



Table ronde provinciale sur l'emploi

Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise

Remerciements

Remerciements particuliers au Secrétariat aux relations avec les Québécois·e·s d'expression anglaise (SRQEA), dont l'appui financier a rendu possible ce travail.

**Secrétariat aux relations
avec les Québécois
d'expression anglaise**



Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de la Table ronde provinciale sur l'emploi. Elles ne reflètent pas les opinions du SRQEA.

Nous tenons à remercier les 259 locutrices et locuteurs d'expression anglaise ainsi que les 29 organisations qui ont pris le temps de répondre à cette enquête et de nous faire part de leurs opinions.

Auteur·e·s et contributeurs·trices :

Morgan Gagnon, chercheur en politiques

Sithandazile Kuzviwanza, directrice des politiques et de la recherche

Maria de las Salas, spécialiste des communications et de l'engagement

Nicholas Salter, directeur général

Chad Walcott, directeur de l'engagement et des communications

Table des matières

Remerciements	2
Table des matières	3
Résumé	4
Introduction	6
L'enquête	7
Résultats de la recherche	8
Freins à l'emploi dû à une insuffisance linguistique en français	8
Linguicisme (discrimination linguistique)	11
Accès aux formations d'apprentissage du français	13
Formation d'apprentissage du français intégrée au lieu de travail	16
Services d'aide à l'emploi et de perfectionnement proposés en anglais	19
Répercussions de la COVID-19	22
Recommandations	24
Conclusion	26
Références	27
Annexe A : Résultats de la recherche	28

Résumé

Le présent rapport expose les expériences des Québécois·e·s d'expression anglaise dans la province au regard de l'emploi ainsi que les différents enjeux rencontrés et les besoins éprouvés par cette population sur le marché du travail. Désignée « communauté linguistique minoritaire officielle » du Québec, la population québécoise d'expression anglaise est toutefois caractérisée par une réelle diversité identitaire, comportant ainsi une pluralité de sous-communautés qui ne connaissent pas toutes les mêmes défis. Des points de convergence néanmoins existent, notamment du point de vue du statut socioéconomique de la communauté d'expression anglaise prise dans son ensemble. De fait, en dépit du statut d'élite socioéconomique qu'occupaient historiquement les personnes d'expression anglaise au Québec, la communauté actuelle est dans son ensemble caractérisée, en comparaison d'avec la majorité linguistique d'expression française, par des taux élevés de chômage et de plus faibles revenus.

Ce rapport s'appuie des données provenant d'une enquête réalisée en deux volets. Le premier volet consistait à sonder 259 Québécois·e·s d'expression anglaise à propos de leur relation au marché du travail, de leur niveau de français, des répercussions de la pandémie et des obstacles à leur accès au marché du travail. À cette première enquête venait s'ajouter une seconde s'intéressant aux points de vue de 29 organisations qui emploient des personnes d'expression anglaise et servent leurs intérêts, quant au paysage de l'emploi pour cette population, et aux effets sur l'emploi des politiques linguistiques promouvant le français.

L'enquête éclaire en somme le rôle que joue la langue dans la situation d'emploi pour les personnes d'expression anglaise vivant au Québec. Notons ici l'importance accordée par les répondant·e·s à la maîtrise du français et à l'accès à une formation linguistique. Ainsi, si le taux de personnes bilingues anglais-français a considérablement augmenté au cours des cinquante dernières années chez les personnes d'expression anglaise au Québec,¹ l'enquête révèle que la barrière de la langue (française) est toujours d'actualité pour certaines. On constate de réels besoins en matière de formation linguistique tout comme de prise de conscience du phénomène au Québec par les employeur·euse·s, les fournisseur·euse·s de service et les décideur·euse·s. L'enquête révèle par ailleurs qu'il s'agirait de renforcer l'offre de services d'aide à l'embauche destinés à un public d'expression anglaise afin de l'accompagner dans les défis rencontrés sur le marché du travail. Enfin, c'est sans surprise que la COVID-19 a entraîné également des conséquences dans ce milieu, notamment par le biais de congédiements et de fermetures d'entreprise. Ces chiffres se montrent particulièrement importants étant donné le vide statistique existant au sujet des répercussions de la pandémie sur les minorités linguistiques; ils mettent en avant la nécessité de recueillir plus de données sur la situation socioéconomique des locuteur·trice·s d'expression anglaise et des autres minorités linguistiques au Québec.

Ressortent de cette enquête les éléments principaux suivants :

- **Une maîtrise insuffisante de la langue française constitue le principal frein à l'emploi : 67 % des personnes répondent avoir rencontré cet obstacle au cours des trois dernières années. L'insuffisance linguistique demeure un des principaux obstacles mentionnés par l'ensemble des répondant·e·s, toutes identités de genre confondues, ainsi que par les personnes qui se définissent comme minorités visibles, étudiant·e·s ou issues de zones rurales.**
- **Ce fait a également été repris par les organisations, avec 75 % des organisations interrogées présentant ce facteur comme un obstacle.**
- **31 % des personnes interrogées indiquent que la discrimination linguistique et les idées reçues sur la langue de la part de l'employeur·euse ont constitué pour elles un frein à l'emploi au cours des trois dernières années.**
- **Le suivi de programmes d'apprentissage du français est la première solution à l'employabilité évoquée dans la première enquête : 53 % des personnes interrogées d'un côté pensent qu'un cours de langue intensif leur serait bénéfique, tandis que 49 % trouvent qu'il serait bon que la formation en français soit proposée par l'entreprise.**
- **84 % des organisations interrogées affirment qu'un programme d'apprentissage du français intégré à l'entreprise serait ce qu'il y aurait de mieux pour les personnes d'expression anglaise. En deuxième place des programmes mentionnés arrive le programme de perfectionnement intégré à l'entreprise : 72 % des organisations ont précisé qu'un tel programme serait bénéfique pour les personnes d'expression anglaise.**
- **46 % des organisations estiment que le manque d'informations et de ressources sur l'emploi et la formation constituent un obstacle majeur pour la population d'expression anglaise active.**
- **31 % des personnes interrogées enfin mentionnent les effets de la COVID-19 (fermetures temporaires d'entreprises et congédiements) venus s'ajouter aux obstacles à l'emploi.**

¹ Martin Turcotte. (2019). Résultats du Recensement de 2016 : Le bilinguisme français-anglais chez les enfants et les jeunes au Canada. Statistique Canada. [en ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00014-eng.htm>

Introduction

Les personnes d’expression anglaise font partie au Québec d’une communauté de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM)² qui représente 13,8 % de la population. Autrefois formant un groupe social homogène et socioéconomiquement privilégié, la population d’expression anglaise constitue désormais, d’après les statistiques des vingt dernières années, une des CLOSM à la diversité ethnoculturelle des plus variées, marquée également par un taux de chômage élevé et de faibles revenus,³ et ce, malgré sa forte présence sur le marché du travail et un niveau d’études relativement élevé — en comparaison de la population d’expression française.⁴

Le taux de chômage est en effet, dans l’ensemble du Québec, plus élevé chez les personnes d’expression anglaise (8,9 %) que chez celles d’expression française (6,9 %). Même phénomène du côté des revenus, avec un revenu médian après impôt de 27 416 \$ pour les personnes d’expression anglaise contre un revenu de 30 211 \$ pour les personnes d’expression française.⁵

La Table ronde provinciale sur l’emploi (PERT) a donc cherché à comprendre ce phénomène en réalisant une enquête, d’une part sur les problématiques rencontrées et les besoins éprouvés par cette population, d’autre part sur les positions des organisations qui travaillent avec ces personnes (qui en emploient et servent leurs intérêts). Or, l’enquête révèle que les Québécois·e·s d’expression anglaise continuent à rencontrer des difficultés sur le marché du travail québécois, en particulier dans les obstacles que présente la non-maîtrise de la langue ainsi que dans la difficulté d’accès à des formations d’apprentissage du français et à des services d’aide à l’emploi.

Les résultats de cette enquête ont ensuite été classés en six thématiques :

- 1. Obstacles à l’emploi dus à une insuffisance linguistique en français**
- 2. Accès aux formations d’apprentissage du français**
- 3. Formation d’apprentissage du français intégrée au lieu de travail**
- 4. Linguicisme (discrimination linguistique)**
- 5. Services d’aide à l’emploi et de perfectionnement professionnel proposés en langue anglaise**
- 6. Répercussions de la COVID-19**

Ce rapport s’appuie ainsi des problématiques et des besoins identifiés dans l’enquête pour formuler des recommandations aux décideurs et décideuses et aux autres potentielles parties prenantes.

L’enquête

Réalisée par la Table ronde provinciale sur l’emploi, l’enquête de 2021 sur l’emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d’expression anglaise est composée de deux volets. Le premier volet visait à sonder les expériences de la population d’expression anglaise face à l’emploi, les problèmes rencontrés et les besoins éprouvés. Le deuxième volet, quant à lui, s’intéressait aux positions des organisations qui travaillent avec ces personnes. Les enquêtes, réalisées en ligne entre septembre 2021 et février 2022, ont permis de recueillir un total de 263 réponses de particuliers et de 30 réponses d’organisations établies au Québec. Sur ces chiffres, 259 réponses provenaient spécifiquement de locuteur·trice·s de l’anglais et 29 d’organisations dont le public est d’expression anglaise. Ces résultats n’ont pas été pondérés. Plus d’informations sur les caractéristiques démographiques et la situation géographique des répondant·e·s sont à trouver à l’annexe A.

² Au Canada, une communauté de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) désigne une communauté ou un groupe dont la langue est une des langues officielles du Canada qui n’est pas celle de la majorité de la province ou du territoire d’implantation, ici la population d’expression anglaise au Québec, et vice-versa la population d’expression française dans le reste du Canada. Pour plus d’informations, consulter https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/fra/h_01223.html

³ Direction générale des programmes d’appui aux langues officielles. (juin 2011). Portrait des communautés d’expression anglaise du Québec. Gouvernement du Canada. [en ligne] https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/fra/h_01229.html

⁴ Marie-Hélène Lussier. (mai 2012). La situation socioéconomique des anglophones du Québec. Institut national de santé publique du Québec. [en ligne] https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1493_situationsocioeconoangloqc.pdf

⁵ Table ronde provinciale sur l’emploi. (2022). Profil d’emploi des Québécois d’expression anglaise au Québec. [en ligne] <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/03/PROVINCIAL-PROFILE-FR--1.pdf>

Résultats de la recherche

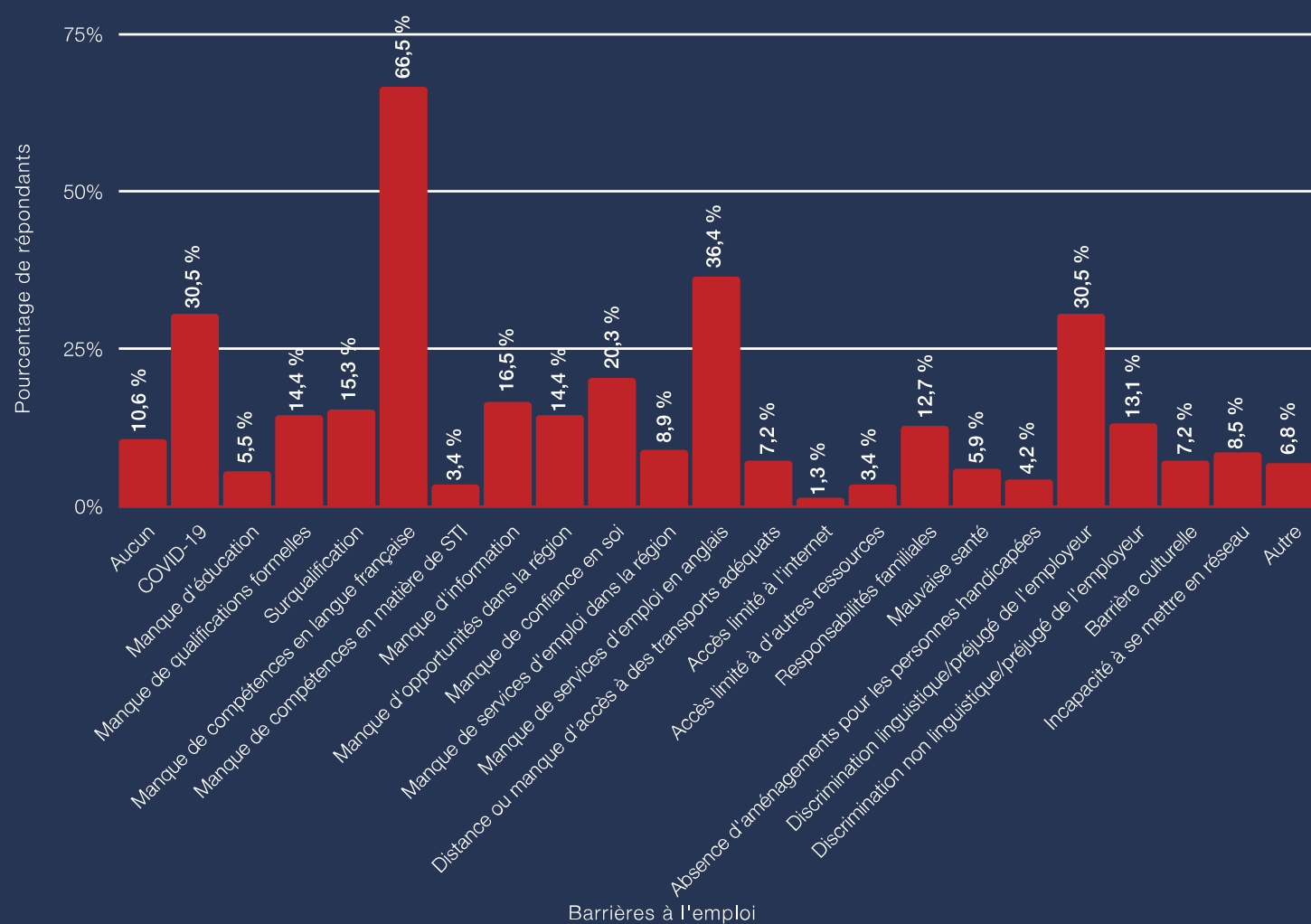
Obstacles à l'emploi dus à une insuffisance linguistique en français

Le français est la langue officielle du marché du travail québécois : l'adoption en 1977 de la Charte de la langue française — plus connue sous le nom de « Loi 101 » — astreint les travailleur·euse·s à exercer dans cette langue, et fait du français la langue des affaires. Cette exigence constitue néanmoins un obstacle à l'emploi pour les minorités linguistiques du Québec lorsque ces dernières ne peuvent maîtriser suffisamment la langue pour pouvoir trouver un emploi, le conserver et progresser dans leur poste.

L'enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s d'expression anglaise met en exergue ce fait même, à savoir que le français demeure un frein pour certain·e·s locuteur·trice·s de l'anglais sur le marché du travail :

- **L'insuffisance linguistique en français représente le premier obstacle mentionné dans l'emploi : 67 % des personnes interrogées disent avoir rencontré ce problème dans les trois dernières années.**
- **L'insuffisance linguistique demeure un des principaux obstacles mentionnés par l'ensemble des répondant·e·s, toutes identités de genre confondues, ainsi que par les personnes qui se définissent comme minorités visibles, étudiant·e·s ou issues d'une zone rurale.**

Figure 1: Obstacles à l'emploi chez les répondants individuels (N=236)

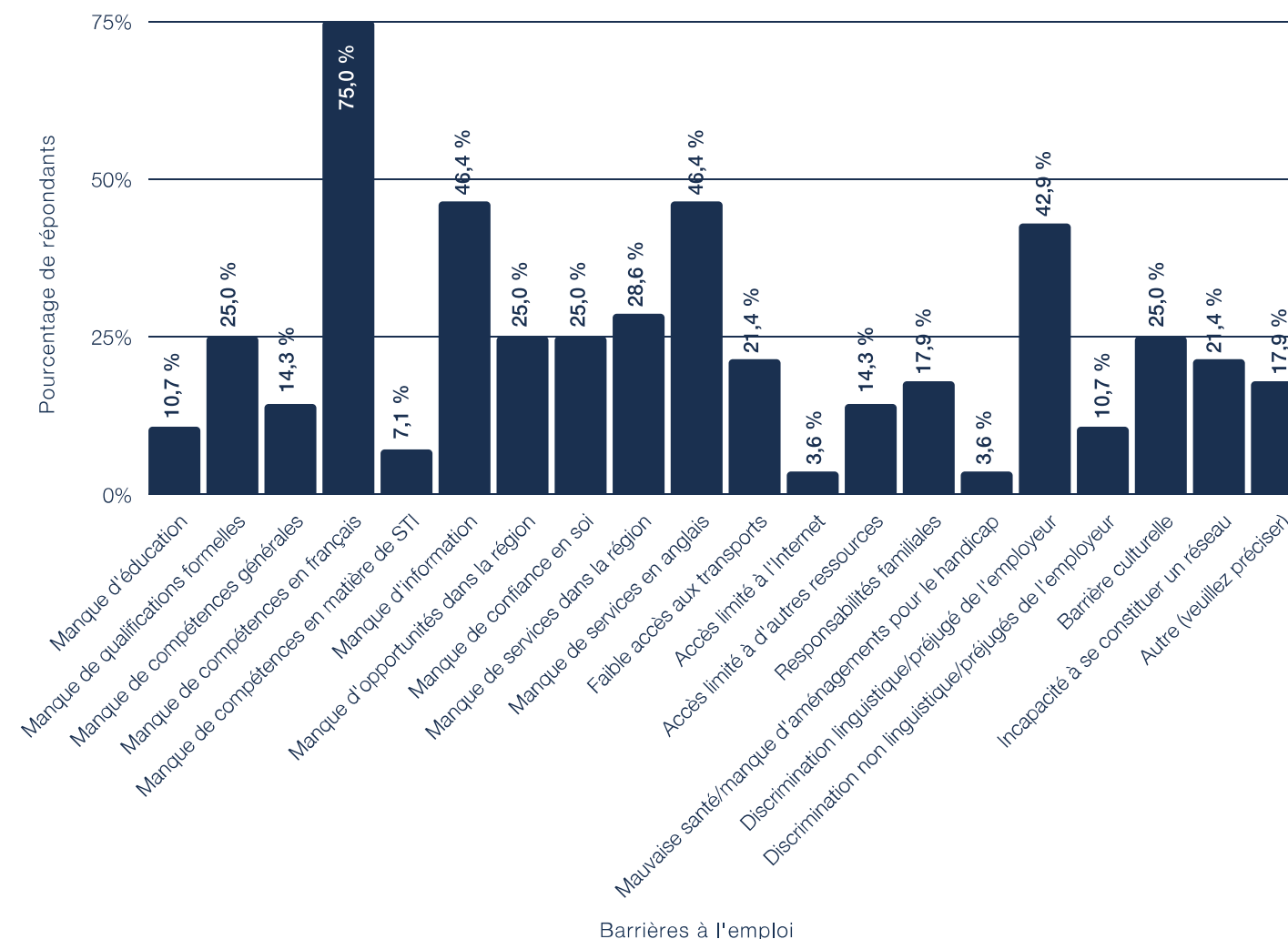


Ces résultats se voient corroborés par le deuxième volet de l'enquête s'intéressant aux organisations :

- **Lorsqu'interrogées sur les principaux freins à l'emploi pour les personnes d'expression anglaise avec lesquelles ces organisations sont en contact, 21 d'entre elles (75 %) citent le manque de compétences linguistiques en français.**

Le déficit ou l'absence de connaissances de la langue a des conséquences négatives sur la capacité des locuteur·trice·s d'expression anglaise à trouver et à garder un emploi. Ainsi, 62 % des personnes interrogées dans le premier volet de l'enquête indiquent que leur niveau de français (ou leur non-maîtrise de la langue) leur réduit le champ des possibilités en matière d'emploi. Loin derrière venaient ensuite la capacité à se créer des réseaux et à nouer des relations durables, puis l'avancement et enfin l'offre de formation et de perfectionnement professionnel.

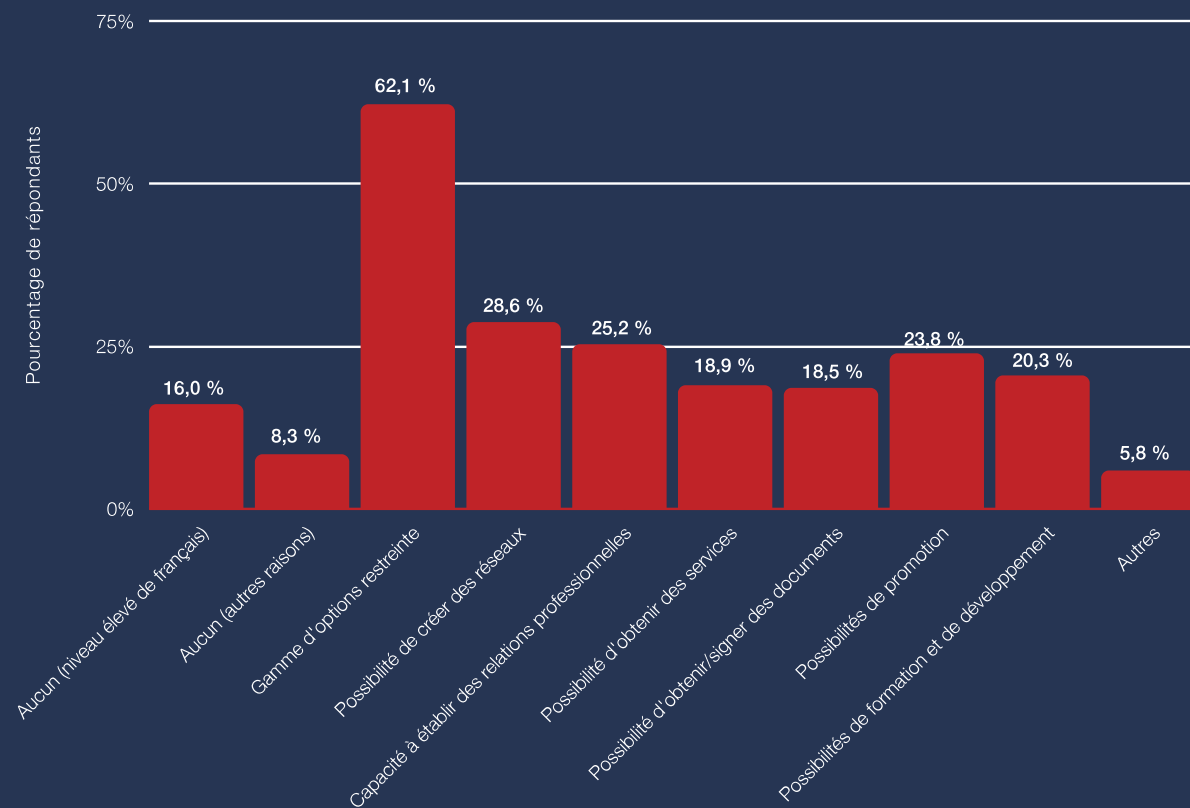
Figure 2: Obstacles à l'emploi selon les organisations (N=28)



« J'ai tenté d'améliorer mes compétences orales et écrites en français de mon côté afin de pouvoir trouver un poste plus stable et mieux rémunéré, car il est difficile de progresser dans mon domaine avec l'anglais pour seule langue de travail. Mais ce n'est pas évident sachant qu'un travail à temps plein accapare une grande partie de l'énergie mentale et physique nécessaire à l'apprentissage de la langue. »

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

Figure 3: Impacts de la maîtrise de la langue française sur les possibilités d'emploi chez les répondants individuels (N=206)

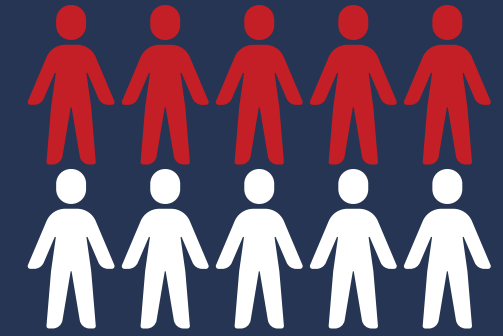


Impacts de la maîtrise de la langue française sur les possibilités d'emploi

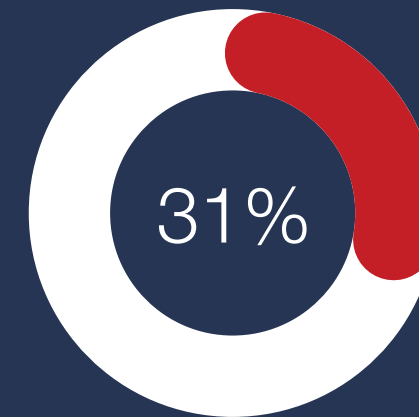
Linguicisme (discrimination linguistique)

Le linguicisme fait aujourd'hui l'objet au Québec d'un intérêt croissant de la part de la recherche. Si le concept n'y est pas défini de manière univoque, il est toutefois d'ordinaire décrit comme une discrimination fondée sur la langue maternelle ou sur l'accent. Par conséquent, une minorité linguistique sera plus à même d'être victime de linguicisme en raison de son appartenance à un milieu linguistique dominant.⁶

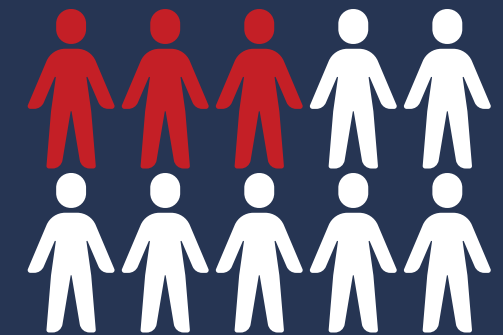
Ce type de discrimination fondée sur la langue représente selon l'enquête un obstacle non négligeable :



- Sur les 120 répondant-e-s qui considèrent ne pas avoir un accent francophone, 52 % pensent que leur accent « non francophone » a eu des répercussions sur leurs précédentes démarches de recherche d'emploi.



- 31 % des répondant-e-s disent avoir été victimes au travail de discrimination ou de préjugés fondés sur la langue, dans les trois dernières années.



- Sur les 114 répondant-e-s qui considèrent ne pas avoir un nom à consonance francophone, 39 % pensent que cet élément a eu des répercussions sur leurs précédentes démarches de recherche d'emploi.

⁶ Richard Bourhis. (2008). The English-speaking Communities of Quebec: Vitality, Multiple Identities and Linguicism. CEETUM, Université de Montréal. [en ligne] http://icrml.ca/images/stories/documents/en/Richard_Y_Bourhis/chapitre_7_bourhis.pdf

Les questions ouvertes du premier volet de l'enquête ont du reste mis en évidence l'existence d'un croisement entre le linguicisme et d'autres formes de discrimination comme le racisme et la xénophobie, révélant un net besoin de sensibilisation et d'éducation du public vis-à-vis de la situation des communautés en situation de minorité et notamment en situation de minorité intersectionnelle au Québec. .

« Je suis la cinquième génération d'une famille canadienne d'origine chinoise, et je n'ai pas changé mon nom lors de mon union avec un francophone. Or, il est rare que je reçoive des réponses lorsque j'utilise mon nom de jeune fille dans mes candidatures. Quand j'utilise le nom de mon mari, cependant, on me répond pour environ 40 à 50 % des candidatures que j'envoie. »

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

Accès aux formations d'apprentissage du français

Les programmes d'enseignement du français au Québec sont un des éléments qui permettent aux minorités linguistiques de s'intégrer à la société québécoise et à son marché du travail. Si l'État québécois finance effectivement un réseau provincial de programmes d'enseignement aux adultes, les recherches montrent que d'importantes carences subsistent au niveau de l'offre et de l'accessibilité de tels programmes à destination de la population active.⁷

L'enquête nous révèle que des membres de la communauté d'expression anglaise perçoivent leur non-maîtrise du français comme un facteur négatif au regard de leurs perspectives d'emploi. On remarque aussi qu'il existe une réelle volonté d'améliorer son employabilité en suivant des formations de langue française :

- **74 % des répondant-e-s du premier volet indiquent que leur niveau de français a eu des répercussions sur leurs précédentes embauches. Lorsqu'on considère uniquement les personnes possédant un niveau faible à intermédiaire, c'est alors 85 % des répondant-e-s qui mentionnent cet effet négatif.**
- **53 % des répondant-e-s affirment qu'un cours intensif de français leur serait bénéfique, suivi de 48 % précisant qu'une formation de français intégrée à l'emploi améliorerait leur employabilité.**

⁷ Table ronde provinciale sur l'emploi. (à venir). French Language Training for the Workforce in Québec: A review of French language training programs for the workforce in Québec. Document de travail.

Figure 4: Impact de la maîtrise de la langue française sur les processus d'embauche chez les répondants individuels (N=176)

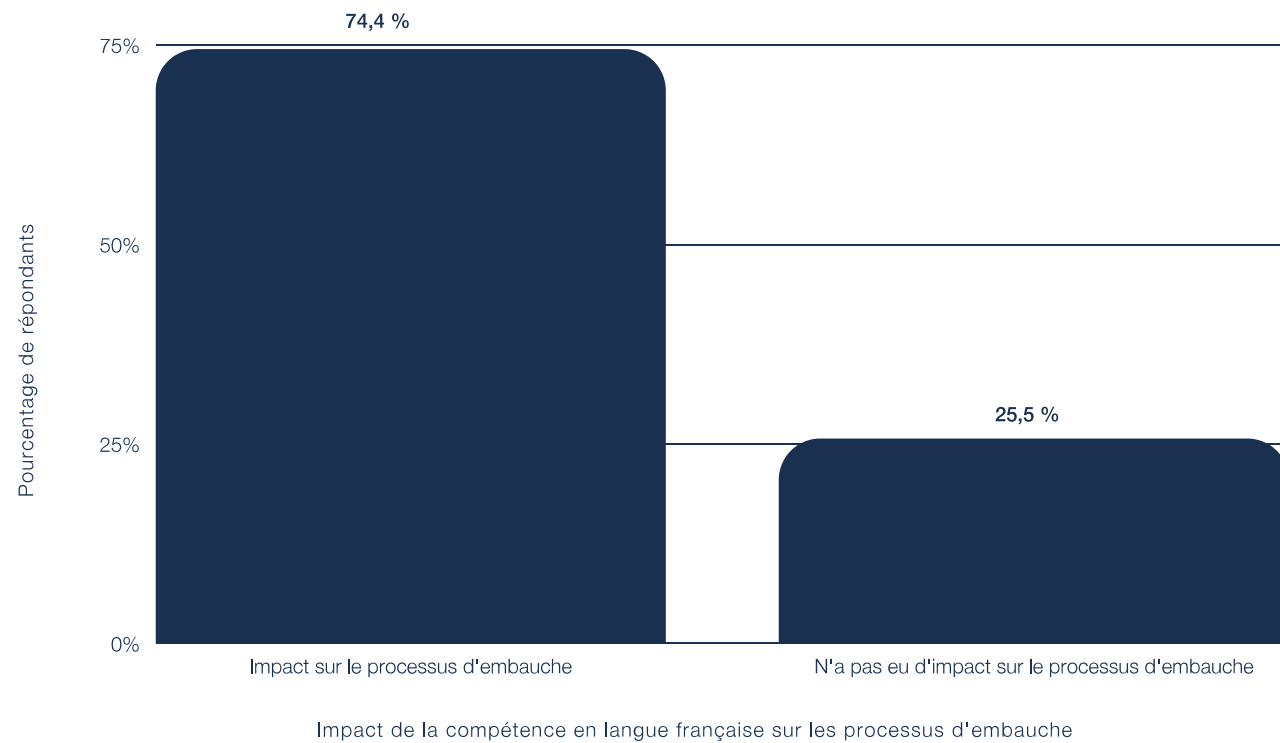
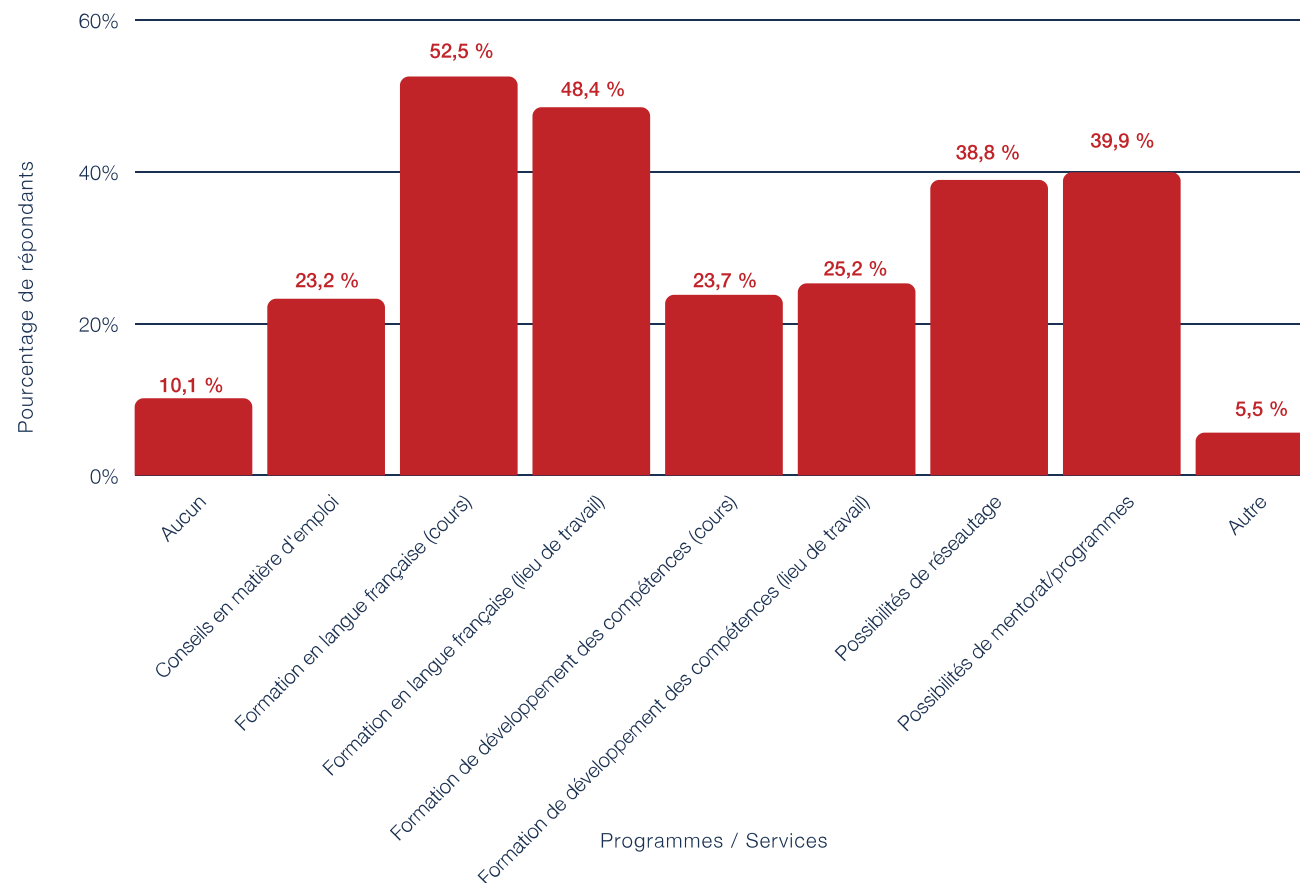


Figure 5: Programmes et services d'employabilité souhaités par les répondants individuels (N=198)



Les personnes interrogées manifestaient par ailleurs une certaine frustration quant au manque de soutien institutionnel pour surmonter ces obstacles et améliorer l'accès à la formation en français pour adultes :

« Il est difficile, voire impossible, de trouver des cours de français gratuits, et c'est encore plus compliqué ensuite de trouver des offres d'emploi pour des postes bilingues. C'est difficile, parce que les cours se donnent à de mauvais horaires, à 17 h 30, quand les gens ne sont pas sortis du travail, ou bien en pleine journée. Et pour s'y inscrire, il faut prendre un jour de congé parce que le test de classement et l'inscription se font en milieu de journée. Le tout est impensable pour une personne qui aurait un faible revenu. »

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

La majorité des programmes de francisation pour les travailleur·euse·s au Québec sont destinés aux immigrant·e·s, et ne sont par conséquent pas accessibles aux personnes nées au Québec ou au Canada.⁸ Or, les cours de francisation dont le financement est pris en charge par l'État viennent avec une aide financière permettant de couvrir les frais de formation (25 \$ par jour et par cours pour un temps partiel, et jusqu'à 200 \$ par semaine pour un temps plein). S'ajoute à cette aide un remboursement des frais de garde et de déplacement. L'offre de ces cours et les aides qui les accompagnent dépendent toutefois d'un certain nombre de critères d'admissibilité, dont le statut d'immigration et la situation d'emploi.

Or, si les programmes de francisation en place peuvent certes être aménagés pour permettre la participation de personnes qui travaillent à temps partiel ou à temps plein, ces derniers restent difficiles d'accès pour un certain nombre de publics. Ils sont en effet peu adaptés aux personnes qui cumulent plusieurs emplois, à la population étudiante, aux personnes à mobilité réduite ou habitant loin des centres de formation et celles enfin qui ont à charge une autre personne ou qui ont des responsabilités parentales.

⁸ Ibid.

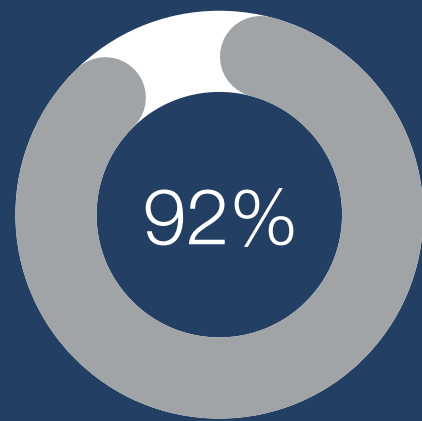
Formation d'apprentissage du français intégrée au milieu de travail

On constate une réelle demande pour la création de programmes davantage ciblés, qui permettent un apprentissage du français propre au milieu de travail et au secteur d'emploi. Le deuxième volet de l'enquête révélait en effet l'importance selon les organisations de proposer des formations d'apprentissage du français directement en entreprise :

Ce premier volet de l'enquête permet ainsi de mettre en évidence la tension existante entre la volonté des organisations et des employeur-euse-s de proposer une formation d'apprentissage du français et leur capacité à le faire :

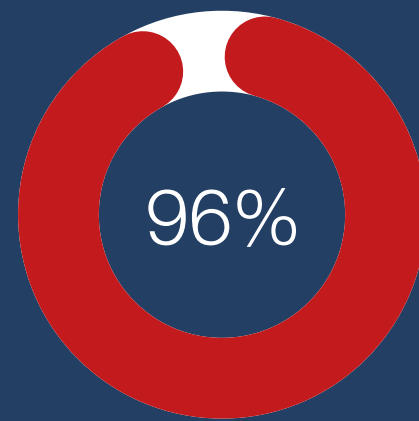
- **64 % des personnes interrogées ayant fait l'expérience d'un processus d'embauche au cours des trois dernières années ont en effet mentionné que l'entreprise recruteuse ne semblait pas avoir l'intention d'aider le personnel à améliorer ses compétences linguistiques.**
- **Selon ces organisations, le service le plus en phase avec les besoins de formation et de perfectionnement de la population active d'expression anglaise serait la formation d'apprentissage du français intégrée au milieu de l'entreprise (84 %). Puis, en deuxième place des programmes évoqués, arrive le programme de perfectionnement intégré à l'entreprise, avec 72 % des organisations le mentionnant.**

Businesses/organizations



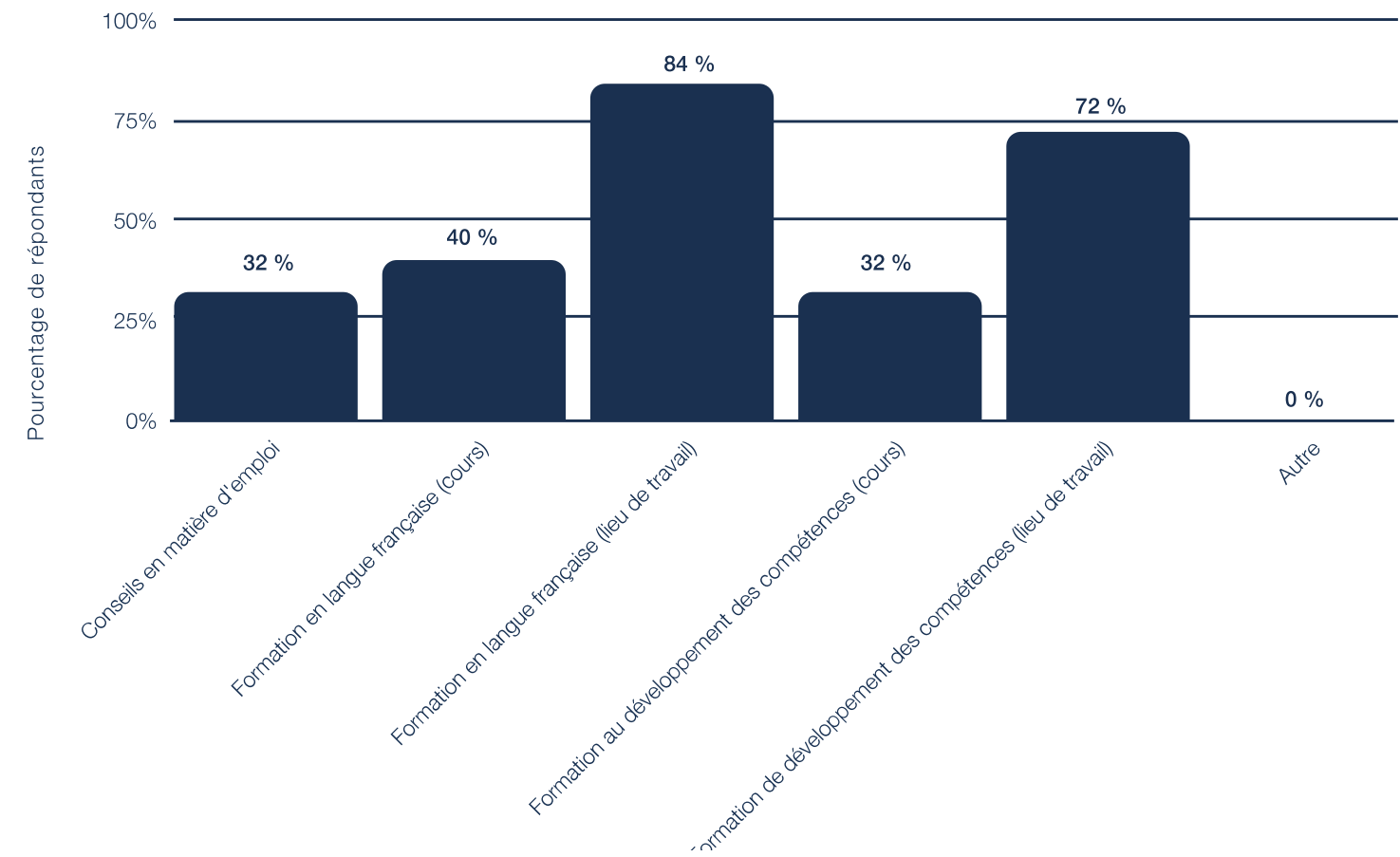
Sur les 29 organisations interrogées, 92 % affirment que proposer une formation linguistique au sein de leur structure leur serait profitable.

Businesses/organizations



96 % en revanche indiquent qu'un soutien plus manifeste est nécessaire pour pouvoir offrir de tels services à leur personnel.

Figure 6: Programmes et services d'employabilité les plus bénéfiques selon les organisations (N=25)



« Les personnes d'expression anglaise qui choisissent d'habiter et de travailler au Québec aimeraient bien apprendre le français, mais ça prend du temps et le soutien de leur employeur·euse. Tout le monde dit que l'immersion est la meilleure manière d'apprendre une langue, alors j'espère que les entreprises (qui ont besoin de personnel) accueilleront à l'avenir davantage de personnes apprenant le français, quel que soit leur niveau. »

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

« Je suis moins susceptible de tenter ma chance pour un poste pour lequel j'aurais pourtant les compétences, de peur que mon niveau de français [me nuise] pendant l'entrevue [...], même si je sais qu'avec le temps, mon français ne pourrait que s'améliorer rapidement et considérablement. »

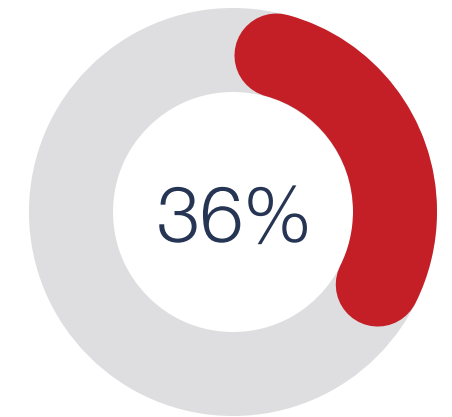
(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

Services d'aide à l'emploi et de perfectionnement proposés en anglais

Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'accompagnement professionnel joue un rôle fondamental dans les défis que rencontrent les Canadien·ne·s face à un monde en constant changement.⁹ L'essor du numérique, le vieillissement de la population et la transition écologique font en effet partie de ces tendances qui ont un impact majeur sur l'offre de travail et les qualifications recherchées sur le marché. L'accompagnement professionnel et, plus généralement, les services d'aide à l'emploi ont ainsi un rôle essentiel à jouer dans le maintien d'une inclusivité et de l'accessibilité du marché du travail.

Or, le Québec est un chef de file au pays dans la mise sur pied de projets multipartenariaux visant à améliorer l'accès aux services d'aide à l'emploi et de perfectionnement à destination des travailleur·euse·s. Ces services, permis par des partenariats exceptionnels entre le gouvernement et les différentes parties prenantes (associations locales, employeur·euse·s et syndicats), sont impulsés par la Commission des Partenaires du marché du Travail (CPMT) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Néanmoins, malgré ce net investissement québécois dans les services d'aide à l'emploi, l'offre destinée à la population d'expression anglaise reste à développer, en vue de prendre en charge les problématiques spécifiques que rencontrent ces personnes au Québec.

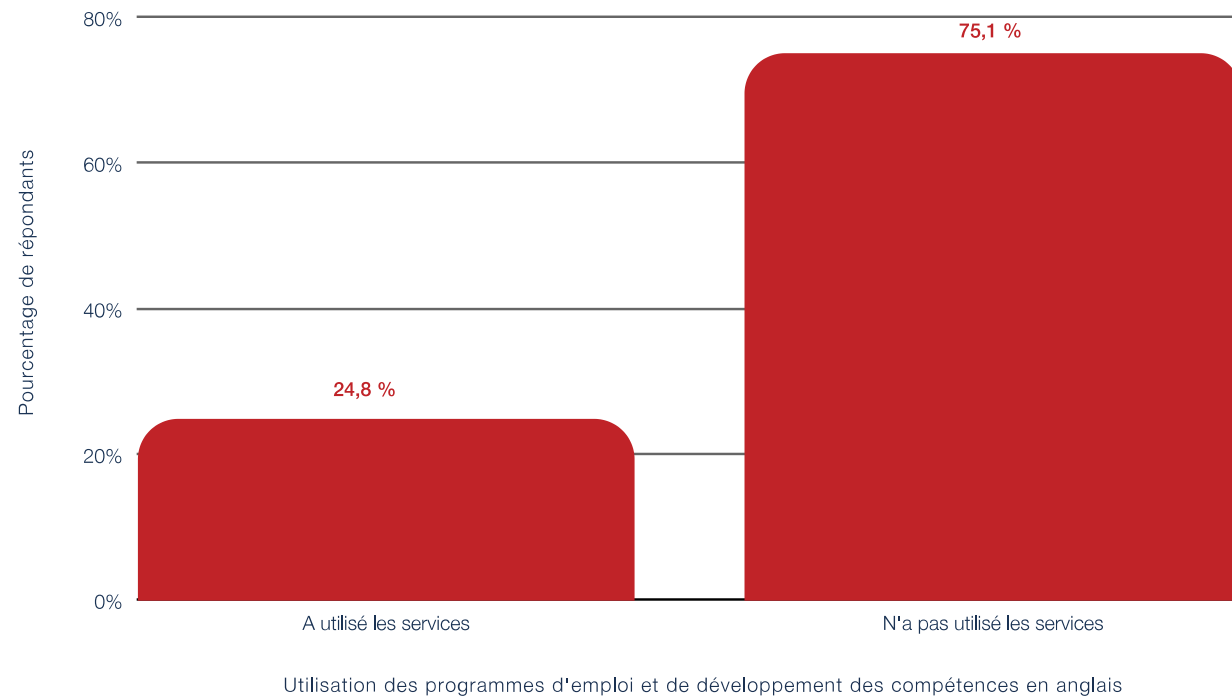
L'enquête révèle ainsi que la carence en services d'aide à l'emploi et de perfectionnement représente un frein à l'emploi aux yeux des répondant·e·s :



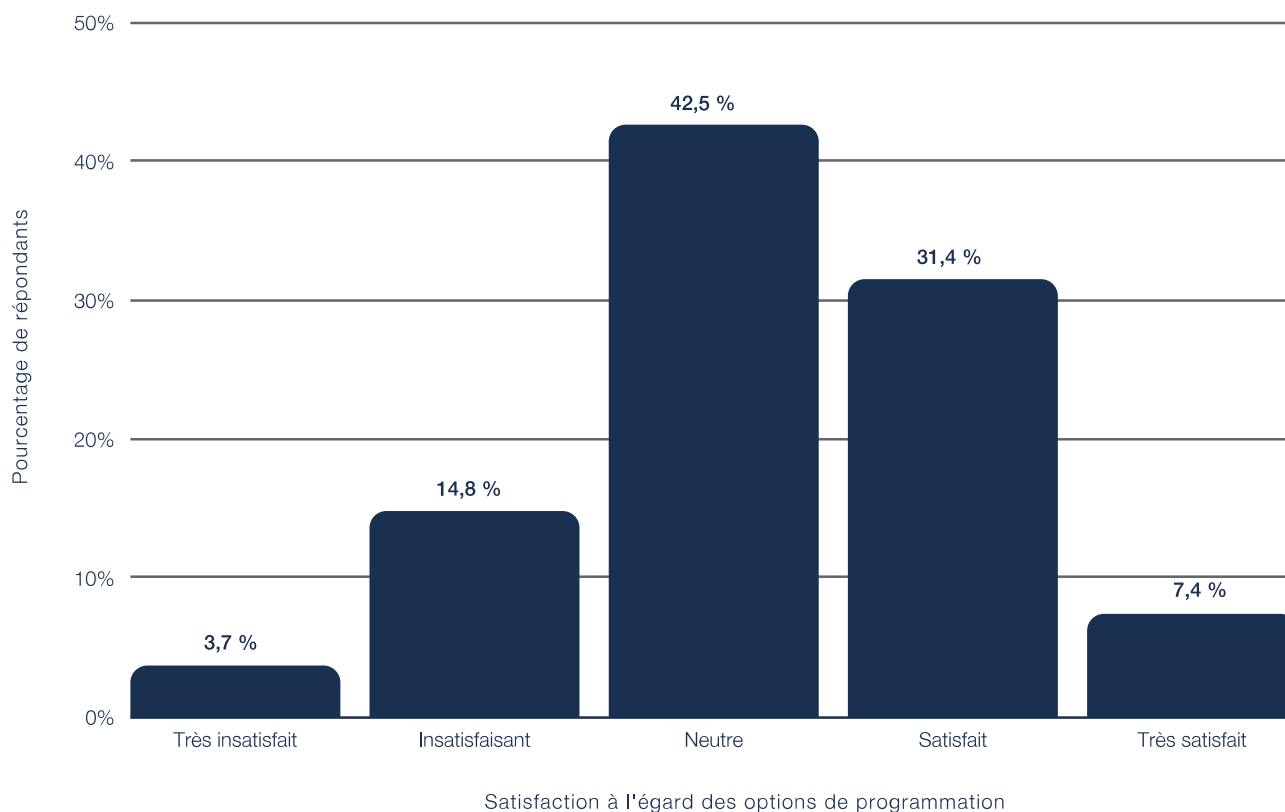
- **Le manque de services d'aide à l'emploi en anglais est — juste derrière le manque de compétences linguistiques en français — le deuxième obstacle le plus mentionné par les répondant·e·s du premier volet de l'enquête, avec 36 % des répondant·e·s indiquant cet élément comme obstacle.**
- **Seules 25 % (53) des personnes interrogées précisent par ailleurs qu'elles ont déjà utilisé de tels services au cours des trois dernières années.**
- **Enfin, 1 répondant·e sur 5 affirme qu'augmenter l'offre de services de conseils en emploi, de perfectionnement professionnel, de réseautage et de mentorat ne pourrait qu'améliorer leur employabilité.**

⁹ OCDE. Career Guidance for Adults in Canada, Paris: Publications de l'OCDE, 2022.

Figure 7: Utilisation des programmes d'emploi et de développement des compétences en anglais parmi les répondants individuels (N=213)



Graphique 8: Satisfaction des répondants individuels à l'égard des options de programmation (N=54)



L'offre de services d'aide à l'emploi et de perfectionnement proposés en anglais demeure problématique au Québec. En zones rurales notamment, les communautés d'expression anglaise très souvent ne remplissent pas les nombreuses conditions requises qui leur permettraient d'avoir accès à des services d'aide à l'emploi et de perfectionnement en anglais, en raison de leur trop faible importance démographique. Si des services en ligne peuvent aider à pallier ce problème d'accessibilité, d'autres lacunes dans l'infrastructure numérique et la réparabilité de ces programmes notamment, continuent à entraîner des conséquences sur le niveau de participation et le taux d'inscription.

L'enquête relève en effet un manque de connaissance et de communication des informations au sujet de ces services :

- **46 % des organisations indiquent que le manque d'informations sur ces services et l'incertitude quant à la façon d'y accéder constituent des obstacles majeurs pour les personnes d'expression anglaise.**

On constate de surcroît une absence de programmes d'aide plus ciblés, pour les personnes d'expression anglaise qui rencontrent davantage de freins à l'emploi du fait de leur situation : services de garde d'enfant, accès au logement et moyens de transport. Il existe ainsi un réel besoin de services proposés en anglais qui viendraient répondre à ces problématiques de manière plus globale.

« J'aimerais beaucoup pouvoir trouver des services d'apprentissage de la langue destinés aux mères de jeunes enfants prêtes à retourner sur le marché du travail (des cours de français, des services d'aide à l'emploi) : ceux que j'ai pu trouver affichaient tous complets et semblaient être réservés aux immigrant·e·s, et comme je suis de l'Ontario, je ne pouvais pas m'y inscrire.

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

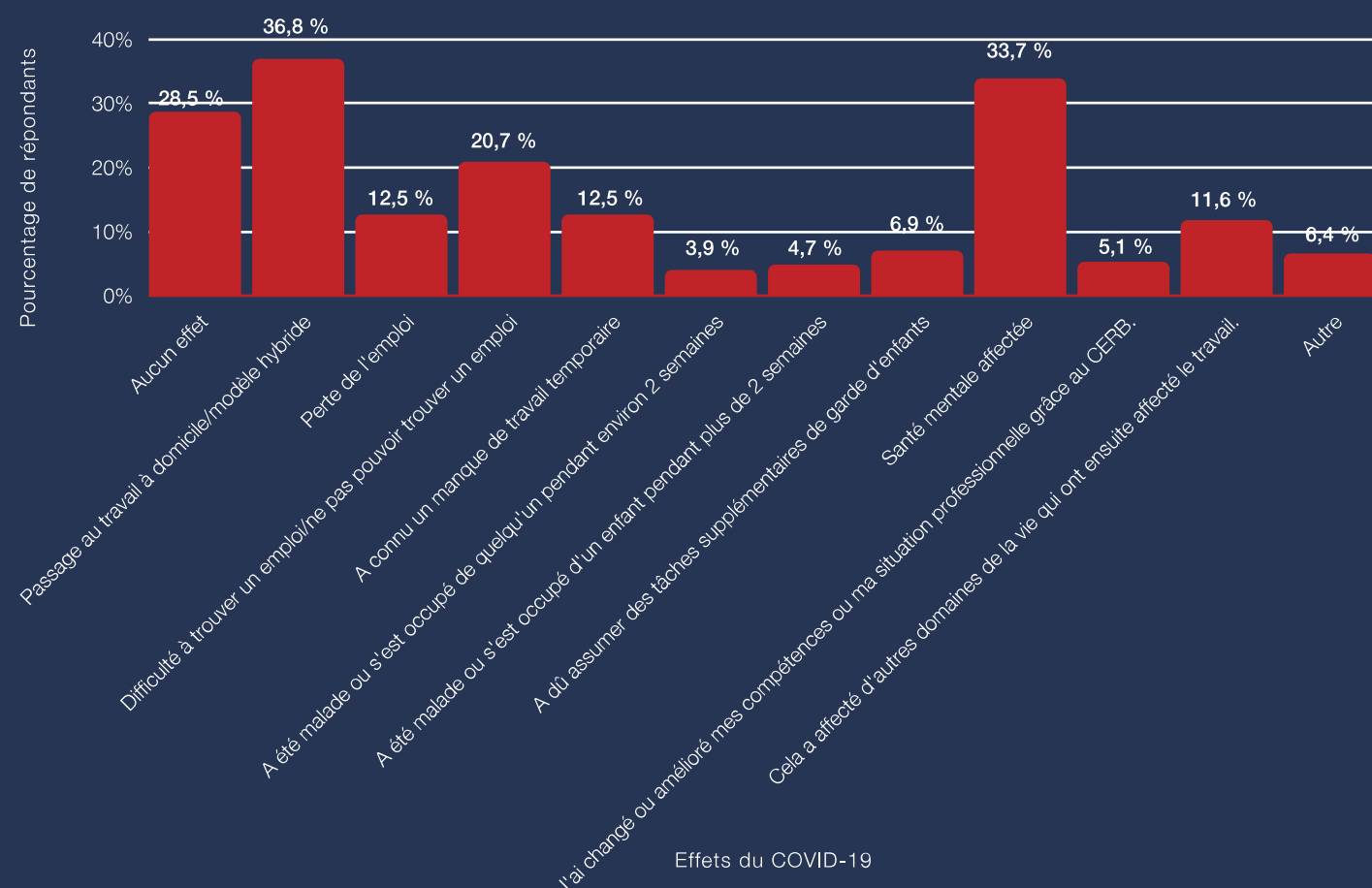
RÉPERCUSSIONS DE LA COVID-19

Notons tout d'abord que peu de données existent au sujet des répercussions de la COVID-19 sur les minorités linguistiques du Québec. Selon l'enquête néanmoins, la pandémie a entraîné diverses conséquences pour la population active d'expression anglaise, dont une fragilisation de la santé mentale, les complications du passage au télétravail et la difficulté à trouver un emploi.

- 31 % des personnes interrogées indiquent que les effets de la COVID-19 (fermetures temporaires d'entreprises et congédiements) font pour elles partie des freins à l'emploi au cours de ces trois dernières années. 34 % des personnes interrogées disent avoir subi le contrecoup mental de la pandémie.

- 37 % des personnes interrogées affirment qu'elles sont passées depuis les débuts de la pandémie au télétravail ou à un mode hybride de travail.
- 21 % des personnes interrogées, enfin, évoquent la difficulté à se trouver un emploi, voire l'impossibilité d'en trouver un en raison de la situation sanitaire.

Graphique 9: Effets de COVID-19 sur les situations d'emploi des répondants individuels (N=231)



« J'ai fait un baccalauréat en sciences politiques et sociologie, et c'est par le réseautage à l'université ou lors de divers évènements à nature sociale ou politique que j'ai pu trouver mes deux stages : le réseautage joue vraiment un rôle capital lorsqu'il s'agit de trouver un bon emploi, notamment au sortir des études. Or, mon dernier stage a été interrompu au moment du confinement, et a ensuite dû se poursuivre en ligne après plusieurs mois d'interruption. Selon moi, cette période ne m'a pas permis d'avoir une "vraie" expérience et de mettre à profit pleinement mes compétences. »

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

« La COVID nous a obligé·e·s à déménager à Québec pour être plus près de notre famille et permettre de faire garder les enfants; mais sans une solide maîtrise du français, il a été difficile de nous trouver un emploi. »

(témoignage tiré du premier volet de l'enquête)

Recommandations

Plusieurs mesures de soutien sont à mettre en place pour traiter les problématiques et les besoins identifiés dans cette enquête. En ce sens, nous formulons les recommandations suivantes :

1. Que le gouvernement du Québec, au travers d'une coordination de ses différents ministères, à savoir le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et l'Office québécois de la langue française (OQLF), développe et renforce les programmes d'apprentissage du français à destination des personnes actives. Cette étape de développement devrait :
 - a. être précédée de consultations des populations qui rencontrent actuellement des difficultés dans l'accès à ces programmes, notamment les parents seuls, les personnes handicapées, migrantes interprovinciales ou vivant dans des zones rurales ou éloignées, et les travailleur-euse-s à temps plein.
 - b. être précédée de consultations des fournisseurs de formations en français actuellement sur le marché : services d'aide à l'emploi, instituts de langues, établissements scolaires et organismes communautaires.
 - c. comporter une stratégie d'actions coordonnées qui garantisse une diffusion exhaustive et cohérente de l'information sur les options de formations, quel que soit le lieu au Québec.
 - d. inclure des subventions aux entreprises qui proposent activement des programmes de formation en leur sein.
2. Que le MTESS renforce son soutien aux organismes d'aide à l'emploi dont la langue de service est l'anglais ainsi qu'aux programmes d'aide à l'emploi et à l'employabilité conçus pour accompagner les personnes d'expression anglaise dans leur intégration au marché du travail, au moyen :
 - a. d'une augmentation des subventions aux organismes qui conçoivent et développent des programmes de formation et d'intégration en vue de réduire le chômage dans leur région.
 - b. du financement des organismes qui proposent localement des formations d'apprentissage du français pour les personnes actives.
 - c. de la création et de la consolidation de réseaux régionaux et interrégionaux de services d'aide à l'emploi et de perfectionnement proposés en anglais, pour étendre leur portée.
 - d. de l'assouplissement des conditions d'admissibilité à certains programmes, pour que les services d'aide à l'emploi en anglais soient aussi accessibles aux personnes déjà en poste et qui cherchent à changer de parcours.
 - e. de programmes destinés aux jeunes et aux étudiant-e-s d'expression anglaise pour faciliter leur transition vers le marché du travail (et leur intégration durable), en collaboration avec des services d'orientation professionnelle au secondaire et en partenariat avec des établissements postsecondaires d'expression anglaise. Ils peuvent prendre la forme de passerelles, de mentorat, d'enseignement du français en milieu de travail et de formations d'apprentissage du français destinées aux personnes récemment diplômé-e-s.
 - f. de programmes spécialement adaptés aux régions et aux secteurs caractérisés par le travail saisonnier ou le travail à temps partiel.

3. Que le MTESS améliore, dans les programmes de formation et de perfectionnement, l'offre de services globaux d'accompagnement à l'emploi et les mesures d'accessibilité, afin d'y renforcer la participation des personnes d'expression anglaise. Ceci passe par :
 - a. un soutien aux programmes dont le public est constitué, au sein des communautés d'expression anglaise, de populations vulnérables telles que des minorités visibles, les Autochtones, les jeunes, les femmes, les parents seuls, les personnes handicapées et enfin celles qui vivent dans des régions éloignées.
 - b. des programmes qui proposent un accompagnement global, avec un accès à des soins en santé mentale abordables ou gratuits, une aide au logement abordable et un soutien financier pour couvrir le temps de formation ainsi que les frais de garde d'enfants, de soins aux personnes dépendantes et de transport.
4. Que le gouvernement du Québec recueille des données d'ordre linguistique en lien avec la situation socioéconomique des Québécois-e-s d'expression anglaise, à savoir :
 - a. le financement de la recherche à un niveau local et institutionnel, pour faire progresser la collecte de données, notamment dans les communautés d'expression anglaise de petite taille qui passent souvent au travers des mailles du filet statistique du Recensement.
 - b. l'accélération du rythme de collecte des données par le gouvernement provincial pour combler le déficit actuel (long de cinq ans) sur la situation d'emploi de la population d'expression anglaise.
 - c. l'augmentation des fonds pour une recherche qualitative sur les expériences d'emploi des Québécois-e-s d'expression anglaise, afin de mieux comprendre les enjeux propres à ces communautés.

Conclusion

L'enquête de 2021 sur l'emploi des Québécois-e-s et des organisations d'expression anglaise offre un premier aperçu statistique de la situation des personnes d'expression anglaise au Québec ainsi que des positions principales des organisations qui en emploient et servent leurs intérêts. Au vu de la pauvreté des données disponibles sur le sujet, cette enquête vient précieusement s'ajouter aux travaux qui cherchent à mieux comprendre la situation de ces communautés et les enjeux qui les traversent en tant que minorités linguistiques. De cette enquête, il ressort ainsi que la non-maîtrise du français constitue pour les personnes d'expression anglaise le premier obstacle à l'emploi, et ce, quel qu'en soit l'identité de genre, la race, l'âge ou l'origine. L'enquête enfin met en évidence les difficultés en matière d'accès aux formations d'apprentissage du français ainsi qu'aux différents services d'aide à l'emploi et de perfectionnement en anglais.

Par ailleurs, ces travaux mettent en lumière la nécessité d'un plus grand investissement de la part du gouvernement dans l'offre de ces deux différents types de services (formations d'apprentissage linguistique et programmes d'aide à l'emploi en anglais). Notons enfin les répercussions qu'a pu avoir la COVID-19 sur la situation des locuteur-trice-s de l'anglais, lesquelles sont semblables à celles dont la population de manière générale a été confrontée, à savoir un déclin de la santé mentale, des licenciements et un passage sans transition au travail à distance.

Les recommandations formulées dans ce rapport ont enfin pour objectif d'aider les décideuses et décideurs et les différentes parties prenantes à trouver des solutions aux problèmes d'emploi et d'employabilité que rencontrent actuellement les Québécois-e-s d'expression anglaise. Nous espérons qu'elles permettront d'anticiper des solutions aux potentielles difficultés de ces communautés, dans un contexte québécois de chômage et de précarité économique toujours grandissant.

References

- Richard Bourhis. (2008). « The English-speaking Communities of Quebec: Vitality, Multiple Identities and Linguicism ». *The Vitality of the English-Speaking Communities of Quebec: From Community Decline to Revival*. Montréal : CEETUM, Université de Montréal, pp.123-160.
- Marie-Hélène Lussier. (mai 2012). *La situation socioéconomique des anglophones du Québec*. Institut national de santé publique du Québec. [en ligne] https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1493_situationsocioeconoangloqc.pdf
- Direction générale des programmes d'appui aux langues officielles (juin 2011). *Portrait des communautés d'expression anglaise du Québec*. Gouvernement du Canada. [en ligne] https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/fra/h_01229.html
- Organisation de coopération et de développement économique. (2022). *Career Guidance for Adults in Canada*. Paris : Publications de l'OCDE.
- Table ronde provinciale sur l'emploi. (2022). *Profil d'emploi des Québécois d'expression anglaise au Québec*. [En ligne] <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/03/PROVINCIAL-PROFILE-FR--1.pdf>
- Table ronde provinciale sur l'emploi. (à venir). *French language training for the workforce in Québec: A review of French language training programs for the workforce in Québec*. Document de travail.
- Marin Turcotte. (2019). *Résultats du Recensement de 2016 : Le bilinguisme français-anglais chez les enfants et les jeunes au Canada*. Statistique Canada. [en ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00014-eng.htm>

Annexe A : Résultats de la recherche

Réalisée par la Table ronde provinciale sur l'emploi, l'enquête de 2021 sur l'emploi des Québécois-e-s et des organisations d'expression anglaise visait à observer les problématiques rencontrées et les besoins éprouvés par les Québécois-e-s d'expression anglaise et les organisations qui en emploient et servent leurs intérêts. Les enquêtes, réalisées en ligne entre septembre 2021 et février 2022, ont permis de recueillir un total de 263 réponses de particuliers et de 30 réponses d'organisations du Québec. Sur ces chiffres, 259 réponses provenaient de locuteur-trice-s de l'anglais et 29 d'organisations dont le public est d'expression anglaise.

Les résultats de l'enquête, détaillés ci-dessous, sont présentés sans pondération.

Premier volet (particuliers) : Langue, genre et âge

#	Total	Langue				Genre			Âge			
		Anglais	Français	Anglais et français	Aucune de ces deux langues	Hommes	Femmes	Autres genres	15-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et +
#	263	228	2	30	2	75	166	10	23	142	87	8

Premier volet (particuliers) : Identification de la minorité visible

#	Total	Première Nation	Métis	Inuk	Autochtone hors Canada	Origine noire	Origine hispanique	Origine asiatique	Origine du Moyen-Orient ou d'Afrique du Nord	Origine blanche ou d'ascendance européenne
#	255	5	2	0	1	31	11	40	18	143

Premier volet (particuliers) : Région

#	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
#	245	0	2	8	2	6	136	35	0	9	0	4	0	10	5	9	18	1

Régions administratives :

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| 1. Bas-Saint-Laurent | 10. Nord-du-Québec |
| 2. Saguenay-Lac-Saint-Jean | 11. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine |
| 3. Capitale-Nationale | 12. Chaudière-Appalaches |
| 4. Mauricie | 13. Laval |
| 5. Estrie | 14. Lanaudière |
| 6. Montréal | 15. Laurentides |
| 7. Outaouais | 16. Montérégie |
| 8. Abitibi-Témiscamingue | 17. Centre-du-Québec |
| 9. Côte-Nord | |

Premier volet (particuliers) : Revenus

#	Total	moins de 20000 \$	20000 à 29999 \$	30000 à 39999 \$	40000 à 49999 \$	50000 à 59999 \$	60000 à 69999 \$	70000 à 79999 \$	80000 à 89999 \$	90000 à 99999 \$	100000 \$ et plus
#	252	42	26	27	33	19	16	8	17	9	26

Deuxième volet (organisations) : Liens avec les communautés d'expression anglaise

#	Total	Emploient des personnes d'expression anglaise	Servent les intérêts des personnes d'expression anglaise	Défendent les droits des personnes d'expression anglaise
#	30	23	18	12

Deuxième volet (organisations) : Région

#	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	QC
#	25	0	0	1	0	1	10	2	0	3	0	1	0	0	0	2	3	1	1

Régions :

- | | |
|-----------------------------------|----------------------|
| 18. Bas-Saint-Laurent | 32. Laurentides |
| 19. Saguenay-Lac-Saint-Jean | 33. Montérégie |
| 20. Capitale-Nationale | 34. Centre-du-Québec |
| 21. Mauricie | |
| 22. Estrie | |
| 23. Montréal | |
| 24. Outaouais | |
| 25. Abitibi-Témiscamingue | |
| 26. Côte-Nord | |
| 27. Nord-du-Québec | |
| 28. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | |
| 29. Chaudière-Appalaches | |
| 30. Laval | |
| 31. Lanaudière | |



Table ronde provinciale sur l'emploi

1001 rue Lenoir, suite B338

Montréal, QC H4Z 2Z6

Téléphone (sans frais): 1-855-773-7885

Courriel: info@pertquebec.ca

pertquebec.ca