Appel à candidatures

Commanditaires :

Comité consultatif des Québécoises et Québécois d’expression anglaise (CCQEA)

Comité consultatif des personnes immigrantes (CPI)

 Comité consultatif des Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT)

Projet de recherche : L’impact de la francisation pour l’accès au marché du travail et le maintien en emploi pour les groupes sous-représentés : les personnes immigrantes, les Premières Nations et Inuit, et les Québécoises et Québécois d’expression anglaise.

Pour plus d’informations, veuillez contacter :

Abbey McGugan (abbey@ccqea.ca), coordonnatrice du Comité consultatif des Québécoises et Québécois d’expression anglaise

Table des matières

[1. Contexte et problématique de recherche 4](#_Toc195265572)

[1.1 Les comités consultatifs de la Commission des partenaires du marché du travail 4](#_Toc195265573)

[1.2 La francisation et l’accès au marché du travail pour les groupes sous-représentés 4](#_Toc195265574)

[2. Object et objectifs de la recherche 6](#_Toc195265575)

[2.1 Object de la recherche 6](#_Toc195265576)

[2.2 Objectifs de la recherche 6](#_Toc195265577)

[2.2.1 Portrait socioprofessionnel des usagers de francisation Québec 6](#_Toc195265578)

[2.2.2. Analyse de l’impact de la loi 14 et de Francisation Québec relativement à l’accès au marché du travail et le maintien en emploi 7](#_Toc195265579)

[3. Résultats attendus 7](#_Toc195265580)

[3.1. portrait des similitudes et des différences entre les personnes immigrantes, les Premières Nations et Inuit et les personnes d’expression anglaise. 7](#_Toc195265581)

[3.1.1. L’état de la connaissance et l’utilisation du français entre les trois groupes sous-représentés. 7](#_Toc195265582)

[3.1.2. l’accès et l’utilisation des services de francisation entre les trois groupes ainsi que l’accès et l’utilisation des services pour les employeurs. 8](#_Toc195265583)

[3.1.3. le cheminement des personnes pour l’accès au marché du travail pour les trois groupes, et les motivations des employeurs au recrutement des groupes sous-représentés. 8](#_Toc195265584)

[3.1.4. le maintien en emploi en milieu de travail francophone pour les PI, les PNI et les QQEA. 9](#_Toc195265585)

[3.2. L’analyse de l’impact de la francisation sur l’accès au marché du travail pour les groupes cibles. 10](#_Toc195265586)

[3.2.1. La consultation auprès des représentants de différents secteurs d'activité au Québec, notamment les Comités sectoriels de main-d’œuvre (CSMO) de la CPMT. 10](#_Toc195265587)

[Calendrier\* 10](#_Toc195265588)

[Informations importantes concernant la recherche et la soumission des candidatures 11](#_Toc195265589)

[Les attentes envers Le Fournisseur de service 11](#_Toc195265590)

[Frais et conditions de paiement. 11](#_Toc195265591)

[Critères de soumission et informations 12](#_Toc195265592)

[Questions des prestataires de service 12](#_Toc195265593)

[Conflits d'intérêts 13](#_Toc195265594)

[Confidentialité 13](#_Toc195265595)

[Réserve de droits 13](#_Toc195265596)

# 1. Contexte et problématique de recherche

## 1.1 Les comités consultatifs de la Commission des partenaires du marché du travail

Ce projet est mené dans le cadre d'un partenariat entre les Comités consultatifs des personnes immigrantes (CCPI), le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), et le Comité consultatif des Québécoises et Québécois d’expression anglaise (CCQEA). Les comités consultatifs ont pour mandat « de conseiller la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), à la demande de ceux-ci ou de leur propre initiative, sur des questions relatives à l’intégration et au maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. De plus, les comités consultatifs sont appelés à collaborer à l’établissement des priorités envers ces groupes et à proposer des pistes de solutions pour régler les problématiques soulevées[[1]](#footnote-2). »

Les comités consultatifs sont ainsi des interlocuteurs privilégiés de la CPMT et du ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ils les aident à mieux comprendre les défis auxquels font face les groupes concernés et les soutiennent dans l’atteinte des objectifs fixés à leur égard.

## 1.2 La francisation et l’accès au marché du travail pour les groupes sous-représentés

Le 24 mai 2022, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la loi 14, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français. La loi est entrée en vigueur le 1er juin 2022 et a renforcé la prépondérance de la langue française dans la société, le gouvernement, les entreprises et les lieux de travail.

En conséquence, les employeurs doivent respecter certaines obligations pour se conformer à la loi 14. Ces obligations sont les suivantes :

* Une entreprise qui emploie au Québec 25 personnes ou plus durant une période de six mois doit s’inscrire à l’Office québécois de la langue française (OQLF) au plus tard six mois après cette période[[2]](#footnote-3).
* Les entreprises qui emploient 100 personnes ou plus au Québec doivent former un comité de francisation et informer l’Office de sa composition dès l’étape de l’inscription[[3]](#footnote-4).
* Les entreprises doivent utiliser le français dans les communications écrites lorsqu’elles s’adressent à leur personnel et à l’association de travailleuses et de travailleurs qui les représente.
* Les entreprises doivent rédiger en français les offres d’emploi qu’elles diffusent ainsi que les contrats de travail individuels, les formulaires de demande d’emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation destinés à leur personnel.
* Les entreprises doivent prendre les moyens raisonnables pour éviter d’exiger la connaissance d’une autre langue que le français pour l’accès à un emploi ou le maintien en poste d’une personne, en remplissant les conditions suivantes :
	+ avoir évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
	+ s’être assurée que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel sont insuffisantes pour permettre l’accomplissement des tâches en question;
	+ avoir restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l’accomplissement nécessite la connaissance d’une autre langue.
* Les entreprises doivent respecter le droit des consommatrices et des consommateurs d’être informés et servis en français. Dans le cas contraire, une plainte visant la langue de service sera jugée recevable et l’Office québécois de la langue française (OQLF) pourra intervenir auprès de l’entreprise en question.[[4]](#footnote-5)

Le respect de la loi 14 est assuré par l'OQLF qui peut procéder à des inspections des entreprises et infliger des amendes si nécessaire.

Ces changements peuvent avoir une incidence sur la façon dont les employeurs recrutent et évaluent les candidatures, ainsi que sur la façon dont ils intègrent et soutiennent leur personnel. Ces actions auront nécessairement un impact sur notre clientèle respective, notamment les personnes immigrantes, les Premières Nations et Inuit, et les Québécois.es d’expression anglaise.

Cependant, la loi 14 prévoit également que toute personne domiciliée au Québec a droit à des services d’apprentissage du français. Ainsi, Francisation Québec a été instituée au sein du ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration comme l’unique point d’accès gouvernemental pour les services d’apprentissage du français. Francisation Québec offre une gamme de services pour l'apprentissage du français aux individus et aux entreprises.

Dans le cadre de l'application de la loi 14 et de la mise en place de la nouvelle structure de Francisation Québec, les experts membres des comités consultatifs représentant les personnes immigrantes (PI), les Premières Nations et les Inuit (PNI), ainsi que les Québécoises et Québécois d’expression anglaise (QQEA), souhaitent mieux comprendre et analyser l'impact de ces mesures sur leur clientèle respective. Leur objectif est d'identifier des pistes de solutions afin d’améliorer les politiques publiques pour mieux soutenir les groupes sous-représentés confrontés aux défis de la francisation pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

# 2. Object et objectifs de la recherche

## 2.1 Object de la recherche

Ces travaux visent à faire un état de la situation concernant les politiques publiques et plus précisément, les similitudes et les différences entre les groupes ciblés par rapport aux lois et mesures de francisation. Elle devrait également permettre de mieux comprendre comment ces nouveaux changements au Québec auront un impact sur l'accès au marché du travail et le maintien en emploi des PI, des PNI et des QQEA.

La présente proposition de recherche, jumelée à l’expertise diversifiée de chaque comité, permettra de brosser un portrait complet de la situation. Les membres se sont entendus pour une démarche collaborative pour la suite des travaux. Ceux-ci visent à :

* Présenter l’histoire de la francisation au Québec pour les PI, les PNI et les QQEA jusqu’à la récente création de Francisation Québec et la promulgation de la loi 14.
* Inscrire pour chaque groupe sous-représenté une analyse de ce qui a changé avec l’arrivée de Francisation Québec et la loi 14.[[5]](#footnote-6)
* Explorer les principaux enjeux et défis visant l’accès et l’utilisation de Francisation Québec et l’application de la loi 14 dans les milieux de travail que ce soit pour les employeurs ou leurs employés.
* Faire un rappel des origines et des objectifs de la loi 14 sur les obligations des employeurs vis-à-vis de la loi 14.

## 2.2 Objectifs de la recherche

### 2.2.1 Portrait socioprofessionnel des usagers de francisation Québec

Le premier objectif de cette étude est de dresser un portrait des similitudes et des différences entre les personnes immigrantes, les Premières Nations et Inuit, et les personnes d’expression anglaise au sujet de :

* La connaissance et l’utilisation (ou, dans certains cas, le non-utilisation) du français.
* La connaissance, l’accès et l’utilisation (ou non-utilisation) des services de Francisation.
* Les attentes des apprenants vis-à-vis Francisation Québec.
* L’accès au marché du travail au Québec.
* Le maintien en emploi en milieu de travail francophone.

### 2.2.2. Analyse de l’impact de la loi 14 et de Francisation Québec relativement à l’accès au marché du travail et le maintien en emploi

Le deuxième objectif de cette étude est d’analyser l'impact de Francisation Québec et de l'environnement réglementaire après l’adoption de la loi 14 sur l'accès au marché du travail des personnes immigrantes, des Premières Nations et des Inuit et les personnes d’expression anglaise.

# 3. Résultats attendus

*Note :*

*Le rapport final sera déposé dans un premier temps auprès de la CPMT et par la suite, il sera acheminé vers le MESS et d'autres ministères concernés qui influencent les politiques et les services destinés aux personnes immigrantes, aux Premières Nations et Inuit, et aux Québécois.es d’expression anglaise. Il se veut également utile pour les organismes et les institutions qui offrent des services à ces groupes, les employeurs et un public plus large qui s’intéressent aux réalités et aux enjeux de nos clientèles respectives.*

*Cette recherche vise à aider les partenaires du marché du travail à mieux cerner les effets de l'application de la Loi 14 et la mise en place des services public de francisation (c.à.d. Francisation Québec), ainsi que leur impact sur l'accès à l'emploi et le maintien dans l’emploi des groupes sous-représentés.*

*Lorsque possible, les données doivent être catégorisées par sous-groupes représentés, par régions et par genre[[6]](#footnote-7).*

*Toutes les méthodes décrites ci-dessous sont des suggestions. Nous avons choisi de présenter un éventail d'options pour les méthodologies possibles, mais nous n'attendons pas des fournisseurs qu'ils soient capables de suivre toutes les méthodologies proposées. Toutes autres méthodes proposées par le fournisseur potentiel seront analysées.*

## 3.1. portrait des similitudes et des différences entre les personnes immigrantes, les Premières Nations et Inuit et les personnes d’expression anglaise.

### 3.1.1. L’état de la connaissance et l’utilisation du français entre les trois groupes sous-représentés.

* 1. L’historique de la francisation au Québec.
	2. La genèse de la mise en place de Francisation Québec.
	3. La genèse de la loi 14 et son application.
	4. La réalisation d’un tableau synthèse pour identifier les écarts de traitements et identifier les trous de services et les difficultés à accéder aux services entre les trois groupes.
* Pour ce faire, les méthodologies suggérées sont une revue de la littérature et une analyse quantitative utilisant les données de recensement et les données de Statistiques Québec, MIFI, MESS (MFOR-francisation avant décembre 2023), Registre des Indiens, etc.

### 3.1.2. l’accès et l’utilisation des services de francisation entre les trois groupes ainsi que l’accès et l’utilisation des services pour les employeurs.

1. Les écarts entre l’admissibilité aux services de francisation (programmes et mesures) versus l’accès à ces services.
2. Les parcours de francisation des groupes sous-représentés. Identifier les forces et faiblesses.
3. Un portrait des entreprises utilisatrices – identifier les obstacles pour la mise en place d’actions de francisation en entreprise ou les raisons pour lesquelles les actions de francisation ne sont pas mises en place par certains entreprises
* Les méthodologies suggérées consistent à mener une étude qualitative auprès des individus concernés (c.-à-d. ceux et celles issus des groupes sous-représentés). Notamment des groupes de discussion avec des personnes issues des trois groupes sous-représentés qui ont suivi un processus d’apprentissage du français via le MEQ ou via le MIFI[[7]](#footnote-8). Nous suggérons également de mener des recherches quantitatives sur l'utilisation de la francisation par les particuliers et les employeurs, c.-à-d. analyser des données via ARRIMA, MIFI-Francisation Québec, le MEQ ou les Promoteurs collectifs du FDCRMO.

### 3.1.3. le cheminement des personnes pour l’accès au marché du travail pour les trois groupes, et les motivations des employeurs au recrutement des groupes sous-représentés.

* 1. Identifier chez les employeurs les stratégies de recrutement pour les groupes sous-représentés.
	2. Comme pour ce qui a été fait pour les personnes immigrantes, « *enquête sur les parcours d’intégration en emploi »* faite par le MIFI (2024) ; documenter les forces et les faiblesses du cheminement vers l’emploi des personnes issues des groupes sous-représentés. Notamment pour les étapes de la recherche d’emploi (affichage), des services d’aide à l’emploi (ressources externes MESS), et du recrutement (employeurs).

Les méthodologies suggérées consistent d'abord à mener des recherches quantitatives, y compris la collecte et l’analyse de données statistiques sur la typologie des entreprises québécoises et l’utilisation du français en entreprise ou bien faire des sondages auprès d’entreprises (inscrites sur la plateforme ARRIMA) et auprès de conseillers de l’ordre des CRHA et des firmes de recrutement en ressources humaines, car ces conseillers responsables des ressources humaines dans les entreprises sont souvent les répondants des dossiers de francisation en entreprise. Il est également suggéré de mener une étude qualitative comprenant un examen des offres d’emploi affichées sur des sites spécialisés, qu’ils soient publics ou privés. Enfin il est suggéré de mener des groupes de discussion avec des intervenant.es d’organismes spécialisés en employabilité qui pourront partager leur expérience sur l’utilisation du français dans un processus de recherche d’emploi.[[8]](#footnote-9)

### 3.1.4. le maintien en emploi en milieu de travail francophone pour les PI, les PNI et les QQEA.

* 1. Les caractéristiques d’entreprises qui emploient des personnes des groupes sous-représentés concernés ;
	2. La place de l’accompagnement des conseillers et des conseillères en emploi des organismes d’employabilités externes du MESS pour soutenir le maintien en emploi pour les personnes sous-représentées ;
	3. L’existence d’évaluation pour la progression du niveau de français durant la vie professionnelle (valorisation).
* Les méthodologies suggérées consistent d'abord à mener des recherches quantitatives, y compris la collecte et l’analyse des données statistiques sur le marché du travail pour les groupes sous-représentés, ensuite de créer un portrait des bénéficiaires de la mesure service d’aide à l’emploi (SAE) « groupe maintien » du MESS, et de faire un sondage auprès des entreprises qui ont bénéficié de la MFOR-francisation (avant décembre 2023) et aussi les promoteurs collectifs par l’intermédiaire de FDCRMO. Il est également suggéré de mener une étude qualitative incluant des groupes de discussion et/ou des rencontres individuelles auprès des intervenant.es de la mesure « maintien » afin de connaitre l’incidence de la francisation sur le parcours d’intégration en emploi des PI, des PNI et des QQEA, et finalement, de tenir des groupes de discussion avec des personnes sous-représentées qui ont développé une pratique du français en emploi.

## 3.2. L’analyse de l’impact de la francisation sur l’accès au marché du travail pour les groupes cibles.

### 3.2.1. La consultation auprès des représentants de différents secteurs d'activité au Québec, notamment les Comités sectoriels de main-d’œuvre (CSMO) de la CPMT.

1. L’impact de l’application de la loi 14 dans les différentes industries au Québec ;
2. Les enjeux et défis pour la mise en place d’actions de francisation ;
3. Les forces et faiblesses des projets menés par des promoteurs collectifs de la CPMT.

La méthodologie suggérée consiste d'abord à mener une recherche quantitative au moyen d’un sondage auprès des 29 CSMO de la CPMT afin d’établir un profil des entreprises utilisatrices d’action de francisation par secteur d’activité.

Réaliser également une recherche qualitative avec la tenue de groupes de discussion avec des représentants des CSMO qui ont mené ou qui souhaiteraient mener des actions de francisation.

3.2.2. Le recensement des actions de francisation en entreprise qui ont donné de bons résultats.

Pour ce point, les Comités consultatifs (CC) recommandent que le prestataire de service recense les bonnes pratiques de francisation en milieu de travail en adressant un sondage à destination des employeurs.

* La méthodologie suggérée consiste à mener un sondage auprès de milieux d’emploi qui ont eu recours à la francisation par le biais de bailleurs publics.

*Note :*

*Grâce à leurs réseaux respectifs, les CC peuvent faciliter/venir en appui aux prestataires de services pour le recrutement des entrevues (c.à.d. mise en relations, informations, données statistiques).*

# Calendrier\*

|  |  |
| --- | --- |
| Publication de l’appel de candidatures  |  25 avril 2025 |
| Date limite pour les questions |  9 mai 2025 |
| Date de soumission de la proposition |  15 mai 2025 |
| Réunions avec les fournisseurs présélectionnés (si nécessaire)  |  19 – 23 mai 2025 |
| Date de notification de l’offre |  29 mai 2025 |
| Lancement du projet |  juin 2025 |
| Rapport final  |  juin 2026 |

\*Tous les délais sont susceptibles d'être modifiés en fonction des besoins du bailleur de fonds du CCPI, le CCPNIMT et le CCQEA, la Commission des partenaires du marché du travail.

# Informations importantes concernant la recherche et la soumission des candidatures

## Les attentes envers Le Fournisseur de service

Les CC sont à la recherche de personnes ou groupes de personnes capables de mener à bien ce type de recherche. Plus précisément, cette recherche met de l’avant l’intersectionnalité de différents groupes sous-représentés et requiert une bonne capacité d’échanger avec des gens issus de divers milieux socioéconomiques. Les prestataires recherchés doivent ainsi être sensibles aux réalités autochtones et à celles des personnes immigrantes, et être en mesure de communiquer dans un milieu multilingue avec des interlocuteurs ayant un niveau de français varié.

Les CC sont mandatés de documenter la situation vécue des groupes sous-représentés à l'intention de la CPMT et de ses partenaires. Lorsque ce projet de recherche est terminé, le CCPNIMT, le CCPI et le CCQEA peuvent rédiger un avis qui comprend des recommandations basées sur les résultats de la recherche auprès des instances gouvernementales. Puisque les recommandations des CC doivent refléter du mieux possible la réalité actuelle, il est attendu que les prestataires mènent la recherche dans les délais convenus, et ce, en respectant le budget établit. Si des délais ou frais supplémentaires sont anticipés, les prestataires doivent être en mesure de communiquer avec transparence à la coordination des CC.

# Frais et conditions de paiement.

Les propositions doivent comprendre une ventilation des honoraires et des débours des prestataires de service en dollars.

Veuillez inclure les éléments suivants avec une ventilation des coûts :

* Taux d'indemnités journalières ;
* Déplacements, le cas échéant ;
* Frais généraux d'administration ;
* Traduction du rapport original du français vers l'anglais (facultatif) ;
* Conception graphique et mise en page du rapport final (facultatif) ;
* Coûts informatiques.

Veuillez indiquer le temps prévu pour chaque élément de la recherche ainsi que les coûts. Les prix doivent être indiqués en dollars et en cents réels exprimés en monnaie canadienne, avec les taxes détaillées.

Veuillez fournir des options pour réduire des coûts du projet et être prêt à identifier les aspects de la proposition qui pourraient être facultatifs.

# Critères de soumission et informations

Les candidats intéressés et qualifiés doivent envoyer les documents suivants :

* Une proposition financière comprenant le taux journalier en dollars canadiens et le coût total;
* Un plan de mise en œuvre ;
* Un calendrier proposé pour le projet.[[9]](#footnote-10)

Les propositions de groupes de chercheurs sont les bienvenues.

Les propositions doivent également présenter les qualifications du candidat (titres universitaires ou professionnels, expérience pertinente, publications antérieures, etc.).

Les prestataires de service doivent être conscients que les exigences obligatoires ont été définies dans l'appel de candidatures . Les propositions qui ne répondent pas à ces exigences peuvent ne pas être évaluées.

Les propositions doivent être envoyées à Abbey McGugan (abbey@ccqea.ca), coordonnatrice du CCQEA, avant le 13 mai 2025. Le CCPI, le CCPNIMT et le CCQEA peuvent décider de ne pas prendre en considération une proposition qui :

* Est reçu après l'heure et la date exactes indiquées ci-dessus.
* N'indique pas le titre de la demande de proposition, la date de clôture et le nom du fournisseur sur la proposition en réponse à la demande de proposition ;
* Est livré à une adresse autre que celle indiquée ci-dessus.

# Questions des prestataires de service

Pour que le CCPI, le CCPNIMT et le CCQEA puissent traiter efficacement les questions ou les préoccupations concernant tout type des termes, conditions ou exigences du présent appel de candidatures , les soumissionnaires doivent communiquer par écrit à la coordonnatrice du CCQEA et ce, avant l’échéance du dépôt de l’offre de services.

Les questions reçues après ce délai recevront une réponse si, de l'avis du CCQEA, du CCPI et/ou du CCPNIMT, l'objet de la question le justifie et ne retarde pas le processus d’analyse des offres et le calendrier.

# Conflits d'intérêts

Les prestataires de service doivent divulguer par écrit à la coordonnatrice du CCQEA, Abbey McGugan, au plus tard à la date de soumission de la proposition de cet appel de candidatures les circonstances de tout conflit d'intérêts ou ce qui pourrait être perçu comme un conflit d'intérêts possible alors connu du soumissionnaire entre le fournisseur et le CCQEA, le CCPI et le CCPNIMT. Le CCPI, CCPNIMT et/ou le CCQEA peuvent rejeter toute proposition lorsque, de l'avis du CCPI, du CCPNIMT et/ou du CCQEA, le fournisseur est ou pourrait être perçu comme étant en conflit d'intérêts.

# Confidentialité

Toutes les informations fournies par le CCPI, le CCPNIMT ou le CCQEA ou obtenues du CCPI, du CCPNIMT ou du CCQEA sous quelque forme que ce soit dans le cadre de cet appel de candidatures que ce soit avant ou après l'émission de cet appel de candidatures y compris toute information confidentielle, sont la propriété exclusive du CCPI, du CCPNIMT et du CCQEA et doivent être traitées comme confidentielles ; elles ne doivent pas être utilisées à d'autres fins que la réponse à cet appel de candidatures et l'exécution de tout contrat ultérieur ; elles ne doivent pas être divulguées sans l'autorisation écrite préalable du CCPI, du CCPNIMT et du CCQEA et elles doivent être renvoyées par le fournisseur au CCQEA, ou détruites si elles sont conservées sous forme électronique, immédiatement à la demande du CCPI, du CCPNIMT et du CCQEA.

# Réserve de droits

Les propositions sont irrévocables et restent ouvertes à l'acceptation pendant au moins trente (30) jours après l'heure de clôture.

Le CCQEA se réserve le droit et l'entière discrétion de :

* Sélectionner ou non l'une des propositions soumises.
* Retirer l'appel d'offres et annuler la procédure d'évaluation de l’appel de candidatures
* Demander des éclaircissements sur les éléments des propositions soumises.
* Reporter toute date prévue dans le présent appel de candidatures
* Négocier avec les prestataires de service retenu la nature et la portée du contrat de service qui en résultera.

La vérification des références est laissée à l'entière discrétion du CCPI, du CCPNIMT et du CCQEA.

1. Tiré du Document d’encadrement des Comités consultatifs (2024). [↑](#footnote-ref-2)
2. Note : Les entreprises qui emploient plus de 50 personnes doivent actuellement procéder à l’inscription à l’OQLF . Pour les entreprises qui emploient de 25 à 49 personnes, l’obligation de s’inscrire auprès de l’OQLF entrera en vigueur à partir du 1ier juin, 2025. [↑](#footnote-ref-3)
3. Note : La moitié du comité de francisation au sein d’une entreprise doit être formé de travailleuses et travailleurs de l’entreprise. [↑](#footnote-ref-4)
4. https://www.oqlf.gouv.qc.ca/charte/changementslegislatifs/ [↑](#footnote-ref-5)
5. Note : l’Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL) et le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN) contestent actuellement la Loi 14 devant les tribunaux. [↑](#footnote-ref-6)
6. Note : Si les données sont collecté selon la base de l’autoidentification, il sera important d’implémenter un processus de vérification de l’appartenance autochtone des participantes et des participants. [↑](#footnote-ref-7)
7. Il s’agit ici de la francisation aux adultes. [↑](#footnote-ref-8)
8. Le CCQEA mène une étude distincte sur l'accès aux services publics de l'emploi pour les QQEA, qui comprend des groupes de discussion avec des intervenant.es d’organismes spécialisés en emploi. Les résultats de cette étude seront communiqués au fournisseur afin de contribuer à cette recherche sur la francisation. [↑](#footnote-ref-9)
9. Veuillez noter que vous devrez prévoir du temps dans le calendrier proposé pour rencontrer le comité de pilotage de ce projet et les coordinateurs des trois CC afin de les informer de l'évolution du projet. [↑](#footnote-ref-10)