi	Immigrants	Montréal
Coalition noire du Québec	Intégration Jeunesse	Programme d'emploi	Minorités visibles	Montréal
Centre communautaire Tyndale St-Georges	Emploi/formation professionnelle	Programme d'emploi	Minorités visibles ; immigrants	Montréal

Centre d'Appui aux Communautés Immigrantes	Programme d'Accompagnement pour les prestataires de l'Aide Sociale (PAAS Action)	Programme d'emploi	Immigrants	Montréal
Centre d'Appui aux Communautés Immigrantes	Service d'aide à l'emploi (SAE)	Programme d'emploi	Immigrants	Montréal
Centre de recherche d'emploi Côte-des-Neiges	Conseils en matière d'emploi pour les nouveaux immigrants	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Centre de recherche d'emploi Côte-des-Neiges	Minorités visibles	Service de l'emploi	Minorités visibles	Montréal
Centre-conseil en emploi	Service d'aide à l'emploi	Soutien à l'intégration, y compris l'intégration professionnelle, le soutien à l'emploi	Immigrants	Montréal
Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Nord	Services spécialisés pour les nouveaux arrivants	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Coffre Inc	L'Ancre	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Réseau des jeunes Noirs DESTA	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Minorités visibles	Montréal
Réseau des jeunes Noirs DESTA	Cours de commerce	Programme d'entrepreneuriat	Minorités visibles	Montréal
Réseau des jeunes Noirs DESTA	TECHNOLOGIE DE DÉSTABILISATION	Programme d'entrepreneuriat	Minorités visibles	Montréal
Réseau des jeunes Noirs DESTA	DESTANATION CONSULTING	Service de l'esprit d'entreprise	Minorités visibles	Montréal
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Peuples autochtones	Plusieurs régions

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations	Soutien à l'esprit d'entreprise	Service de l'esprit d'entreprise	Peuples autochtones	Plusieurs régions
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations	Initiative pour la création d'emplois	Subvention salariale	Peuples autochtones	Plusieurs régions
Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	Conseil en développement économique	Service de l'esprit d'entreprise	Peuples autochtones	Non spécifié
Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	L'esprit d'entreprise chez les jeunes	Service de l'esprit d'entreprise	Peuples autochtones	Non spécifié
Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	L'esprit d'entreprise au féminin	Service de l'esprit d'entreprise	Peuples autochtones	Non spécifié
De la flexibilité au lancement	De la flexibilité au lancement	Programme d'emploi	Minorités visibles	Montréal
Programme FORT	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Immigrants	Capitale-Nationale

Programme FORT	Entreprise d'adéquation des talents	Correspondance des emplois	Immigrants	Capitale-Nationale
Centre Irvitvik Sud	Services généraux de l'emploi	Programme d'emploi	Peuples autochtones	Montréal
JobGo	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Immigrants	Capitale-Nationale
Administration régionale Kativik	Pijunnaqunga	Programme d'emploi	Peuples autochtones	NDQ
Administration régionale Kativik	Plan d'action individuel	Service de l'emploi	Peuples autochtones	NDQ
Administration régionale Kativik	Aide à l'emploi indépendant	Service de l'esprit d'entreprise	Peuples autochtones	NDQ
Administration régionale Kativik	Création d'emplois	Subvention salariale	Peuples autochtones	NDQ
Le Collectif	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal, Régions du Québec
Centre d'amitié autochtone de Maniwaki	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Peuples autochtones	Outaouais
Initiative de la famille Martin	Programme de mentorat CPA Martin	Service de l'emploi	Peuples autochtones	A l'échelle de la province
Initiative de la famille Martin	Programme de mentorat juridique de l'IMF McCarthy Tétraut	Service de l'emploi	Peuples autochtones	A l'échelle de la province
Initiative de la famille Martin	Cours sur l'entrepreneuriat indigène : Apprendre pour la vie	Programme d'entrepreneuriat	Peuples autochtones	A l'échelle de la province
MRC Bonaventure/Service d'accueil des nouveaux arrivants	Accompagnement/intégration professionnelle	Intégration support, inc. intégration professionnelle	Immigrants	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Voisins	Accompagnement	Intégration support, inc. intégration professionnelle	Immigrants	Abitibi-Témiscamingue
Petites-Mains	Les femmes : Un pas vers l'emploi	Programme d'emploi	Immigrants	Montréal

Petites-Mains	L'union fait la force !	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Petites-Mains	« Au Québec, chacune sa place »	Intégration support, inc. intégration professionnelle	Immigrants	Montréal
Petites-Mains	Programme d'intégration des minorités visibles	Programme d'emploi	Minorités visibles	Montréal
Promis	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal, en ligne
Promis	S'installer dans les régions du Québec	Intégration support, inc. soutien à l'emploi	Immigrants	Régions du Québec
Centre pour les réfugiés	Services généraux de l'emploi	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Réseaux	Intégration professionnelle générale	Service de l'emploi	Immigrants	Montréal
Centre communautaire des femmes d'Asie du Sud	Programme de règlement	Intégration support, inc. soutien à l'emploi	Minorités visibles ; immigrants	Montréal
Tewatohnni'saktha	Réaliser l'essentiel en matière de béton (ACE)	Programme d'aide à l'emploi	Peuples autochtones	Montréal
Tewatohnni'saktha	Services généraux de l'emploi	Service d'aide à l'emploi	Peuples autochtones	Montréal
Tewatohnni'saktha	Programme de formation à l'entrepreneuriat	Programme d'entrepreneuriat	Peuples autochtones	Montréal
Tewatohnni'saktha	Conseil aux entreprises	Service de l'esprit d'entreprise	Peuples autochtones	Montréal
Tewatohnni'saktha	Subvention salariale	Subvention salariale	Peuples autochtones	Montréal
Tewatohnni'saktha	Programme d'emploi d'été pour les étudiants	Subvention salariale	Peuples autochtones	Montréal
Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières	Services généraux de l'emploi	Service d'aide à l'emploi	Peuples autochtones	Mauricie
Tsi Shakotio'tenhserai enwá:se	Services généraux de l'emploi	Service d'aide à l'emploi	Peuples autochtones	Montréal

Tsi Shakotiiio'tenhserai enwá:se	Emploi d'été	Subvention salariale	Peuples autochtones	Montérégie
Tsi Shakotiiio'tenhserai enwá:se	Subvention salariale	Subvention salariale	Peuples autochtones	Montérégie
Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or	Services généraux	Service d'aide à l'emploi	Peuples autochtones	Abitibi-Témisc amigue
Les femmes en pleine ascension	Formation de préparation à l'emploi	Service d'aide à l'emploi	Minorités visibles	Montréal
Y des femmes	UNIQUE : UN PROGRAMME POUR AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS	Soutien à l'intégration, y compris l'intégration professionnelle, le soutien à l'emploi	Immigrants	Montréal
OUI	WERQ	Programme d'emploi	Minorités visibles	Montréal

Annexe B

Les programmes et services suivants ont été exclus de l'inventaire parce qu'ils ne fournissent pas d'aide à l'emploi. Ils sont inclus à titre de références.

Fournisseur du programme	Nom du programme	Type de programme	Groupe de clients	Région
Tewatohnhi'saktha	Salon de l'emploi	Salon de l'emploi	Peuples autochtones	Montérégie
Tsi Shakotiiio'tenhserai enwá:se	Salon de l'emploi	Salon de l'emploi	Peuples autochtones	Montérégie
Réseau des jeunes Noirs DESTA	LISTE D'EMPLOIS DESTA	site d'emplois	Minorités visibles	Montréal
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations	Portail d'offres d'emploi	site d'emplois	Peuples autochtones	En ligne
VEQ	Banque d'emplois	site d'emplois	Immigrants	Capitale-Nationale



PERT

TABLE RONDE
PROVINCIALE
SUR L'EMPLOI

Financé par le gouvernement du Canada
Funded by the Government of Canada

Canada