



CCQEA

Comité consultatif des
Québécois.es d'expression anglaise

Portrait de la clientèle



À propos des autrices et auteurs et des collaboratrices et collaborateurs



Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise

Le Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise (CCQEA) a été mis sur pied en janvier 2021 par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), afin de promouvoir les intérêts d'employabilité des Québécoises et Québécois d'expression anglaise (QEA) et de proposer des solutions pour améliorer leur intégration sur le marché du travail.

Le CCQEA regroupe des représentantes et représentants d'organismes partenaires qui possèdent leur propre expertise des enjeux vécus par les communautés d'expression anglaise du Québec.

La recherche *Portrait de la clientèle* s'inscrit dans le cadre du mandat du CCQEA, comme défini par la CPMT.

Autrices et auteurs et collaboratrices et collaborateurs au CCQEA

Autrice de la recherche qualitative

Abbey McGugan, coordonnatrice de recherche

Membres du sous-comité du Portrait de la clientèle

Celine Cooper
John Buck
Cathy Brown
Nicholas Salter

Collaboratrices et collaborateurs

Julia Crowley, coordonnatrice du CCQEA
Hussain Almahr, assistant de recherche
Dominique Brown, relecture

AppEco

Auteurs et collaborateurs de la recherche quantitative

Pierre Emmanuel Paradis, président et économiste
Julien McDonald-Guimond, directeur et économiste
Jean-Charles Denis, économiste

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024.

ISBN 978-1-7383850-0-3

Avec l'aide financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Table des matières

À propos des autrices et auteurs et des collaboratrices et collaborateurs	2
Sommaire exécutif	5
Introduction	8
Études de cas	10
Chapitre 1 : Le portrait statistique	19
<i>1.1 Introduction</i>	<i>21</i>
<i>1.2 Méthodologie</i>	<i>22</i>
<i>Compilation des résultats du recensement canadien de 2016</i>	<i>22</i>
<i>Collecte des données des recensements canadiens de 2006 à 2021</i>	<i>23</i>
<i>Analyse temporelle</i>	<i>25</i>
<i>Analyses complémentaires</i>	<i>25</i>
<i>1.3 Résultats</i>	<i>26</i>
<i>Analyse temporelle</i>	<i>26</i>
<i>Catégorisation des régions</i>	<i>39</i>
<i>Analyse des différentes définitions de langue</i>	<i>41</i>
Études de cas	44
Chapitre 2 : Les recherches qualitatives	53
<i>2.1 Introduction</i>	<i>54</i>
<i>2.2 Méthodologie</i>	<i>55</i>
<i>Recrutement</i>	<i>55</i>
<i>Défis de recrutement</i>	<i>55</i>
<i>Collecte des données</i>	<i>57</i>
<i>Enquête démographique</i>	<i>57</i>
<i>Entretiens</i>	<i>57</i>
<i>2.3 Analyse et résultats</i>	<i>58</i>
<i>2.4 Discussion sur les recherches quantitatives et qualitatives</i>	<i>80</i>
Études de cas	82

Chapitre 3 : Revue de la littérature des enjeux et des politiques d'employabilité	91
3.1 Introduction	92
3.2 Perceptions envers les services d'employabilité	93
3.3 Barrières à l'emploi	94
3.4 Survol des principaux programmes et des services existants	96
3.5 Pistes de solutions	98
3.6 Discussion	99
Études de cas	100
Conclusions et pistes de réflexion	112
Références	114
<i>Annexe I – Figures supplémentaires (Recensement 2021)</i>	116
<i>Annexe II – Figures supplémentaires (Recensement 2016)</i>	139
<i>Annexe III – Listes des tableaux de Statistique Canada</i>	161
<i>Annexe IV – Enquête démographique</i>	164
<i>Annexe V – Guide d'entrevue</i>	174
<i>Annexe VI – Liste complète des emplois des participantes et participants</i>	176
<i>Annexe VII – Synthèse des documents consultés pour la revue de littérature</i>	178
<i>Annexe VIII – Organismes de services d'emploi desservant les QEA</i>	183

Sommaire exécutif

Élaborée dans le cadre du mandat du CCQEA, la recherche Portrait de la clientèle utilise une combinaison de méthodes de recherches quantitatives et qualitatives afin de broser un portrait actualisé des défis et des possibilités d'emploi, auxquels fait face la population d'expression anglaise au Québec.

Le Portrait de la clientèle vise à déterminer et à nommer les caractéristiques des QEA et à développer un langage commun pour décrire les obstacles à l'emploi que vivent les QEA, plutôt que d'apporter des solutions aux problématiques concernant l'emploi et l'employabilité.

À l'aide des données des recensements canadiens de 2006, 2011, 2016 et 2021, la recherche présente une étude longitudinale des principaux paramètres démographiques et de la main-d'œuvre chez les QEA. Cette analyse statistique est soutenue par une analyse thématique d'entrevues qualitatives menées auprès de 30 QEA de la province. L'analyse qualitative vise à enrichir les données statistiques présentées dans l'étude et permet de mettre en lumière certaines des questions que sous-tendent les chiffres.

En mettant en relation les données quantitatives et qualitatives, le rapport vise à mettre en évidence la diversité de la population QEA ainsi que la pluralité des expériences et des obstacles que rencontrent ces personnes sur le marché du travail.

Enfin, le rapport fournit un résumé des services existants à l'heure actuelle, pour aider les QEA en ce qui a trait au marché du travail au Québec, y compris les mesures et les programmes en matière d'emploi et les possibilités de formation.

Ce rapport représente une contribution importante à la connaissance et à la compréhension des questions d'emploi chez les QEA et permettra au CCQEA, à la CPMT et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) de mettre en place des solutions quant aux politiques et aux services publics d'emplois, dans l'objectif de faciliter l'accès au marché du travail des QEA.

Principaux constats :

01

Depuis 2006, la proportion de QEA augmente par rapport aux Québécoises et Québécois d'expression française (QEF). De façon globale, en 2021, les QEA représentaient 14,9 % de la population totale du Québec, contre 13,4 % en 2006.

02

Depuis 2011, les QEA sont surreprésentés dans les taux de participation à la population active. Sur les 4 435 465 Québécoises et Québécois qui faisaient partie de la population active en 2021, 699 015 étaient des QEA, dont 92 048 personnes âgées de 15 à 24 ans, 318 695 personnes âgées de 25 à 44 ans et 254 328 âgées de 45 à 64 ans.

03

Le taux de chômage parmi les QEA a augmenté pour atteindre 10,9 % lors du recensement canadien de 2021, contre 8,9 % en 2016. Le taux de chômage chez les QEF est resté stable à 6,9 % au cours de la même période.

04

Cette hausse soudaine du chômage entre 2016 et 2021 peut être partiellement attribuée à l'effet de la pandémie de COVID-19. Les QEA sont plus fortement concentrés dans les secteurs particulièrement touchés par les pertes d'emploi dues à la pandémie, comme l'hébergement, la restauration et la vente au détail. En 2021, 36,4 % des travailleuses et travailleurs QEA travaillent dans des secteurs qui ont connu une baisse de la main-d'œuvre, contre 33,1 % chez les travailleuses et travailleurs QEF.

05

De 2006 à 2021, le revenu médian après impôt a augmenté davantage chez les QEF que chez les QEA, et ce, dans l'ensemble du Québec. En 2021, les QEA ont un revenu inférieur de 8 % à celui des QEF, et ce, dans l'ensemble de la province. Les seules régions où les QEA gagnent un revenu supérieur à celui des QEF sont Saguenay–Lac-Saint-Jean et Chaudière-Appalaches. .

06

L'analyse longitudinale des recensements canadiens de 2006 à 2021 indique que les personnes qui ont une connaissance du français et de l'anglais gagnent un revenu médian plus élevé que celles qui sont unilingues dans l'une ou l'autre langue. L'analyse a également montré que les personnes qui ne connaissent que l'anglais ont le revenu médian le plus bas par rapport à celles qui ne parlent que le français ou qui sont bilingues dans les deux langues officielles.

De plus, les compétences linguistiques en français, qui comprend la connaissance du vocabulaire et des expressions idiomatiques utilisés sur le lieu de travail, ainsi que la confiance dans la langue, ont été les principaux obstacles cités par les participantes et participants lors des entretiens qualitatifs. Cela était également vrai chez les participantes et participants ayant une certaine compétence bilingue. En conséquence, bon nombre des personnes ont déclaré se sentir limitées dans leurs possibilités d'emploi, car elles ne pouvaient travailler qu'en anglais.

07

Malgré des taux de chômage toujours plus élevés, les données du recensement de 2021 montrent que les QEA ont un niveau de scolarité plus élevé que chez les QEF. Les données recueillies lors d'entretiens qualitatifs indiquent que les QEA ne développent pas les compétences linguistiques nécessaires pour rejoindre la main-d'œuvre de la population d'expression française du Québec, et ce, même parmi les personnes ayant un niveau de scolarité élevé et celles qui ont toujours vécu au Québec.

08

De nombreuses personnes participantes aux entretiens qualitatifs ont déclaré avoir été victimes de discrimination linguistique (linguicisme), ou de discrimination fondée sur la langue ou sur l'accent, lorsqu'elles ont postulé un emploi ou lorsqu'elles se trouvaient en milieu de travail. Cela a conduit un bon nombre de ces personnes à rechercher des postes dans des entreprises d'expression anglaise.

09

La proportion de travailleuses et travailleurs à temps plein a diminué tant chez les QEA que chez les QEF, avec une baisse plus prononcée chez les QEA. En 2021, 50,3 % des travailleuses et travailleurs QEA travaillaient à temps plein, contre 53 % en 2006. À l'inverse, 53,3 % des QEF travaillaient à temps plein en 2021, alors que la tendance pour les deux groupes reste stable depuis 2006.

10

Selon huit personnes participantes à l'entrevue, certaines travaillent ou ont très récemment occupé des emplois précaires, comme des emplois à temps partiel, saisonniers ou sur appel, et ce, en raison du manque de possibilités de travailler en anglais.

11

Il existe de grandes disparités entre les différentes régions du Québec, en particulier entre les zones rurales et urbaines. Des régions comme Côte-Nord et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ont une population d'expression anglaise en diminution, ce qui pourrait être dû au taux de chômage élevé dans ces régions. Des régions comme Montréal ou Outaouais, en revanche, ont une population QEA importante et un taux de chômage légèrement inférieur à celui du reste de la province.

Ces disparités régionales se sont reflétées dans les entretiens qualitatifs. Les participantes et participants vivant dans les zones rurales ont indiqué qu'il y avait moins de possibilités d'emploi en général, et encore moins de possibilités de travailler en anglais. En outre, ces personnes ont indiqué qu'il y avait moins de services existants pour les aider à apprendre le français.

12

Les personnes qui ont participé aux entrevues qualitatives ont massivement affirmé que l'immersion est la meilleure façon d'apprendre le français. En effet, celles qui se sont déclarées bilingues ont exprimé que cela était dû au fait d'avoir été dans un environnement immersif à un moment donné dans leur vie.

13

Les personnes participantes aux entretiens qualitatifs se sont montrées extrêmement positives quant à la possibilité d'une formation linguistique en français sur le lieu de travail. Celles qui poursuivaient un tel apprentissage estimaient pouvoir parler couramment la langue en travaillant sur un lieu de travail d'expression française, tandis que les personnes participantes qui avaient travaillé en français ont déclaré que leur français s'était considérablement amélioré, ce qui leur avait permis de parler couramment la langue et de chercher d'autres postes dans cette langue.

Introduction

Cette recherche vise à dresser un portrait de la situation des QEA sur le marché du travail au Québec. Les QEA sont depuis longtemps confrontés à des difficultés liées à l'emploi.¹ En mai 2021, la CPMT a autorisé la mise en place du CCQEA afin de promouvoir les intérêts d'employabilité des QEA et de proposer des solutions pour améliorer leur intégration sur le marché du travail. La création du CCQEA par la CPMT reconnaît les défis uniques auxquels sont confrontés les QEA sur le marché du travail. Le CCQEA a élaboré ce Portrait de la clientèle afin de mieux comprendre les caractéristiques des QEA et la situation actuelle de l'emploi au sein de cette population.

Le CCQEA définit sa clientèle comme celles qui résident au Québec et qui considèrent l'anglais (entre l'anglais et le français) comme leur première langue parlée, sans égard à l'origine ethnique ou à la première langue apprise. Cette définition de la clientèle reflète et célèbre la diversité de la communauté d'expression anglaise du Québec et elle représente fidèlement les personnes qui ont besoin de services comme la francisation ou les services d'emplois en anglais. De plus, cette définition permet au CCQEA de promouvoir les intérêts de celles et ceux qui s'identifient comme faisant partie de la communauté d'expression anglaise.

La recherche Portrait de la clientèle pose un regard actuel sur les expériences des QEA en combinant l'analyse des données de recensements canadiens et des entrevues qualitatives réalisées auprès de 30 membres de la communauté d'expression anglaise. Le rapport allie la recherche qualitative aux données quantitatives, permettant ainsi de donner la parole aux personnes derrière les chiffres, tout en offrant un aperçu des expériences et des défis en matière d'emploi de la population d'expression anglaise du Québec, compte tenu de l'actuelle pénurie de main-d'œuvre².

Le Portrait de la clientèle brosse un portrait statistique des enjeux d'employabilité parmi les QEA. Le CCQEA a mandaté AppEco pour préciser le profil du marché du travail des QEA, en utilisant, notamment, les résultats portant sur le marché du travail des recensements canadiens de 2006, 2011, 2016 et 2021 de Statistique Canada. En analysant les données de ces quatre recensements, le rapport offre une analyse longitudinale des statistiques portant sur l'emploi des QEA, permettant aux lectrices et lecteurs d'avoir un aperçu de la nature évolutive de la relation des Québécoises et Québécois avec le marché du travail.

1 PATRIMOINE CANADIEN (2011). *A Portrait of the English-speaking Communities in Québec*, (juin), p. 3, [En ligne]. ised-isde.canada.ca/site/communaction/sites/default/files/attachments/CANHER_June2011_eng.pdf.

2 Des chercheuses et chercheurs issus de communautés linguistiques minoritaires à l'étranger utilisent cette méthode. Par exemple, dans le rapport *The position on the Welsh language 2016-20*, le commissaire à la langue galloise a souligné l'importance de combiner les propos des gallophones à l'analyse quantitative :

La représentation de ces personnes vise à encourager tout le monde à voir la langue galloise sous un autre angle, celui de la géographie, de l'identité et de réalités au-delà des nôtres. Nous présentons aussi ces individus dans le souci d'aller au-delà des statistiques. Après tout, une langue vit grâce aux personnes qui la parlent : parmi le million de personnes locutrices recensées, chacune est unique et nous nous intéressons à son expérience individuelle, tout autant qu'à l'expérience collective. [Traduction libre]

Le rapport comporte une partie axée exclusivement sur l'analyse thématique des données recueillies dans le cadre des 30 entrevues menées auprès de membres de la communauté d'expression anglaise du Québec. Les entretiens qualitatifs visent à enrichir les données présentées dans l'analyse statistique et permettent de mettre en lumière certaines des questions ayant une incidence sur la communauté, que peuvent sous-tendre les chiffres. Cette partie traite des points communs éloquentes des expériences des personnes interrogées dans le cadre de la recherche Portrait de la clientèle. En conjuguant les données quantitatives et les données qualitatives, le Portrait de la clientèle illustre effectivement les expériences à la fois individuelles et collectives des personnes d'expression anglaise au Québec. Bien que le CCQEA s'adresse à la communauté QEA, il importe de préciser que cette dernière foisonne de collectivités, chacune caractérisée par ses propres circonstances et défis³.

Cette partie du document sera suivie d'une brève présentation portant sur la façon dont les recherches quantitatives et qualitatives présentées dans les parties précédentes se complètent, ainsi que ce qu'elles révèlent l'une de l'autre lorsqu'elles interagissent ensemble.

Le rapport se termine par une revue de la littérature qui traite des enjeux et des politiques d'employabilité des QEA. Cette revue donnera un aperçu des recherches antérieures qui portent sur les difficultés d'emploi des QEA, ainsi que sur les services existants qui leur sont offerts, dans l'objectif de les soutenir dans leur intégration au marché du travail.

Enfin, le rapport présente des études de cas qui soulignent les expériences individuelles des personnes participantes et qui illustrent la diversité des QEA. Ces études de cas reposent sur les témoignages des personnes interrogées par la coordonnatrice de recherche du comité lors des entrevues. Bien que les personnes participantes présentées dans ces études de cas aient des antécédents et des expériences d'emplois divers, ces personnes sont toutes considérées comme des QEA selon la définition de la clientèle du CCQEA, comme vue précédemment. Fait important, chacune des personnes présentées dans les études de cas s'identifie comme QEA, quel que soit son milieu d'origine. La diversité affichée dans les études de cas brosse un portrait de l'étendue et de l'éventail de soutien dont les QEA ont besoin pour entrer et rester sur le marché du travail au Québec.

3 PATRIMOINE CANADIEN (2011). *A Portrait of the English-speaking Communities in Québec*, (juin), p. 3, [En ligne]. ised-isde.canada.ca/site/communaction/sites/default/files/attachments/CANHER_June2011_eng.pdf.

Études de cas

À propos des études de cas :

Les études de cas qui figurent dans ce rapport reflètent les témoignages des personnes participantes recueillis par la chercheuse au cours d'entrevues qualitatives. Toutes les personnes participantes à cette étude sont considérées comme des QEA, selon la définition de la clientèle du CCQEA. Comme pour toutes les Québécoises et tous les Québécois, elles sont confrontées aux multiples obstacles qui mènent vers l'emploi. Elles ont donc besoin d'avoir accès au soutien et à l'aide qui sont destinés à l'ensemble de la communauté.

Tous les noms ont été changés ainsi que certaines caractéristiques, dont les lieux de résidence et de naissance, afin de préserver l'anonymat des personnes. De plus, les citations ont été remaniées par souci de clarté.

Étude de cas 1

L'accès aux programmes de francisation



Nom	Tegan
Âge	25-44
Sexe	Non-binaire
Origine	États-Unis
Région	Montréal



Il y a quatre ans, Tegan, une personne non binaire, a déménagé des États-Unis vers Montréal avec son mari, un QEF. Bien que Tegan possède quelques notions de français acquises au secondaire aux États-Unis, sa connaissance du français ne lui permettait pas de travailler dans cette langue à son arrivée dans la métropole.

Tegan ait réussi à trouver un emploi dans un organisme d'expression anglaise assez rapidement, mais le salaire ne correspondait pas à celui d'autres entreprises de la province ayant le français comme principale langue de travail. Tegan affirme que « pour tout dire, si je veux intéresser un employeur au Québec, quel qu'il soit, je dois être bilingue ».

Lorsque je décrochais le téléphone et que la personne au bout du fil me parlait en français, je me précipitais vers mon mari pour qu'il traduise pour moi.

Avant de déménager, Tegan savait que ses lacunes en français lui poseraient un problème et avait la ferme intention de s'améliorer. À son arrivée au Québec, Tegan a décidé de s'inscrire à des cours de français financés par la province et destinés aux personnes originaires d'autres provinces canadiennes ou d'autres pays. Cependant, son inscription au programme s'est avérée plus difficile que prévu.

Au moment de s'inscrire à des cours en ligne, Tegan s'est rendu compte que le site Internet était seulement en français. Par conséquent, Tegan a commis l'erreur de s'inscrire à un cours à temps plein, plutôt qu'à un cours à temps partiel adapté aux personnes qui travaillent déjà à temps plein.

Cette erreur n'a été constatée que lors d'un test de classement effectué par téléphone. Par ailleurs, le test lui-même a été une expérience très déconcertante. En tant que personne nouvellement arrivée, Tegan déclare que « Je recevais beaucoup d'appels pour régler des affaires administratives, comme ma carte d'assurance maladie ou mon compte en banque. Lorsque je décrochais le téléphone et que la personne au bout du fil me parlait en français, je me précipitais vers mon mari pour qu'il traduise pour moi ».

Tegan raconte ne pas avoir reçu de consigne à l'avance qui l'informait que le test de classement se ferait par téléphone. Ainsi, au moment de l'appel, Tegan a immédiatement tendu le téléphone à son mari, car la personne s'exprimait en français. Lorsque son mari a commencé à parler, son interlocuteur s'est fâché : « Il a commencé à nous crier après. Nous avons fini par comprendre que l'homme appelait pour faire le test de classement pour le cours de francisation et qu'il était en colère parce qu'il croyait que mon mari m'aidait à faire le test. »

Toute la conversation s'est déroulée en français, de sorte que Tegan n'aurait pas pu comprendre quoi que ce soit sans l'aide de son mari. Tegan ajoute : « Je ne peux même pas m'imaginer comment ce serait si personne ne parlait français à la maison pour m'aider avec ce genre d'appel. Si je n'avais pas eu un francophone à mes côtés, comment aurais-je pu me débrouiller? ».

Pour tout dire, si je veux intéresser un employeur au Québec, quel qu'il soit, je dois être bilingue.

De plus, Tegan a constaté que, même une fois la bonne formation entamée, les cours de français n'étaient pas très utiles, surtout pour quelqu'un qui souhaite un jour travailler en français. Tegan explique que les cours étaient « surtout axés sur le service à la clientèle et les emplois de bureau. On nous apprenait à répondre au téléphone et à donner des directions; des choses qui peuvent servir si quelqu'un nous aborde dans la rue ou si l'on travaille dans le commerce au détail. Mais ce n'est pas très approfondi ».

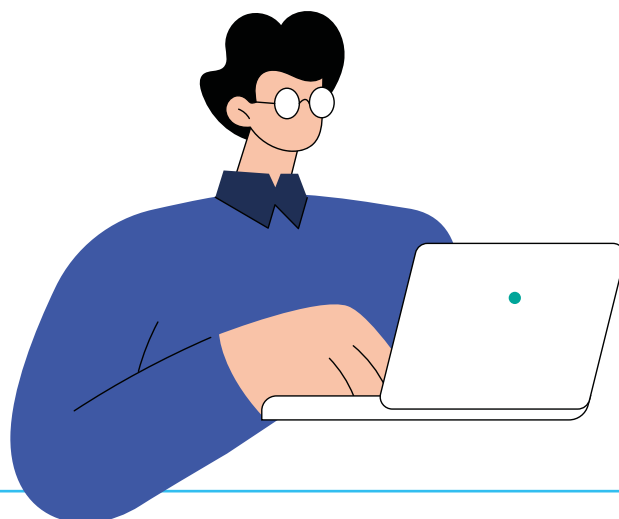
Tegan a considéré suivre des cours de français dans le cadre de programmes de formation continue d'une université d'expression anglaise, mais explique avoir besoin de l'aide de son employeur pour payer les droits de scolarité, car le coût est trop élevé. Par ailleurs, Tegan dit vivre pour l'instant dans une bulle d'expression anglaise. Malgré sa volonté d'apprendre le français toujours présente, Tegan affirme : « Ma motivation à apprendre le français était bien plus forte avant de déménager au Québec. J'avais l'impression que le français serait beaucoup plus facile à apprendre parce que je pensais qu'il ferait plus partie de ma vie. »

Étude de cas 2

L'assurance en français en milieu professionnel



Nom	Dan
Âge	25-44
Sexe	Masculin
Origine	Ontario
Région	Montréal



Dan, un développeur de logiciels, a récemment déménagé à Montréal dans l'objectif d'ouvrir un bureau au Québec. Bien que Dan vienne de l'Ontario, il a vécu au Québec lorsqu'il était aux études dans une université d'expression anglaise. Il a grandi dans une région bilingue de l'Ontario et a même fréquenté une école primaire de langue française.

Malgré son niveau de bilinguisme élevé, Dan a quitté le Québec après avoir obtenu son diplôme universitaire, car il estimait que les possibilités d'emploi en dehors de la province étaient plus nombreuses pour les personnes d'expression anglaise. Il affirme que « C'est plus difficile de trouver du travail au Québec qu'en Ontario. Je ne pense pas être capable d'obtenir un emploi dans une entreprise majoritairement francophone ».

C'est plus difficile de trouver du travail au Québec qu'en Ontario. Je ne pense pas être capable d'obtenir un emploi dans une entreprise majoritairement francophone.

Il a plutôt obtenu un poste au gouvernement fédéral en Ontario, où il a travaillé dans un environnement bilingue au sein d'une équipe majoritairement d'expression française. Il aimait travailler en français et se sentait à l'aise pour parler avec ses collègues. Toutefois, il ne pense toujours pas pouvoir travailler dans un tel milieu au Québec. Il explique : « Je pense que la définition du bilinguisme en contexte professionnel est différente au Québec. Au Québec, la norme veut qu'on parle principalement en français et l'anglais est un atout, tandis qu'en Ontario, on parle généralement en anglais et le français est un atout. »

Dan a quitté son emploi au gouvernement fédéral pour travailler dans une entreprise de technologie à Toronto. Bien qu'il ait apprécié cette ville, il était heureux que son entreprise lui offre la possibilité de retourner au Québec, où il a encore des camarades d'université. En raison de la nature hautement technique de son poste, Dan est convaincu qu'il pourrait rester à Montréal à long terme, compte tenu de la demande actuelle de personnel dans le secteur des technologies. De plus, il explique que « dans les professions hautement techniques ou scientifiques, la langue commune est l'anglais. Peu importe où l'on se trouve ou d'où l'on vient, on parlera toujours un peu anglais, car c'est la façon la plus courante de définir les sujets techniques ».

Cela dit, Dan estime que ses options de travail au Québec se limitent à des postes dans des entreprises d'expression anglaise établies à Montréal. Il explique : « La plupart des grandes entreprises technologiques et des entreprises en démarrage se trouvent à Montréal. Je suis sûr qu'il y a des entreprises technologiques à Québec, mais j'imagine qu'elles fonctionnent principalement en français. » Malgré ses compétences, son expérience de travail en milieu francophone et le fait que l'anglais soit la langue dominante dans l'industrie technologique, Dan est convaincu que les entreprises francophones ne lui « feraient même pas passer d'entretien ».

Peu importe où on se trouve ou d'où on vient, on parlera toujours un peu anglais, car c'est la façon la plus courante de définir les sujets techniques.

Étude de cas 3

L'éducation, l'assurance en français et l'émigration



Nom	Rachel
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Montréal
Région	Montréal



Rachel est née et a grandi en Montréal. Élevée par des parents séparés, une mère d'expression française et un père d'expression anglaise, elle explique pourquoi sa langue principale est l'anglais : « Je parlais anglais chez mon père, mais chez ma mère, on parlait surtout français, c'est-à-dire moitié anglais, moitié français.

J'ai appris beaucoup de français en parlant avec ma mère. Donc, je connais le français, mais comme je parlais en anglais à l'école et avec mes camarades, l'anglais est resté ma langue principale ».

Lorsqu'elle était jeune, ses parents ont décidé de l'inscrire à la commission scolaire d'expression anglaise. Elle raconte qu'à l'époque, ses parents prétendaient : « Nous allons parler français à la maison, alors nous allons envoyer Rachel dans une école de langue anglaise pour que ses futurs enfants puissent eux aussi jouir d'une éducation

J'ai travaillé en français dans le commerce de détail. Dans ce contexte-là, je peux parler en français. Mais je suis gênée de le faire et je pense que j'ai un très fort accent quand je parle.

en anglais⁴ ».

Selon Rachel, elle était avantagée comparativement aux autres élèves d'expression anglaise dans son programme d'immersion en français, mais elle estime que l'enseignement de la langue française reçu était limité. « J'étais assez

4 En vertu de la Charte de la langue française (communément appelée la loi 101), un enfant est admissible à l'enseignement en anglais s'il répond à certains critères. Un enfant peut obtenir une déclaration d'admissibilité : 1) s'il a reçu, en anglais, la majeure partie de son enseignement primaire ou secondaire au Canada; 2) ou si son frère ou sa sœur a reçu la majorité de son enseignement primaire ou secondaire en anglais au Canada; 3) ou si son père ou sa mère a reçu la majorité de son enseignement primaire en anglais au Canada; 4) s'il est l'enfant d'un parent qui a fréquenté l'école au Québec après le 26 août 1977 et qui aurait pu être déclaré admissible à l'enseignement en anglais à cette époque. Dans le cas de Rachel, si elle n'avait pas reçu son enseignement au primaire et au secondaire en anglais, ses enfants n'auraient pas pu recevoir de déclaration d'admissibilité. Sur ce sujet : <https://www.education.gouv.qc.ca/contenus-communs/parents-et-tuteurs/admissibilite-a-lenseignement-en-anglais>

avancée par rapport à mes camarades de classe du programme d'immersion en français, mais en comparaison avec mes demi-frères qui allaient à l'école francophone, mon français était moins bon. J'avais l'impression d'apprendre les mêmes temps de verbe année après année. »

Cette expérience ne l'a pas préparée à parler français dans un cadre professionnel. « Dans un contexte social, je peux avoir une bonne conversation en français. Mais pour tout ce qui concerne les affaires ou la politique, où le français est un peu plus formel, je n'ai pas le vocabulaire nécessaire pour soutenir une conversation sérieuse. » Après avoir quitté l'université, Rachel a eu du mal à trouver un poste qui correspondait à ses compétences. Elle a travaillé dans la vente au détail pendant plusieurs années avant de décrocher son emploi actuel. Pendant cette période, Rachel ne se sentait pas à l'aise de postuler à des offres d'emploi en français, même si elle utilisait fréquemment la langue dans le cadre de son poste de vente au détail.

« J'ai travaillé en français dans le commerce de détail. Dans ce contexte-là, je peux parler en français. Mais je suis gênée de le faire et je pense que j'ai un très fort accent quand je parle. » Elle admet également : « Je connais suffisamment le français pour passer un entretien. Je ne me fais probablement pas assez confiance en ce qui concerne ma connaissance du français et ma capacité à le parler ».

En plus de son manque de confiance en sa capacité à parler français, Rachel a également du mal à composer avec les attentes d'autrui dans un contexte professionnel. Comme elle porte un nom de famille à consonance française, elle raconte qu'en milieu de travail, chaque fois qu'elle parle ou presque, on lui dit : « Oh, ton français est moins bon qu'on ne le pensait ». Ou bien : « On imaginait que tu connaîtrais mieux le français et que tu aurais moins d'accent ». Ces jugements ont rendu Rachel encore plus réticente à parler en français en milieu de travail.

Rachel a toujours vécu au Québec, mais elle songe sérieusement à partir. Elle a pour partenaire une personne établie dans une autre province et elle pense avoir davantage de possibilités d'emploi à l'extérieur du Québec, d'autant plus qu'elle détient l'atout du français. Comme elle l'explique, puisqu'elle peut parler le français et l'anglais, déménager à l'extérieur de la province pourrait augmenter ses chances d'obtenir un emploi mieux rémunéré.

Chapitre 1

Le portrait statistique



CCQEA

Comité consultatif des
Québécois.es d'expression anglaise

Introduction

Comme mentionné dans l'introduction de ce rapport, le CCQEA a mandaté AppEco à mener une étude longitudinale des statistiques d'emploi des QEA en utilisant les recensements canadiens des années 2006, 2011, 2016 et 2021.

La partie 1 de ce chapitre présente la méthodologie, incluant les indicateurs collectés, la logistique de collecte et la méthodologie d'analyse. La partie 2 présente les résultats de l'étude.

Méthodologie

Compilation des résultats du recensement canadien de 2016

Lors de l'élaboration de la méthodologie et des paramètres de cette étude, le rapport de la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT), Profil d'emploi des Québécois d'expression anglaise au Québec, a été utilisé comme principal outil de référence, du fait qu'il s'agit de l'une des rares études de ce type existantes à l'heure actuelle⁵. De plus, l'utilisation de l'analyse comparative, de concert avec le rapport de la PERT, assure la continuité entre la recherche présentée dans ce rapport et la recherche utilisée par les principales parties prenantes de la communauté d'expression anglaise.

Le profil des QEA réalisé en 2022 par la PERT s'appuyait entièrement sur les données du recensement canadien de 2016, les plus récentes existantes à l'époque. Ce rapport présentait la situation économique des QEA à travers les 17 régions administratives du Québec. La variable statistique retenue pour la langue était celle de la Première Langue Officielle Parlée. Les individus ayant indiqué avoir à la fois le français et l'anglais comme PLOP étaient répartis également entre le groupe des QEF et celui des QEA⁶.

Les indicateurs étudiés sont les suivants : la population (par âge et par sexe), la répartition sectorielle des emplois, la population active (par âge et par sexe), le taux de chômage (par âge et par sexe), le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, nombre de semaines travaillées), le revenu médian après impôt et le niveau de scolarité. Les lectrices et lecteurs peuvent consulter la revue de la littérature présentée dans la partie 3 dans le but d'obtenir plus de détails.

Afin d'assurer la comparabilité des analyses du présent rapport avec les résultats issus du recensement canadien de 2016, la première étape a été de dupliquer l'ensemble des résultats obtenus pour cette même année 2016. Tandis que la PERT avait utilisé une compilation spéciale de Statistique Canada pour ses analyses, la duplication des résultats s'est plutôt appuyée sur les données publiques du recensement canadien de 2016, soit celles du Tableau 98-400-X2-16352. Ce choix méthodologique découle de la volonté de faciliter la duplication des résultats pour toute personne intéressée⁷.

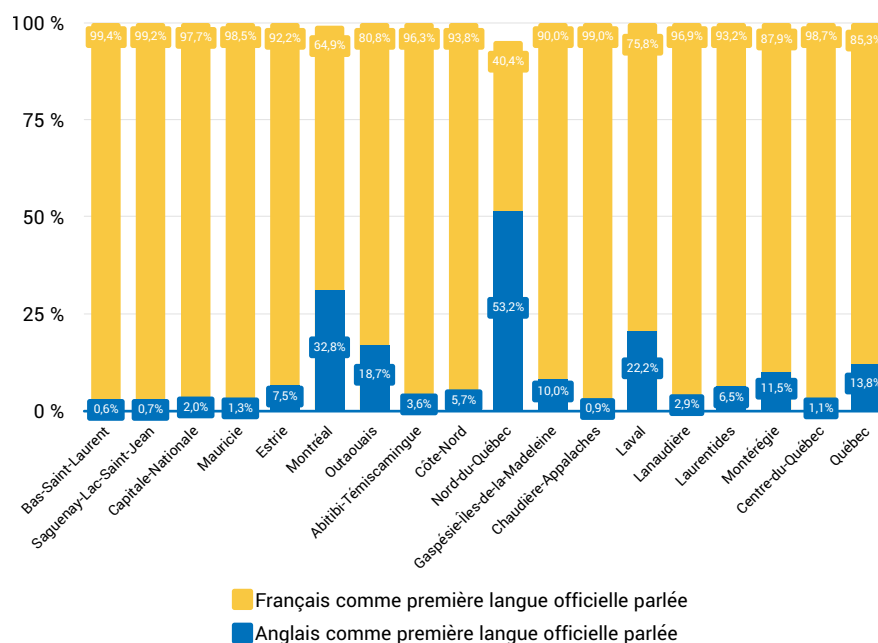
La duplication des résultats, dont la figure 1 illustre un exemple, s'est avérée très concluante. Seules quelques différences quantitatives mineures – et sans conséquence qualitative – peuvent être observées pour certaines valeurs. Les deux raisons expliquant ces différences sont 1) l'arrondissement des données publiques et 2) l'agrégation pondérée des divisions de recensement sur le plan de la région administrative, ce qui constitue une approximation. L'ensemble des figures dupliquées est exposé à l'annexe II.

5 Pour consulter le rapport de la PERT : pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/03/PROVINCIAL-PROFILE-FR-1.pdf.

6 La variable « première langue officielle parlée » est dérivée des questions sur la connaissance des langues officielles, la langue parlée le plus souvent à la maison et la langue maternelle. Sur ce sujet : 23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=34004.

7 Tout au long de l'exercice, le CCQEA et AppEco été en communication afin de préciser la méthodologie.

Figure 1. Population totale du Québec par région administrative et première langue officielle parlée, 2016



Collecte des données des recensements canadiens de 2006 à 2021

Pour les recensements de 2006, 2011⁸ et 2016, des données publiques ont été extraites directement à partir des tableaux listés à l'annexe III. Ceux-ci offrent toutes les variables requises sur le plan géographique de la division de recensement, lesquelles peuvent être agrégées sur le plan des 17 régions administratives désirées.

Étonnamment, Statistique Canada n'a pas produit de tableau équivalent à partir des données du recensement de 2021. Ce changement de pratique a forcé l'utilisation d'une compilation spéciale, ce qui ne favorise pas la duplication et le suivi des résultats dans le temps.

Dans chaque cas, les indicateurs suivants ont été collectés :

Définition de langue

- Première langue officielle parlée
 - Anglais
 - Français
 - Anglais et français

⁸ Dans le cas des données de 2011, elles proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM).

- Connaissance des langues officielles
 - Anglais
 - Français
 - Anglais et français

Indicateurs spécifiques aux caractéristiques générales

- Division de recensement
- Population
- Groupe d'âge
 - 15 à 24 ans
 - 25 à 44 ans
 - 45 à 64 ans
- Sexe⁹
 - Femme
 - Homme

Indicateurs spécifiques à l'emploi et au revenu

- Secteurs économiques
- Population active
- Nombre de chômeurs
- Revenu médian après impôt
- Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu
 - Aucun certificat, diplôme ou grade
 - Diplôme d'études du secondaire ou attestation d'équivalence
 - Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires

⁹ Dans le recensement canadien de 2021, Statistique Canada a introduit le concept de genre afin de permettre aux personnes répondantes de s'identifier comme homme, femme ou non-binaire. Cela étant, le faible nombre de personnes non binaires a contraint Statistique Canada à les répartir entre les catégories hommes+ et femmes+ afin de préserver leur confidentialité. Ces catégories ont été utilisées dans l'analyse.

Lors du calcul de chaque indicateur, la définition des régions administratives de 2016 a été utilisée afin que les changements de classification des divisions de recensement n'aient pas d'incidence sur l'évolution des données. Par exemple, les municipalités régionales de comté (MRC) de Brome-Missisquoi et de la Haute-Yamaska, qui appartenaient auparavant à la région administrative de la Montérégie, font partie de la région de l'Estrie depuis l'été 2021¹⁰. Comme la plupart des indicateurs réfèrent à un nombre d'individus, l'agrégation sur le plan des régions administratives a pu être effectuée en utilisant une somme. Seul le calcul du revenu médian a requis l'utilisation d'une moyenne pondérée entre les divisions de recensement composant chaque région administrative¹¹.

Analyse temporelle

Une fois les données des quatre recensements de 2006 à 2021 rassemblées et harmonisées, une analyse de l'évolution temporelle des principaux indicateurs a été effectuée. Cet examen représente la principale contribution de ce rapport aux travaux menés antérieurement. En effet, s'il est intéressant de posséder un cliché statistique de la situation économique des QEA pour une année, il est éminemment pertinent d'étudier l'évolution de ces statistiques au fil du temps, de façon à déterminer les domaines et les régions où la situation s'améliore, où elle reste stable ou bien où elle se détériore.

La partie 2.1 présente le fruit de cette analyse temporelle pour le Québec et par région administrative pour certains indicateurs où l'évolution est plus révélatrice. L'analyse se concentre principalement sur des proportions afin de mieux évaluer l'importance des QEA dans l'ensemble du Québec, mais certaines valeurs brutes sont également mentionnées tout au long de l'analyse.

Analyses complémentaires

En plus de l'analyse de l'évolution socioéconomique des QEA, deux analyses complémentaires ont été menées pour élargir la portée de l'étude.

D'abord, une classification des régions administratives à l'aide de techniques d'apprentissage machine a été menée. Cette analyse vise à regrouper les régions, sur la base de données observable, selon les principales caractéristiques de leurs populations de QEA. Elle contraste ainsi avec l'approche plus traditionnelle de regrouper les régions selon certains critères, comme le caractère urbain ou rural. Cela pourrait permettre de personnaliser les interventions en fonction des réalités propres à chaque groupe de régions.

Ensuite, une analyse de différentes définitions du terme langue a été effectuée dans l'optique de vérifier les différences des niveaux ou des tendances entre divers groupes sur certains indicateurs-clés. L'analyse a été effectuée pour quatre définitions de langue : la première langue officielle parlée, la langue maternelle, la langue parlée au travail et la connaissance des langues officielles.

¹⁰ Pour plus d'informations sur les modifications au découpage des régions administratives de l'Estrie et de la Montérégie : statistique.quebec.ca/fr/actualite/modification-decoupages-regions-administratives-estrie-et-monteregie.

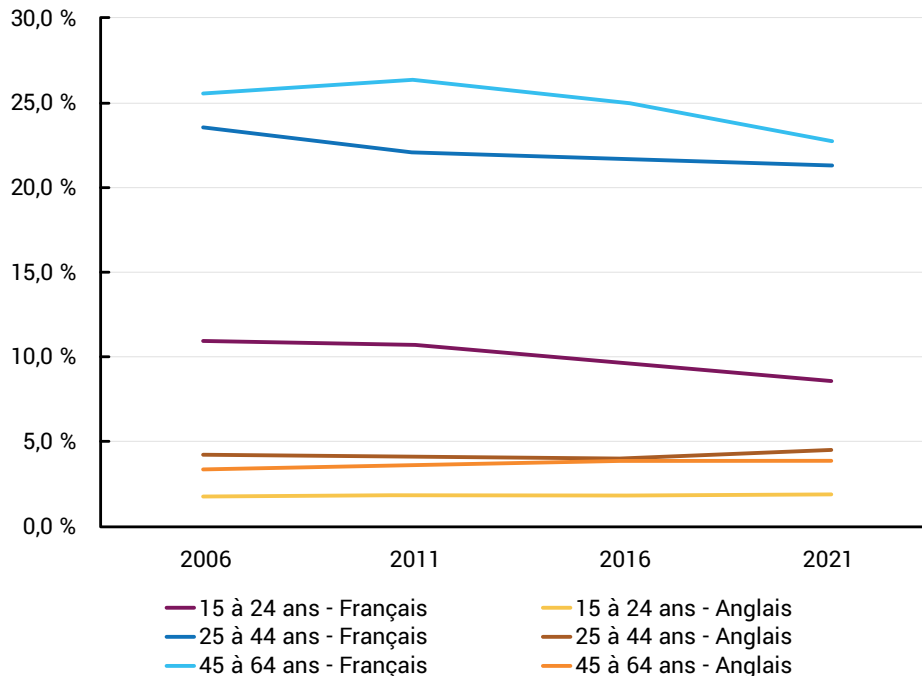
¹¹ Comme le rapport de la PERT s'appuie sur des données préalablement compilées par Statistique Canada, les revenus tirés de ce rapport ont été appliqués directement à l'année 2016; et les autres années ont été calculées en utilisant le taux de croissance de l'approximation pondérée du revenu médian après impôt.

Résultats

Analyse temporelle

En 2021, dans l'ensemble de la population du Québec, 1 253 578 individus sont des QEA, représentant 14,9 % de la population totale du Québec (comparativement à 13,8 % en 2016). Comme le montre la figure 2, la proportion de QEF est en diminution depuis plusieurs années, notamment chez les individus de 45 à 64 ans. Bien que la proportion des QEF âgés de 15 à 64 ans baisse considérablement de 2016 à 2021, elle reste relativement stable pour les QEA. En 2021, les QEA âgés de 15 à 24 ans représentent 1,9 % de la population du Québec, versus 4,5 % chez les 25 à 44 ans et 3,9 % chez les 45 à 64 ans, pour un total, en incluant les QEA de moins de 15 ans et ceux de plus de 64 ans, de 14,9 %. Aussi, la part de QEA de 0 à 14 ans a augmenté de 2016 à 2021, passant de 2,1 % en 2016 à 2,3 % en 2021, montrant notamment que la part des jeunes QEF diminue légèrement au profit des QEA dans cette tranche d'âge.

Figure 2. Évolution de la population du Québec par première langue officielle parlée – proportion de la population



Les QEA sont surtout présents dans les régions administratives Nord-du-Québec, Montréal, Laval, Outaouais et Montérégie, comme montrés dans le tableau I. En fait, sur les 1 253 578 QEA dans la population en 2021, 692 110 se trouvent dans la région de Montréal, 203 698 proviennent de la Montérégie, alors que 104 520 et 83 135 sont à Laval et en Outaouais, respectivement. Ces quatre régions comprennent à elles seules près de 80 % des QEA. De plus, sur les 17 régions administratives du Québec, une seule (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine) a connu une diminution de sa proportion de QEA entre 2016 et 2021, soit de 10 % à 8,7 %. Les régions ayant connu la plus grande augmentation depuis 2006, en points de pourcentage (pts de %), sont Nord-du-Québec (+16,5 pts de %), Laval (+5,3 pts de %), Outaouais (+3,4 pts de %), Montréal (+2,3 pts de %) et Montérégie (+2,2 pts de %). En somme, la part totale du nombre de QEA dans la province a crû de 1,5 pt de % depuis 2006.

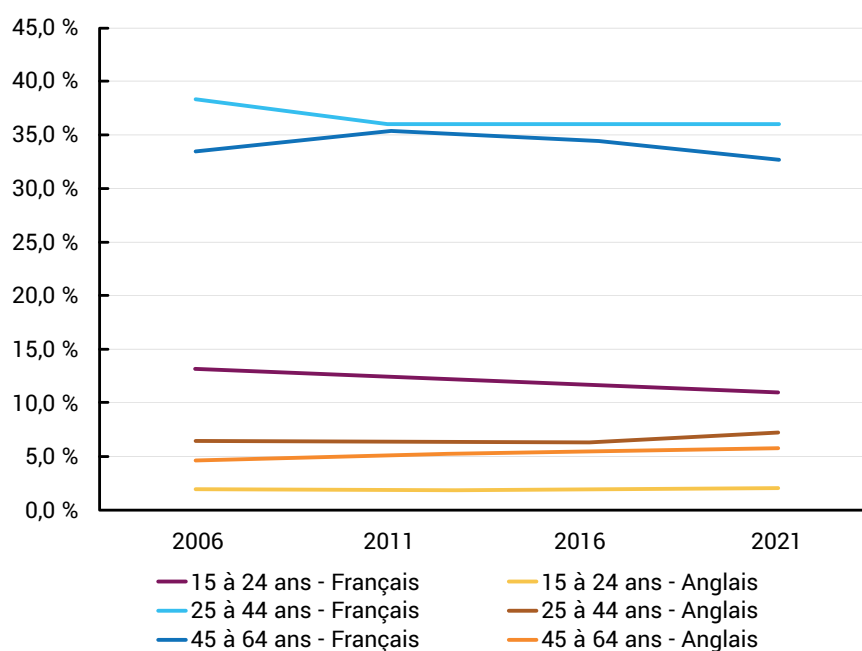
Tableau 1. Proportion de QEA au sein de chaque région

	2006	2016	2021	Evolution (pts de %)	
				06-21	16-21
Nord-du-Québec	42,8 %	53,2 %	59,3 %	16,5 %	6,1 %
Montréal	32,7 %	32,8 %	35,0 %	2,3 %	2,1 %
Laval	18,8 %	22,2 %	24,0 %	5,3 %	1,9 %
Outaouais	17,4 %	18,7 %	20,7 %	3,4 %	2,0 %
Montérégie	10,7 %	11,5 %	12,9 %	2,2 %	1,4 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	10,2 %	10,0 %	8,7 %	-1,4 %	-1,2 %
Estrie	8,0 %	7,5 %	7,7 %	-0,3 %	0,3 %
Laurentides	6,6 %	6,5 %	7,5 %	0,9 %	1,0 %
Côte-Nord	5,9 %	5,7 %	6,1 %	0,1 %	0,4 %
Abitibi-Témiscamingue	3,8 %	3,6 %	4,0 %	0,2 %	0,4 %
Lanaudière	2,4 %	2,9 %	3,3 %	1,0 %	0,4 %
Capitale-Nationale	1,8 %	2,0 %	2,3 %	0,5 %	0,3 %
Mauricie	1,0 %	1,3 %	1,6 %	0,6 %	0,3 %
Centre-du-Québec	1,1 %	1,1 %	1,4 %	0,3 %	0,3 %
Chaudière-Appalaches	1,0 %	0,9 %	1,2 %	0,2 %	0,3 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,1 %	0,1 %
Bas-Saint-Laurent	0,7 %	0,6 %	0,7 %	0,1 %	0,2 %
Québec	13,4 %	13,8 %	14,9 %	1,5 %	1,1 %

La figure 3 présente l'évolution de la population active, c'est-à-dire les individus qui sont employés ou en recherche active d'emploi, par tranche d'âge. Alors que la proportion de personnes âgées de 45 ans et plus qui font partie de la population active diminue chez les QEF, elle augmente légèrement chez les QEA. Depuis 2006, la part d'individus dans la population active chez les QEA est restée relativement stable pour chaque groupe. Cependant, dans l'ensemble, cette proportion est passée de 13,4 % en 2006 à 15,8 % en 2021, ce qui est très comparable aux tendances observées pour l'ensemble de la population.

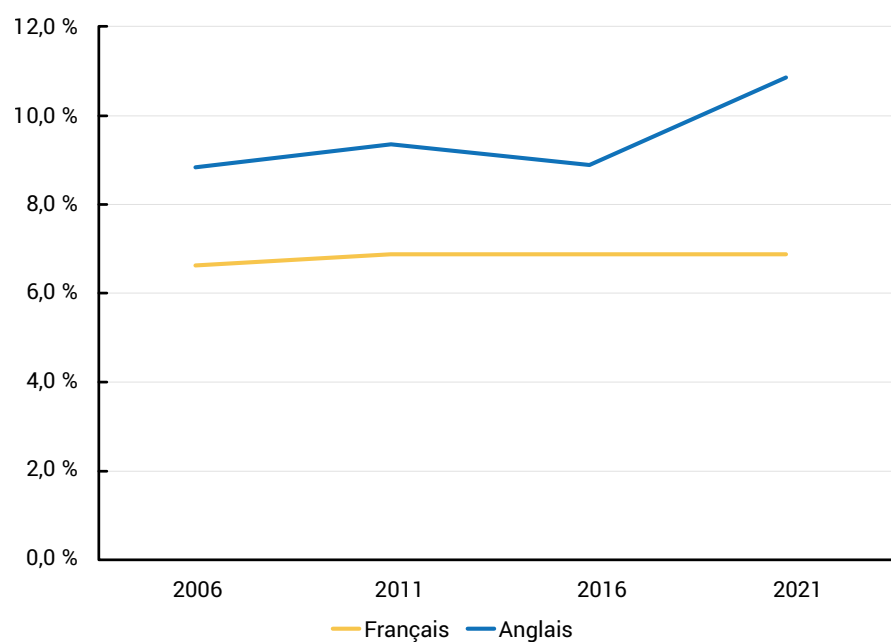
Depuis 2011, les QEA enregistrent un taux d'activité supérieur à leur proportion dans la population, ce qui pourrait indiquer un fort attachement au marché du travail. Ainsi, sur les 4 435 465 Québécoises et Québécois faisant partie de la population active en 2021, 699 015 sont d'expression anglaise, parmi lesquels 92 048 sont âgés de 15 à 24 ans, 318 695 de 25 à 44 ans et 254 328 de 45 à 64 ans. De plus, davantage d'hommes d'expression anglaise se retrouvent dans la population active, alors que sur l'ensemble du Québec, 8,4 % de la population active sont des QEA hommes contre 7,4 % QEA femmes (figure A1.12).

Figure 3. Proportion de la population active par première langue officielle parlée



Comme cela était déjà le cas depuis 2006, le taux de chômage des QEA est resté supérieur aux QEF en 2021, enregistrant une augmentation pts de % entre 2016 et 2021, passant de 8,9 % à 10,9 %, contrairement au taux des QEF qui est resté stable (figure 4).

Figure 4. Évolution du taux de chômage par première langue officielle parlée



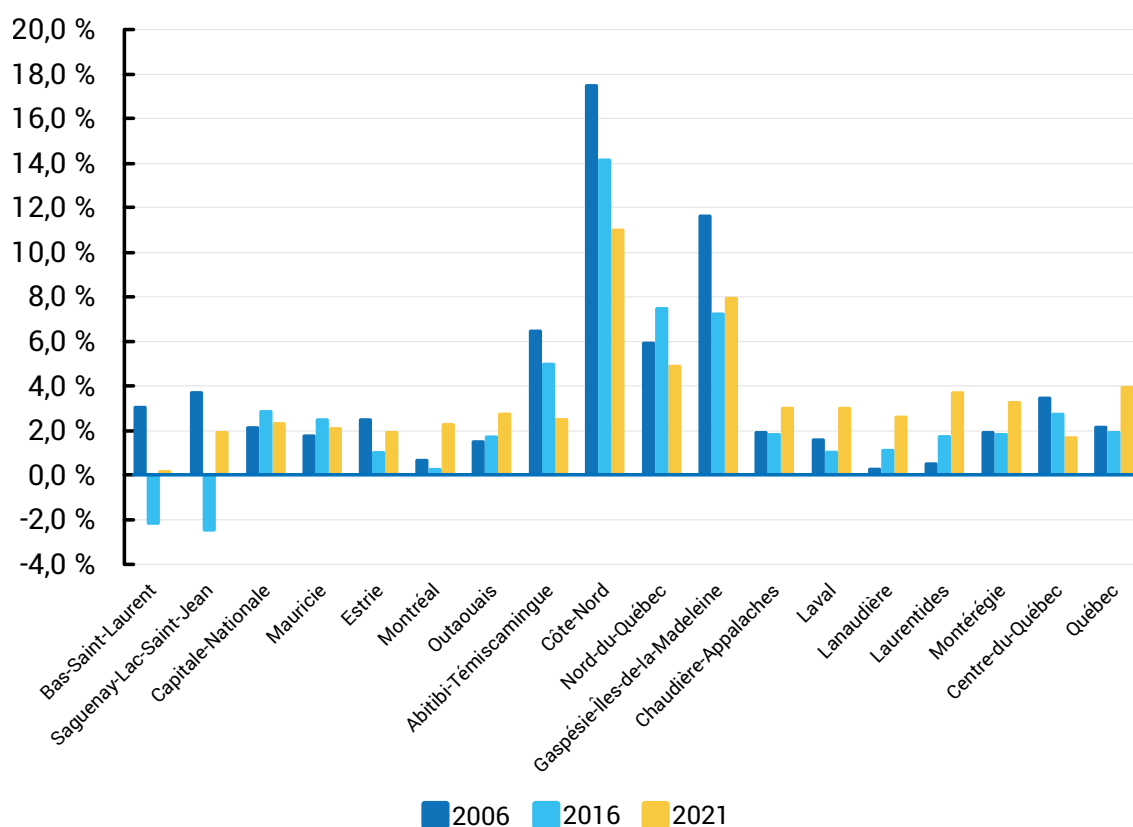
Cette hausse soudaine entre 2016 et 2021 peut, notamment, s'expliquer par l'impact de la pandémie de COVID-19. En effet, les QEA sont plus fortement concentrés dans des secteurs particulièrement affectés par les pertes d'emplois dues à la pandémie, comme les services d'hébergement et de restauration, ainsi que la vente au détail. En fait, 36,4 % des travailleuses et travailleurs QEA en 2021 sont employés dans des secteurs qui ont connu une diminution de la main-d'œuvre, contre 33,1 % parmi les QEF (tableau II).

Tableau II. Part de l'emploi total des QEA et des QEF dans les secteurs ayant connu une diminution de travailleuses et travailleurs entre 2016 et 2021

	Variation de l'emploi dans le secteur (%)	QEA (% du total de QEA)	QEF (% du total de QEF)
Fabrication	-1,8 %	9,2 %	10,3 %
Services d'hébergement et de restauration	-13,3 %	7,5 %	5,4 %
Commerce de gros	-6,2 %	4,9 %	3,0 %
Services administratifs	-2,7 %	4,7 %	3,9 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	-1,0 %	4,2 %	4,5 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	-7,5 %	2,8 %	2,0 %
Arts	-8,5 %	2,2 %	2,0 %
Agriculture	-6,4 %	0,9 %	2,0 %
Total	4,7 %	36,4 %	33,1 %

Au cours des années présentées, le taux de chômage des QEA est généralement supérieur de 2 à 3 pts de % à celui des QEF, et ce, pour l'ensemble de la province. Cet écart n'est pas le même pour chaque région administrative (figure 5). Les régions Côte-Nord, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Nord-du-Québec et Abitibi-Témiscamingue affichent les plus grands écarts pour les trois années présentées. Cependant, certaines limites sont à considérer en raison du faible échantillonnage de QEA dans ces régions. De plus, à l'exception des régions Bas-Saint-Laurent et Saguenay–Lac-Saint-Jean, qui ont enregistré des taux de chômage plus faibles pour les QEA en 2011, toutes les autres régions, pour chaque année, ont affiché des taux de chômage plus élevés.

Figure 5 - Écart du taux de chômage entre les QEA et les QEF par région administrative (pts de %) – Un écart positif signifie que le taux QEA > taux QEF



Le taux de chômage est également plus élevé parmi les QEA âgés de 15 à 24 ans. En 2021, il s'élevait à 17,4 %, tandis que celui chez les jeunes QEF était de 10,9 % (figure A1.14). Ce taux atteint des niveaux encore plus élevés dans les régions administratives Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord, Mauricie et Outaouais, où il dépasse les 20 % chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. De plus, bien qu'il existe une légère différence entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes QEF, ce dernier est pratiquement le même pour les hommes et les femmes QEA (figures A1.16 et A1.17).

En 2021, les six secteurs qui comptent le plus grand nombre de QEA sont le commerce de détail, les services professionnels, les soins de santé et l'assistance sociale, la fabrication, les services d'enseignement, ainsi que les services d'hébergement et de restauration (tableau III). Plus de 55 % des travailleuses et travailleurs QEA travaillent dans ces six secteurs. Néanmoins, la proportion de QEA dans le secteur de la fabrication a diminué de 4,8 pts de % depuis 2006 (passant de 13,9 % à 9,2 %), tandis qu'elle a augmenté dans les industries des services professionnels (+2,2 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (+1,3 %) et du transport et de l'entreposage (+1,2 %).

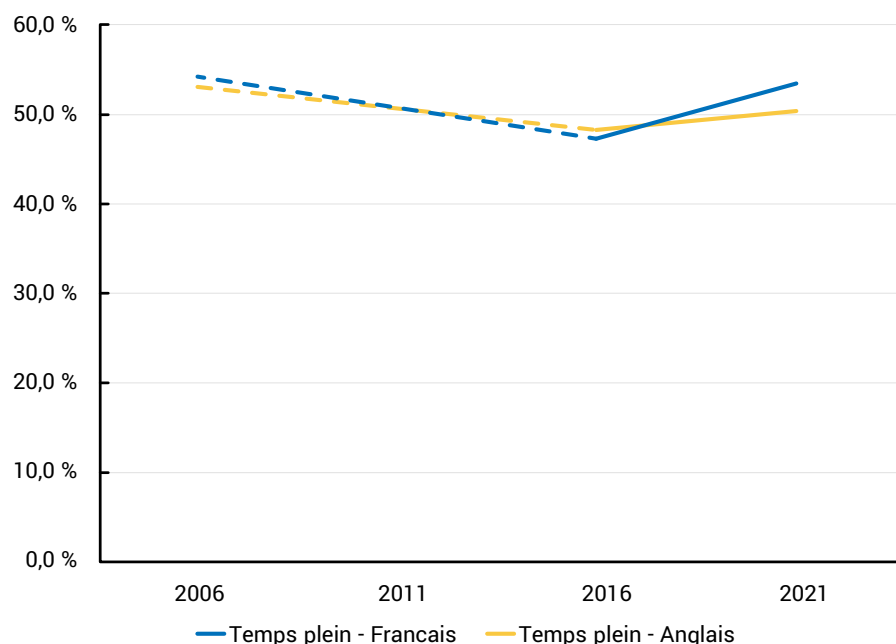
Tableau III. Distribution de l'emploi des QEA par industrie

	2006	2016	2021	Évolution 06-21 (pts de %)
Commerce de détail	10,4 %	11,3 %	11,3 %	0,9 %
Services professionnels	8,9 %	9,5 %	11,1 %	2,2 %
Soins de santé et assistance sociale	8,9 %	9,5 %	10,2 %	1,3 %
Fabrication	13,9 %	9,6 %	9,2 %	-4,8 %
Services d'enseignement	7,9 %	8,8 %	8,5 %	0,6 %
Services d'hébergement et de restauration	7,7 %	8,8 %	7,5 %	-0,2 %
Transport et entreposage	5,3 %	5,6 %	6,6 %	1,2 %
Commerce de gros	6,9 %	5,4 %	4,9 %	-2,0 %
Services administratifs	4,7 %	5,0 %	4,7 %	0,1 %
Finance et assurances	4,4 %	4,6 %	4,5 %	0,1 %
Administrations publiques	3,5 %	4,1 %	4,5 %	0,9 %
Construction	3,5 %	4,0 %	4,4 %	0,9 %
Autres services *	4,7 %	4,4 %	4,2 %	-0,6 %
Industrie de l'information **	3,2 %	3,0 %	2,8 %	-0,4 %
Arts, spectacles et loisirs	2,1 %	2,5 %	2,2 %	0,1 %
Services immobiliers ***	2,0 %	2,1 %	1,8 %	-0,2 %
Agriculture	1,3 %	1,0 %	0,9 %	-0,3 %
Extraction minière	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,1 %
Services publics	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %

Note : *sauf les administrations publiques **et l'industrie culturelle ***et les services de location et de location à bail.

En 2021, la moitié des QEA employés travaillaient à temps plein, comme cela est démontré à la figure 6. Du côté des QEF, un peu plus de la moitié (53 %) travaillaient à temps plein en 2021, alors que la tendance pour les deux groupes reste stable depuis 2006. Cependant, les QEA des régions Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Côte-Nord ont une prévalence accrue du travail à temps partiel, alors que l'inverse est observable pour la région Nord-du-Québec (figure A1.18).

Figure 6 - Proportion de travail à temps plein par première langue officielle parlée



Note : les données de 2011 ne sont pas existantes.

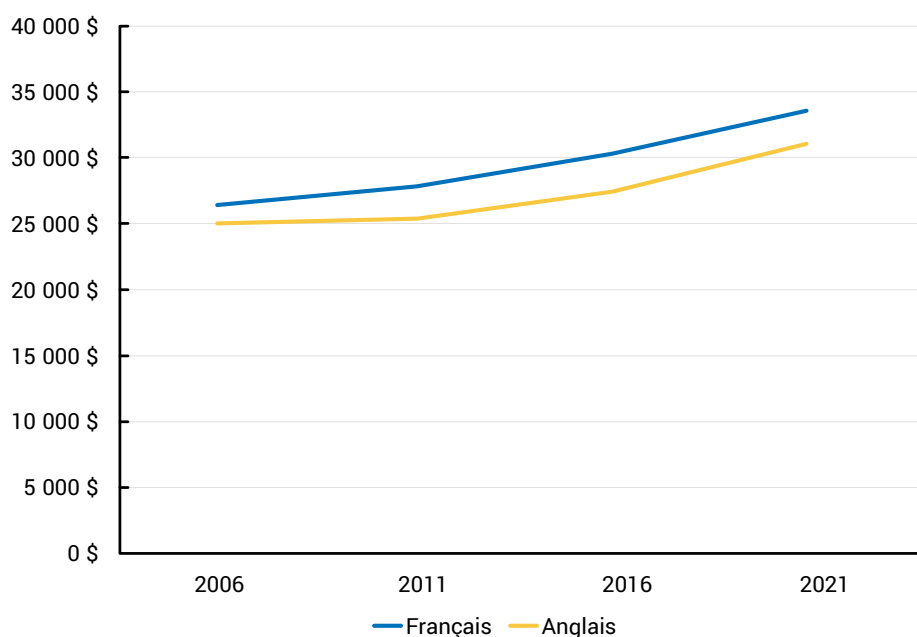
Bien que les QEA présentent généralement un taux de chômage plus élevé, leur niveau de scolarité est en moyenne supérieur à celui des QEF (tableau IV). Entre 2006 et 2021, la proportion des QEA qui détenaient un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires était toujours plus élevée que celle des QEF, avec un écart allant de 0,5 à 2,7 pts de %. En 2021, 61,9 % des QEA avaient atteint ce niveau d'éducation, contre 60,5 % des QEF. Toutefois, la croissance du niveau de scolarité parmi les QEA et les QEF a été plus marquée ces dernières années. En effet, en 2006, seulement 52,6 % des QEF avaient atteint le niveau d'éducation le plus élevé (une augmentation de 7,9 pts %), tandis que 55,3 % des QEA l'avaient atteint en 2006 (une augmentation de 6,6 pts %).

**Tableau IV. Plus haut niveau de scolarité atteint
par première langue officielle parlée**

	2006	2011	2016	2021	Evolution 2006-2021 (pts de %)
Anglais					
Aucun certificat, diplôme ou grade	19,8 %	17,3 %	16,1 %	14,5 %	-5,2 %
Diplôme d'études secondaires ou attestation n d'équivalence	24,9 %	24,4 %	24,6 %	23,6 %	-1,4 %
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	55,3 %	58,3 %	59,3 %	61,9 %	6,6 %
Français					
Aucun certificat, diplôme ou grade	25,5 %	22,6 %	20,2 %	18,4 %	-7,1 %
Diplôme d'études secondaires ou attestation n d'équivalence	21,9 %	21,3 %	21,0 %	21,1 %	-0,9 %
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	52,6 %	56,1 %	58,8 %	60,5 %	7,9 %

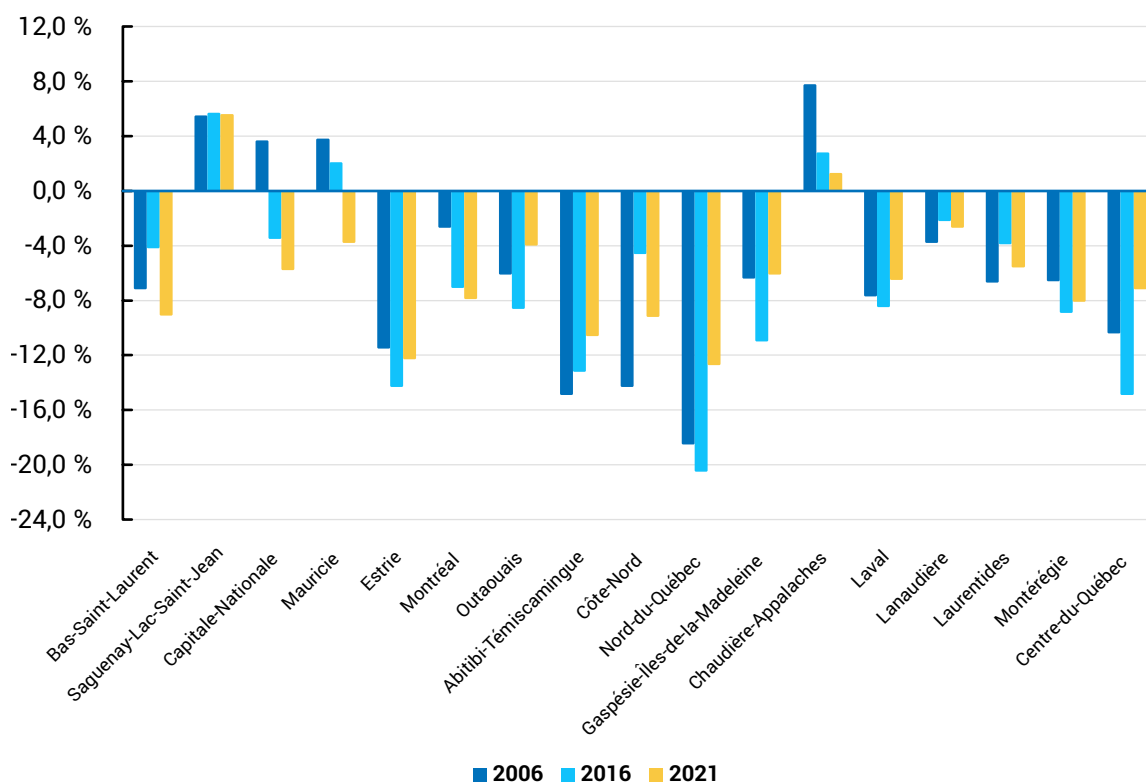
Bien que le niveau d'éducation soit plus élevé chez les QEA, leur revenu médian après impôt est inférieur à la moyenne provinciale, tout comme leur revenu réel, qui a été en moyenne inférieur de 7,9 % à celui chez les QEF entre 2006 et 2016 (figure 7). En 2021, cet écart s'est légèrement réduit, avec une différence de 7,6 % entre les deux groupes. Dans l'ensemble, l'écart s'est toutefois creusé depuis 2006, indiquant qu'au cours des dernières années le revenu réel chez les QEF a progressé davantage que celui chez les QEA. Il est important de noter que les revenus présentés correspondent aux valeurs de l'année 2020, reflétant ainsi une période potentiellement affectée par la pandémie.

Figure 7 - Revenu réel médian après impôt par première langue officielle parlée



Ces écarts diffèrent entre les régions administratives. Comme le montre la figure 8, pour la grande majorité des régions et des années présentées, les QEA souffrent d'un écart salarial négatif par rapport aux QEF. Seules les régions Saguenay–Lac-Saint-Jean et Chaudière-Appalaches affichent un revenu supérieur pour les QEA en 2006, 2016 et 2021. En 2006, les QEA des régions Capitale-Nationale et Mauricie avaient également un revenu supérieur à celui des QEF. Cependant, cette tendance s'est inversée par la suite pour ces régions.

Figure 8 - Écart salarial entre les QEA et les QEF par région administrative (%) – un écart négatif signifie que le salaire des QEA < salaire des QEF



**Tableau V : Écart salarial entre les QEA et les QEF
par région administrative**

	2006	2016	2021	Évolution (pts de %)	
				06-21	16-21
Bas-Saint-Laurent	-7,2 %	-4,2 %	-9,1 %	3,0 %	-4,9 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5,5 %	5,7 %	5,6 %	0,2 %	0,0 %
Capitale-Nationale	3,7 %	-3,5 %	-5,8 %	-7,3 %	-2,3 %
Mauricie	3,8 %	2,1 %	-3,8 %	-1,7 %	-5,9 %
Estrie	-11,5 %	-14,3 %	-12,3 %	-2,8 %	1,9 %
Montréal	-2,7 %	-7,1 %	-7,9 %	-4,4 %	-0,8 %
Outaouais	-6,1 %	-8,6 %	-4,0 %	-2,6 %	4,7 %
Abitibi-Témiscamingue	-14,9 %	-13,2 %	-10,6 %	1,7 %	2,6 %
Côte-Nord	-14,3 %	-4,6 %	-9,2 %	9,7 %	-4,6 %
Nord-du-Québec	-18,5 %	-20,5 %	-12,7 %	-2,0 %	7,7 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-6,4 %	-11,0 %	-6,1 %	-4,7 %	4,9 %
Chaudière-Appalaches	7,8 %	2,8 %	1,3 %	-5,0 %	-1,5 %
Laval	-7,7 %	-8,5 %	-6,5 %	-0,8 %	2,0 %
Lanaudière	-3,8 %	-2,2 %	-2,7 %	1,6 %	-0,5 %
Laurentides	-6,7 %	-3,9 %	-5,6 %	2,8 %	-1,7 %
Montréal	-6,6 %	-8,9 %	-8,1 %	-2,3 %	0,8 %
Centre-du-Québec	-10,4 %	-14,9 %	-7,2 %	-4,5 %	7,7 %
Québec	-5,8 %	-9,3 %	-7,6 %	-3,4 %	1,6 %

Le tableau VI résume les constats des variables étudiées dans cette partie, pour l'ensemble du Québec. En somme, les populations totales et actives des QEA ont augmenté plus rapidement que celle des QEF, mais leur taux de chômage aussi. Toutefois, l'emploi à temps plein a diminué davantage chez les QEA et l'écart salarial est demeuré défavorable.

Tableau 6. Tableau sommaire des principales variables étudiées

	QEF					QEA				
	2006	2011	2016	2021	Évolution 06-21	2006	2011	2016	2021	Évolution 06-21
Population	85,7 %	85,6 %	85,3 %	84,1 %	-1,6 %	13,4 %	13,5 %	13,8 %	14,9 %	1,5 %
15 à 24 ans	10,9 %	10,7 %	9,7 %	8,6 %	-2,3 %	1,8 %	1,9 %	1,8 %	1,9 %	0,1 %
25 à 44 ans	23,5 %	22,1 %	21,7 %	21,3 %	-2,3 %	4,2 %	4,1 %	4,0 %	4,5 %	0,3 %
45 à 64 ans	25,6 %	26,4 %	25,1 %	22,8 %	-2,8 %	3,4 %	3,7 %	3,8 %	3,9 %	0,5 %
Féminin	43,7 %	43,4 %	43,1 %	42,5 %	-1,2 %	6,7 %	6,8 %	6,8 %	7,4 %	0,7 %
Masculin	42,0 %	42,2 %	42,2 %	41,6 %	-0,4 %	6,7 %	6,8 %	6,9 %	7,5 %	0,9 %
Population active	86,3 %	86,1 %	85,5 %	83,9 %	-2,4 %	13,4 %	13,7 %	14,3 %	15,8 %	2,3 %
15 à 24 ans	13,0 %	12,4 %	11,8 %	10,9 %	-2,0 %	1,9 %	1,8 %	1,8 %	2,1 %	0,2 %
25 à 44 ans	38,3 %	36,0 %	36,1 %	36,0 %	-2,2 %	6,5 %	6,2 %	6,3 %	7,2 %	0,7 %
45 à 64 ans	33,5 %	35,4 %	34,5 %	32,7 %	-0,8 %	4,7 %	5,1 %	5,5 %	5,7 %	1,1 %
Féminin	40,8 %	41,2 %	41,2 %	40,6 %	-0,2 %	6,2 %	6,4 %	6,7 %	7,4 %	1,2 %
Masculin	45,5 %	44,9 %	44,3 %	43,3 %	-2,2 %	7,2 %	7,3 %	7,6 %	8,4 %	1,2 %
Taux de chômage	6,6 %	6,9 %	6,9 %	6,9 %	0,2 %	8,8 %	9,4 %	8,9 %	10,9 %	2,0 %
15 à 24 ans	11,6 %	12,2 %	11,9 %	10,9 %	-0,7 %	14,9 %	16,9 %	16,3 %	17,4 %	2,5 %
25 à 44 ans	5,9 %	5,8 %	5,7 %	5,2 %	-0,7 %	8,8 %	8,7 %	8,5 %	9,8 %	1,0 %
45 à 64 ans	5,5 %	5,8 %	6,0 %	5,9 %	0,4 %	6,7 %	7,7 %	7,2 %	9,6 %	2,9 %
Féminin	6,1 %	6,0 %	5,9 %	6,7 %	0,6 %	8,7 %	9,1 %	8,7 %	10,9 %	2,2 %
Masculin	7,1 %	7,6 %	7,8 %	7,0 %	-0,1 %	8,9 %	9,6 %	9,1 %	10,8 %	1,9 %
A travaillé - temps plein et partiel										
Temps plein	54,1 %	-	47,2 %	53,3 %	-0,8 %	53,0 %	-	48,2 %	50,3 %	-2,7 %
Temps partiel	45,9 %	-	52,8 %	46,7 %	0,8 %	47,0 %	-	51,8 %	49,7 %	2,7 %
Éducation										
Aucun certificat, diplôme ou grade	25,5 %	22,6 %	20,2 %	18,4 %	-7,1 %	19,8 %	17,3 %	16,1 %	14,5 %	-5,2 %
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	21,9 %	21,3 %	21,0 %	21,1 %	-0,9 %	24,9 %	24,4 %	24,6 %	23,6 %	-1,4 %
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	52,6 %	56,1 %	58,8 %	60,5 %	7,9 %	55,3 %	58,3 %	59,3 %	61,9 %	6,6 %
Revenu médian après impôt	22,922 \$	26,137 \$	30,211 \$	36,800 \$	13,878 \$	21,585 \$	23,889 \$	27,416 \$	34,000 \$	12,415 \$

Catégorisation des régions

La technique de partitionnement en k-moyennes a été employée pour dégager des groupes de régions partageant des réalités socioéconomiques comparables aux à celles des QEA. Cette approche permet l'avantage d'être entièrement basée sur les données et peut permettre de révéler des similitudes autrement difficiles à percevoir.

Les variables utilisées pour établir la similitude entre les régions sont : 1) la proportion de QEA dans la région, 2) la variation de cette proportion depuis 2006, 3) la proportion de jeunes, 4) le taux de chômage, 5) la variation du taux de chômage depuis 2006, 6) la proportion de QEA travaillant à temps partiel, 7) l'écart salarial avec les QEF, 8) la variation de l'écart salarial depuis 2006, et 9) la proportion de QEA détenant un diplôme d'études postsecondaires.

Un total de quatre groupes a ainsi été déterminé comme étant optimal. Les caractéristiques de chacun sont résumées dans le tableau VII.

Tableau VII. Caractéristiques des catégories de régions

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Nord-du-Québec	Côte-Nord Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Saguenay-Lac-Saint-Jean Capitale-Nationale Mauricie Chaudière-Appalaches Lanaudière	Bas-Saint-Laurent Estrie Montréal Outaouais Abitibi-Témiscamingue Laval Laurentides Montréal Centre-du-Québec
Très forte proportion de QEA et de jeunes Chômage en déclin important Très faible proportion de travail à temps partiel Important écart salarial, mais qui s'est grandement amélioré Faible proportion de diplômés postsecondaires	Fort déclin de la proportion de QEA Chômage très élevé, mais en diminution Forte proportion de travail à temps partiel Écart salarial près de la moyenne, mais en amélioration Faible proportion de diplômés postsecondaires	Proportion de QEA sous la moyenne, mais en forte augmentation Faible proportion de jeunes Faibles taux de chômage et de travail à temps partiel Écart salarial à peu près nul Forte proportion de diplômés postsecondaires	Proportion moyenne de QEA, mais en diminution Chômage plus faible Écart salarial près de la moyenne, mais en amélioration

Le groupe 1 possède une forte proportion de QEA et de jeunes, mais relativement peu scolarisés. Le marché du travail s'est amélioré, entre autres grâce à une forte proportion d'emplois à temps plein; une nouveauté en 2021 par rapport à la situation antérieure. Un écart salarial persiste, mais il pourrait être dû à la forte prévalence de jeunes ou au faible taux de scolarisation. Ce groupe pourrait bénéficier d'interventions ciblées sur les jeunes et sur l'acquisition de compétences.

Le groupe 2 a vu l'importance de sa population de QEA diminuer depuis 2006, possiblement en raison du chômage élevé et de la prévalence du travail à temps partiel. L'écart salarial, quoique négatif, se situe près de la moyenne régionale. Ce groupe pourrait bénéficier d'interventions ciblant l'employabilité et l'acquisition de compétences.

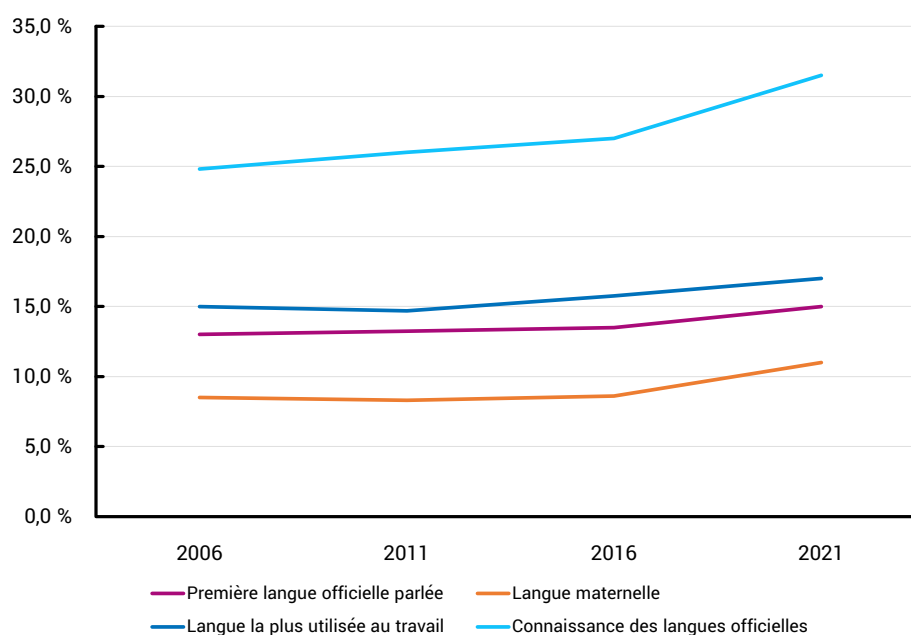
Le groupe 3 comprend relativement moins de QEA dans chaque région, mais ceux-ci se trouvent dans une meilleure situation socioéconomique que la moyenne. Cela peut découler du fait qu'il y a relativement moins de jeunes QEA ou que les QEA y sont plus scolarisés qu'en moyenne. Il pourrait être avantageux d'attirer plus de QEA qui font partie de ce groupe dans les régions, afin qu'ils puissent bénéficier, du moins en partie, de cet environnement économique positif.

Le groupe 4 rassemble des régions plus urbaines ou qui connaissent une forte proportion de communautés QEA historiques, comme l'Estrie ou l'Outaouais. La situation socioéconomique des QEA de ces régions se situe près de la moyenne, bien que le chômage y soit plus faible. Par conséquent, ce groupe pourrait bénéficier d'interventions plus globalisantes ou, compte tenu du fort taux d'urbanisation de ces régions, ciblées pour les minorités visibles, notamment.

Analyse des différentes définitions de langue

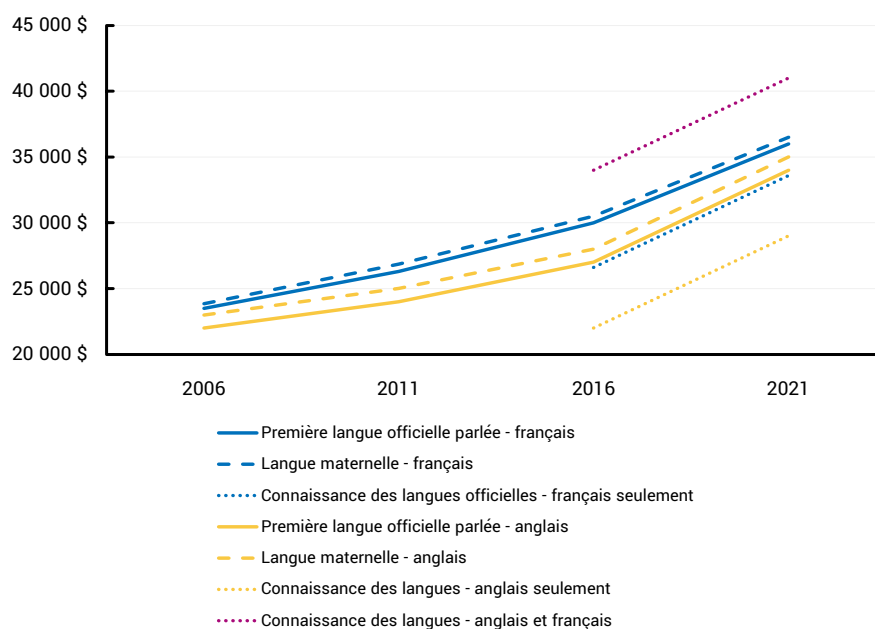
La comparaison des situations socioéconomiques se prête à un exercice subtil étant donné qu'il existe une multitude de points de vue sur ce qui constitue un QEA ou un QEF. Cette sous-partie vise donc à mettre en contexte quelques différences selon que les groupes sont définis sur la base de la première langue officielle parlée, la langue maternelle, la langue parlée au travail ou la connaissance des langues officielles.

Figure 9. Proportion de langue anglaise dans la population du Québec



La figure 9 montre que sur la base de la langue maternelle, il n'y aurait que 10 % de personnes d'expression anglaise en 2021, comparativement à 15 % d'individus pour qui c'est la première langue officielle parlée ou la langue la plus utilisée au travail. Par ailleurs, plus de 30 % disent connaître l'anglais. Dans chaque cas, la proportion s'est accrue entre 2016 et 2021, alors qu'elle était plutôt stable auparavant, exception faite de la connaissance de l'anglais qui a toujours été en progression.

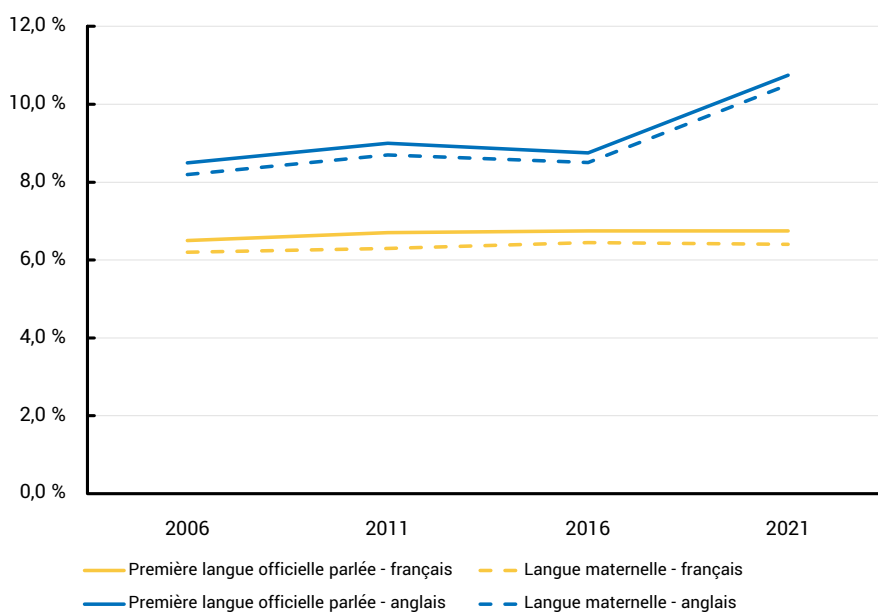
Figure 10. Revenu médian après impôt



En ce qui a trait aux revenus, l'écart entre le français et l'anglais est comparable selon que la première langue officielle ou la langue maternelle est utilisée (figure 10). Dans chaque cas, les personnes d'expression française gagnent davantage de revenus en moyenne. Par ailleurs, tant pour les individus qui connaissent uniquement le français que pour ceux qui maîtrisent uniquement l'anglais, leurs revenus sont inférieurs à la moyenne, en particulier pour ces derniers. Cela suggère que le simple fait de connaître le français peut faire une grande différence. En effet, ceux qui affirment connaître à la fois le français et l'anglais gagnent des revenus nettement supérieurs à la moyenne.

Pour le taux de chômage, où seules deux définitions sont existantes, on remarque encore une fois que l'écart entre l'anglais et le français se maintient, tout comme la montée du chômage en 2021 chez les QEA (figure 11). Les taux sont néanmoins plus faibles lorsque la langue maternelle est utilisée, ce qui peut refléter en partie des réalités liées à l'intégration des immigrantes et immigrants de première génération sur le marché du travail.

Figure 11. Taux de chômage



Étude de cas 4

Le sous-emploi et la santé mentale



Nom	Nina
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Ailleurs au Canada
Région	Saguenay-Lac-Saint-Jean



Nina est une personne racisée qui travaille comme adjointe administrative et gère une petite entreprise. Elle a quitté une autre province pour s'installer au Saguenay-Lac-Saint-Jean avec son mari, un QEF qui travaille dans l'armée. En grandissant, Nina a appris quelques notions de français pendant ses études au primaire et au secondaire, mais elle a arrêté après la troisième année du secondaire lorsque les cours de français ont cessé d'être obligatoires. Elle a fait des études postsecondaires et a travaillé dans le secteur des arts pendant plusieurs années avant de s'installer au Québec.

Au départ, Nina a eu du mal à trouver un emploi à la hauteur de ses compétences et de son expérience, en grande partie en raison de sa méconnaissance du français. « Lorsque je suis arrivée ici, j'ai rencontré un conseiller en emploi pour traduire mon CV et déterminer dans quels domaines je pourrais faire valoir mes compétences. Mais en gros, le conseiller m'a dit que mes options se limitaient à être femme de ménage dans un hôtel du coin ou à cueillir des champignons sur une ferme. » La confiance en

Le fait d'être anglophone était en quelque sorte perçu comme un handicap, ce qui était vraiment blessant et a eu un impact considérable sur ma santé mentale.

soi de Nina en a pris un coup. Elle explique : « Le fait d'être anglophone était en quelque sorte perçu comme un handicap, ce qui était vraiment blessant et a eu un impact considérable sur ma santé mentale. J'avais l'impression de devoir repartir à zéro sur le plan professionnel, même si j'avais déjà réussi ma carrière ailleurs ».

Nina a compris que pour avoir accès à davantage de possibilités d'emploi, elle devait apprendre le français. Cependant, plusieurs facteurs ont compliqué sa tâche. Nina était enceinte de neuf mois lorsqu'elle est arrivée au Québec et elle n'a pas eu le temps de suivre des cours de français en tant que mère d'un nouveau-né.

Au moment où a pu avoir un peu de temps, Nina s'était inscrite à un cours de français pour les personnes conjointes de militaires, qui se donnait deux fois par semaine. En revanche, Nina a participé à ce cours pendant seulement cinq mois, puisqu'il a été annulé en raison de la pandémie.

Elle raconte avoir traversé une période pénible et avoir vu sa santé mentale se détériorer davantage. Sans emploi ni communauté en dehors des amies et amis et de la famille d'expression française de son mari, Nina s'est sentie extrêmement isolée. Elle explique avoir eu du mal à nouer des liens avec d'autres parents et familles ayant de jeunes enfants, car la plupart des activités s'adressaient aux parents sur le marché du travail. De plus, sans réseau de soutien en langue anglaise, Nina a éprouvé des difficultés à obtenir l'aide dont elle avait besoin pour améliorer sa santé mentale. « J'ai trouvé ça très dur de me retrouver dans les services de santé lorsque je n'allais pas bien. C'était difficile de ne pas pouvoir faire appel à une ou un professionnel qui comprenne l'anglais pour saisir pleinement ce que je vivais. Je me démenais pour obtenir de l'aide, mais personne ne me comprenait vraiment et je n'avais pas l'impression d'obtenir le soutien dont j'avais besoin. »

Malgré ces obstacles, Nina a persévéré dans ses efforts pour s'améliorer en français. « C'était assez difficile, mais j'ai fait de mon mieux pour m'entourer de gens qui parlaient le français. Comme mon mari est originaire d'ici, ses amies et amis d'enfance sont francophones et ses parents parlent uniquement le français, alors je dois pratiquer avec eux. » Elle allait aussi régulièrement au parc du quartier pour écouter des gens parler en français, dans l'espoir de se familiariser avec la langue. Nina a fini par se lier d'amitié avec un autre habitué du parc, qui s'est avéré être un ancien professeur d'anglais. Son nouvel ami a entrepris de l'aider en voyant à quel point elle avait du mal à trouver un emploi. « Il a fait beaucoup de recherches pour moi, il a appelé un peu partout et il m'a trouvé un cours de francisation. »

Le programme de francisation consistait en un

cours de français à temps plein subventionné par le gouvernement, pour les personnes nouvellement arrivées dans la province. Sans l'aide et les conseils de son ami, Nina ne s'y serait jamais inscrite. « Sur le site Internet, on indique que les cours sont "pour les immigrants", c'est-à-dire un programme de français pour les personnes immigrantes. Je me suis donc dit qu'étant donné que je venais d'une province canadienne que je n'étais pas admissible. Mais en réalité, le programme s'adresse à toutes les personnes ayant immigré au Québec, y compris celles ayant migré d'une autre province. »

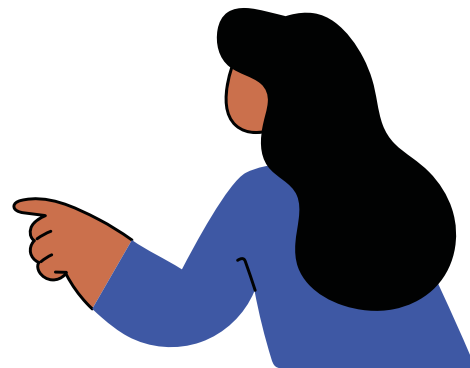
Nina affirme que les cours de français se sont avérés très utiles pour améliorer ses compétences linguistiques. Elle travaille aujourd'hui dans un milieu de travail bilingue. « J'ai un emploi maintenant, je suis très heureuse et je me sens vraiment respectée et encouragée. » Ses employeurs comprennent qu'elle est toujours en cours de l'apprentissage du français et ils se montrent compréhensifs à son égard. Pour parfaire ses connaissances, Nina est désormais inscrite à des cours de français à temps partiel, à une fréquence de quatre soirs par semaine. Puisqu'elle a un emploi et qu'elle n'est plus inscrite à des cours à temps plein, Nina n'a plus droit aux subventions gouvernementales. Par ailleurs, son double emploi et ses cours de français ne lui laissent que très peu de temps pour sa famille. Pour l'instant, cependant, Nina estime que cette formule lui convient. Elle continue de tisser ses propres liens d'amitié au sein de la communauté et a bon espoir de bâtir des réseaux au fil du temps. Dans l'ensemble, Nina estime qu'elle s'adapte bien à sa vie au Québec après un « début laborieux ».

Étude de cas 5

Les ordres professionnels et les examens de français



Nom	Jen
Âge	45-54
Sexe	Femme
Origine	Ailleurs au Canada
Région	Capitale-Nationale



Jen est professeure de formation professionnelle à Québec. Elle est originaire d'une autre province canadienne, mais elle vit au Québec depuis plus de 20 ans. Durant son enfance, elle a côtoyé beaucoup de personnes d'expression française et ses parents l'ont encouragée à apprendre le français.

Elle a suivi un programme d'immersion en français à l'école primaire et au secondaire, mais a oublié la quasi-totalité de la langue après ses études. « Aussitôt que je suis arrivée à l'université, j'ai tout de suite tout oublié. La langue, on l'utilise ou on la perd, et je l'ai perdue. »

Avant de s'installer au Québec, Jen travaillait comme technicienne d'entretien pour le gouvernement fédéral, mais elle a décidé de reprendre ses études universitaires à la suite de compressions budgétaires dans son département. Elle a étudié la génie mécanique dans une

Échouer trois ou quatre fois à l'examen de langue est fréquent. Il est courant de dépenser des centaines de dollars à l'université ou pour l'achat de livres ou de cassettes audio.

université de langue anglaise à Montréal, où elle a obtenu son diplôme avec succès. Cependant, elle n'a pas pu intégrer l'Ordre des ingénieurs du Québec en raison des exigences linguistiques¹². Jen a suivi des cours de français coûteux, puis a fait l'examen de l'Office québécois de la langue française (OQLF) à de nombreuses reprises, sans jamais le réussir. Selon Jen, cette expérience n'est pas rare chez les QEA. « Échouer trois ou quatre fois à l'examen de langue est fréquent.

¹² Pour adhérer à un ordre professionnel au Québec, les personnes candidates doivent prouver qu'elles ont une connaissance du français suffisante en réussissant l'examen de l'OQLF. L'examen dure trois heures et évalue les compétences orales et écrites en français de la personne. À ce sujet : www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/ordre-professionnel/examen.

Il est courant de dépenser des centaines de dollars à l'université ou pour l'achat de livres ou de cassettes audio et de rater l'examen trois ou quatre fois. »

Après avoir échoué à l'examen de français de l'OQLF, Jen a dû réévaluer ses perspectives de carrière. Elle explique :

Je n'ai pas réussi l'examen de français pour intégrer l'Ordre des ingénieurs. J'aurais pu devenir ingénieure subalterne et me contenter d'estampiller des documents, mais le salaire est atroce et je ne trouvais pas la culture du travail très impressionnante. Elle était dominée par une masculinité toxique. Alors, comme je venais de finir de rénover ma maison, je me suis dit que je pourrais travailler à mon compte et trouver des emplois dans le domaine de la rénovation. Je suis devenue plombière, électricienne et charpentière et j'ai commencé à faire des rénovations pour des clientes et clients.

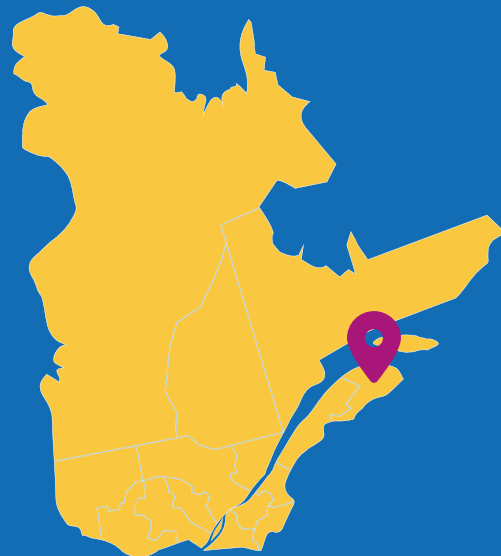
Après avoir travaillé à son compte pendant plusieurs années, Jen s'est récemment éloignée de la rénovation de maisons pour se consacrer à l'enseignement professionnel en anglais. Elle aime enseigner et dit que la plupart de ses élèves sont des allophones ayant immigré au Québec et qui possèdent déjà des qualifications dans leur pays d'origine qui ne sont pas reconnues par la province.

Jen déclare qu'elle parle régulièrement français au travail avec ses collègues et ses élèves d'expression française, en particulier pendant la pause du midi. Elle ajoute qu'elle « traduit le contenu du programme scolaire du français vers l'anglais, car le ministère de l'Éducation tarde à fournir les versions anglaises du matériel de cours ».

Malgré une carrière réussie au Québec, Jen explique que sa principale motivation pour y rester est sa maison, rénovée de ses propres mains et située sur un grand terrain, plutôt que sa carrière ou ses perspectives d'emploi. Elle précise que la plupart de ses amies et amis proches se trouvent en dehors de la province et qu'elle s'efforce de garder le contact. Jen dit : « Je suis installée, tu vois? À mon âge, ce n'est plus le moment de remplir une camionnette et de dire "Je m'en vais!" ».

Étude de cas 6

Le travail saisonnier



Nom	Kate
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Îles-de-la-Madeleine
Région	Îles-de-la-Madeleine



Kate est une travailleuse saisonnière de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Bien qu'elle ait grandi dans une communauté majoritairement d'expression anglaise, Kate dit avoir appris à parler en français très tôt : « Depuis toujours, je parle en anglais à la maison. Ma mère est francophone et mon père est anglophone, mais j'ai été élevée dans un foyer anglophone. J'avais des amies et amis francophones, et c'est ce qui m'a aidée à apprendre le français ». Bien qu'elle ait appris un peu le français à l'école, elle pense que c'est principalement grâce à ses liens avec des personnes d'expression française qu'elle sait parler la langue. « J'ai retenu certaines choses apprises à l'école, comme la conjugaison des verbes et le vocabulaire. Et puis, le simple fait d'être avec des amies et amis francophones m'a vraiment aidée à apprendre à parler le français. »

Depuis toujours, je parle en anglais à la maison. Ma mère est francophone et mon père est anglophone, mais j'ai été élevée dans un foyer anglophone.

Lorsqu'elle a quitté l'école pour entrer sur le marché du travail, elle se sentait à l'aise de parler le français au travail, mais ne possédait pas les compétences de lecture et d'écriture requises dans un contexte professionnel.

Kate a vécu dans une autre province avant de revenir au Québec il y a dix ans, et elle travaille pour le même employeur depuis ce temps. Son lieu de travail est principalement d'expression anglaise, mais elle utilise régulièrement le français pour interagir avec des partenaires externes.

Elle se dit très heureuse d'avoir réussi à trouver cet emploi : « Je ne pensais pas pouvoir trouver un poste dans la région où je pourrais travailler principalement en anglais ».

Kate travaille généralement de septembre à juin et reçoit ensuite des prestations du régime de l'assurance-emploi pendant les mois d'été. Bien qu'elle aime son travail, elle estime que le fait de travailler sur une base saisonnière la met dans une situation financière précaire durant les mois où elle recourt à l'assurance-emploi. « L'assurance-emploi est censée être une mesure de soutien temporaire en attendant de trouver un emploi. Mais ce n'est pas mon cas, je n'ai pas besoin d'en trouver un. J'ai un emploi qui dure neuf mois par année, puis je ne travaille pas pendant trois mois. Et ça, c'est difficile sur le plan financier. Il y a quelques années, j'ai voulu avoir un deuxième emploi pour l'été, mais je me suis vite rendu compte que je payais tellement d'impôt l'année suivante que cela n'en valait pas la peine.

Maintenant, j'essaie de réduire au maximum mes dépenses pendant l'été, mais j'ai souvent l'impression de passer à côté d'activités estivales amusantes parce que je ne peux pas me le permettre avec mes prestations d'assurance-emploi. »

J'avais des amies et amis francophones, et c'est ce qui m'a aidée à apprendre le français.

Kate affirme que les seuls postes à temps plein offerts dans sa région se trouvent dans le commerce de détail ou le secteur des services, pour lesquels elle est surqualifiée. Bien qu'elle ait une bonne compréhension du français et qu'elle excelle à l'oral, elle déclare ne pas vouloir proposer sa candidature à un poste proposé en français, parce qu'elle ne possède pas les compétences en lecture et en écriture nécessaires pour bien se débrouiller parmi des personnes dont la langue maternelle est le français. L'employeur de Kate a récemment commencé à organiser des cours de français deux fois par semaine pour le personnel, mais elle considère que ces cours visent à développer des compétences langagières de base et qu'ils ne lui permettront pas de s'améliorer en lecture et en écriture. Elle n'envisage pas la possibilité de changer d'emploi, malgré les difficultés financières du travail saisonnier.

Chapitre 2

Les recherches qualitatives



CCQEA

Comité consultatif des
Québécois.es d'expression anglaise

Introduction

Le présent chapitre reprend les données recueillies lors des entrevues pour faire un survol des expériences communes des QEA au sein de la population active de la province, notamment les défis propres à la recherche et au maintien d'un emploi valorisant. Ce chapitre brosse aussi le portrait de la connaissance du français des répondantes et répondants, de leurs expériences en recherche d'emploi et en milieu de travail au Québec et de quelle manière leurs expériences de l'apprentissage du français les a préparés, ou ne les a pas préparés, pour le marché du travail.

L'analyse des thèmes qui se dégagent de ces entrevues révèle les besoins de la communauté dans leur ensemble en ce qui concerne l'intégration à la main-d'œuvre provinciale. Les constats tirés revêtent une importance particulière en tenant compte de la pénurie existante de main-d'œuvre : en partant des besoins actuels de la communauté des QEA, dont le potentiel est sous-exploité, le Québec peut élaborer des politiques et des programmes qui pourront aider les personnes d'expression anglaise à intégrer la main-d'œuvre québécoise et à y rester. Ainsi, elle peut contribuer au renforcement d'une solide économie québécoise.

Ce chapitre se compose de trois parties. La première est consacrée à l'examen de la méthodologie utilisée pour l'étude qualitative. La deuxième partie analyse les thèmes récurrents abordés par les participantes et participants tout au long du processus d'entrevue. Puis, la dernière partie conclut brièvement le chapitre sur la recherche qualitative. L'annexe IV aborde les profils démographiques des participantes et participants à cette étude; l'annexe V reprend le guide d'entrevue utilisé pour cette recherche et, enfin, l'annexe VI présente une liste complète des emplois des participantes et participants.

Méthodologie

Recrutement

La coordonnatrice de recherche du CCQEA (ci-après nommée la chercheuse) a recruté des participantes et participants pour cette étude au moyen d'un sondage transmis aux parties prenantes et aux organismes concernés, qui l'ont diffusé au sein de leurs réseaux entre août et octobre 2022. Les questions portaient, notamment, sur l'emploi, le lieu de naissance, la première langue parlée (l'anglais ou le français), la région de résidence, la tranche d'âge, l'identité de genre, l'origine ethnique et la situation de handicap. Les réponses et répondants ont ensuite été sélectionnés pour les entretiens, selon le principe du « premier arrivé, premier servi ».

L'objectif consistait à recruter 20 participantes et participants de partout au Québec qui représentaient de façon symbolique le profil démographique de la communauté d'expression anglaise dans son ensemble.

La chercheuse a finalement mené à 30 le nombre de participantes et participants aux entretiens individuels, qui se sont déroulés de septembre à décembre 2022. Ce choix s'explique en partie par le nombre de personnes répondantes voulant être interrogées et par la volonté de mieux refléter la diversité de la population QEA.

Défis de recrutement

La chercheuse a éprouvé des difficultés à recruter des personnes de certains sous-ensembles de la population d'expression anglaise. Par exemple, il s'est avéré complexe de trouver des personnes travaillant dans les industries saisonnières et les métiers professionnels, de même que des individus inuit ou des membres des Premières Nations. Par ailleurs, la chercheuse a eu du mal à recruter des allophones d'expression anglaise, c'est-à-dire des personnes dont le français ou l'anglais n'est pas leur première langue apprise, pour participer aux entretiens.

Ces défis pourraient être attribués à l'emplacement géographique du bureau du CCQEA, situé à Montréal, et du fait que la plupart de ses partenaires se trouvent également en milieu urbain. Or, peu de personnes appartenant à certains profils démographiques y vivent et y travaillent, notamment dans le secteur du travail saisonnier. Un autre facteur possible pourrait être lié à la méthode de diffusion de la lettre de recrutement et de l'enquête démographique utilisée par le Comité. Comme souligné par une personne du secteur du travail saisonnier, le taux d'alphabétisation chez les travailleuses et travailleurs de ce milieu est souvent moindre que dans la population générale. La lettre de recrutement et le sondage utilisés pour cette étude seraient par conséquent inaccessibles pour de nombreuses personnes. De plus, étant donné que l'enquête a été menée en ligne, les personnes qui n'ont pas accès à Internet, à un ordinateur ou qui ont une faible culture numérique pourraient également rencontrer des difficultés à s'inscrire. Cela pourrait notamment constituer un autre obstacle pour les personnes qui vivent dans les régions et qui exercent des emplois saisonniers.

Finalement, en s'appuyant sur les réseaux du CCQEA comme méthode d'échantillonnage, la chercheuse a limité son étude à des participantes et participants ayant un lien quelconque avec les réseaux du Comité.

Pour pallier cette situation, la chercheuse a proposé une compensation financière sous la forme d'une carte-cadeau Amazon d'une valeur de 50 dollars. Cette compensation semblait appropriée, car un bon nombre de QEA se trouvent dans des situations d'emploi précaire ou appartiennent à des communautés historiquement marginalisées. Par ailleurs, le CCQEA espérait que cette compensation encouragerait la participation de personnes qui, autrement, n'auraient pas été en mesure de se libérer pour une entrevue d'une heure pendant leurs heures de travail.

La chercheuse a également élargi sa stratégie de recrutement en sollicitant la participation d'organismes communautaires et d'individus de la province qui travaillent avec des communautés d'expression anglaise. Elle leur a envoyé la lettre de recrutement et le sondage, puis elle a également publié des messages sur les médias sociaux, notamment sur des groupes Facebook destinés aux QEA d'un éventail de régions, de nationalités et de milieux.

Ces stratégies ont été fructueuses et ont permis à des participantes et participants issus de communautés moins accessibles de répondre à la lettre de recrutement et à l'enquête démographique, même si leur participation a été moins nombreuse que celles des autres groupes ciblés.

Il est important de noter que même si les QEA affichent des taux de chômage plus élevés que chez leurs homologues QEF, une seule des personnes rencontrées en entretien ne travaillait pas et était en recherche d'emploi. Cette situation pourrait potentiellement refléter la pénurie de main-d'œuvre actuelle au Québec, ce qui pourrait amener les QEA à être plus vulnérables à se retrouver en situation de sous-emploi ou à occuper des postes qui ne correspondent pas à leurs compétences, plutôt que d'être sans travail.

Notons également que bien que la chercheuse ait initialement prévu de mener les entretiens en personne, la majorité a été effectuée à distance. Cela s'explique en partie par le fait que certaines personnes se trouvaient dans des régions éloignées. Cependant, il est intéressant de souligner que la plupart de ces personnes répondantes préféraient participer à des entretiens virtuels. Cette préférence pourrait être en partie attribuable à l'évolution des habitudes de communication à la suite de la pandémie de COVID-19, qui a profondément transformé la manière d'interagir en faisant place à une utilisation accrue des technologies de communication virtuelle comme Zoom ou Microsoft Teams¹³. Ce changement a eu un effet non seulement sur la façon dont l'étude a été menée, mais aussi sur la façon dont les gens travaillent. À ce titre, notons aussi que les entretiens ont eu lieu alors que la main-d'œuvre québécoise était en période de changements très rapides.

13 MEHDI, Tahsin et René MORISSETTE (2021). *Le travail à domicile après la pandémie de COVID-19 : une estimation des préférences des travailleurs*. Statistique Canada, (26 mai) [En ligne]. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021005/article/00001-fra.htm.

Collecte de données

Cette partie décrit les deux méthodes de collecte des données pour cette étude : une enquête démographique et des entretiens semi-dirigés.

Enquête démographique

Avant leur entretien, les personnes répondantes ont rempli un bref sondage démographique en ligne. Ce sondage comportait des questions sur leur profession, leur région de résidence au Québec, leur langue maternelle, leur première langue parlée (l'anglais ou le français) et leur régime de travail (temps plein, temps partiel ou saisonnier). Le sondage recueillait également des informations sur leur groupe d'âge, leur identité de genre, leur situation de handicap, leurs origines ethniques et leur lieu de naissance; les personnes nées en dehors du Québec ont également eu la possibilité de préciser leur lieu de naissance. Les questions relatives aux données démographiques ont été inspirées de celles du recensement canadien afin que les données recueillies pour l'analyse qualitative concordent avec celles de l'analyse du recensement figurant dans le rapport. Il est possible de consulter l'enquête démographique dans l'annexe IV.

Entretiens

Afin de recueillir les données nécessaires à ce projet, la chercheuse a réalisé des entretiens semi-dirigés d'une heure avec des gens de la communauté d'expression anglaise du Québec.

Ces entretiens se sont déroulés à partir de questions et de sujets prédéfinis, mais ouvraient la porte à l'exploration d'autres thèmes et idées qui pouvaient émerger au cours de l'entrevue^{14 15}. Conformément à ce modèle d'entretien, la chercheuse a conçu un guide d'entretien informel avec une liste de thèmes et de questions pour orienter son déroulement, tout en laissant aux personnes la liberté d'aborder des sujets et des expériences qui leur paraissaient prioritaires. Une reproduction de ce guide figure à l'annexe V du présent rapport. La formule a aussi permis à la chercheuse de poser des questions plus approfondies, afin de saisir pleinement les points de vue et les expériences de chaque personne. Ainsi, la durée et la structure des entretiens varient d'une personne à une autre.

Deux grandes questions animaient ces entretiens : « Quel est le vécu des Québécoises et Québécois d'expression anglaise sur le marché du travail au Québec? Quelles sont leurs histoires? ». Ce questionnement, certes général, a néanmoins amené la chercheuse à s'entretenir avec des QEA de toute la province; un échantillon riche d'une pluralité de milieux, d'origines nationales et ethniques, d'expériences professionnelles, de niveaux d'études et de langues maternelles. Elle a pu ainsi constater le caractère hétérogène de la population d'expression anglaise du Québec.

Pour répondre aux principales questions de recherche, la chercheuse a interrogé les personnes sur leur langue maternelle, leur première langue parlée, leur connaissance du français, leur parcours scolaire et

14 AUSTIN, Zubin et Jane SUTTON (2014). Qualitative research: getting started. *Canadian Journal of Hospital Pharmacy*, (novembre), 67(6), p. 436-440. [En ligne]. [ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4275140/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4275140/).

15 SHEPPARD, Valerie (2006). *Research Methods for the Social Sciences: An Introduction*. Pressbooks.

professionnel, leur assurance dans l'utilisation du français en milieu de travail, leur accès à des cours de français, ainsi que leur sentiment d'appartenance et leur volonté de quitter le Québec.

Les entrevues ont été enregistrées et transcrites avec le consentement préalable de chaque personne interrogée. La chercheuse a ensuite codé les transcriptions, puis regroupé ces codes pour dégager des thèmes communs parmi les réponses. La suite du chapitre présente les résultats de cette analyse.

2.3

Analyse et résultats

Cette section présente une analyse des thèmes communs et des expériences partagées par les participantes et participants au cours des entretiens. Ces thèmes ont été retenus, car ils illustrent les défis et les possibilités uniques auxquels sont confrontées les personnes d'expression anglaise sur le marché du travail au Québec. La présente partie s'amorce par diverses observations sur les expériences des participantes et participants en matière de recherche d'emploi et sera suivie d'une discussion sur leurs expériences de travail au Québec. L'analyse préliminaire montrera que les compétences en français et les obstacles connexes, notamment le linguicisme, font partie des principales difficultés rencontrées par les personnes d'expression anglaise actives sur le marché du travail. En outre, l'analyse mettra en évidence le fait que de nombreuses personnes d'expression anglaise interrogées dans le cadre de cette étude vivent et travaillent dans un milieu d'expression anglaise et éprouvent de la difficulté à établir des liens avec la population majoritairement d'expression française du Québec.

Nous examinerons ensuite la manière dont la formation linguistique en français offerte dans les écoles publiques et les programmes d'apprentissage du français financés par le gouvernement ne parviennent pas à préparer adéquatement les personnes participantes à intégrer le marché du travail d'expression française, en partie parce qu'elles n'ont pas la possibilité de mettre en pratique le français dans un contexte d'immersion, étant donné que de nombreuses personnes d'expression anglaise vivent et travaillent dans un environnement de langue anglaise.

Enfin, nous analyserons les expériences positives de l'apprentissage du français de concert avec l'intégration sur le marché du travail, en mettant l'accent sur les expériences d'immersion vécues en milieu de travail par les personnes participantes.

Recherche d'emploi

Sur les 30 personnes participantes interrogées dans le cadre de cette étude, 25 d'entre elles ont fait part d'une expérience ou d'une perception négative de la recherche d'emploi au Québec. Ces personnes ont utilisé des termes comme « difficile », « limité » et « intimidant ». Si la majorité des personnes participantes ont exprimé une perception négative du processus de recherche d'emploi au Québec, d'autres ont vécu une expérience favorable.

Les raisons évoquées par les personnes qui ont rencontré des difficultés à trouver un emploi au Québec sont diverses. Trois obstacles récurrents ont été identifiés : les compétences en français, le manque de confiance en soi et les possibilités limitées. En revanche, les personnes avec des expériences positives ont signalé leur bilinguisme, leur capacité à tirer parti de leur maîtrise de l'anglais, puis leurs compétences spécialisées, comme des facteurs qui ont contribué à leur réussite sur le marché de l'emploi.

Compétences en français et confiance en soi

D'après les personnes participantes, le principal obstacle à la recherche d'emploi réside dans la maîtrise du français, même chez les personnes qui ont un niveau élevé de bilinguisme. Parmi les 30 personnes interrogées, 21 ont déclaré que le français constituait un obstacle à la recherche d'un emploi au Québec. De nombreuses personnes participantes ont indiqué le double défi que représentaient les compétences insuffisantes en français et le manque de confiance quant à leur maîtrise du français au moment de postuler. Ces facteurs ont, dans la plupart des cas, mené les personnes à ne pas soumettre leur candidature. Comme l'a souligné une personne qui a grandi au Québec : « c'est un problème de confiance en soi, je crois. Ça a eu un effet sur ma confiance [et] je ne veux même pas poser ma candidature pour certains emplois parce que je sais que mon français sera un problème¹⁶ ».

Plusieurs personnes interrogées ont affirmé que, bien qu'elles se sentent bilingues sur le plan de la conversation, elles ne sont pas à l'aise avec l'idée de travailler en français, car elles ne maîtrisent pas parfaitement la langue. Par exemple, une personne a déclaré : « Je me sens à l'aise et je me débrouille très bien dans les deux langues. Mais s'il s'agit d'un emploi pour lequel j'aurais besoin, par exemple, d'écrire en français et de lire des documents en français [...], je pense que je ne me sentirais pas assez à l'aise pour accepter le poste ». Selon une autre personne qui a de solides compétences en français et un parent d'expression française :

Toutes les offres d'emploi que l'on voit au Québec comportent une exigence de maîtrise du français et précisent qu'il faut parler la langue couramment, être parfaitement bilingue, autant pour écrire et lire, peu importe le poste. Tout de suite, on se dit, je ne crois pas que mon niveau va les satisfaire. Et pourquoi alors postuler? Pourquoi perdre tout ce temps et faire tous ces efforts alors que je sais qu'à la première question en français, ma candidature sera rejetée?

Selon une autre participante bilingue et qui parle régulièrement français avec ses amies et amis et son mari d'expression française :

Il y a un emploi que je voulais vraiment [...], mais quand j'ai lu la description du poste et les exigences, j'ai vu que je répondais à tous les critères, mais qu'on demandait une solide maîtrise de la langue

¹⁶ Toutes les citations qui figurent dans la version française du rapport ont été traduites; les citations originales ont été exprimées en anglais lors des entretiens.

française écrite. Je me suis dit non [...] je ne peux pas mentir, je [...] n'écris pas aussi bien le français. Ça m'a donc freinée [...] parce que, même si je travaille dans un milieu francophone et anglophone, pour travailler dans un organisme francophone, il faut avoir une très bonne maîtrise du français. Et ce n'est pas mon cas.

Une autre participante a indiqué que bien qu'elle possède des compétences solides à l'oral en français, elle estime que ses compétences écrites ne sont pas suffisantes pour postuler à la plupart des emplois :

En réalité, ce n'est pas vraiment une question de bilinguisme. Je pense que ça a à voir avec mon aisance en français et peut-être, là encore, pas nécessairement à l'oral, mais, euh, à l'écrit. Je n'ai jamais posé ma candidature auprès d'une entreprise exclusivement francophone, mais là encore, en fonction des critères [d'une offre d'emploi], si le bilinguisme ne constitue même pas un atout, si [seul] le français est requis, j'ai l'impression que je ne peux pas poser ma candidature.

De même, une participante qui a travaillé précisément à acquérir les compétences en français nécessaires pour progresser dans sa carrière a indiqué qu'elle a toujours eu l'impression que ses compétences ne sont pas adaptées à un milieu de travail entièrement d'expression française. Selon elle, « pour certains postes, je ne me sentrais pas à l'aise d'envoyer ma candidature, et c'est ridicule. Et c'est sûrement une question d'insécurité, mais je ne me vois pas postuler au gouvernement du Québec, je ne me sentrais pas à l'aise de le faire ».

Même les personnes participantes suffisamment sûres d'elles pour postuler un emploi en milieu d'expression française sont confrontées à des difficultés liées à leurs compétences linguistiques en français. Une participante a témoigné ainsi de son expérience :

Je n'ai pas vraiment réussi à décrocher un emploi en français, à l'exception de petits emplois à la pharmacie ou à l'épicerie, comme je l'ai dit. Mais c'était juste après l'école secondaire, pendant mes études. J'ai eu quelques expériences où j'ai postulé pour deux organismes francophones importants, et mon français n'était pas, semble-t-il, assez bon. J'ai même dû passer un test [...] à un moment donné. Il me manquait seulement un ou deux points, et je n'ai pas été embauchée à cause de ça.

La participante a ajouté qu'en raison de ses expériences négatives de recherche d'emploi dans une entreprise de langue française, elle « essaie généralement de trouver des emplois en anglais où le français [...] est une exigence plutôt que de chercher des emplois en français ».

Pour les personnes participantes qui apprennent toujours le français, les compétences linguistiques constituent un obstacle encore plus important dans la recherche d'emploi. Une participante a déménagé d'une autre province pour s'installer au Québec et a commencé à apprendre le français à son arrivée. Elle souligne que, comme les offres d'emploi ne précisent pas si elles sont ouvertes aux apprenantes et apprenants de français, elle a rarement l'impression de pouvoir envoyer sa candidature pour un poste : « Les offres d'emploi indiquent qu'il faut parler couramment le français, pas qu'il faut apprendre le français. Toutes ces entreprises, ces sociétés, vous poussent à apprendre le français et le gouvernement vous pousse à apprendre aussi. Mais à aucun moment, on n'indique sur une offre d'emploi qu'il est acceptable pour une personne candidate d'être en apprentissage du français ». Une autre participante

possédait une certaine connaissance du français, mais estimait qu'elle devait encore s'améliorer. Elle a indiqué se sentir plus à l'aise de poser sa candidature pour un emploi en français si elle « savait que les personnes d'expression anglaise étaient encouragées à postuler. Si les offres indiquent, par exemple, que les personnes d'expression anglaise "sont bienvenues", si elles invitent toutes les candidatures, quel que soit le niveau de français ».

Linguicisme et discrimination

Un autre obstacle récurrent à la recherche d'emploi cité par les personnes participantes est le linguicisme, qui est une forme de discrimination à l'égard des personnes qui parlent une autre langue ou qui ont un accent différent¹⁷. La recherche indique que les QEA font face à des taux élevés de linguicisme, ce qui a une incidence importante sur leur capacité d'intégration au marché du travail québécois¹⁸. Plusieurs personnes qui ont participé à l'étude ont déclaré que le linguicisme avait une incidence sur leur recherche d'emploi. Elles estimaient que les employeurs préféraient les personnes d'expression française de naissance à celles d'expression anglaise en apprentissage du français comme langue seconde. Par exemple, une personne a parlé de sa stratégie de recherche d'emploi : « Je ne vise pas les entreprises très québécoises de toute façon, parce que dans le cas des [...] petites entreprises, je pense qu'elles sont plus favorables aux personnes québécoises ». Une autre personne participante a déclaré : « En tant qu'anglophone, je pense que les employeurs ont tendance à penser qu'une personne francophone fera un meilleur [...] travail en français ». D'autres ont mentionné craindre l'effet négatif d'avoir un nom qui n'a pas de consonance française sur leurs perspectives d'emploi. Une participante mariée à une personne d'expression française, qui souhaite améliorer ses perspectives d'emploi, a affirmé que : « parfois, je pense que je devrais changer mon nom de famille pour celui de mon mari ».

Une participante a raconté qu'en discutant avec un recruteur d'une entreprise d'expression française sur LinkedIn, il lui a dit que : « les anglophones [...] ne parlent généralement pas français ». La participante a alors déploré le caractère discriminatoire de cette remarque auprès du recruteur, qui s'est excusé et a admis que l'idée selon laquelle les QEA ne parlent pas français est « en quelque sorte un vieux stéréotype ». Cette participante a indiqué qu'elle recherchait désormais généralement des emplois dans de grandes entreprises, plus susceptibles d'être diversifiées sur le plan linguistique.

Des possibilités limitées

La plupart des personnes participantes interrogées n'avaient pas les compétences exigées ou la confiance nécessaire pour poser leur candidature pour un emploi dans un milieu de travail en langue française. Par conséquent, la perception des possibilités d'emploi offertes aux personnes d'expression anglaise au Québec est globalement négative parmi les participantes. Comme l'a déclaré une des personnes participantes, « il n'y a pas beaucoup d'options si on ne connaît pas [...] le français ». Selon les personnes interrogées, les possibilités d'emploi pour des postes non qualifiés dans les domaines comme la vente au détail ou l'hôtellerie existent, mais, bon nombre d'entre elles ont souligné la difficulté de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et susceptibles de déboucher sur une carrière à long terme.

¹⁷ BOURHIS, RICHARD et Nicole CARIGNAN (2010). « Le linguicisme au Québec et au Canada » (p. 168). *Nos diverses cités*, vol. 7, p. 168-175.

¹⁸ *Ibid.*

Lors des entretiens, les personnes d'expression anglaise avec un parcours migratoire d'une autre province ou d'un autre pays, en particulier, ont exprimé leur désarroi devant les possibilités qui s'offrent à elles au Québec. Plusieurs de ces personnes ont mené des carrières fructueuses et ont développé des compétences hautement spécialisées avant de s'installer au Québec. Une personne ayant immigré au Québec en provenance des États-Unis, où elle travaillait comme spécialiste en marketing, a indiqué qu'elle avait eu du mal à trouver du travail : « Je pense que tous les postes que j'ai vus, que ce soit en cherchant un emploi ou avant de venir ici, sont bilingues [...]. Honnêtement, si je veux que ma candidature soit compétitive pour n'importe quel emploi au Québec, je dois être bilingue ». Une personne ayant quitté sa province d'origine pour s'installer au Québec a déclaré qu'à son arrivée, on lui a dit qu'en raison de ses lacunes en français, « ses options ici étaient de travailler au Tim Hortons, à l'hôtel pour faire le ménage, ou de cueillir des champignons ». Elle a ressenti que « le fait d'être anglophone était perçu comme un handicap ou une incapacité dans un sens [...], c'était très blessant et ça a vraiment eu un effet sur ma santé mentale parce qu'on me disait essentiellement oui, tu dois littéralement commencer par le bas si tu veux arriver à quelque chose ici ».

Plusieurs personnes interrogées ont parlé des efforts qu'elles ont dû déployer pour perfectionner leur français afin d'améliorer leurs perspectives professionnelles. Une personne qui a grandi au Québec a expliqué que : « pendant longtemps, ma capacité à trouver du travail était vraiment limitée. Les seules options qui s'offraient à moi étaient de travailler dans l'Ouest-de-l'Île, dans des emplois dans la vente au détail, où le français se résumait à peu près à ceci : "Bonjour, comment je peux vous aider aujourd'hui? Est-ce que vous avez trouvé quelque chose?" C'est un peu le français de base de l'industrie des services. [...] J'ai dû faire beaucoup d'efforts pour améliorer mon français, compte tenu de ce que je voulais accomplir sur le plan professionnel ».

D'autres personnes participantes ont également mentionné que s'il est facile de trouver des emplois avec des salaires peu élevés dans la vente au détail ou dans l'industrie des services, il est très difficile d'accéder à des postes de bureau qui correspondent mieux à leur formation et à leurs compétences. Une personne qui a fait des études supérieures a indiqué :

J'ai cherché des emplois [...] en utilisant Emploi Québec, leur ancien site Internet et c'était très décevant, car les annonces ressemblaient à peu près toutes à ceci : nous avons besoin d'une personne pour laver la vaisselle, pour conduire un camion, pour travailler dans une station-service. Et je me disais que bien sûr, que ce sont des emplois nobles – comme tous les emplois, vous savez, c'est très bien. Mais [...] je ne sais pas comment faire certains d'entre eux. Et aucun n'est lié à ce que j'ai étudié.

Selon les personnes participantes, les possibilités d'emploi sont encore plus limitées pour les personnes qui vivent en région, en dehors des zones urbaines. Plusieurs des personnes qui habitent les régions ont expliqué qu'il y a moins d'employeurs en région en général, et encore moins d'employeurs qui offrent à leur personnel la possibilité de travailler en anglais. Une participante, qui avait un emploi saisonnier dans une entreprise locale de pêche, a expliqué qu'en dehors du travail saisonnier, « les possibilités d'emploi sont très limitées, en particulier pendant les mois d'hiver, car la main-d'œuvre ici est concentrée dans le domaine de la construction, des guides de camps de pêche et de chasse et de la pêche commerciale, des compétences qui ne sont pas forcément transposables pendant l'hiver ». Une autre travailleuse

saisonniers qui vit en région a dit qu'en dehors du travail saisonnier, ses possibilités d'emploi se limitent au « dépanneur » ou au « Tim Hortons », des emplois qui ne l'intéressent pas. Selon une autre personne, qui habite dans une zone rurale de la Côte-Nord, la distance et les conditions météorologiques extrêmes constituent également des facteurs qui limitent la recherche d'emploi : « J'ai l'impression que mes possibilités se limiteraient uniquement à ce qui est disponible dans les villes voisines, et même là, il faut faire un peu de route en hiver, alors ça me semble très limité ».

Expériences positives

Bien que la plupart des personnes participantes ont eu du mal à trouver un emploi, certaines ont vécu des expériences positives lors de leur recherche d'emploi au Québec. Les personnes qui ont trouvé un emploi de façon relativement facile ont cité leur niveau élevé de bilinguisme, leur formation spécialisée et leur expertise dans un domaine en forte demande, ainsi que leur capacité à tirer parti de leurs compétences linguistiques en anglais pour expliquer la réussite de leurs démarches de recherche d'emploi.

Contrairement à la majorité des personnes participantes, les personnes qui se disent parfaitement bilingues en français et en anglais estiment qu'elles ont de nombreuses possibilités d'emploi au Québec. L'une de ces personnes a indiqué que trouver un emploi avait été « très facile : je suis bilingue ». Une personne qui a été scolarisée dans le réseau scolaire francophone a déclaré de même : « Je dirais que pour ma part, oui, j'ai eu les mêmes possibilités que mes pairs francophones. Maintenant, est-ce que [...] la langue joue un rôle dans ma réponse? Non, je pense que parce que j'ai fait ma scolarité en français, je me sens sur un pied d'égalité avec les autres. Je n'ai pas du tout l'impression de manquer de préparation pour intégrer le monde du travail ». Une autre personne, qui a fréquenté une garderie en français et qui est ainsi bilingue depuis son plus jeune âge, a expliqué à ce sujet : « Comme j'ai baigné dans un milieu francophone très jeune, je n'ai jamais eu de problème pour communiquer en français et [...] je ne pense pas avoir eu autant de difficultés [...] à trouver un emploi ».

À l'inverse, quelques personnes participantes ont attribué à leur connaissance de l'anglais leur recherche d'emploi fructueuse. Comme a exprimé une personne interrogée : « Je pense que ma situation est plus [...] favorable que celle d'autres personnes. [...] Alors que j'étais sur le point d'obtenir mon [...] diplôme de premier cycle, une offre d'emploi s'est présentée dans mon secteur. Et c'était dans une Première Nation [...] anglophone qui se trouve juste à côté d'où j'habite ». Selon une autre personne, qui travaille avec des clients d'expression anglaise dans une entreprise : « J'ai de meilleures perspectives d'emploi parce que les employeurs continuent à fermer la porte aux personnes qui souhaitent parfaire et utiliser activement leur deuxième langue, soit l'anglais. Tant que ces portes demeureront fermées, j'aurai un avantage ».

Enfin, les personnes qui travaillent dans un domaine qui exige des compétences spécialisées, notamment la santé, les technologies de l'information et l'enseignement, n'ont rapporté aucune difficulté à trouver un poste, car leurs compétences sont très recherchées.

Travailler au Québec

Même si les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude ont occupé divers types d'emplois

19 Nous utilisons ici l'expression « de langue anglaise » (« *English-medium* » dans la version anglaise du rapport) pour indiquer que la langue principalement utilisée dans un établissement est l'anglais. Dans le domaine de l'éducation, le terme « anglais comme vecteur d'enseignement » (« *English-medium instruction* » [EMI] en anglais) est utilisé pour décrire la langue d'enseignement dans un pays ou un emplacement où l'anglais n'est pas la langue parlée par la majorité de la population. Pour en savoir plus : <http://www.emi.network/about-emi-oxford.html>.

dans différentes industries, de nombreuses personnes participantes ont indiqué que la langue a eu un effet important sur leur emploi et sur leur expérience de travail au Québec. La prochaine partie abordera l'expérience des personnes participantes dans les milieux de travail de langue anglaise,¹⁹ y compris les conditions d'emploi précaires et l'impact du fait de travailler en anglais sur leurs interactions avec la communauté majoritairement d'expression française du Québec. Cette partie sera suivie d'une discussion portant sur les expériences de travail en français des personnes participantes, ainsi que sur l'impact du linguicisme sur ces dernières.

Travailler en anglais

Sur les 30 personnes interrogées dans le cadre de cette étude, 26 ont indiqué travailler principalement en anglais. D'après le recensement canadien de 2021, 79,9 % de la population du Québec travaille principalement en français, 14,04 % principalement en anglais et 5,4 % dans les deux langues²⁰. Dans la mesure où la maîtrise du français constitue un obstacle important pour plusieurs, la logique veut que la plupart des personnes participantes travaillent dans un milieu de langue anglaise, souvent auprès d'établissements d'expression anglaise comme des écoles, des universités et des hôpitaux, ou au sein d'organismes communautaires de langue anglaise. D'autres travaillent pour des entreprises ou des industries avec un besoin de personnel qui maîtrise l'anglais pour servir leur clientèle. Bien que la langue de travail principale de la plupart des personnes participantes soit l'anglais, leurs fonctions les amènent tout de même à utiliser régulièrement le français. La grande majorité affirme d'ailleurs utiliser le français dans une certaine mesure, le plus souvent pour communiquer avec des partenaires ou des clients externes.

Plusieurs des personnes participantes ont reconnu qu'en l'absence d'entreprises et d'établissements de langue anglaise, les possibilités d'emploi à leur disposition sont limitées, voire inexistantes. Par exemple, une personne qui demeure en région et qui travaille dans le domaine de la santé a affirmé que : « pour la plupart des postes, il faut connaître le français. Il serait difficile de trouver un emploi à moins de travailler, comme je l'ai dit, dans une école de langue anglaise où les gens parlent anglais. Je travaille surtout pour des familles anglophones ». Une participante qui travaille pour un organisme communautaire au service d'une clientèle d'expression anglaise a fait part de sa satisfaction au moment de décrocher son emploi : « J'étais heureuse [...], car je ne pensais pas pouvoir trouver ici un emploi dans lequel je pourrais communiquer dans ma langue maternelle au quotidien [...]. Travailler en anglais au quotidien m'aide beaucoup et je pensais réellement ne pas trouver quelque chose dans mon domaine, et pourtant j'ai trouvé. J'en suis reconnaissante ». Une autre personne, qui travaille dans une université de langue anglaise a fait part d'une situation semblable : « Je savais que je voulais travailler à l'université, mais en même temps, j'ai l'impression que c'est l'une de mes seules options en tant que Québécoise anglophone. [...] J'ai l'impression que l'université est un peu un vase clos pour les anglophones ».

Sous-emploi et travail précaire

Les options existantes pour travailler en anglais étant peu nombreuses, certaines des personnes participantes se trouvent en situation de sous-emploi ou occupent des emplois précaires pour subvenir à leurs besoins. Les personnes vivant en région sont particulièrement touchées par le travail précaire, étant donné qu'il y a moins d'occasions d'emplois et de possibilités de travailler en anglais. Par exemple, trois

20 STATISTIQUE CANADA (2022). *Parlant de travail : les langues de travail à travers le Canada*. (consulté le 24 mai 2023). Extrait de : www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021010/98-200-X2021010-fra.cfm.

des personnes interrogées travaillent actuellement, ou ont déjà travaillé, de manière saisonnière en région. Ces personnes ont mentionné que le travail saisonnier entraîne des difficultés financières importantes, surtout pendant la saison morte où elles sont obligées de toucher des prestations de l'assurance-emploi. La même participante qui expliquait avoir été « heureuse » lorsqu'elle a été embauchée pour la première fois, « car je ne pensais pas pouvoir trouver ici un emploi dans lequel je pourrais communiquer dans ma langue maternelle au quotidien », a également indiqué qu'elle était confrontée à des difficultés financières étant donné qu'elle occupe un poste saisonnier. « En gros, je suis en congé de la mi-juin à la fin du mois d'août, une période pendant laquelle je dois toucher des prestations de l'assurance-emploi, ce qui n'est pas très agréable », a-t-elle expliqué, ajoutant :

L'assurance-emploi, dans mon esprit, c'est quelque chose de temporaire, jusqu'à ce qu'on trouve un emploi. Mais je n'ai pas besoin de trouver un emploi, j'ai un emploi pendant neuf mois par an, mais juste pas pendant trois mois chaque année, ce qui est un peu difficile sur le plan financier, pour être honnête. Il y a quelques années, j'ai essayé de trouver un deuxième emploi pour l'été, mais je me suis rapidement aperçue que je payais tellement d'impôt sur le revenu l'année suivante que je me suis dit, d'accord, autant rester à la maison pour l'été, ne pas avoir de deuxième emploi, et moins de dépenses si je ne vais nulle part. Mais c'est triste, d'une certaine façon, parce que je rate toutes ces activités à cause du fait que financièrement, c'est difficile de dépendre de l'assurance-emploi.

La participante a expliqué qu'à part le travail saisonnier, ses possibilités de trouver un emploi en tant que QEA sont minimales : « Je pourrais avoir un emploi à temps plein, mais il faudrait que je travaille au dépanneur, et ça ne m'intéresse pas ». Selon une autre participante, qui travaillait de manière saisonnière dans une entreprise de pêche qui employait principalement des personnes d'expression anglaise :

J'étais chanceuse de travailler six mois, alors que la majorité du personnel travaillait environ trois ou quatre mois par année. [...] La plupart des gens, moi y compris, ont recours à l'assurance-emploi pendant la saison morte. Les autres possibilités d'emploi sont très limitées, en particulier pendant les mois d'hiver, car la main-d'œuvre ici est concentrée dans le domaine de la construction, des guides de camps de pêche [et] de chasse et de la pêche commerciale, des compétences qui ne sont pas forcément transposables pendant l'hiver.

Elle a également mentionné que : « le mode de vie saisonnier et la dépendance à l'assurance-emploi ont été mes principales motivations pour créer mon entreprise. [...] L'assurance-emploi suffit à couvrir les besoins essentiels et, parfois, ça ne suffit même pas, compte tenu du coût de la vie actuelle. Mon objectif est de ne plus jamais avoir besoin de l'assurance-emploi ». De plus, la participante a expliqué que son entreprise lui permet de travailler en anglais à temps plein, ce qui est rare dans sa région rurale.

Une autre participante, qui a immigré au Québec en provenance d'une autre province et qui connaît très peu le français, a également expliqué qu'elle s'était tournée vers le travail autonome pour avoir la possibilité de travailler en anglais. Voici sa situation :

Je reçois actuellement des prestations de l'assurance-emploi, autrement dit, je suis au chômage. L'année dernière, j'ai travaillé dans le système scolaire à titre contractuel. Cependant, cette année, en raison d'une baisse de financement du gouvernement, il n'y avait plus de contrats pour moi. Alors je me contente de [...] faire de la suppléance, d'être enseignante-remplaçante dans la même école, jusqu'à ce que, je l'espère, un poste se libère, éventuellement.

Pour augmenter ses revenus, la participante a créé une entreprise de design qui fabrique « des décorations, des t-shirts, des tasses et des verres personnalisés; les gens peuvent m'envoyer leurs idées et j'en fais quelque chose ». Elle a également commencé à vendre des produits pour une entreprise de commercialisation à paliers multiples. Elle se trouve dans une situation particulièrement précaire, occupant plusieurs emplois instables pour gagner de l'argent, car ses possibilités d'emploi en tant qu'unilingue d'expression anglaise sont très limitées.

Sentiment d'appartenance à la communauté d'expression française majoritaire

Même les personnes participantes qui occupent un poste stable ont révélé qu'il y a des inconvénients à travailler dans des organismes de langue anglaise, notamment l'isolement par rapport à la communauté d'expression française. Les personnes participantes ont expliqué vivre dans une forme de « bulle » entièrement d'expression anglaise, qui s'étend jusqu'à leur lieu de travail. Par exemple, une personne a affirmé : « Dans ma petite bulle qui est très bilingue, parler français, c'est vraiment à l'externe. Si je communique à l'interne avec mes collègues [...], c'est en anglais, et à l'externe [...] les communications se font en français ». Une autre participante, qui travaille dans une école de langue anglaise dans une ville d'expression française, a exprimé de façon éloquente les différences linguistiques entre son milieu de travail et sa collectivité : « Évidemment, une fois que [...] je quitte le bâtiment où se trouve l'école, tout est en français ».

Des personnes participantes ont reconnu que le fait de travailler dans une société ou un établissement de langue anglaise limite leurs interactions avec la communauté d'expression française. Une personne qui a commencé à travailler au Québec en tant que travailleuse autonome a déclaré :

J'ai commencé à donner des cours particuliers en anglais aux enfants de mes voisins et à les aider dans leurs travaux scolaires. Et, vous savez, j'ai dû me réinventer de bien des façons pour trouver ma communauté ici, trouver ma raison d'être ici. Et ça s'est fait en grande partie autour de mes différences [...]. J'ai donc vécu dans une petite bulle anglophone qui m'a aidé à survivre mentalement au jour le jour, mais qui m'a aussi empêché de m'intégrer pleinement à [...] la vie au Québec.

Une autre participante a fait part du même sentiment de rupture avec la communauté d'expression française en raison de son emploi. Après avoir quitté un milieu de travail d'expression française pour occuper un poste auprès d'un organisme communautaire qui travaille auprès de personnes d'expression

anglaise, celle-ci a déclaré : « J'ai l'impression que mon lien [avec la communauté d'expression française] est moins présent. J'ai obtenu cet emploi, et j'ai l'impression que mon lien avec le monde francophone a disparu : je suis tombée dans un trou anglophone ».

Politique et incertitude liées au travail en anglais

Plusieurs personnes participantes ont dit craindre que la mise en œuvre du projet de loi no 96 ne limite encore davantage leurs possibilités de travailler en anglais²¹. Par exemple, une participante ayant récemment obtenu son diplôme a dit qu'elle a remarqué que plusieurs de ses amies et amis avaient quitté le Québec après avoir obtenu leur diplôme, en partie parce qu'ils « ne s'imaginent pas avoir des perspectives d'emploi assez solides au Québec en raison de la langue, notamment à cause des nouvelles dispositions du projet de loi no 96 sur les normes en milieu de travail ». D'autres personnes ont aussi expliqué qu'elles avaient envisagé de quitter le Québec en raison de la loi, mais qu'elles attendaient de voir quel serait l'effet de celle-ci sur leurs perspectives d'emploi et sur leur vie quotidienne.

Pour une majorité de personnes participantes, l'effet du projet de loi no 96 sur les activités quotidiennes de leur milieu de travail est incertaine, et plusieurs craignent d'être pénalisées en cas d'infraction aux nouvelles règles. Une participante a expliqué que son employeur tente d'apporter des changements à l'entreprise : « Je sais que [le projet de loi no 96] arrive. Nous nous efforçons donc de prendre une longueur d'avance. Par exemple, nous nous assurons que notre affichage est conforme. [...] Je suis chargée de la conception d'une grande partie de l'affichage [...] pour [notre] bâtiment. Nous veillons à ce que le français soit bien en vue et à ce que l'anglais soit deux fois plus petit que le français ». Malgré la proactivité dont elle fait preuve pour apporter des changements, elle confie qu'il y a tout de même un sentiment de « menace imminente [au travail]. Quand allons-nous recevoir une amende? Si j'appelle quelqu'un au travail et je lui pose une question en anglais, vais-je écoper d'une amende pour lui avoir parlé en anglais »?

Un autre participant qui travaille dans une université de langue anglaise a indiqué que le projet de loi no 96 est une source d'incertitude au sein de l'établissement, en particulier parce que la loi « est tellement vague ». En ce qui concerne « la protection de l'université [en référence au statut protégé de l'université en tant qu'établissement de langue anglaise], nous avons des doutes quant à sa validité ». Cette incertitude suscite des doutes chez un bon nombre de ses collègues sur la possibilité de continuer de travailler en anglais.

Les défis du travail en français

La plupart des personnes participantes à l'étude possèdent une certaine expérience de l'utilisation du français dans un contexte professionnel. Cinq des personnes interrogées travaillent ou ont travaillé dans un milieu de travail entièrement d'expression française. De plus, comme nous l'avons mentionné précédemment, de nombreuses personnes qui travaillent principalement en anglais utilisent le français d'une manière ou d'une autre dans le cadre de leurs fonctions, en particulier dans leurs interactions avec des partenaires et des organismes externes.

Les personnes participantes qui ont travaillé en français ont généralement vécu des expériences

21 La loi 96 a été adoptée le 1er juin 2022. Elle renforce le statut du français comme langue de travail au Québec. À ce sujet : <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/langue-francaise/loi#c149662>.

mitigées. Quelques-unes ont eu des expériences positives en travaillant en français et ont évoqué les avantages de travailler dans un contexte d'immersion. Cette notion sera discutée en détail ultérieurement dans ce rapport. Néanmoins, la plupart des personnes participantes ont dit avoir été parfois bien accueillies et soutenues dans leur travail dans un milieu de travail d'expression française, mais avoir aussi été à l'occasion en présence de linguicisme.

Par exemple, un participant qui a travaillé dans une société de médias entièrement d'expression française a raconté avoir eu une expérience extrêmement positive dans l'ensemble, d'autant plus qu'il est parfaitement bilingue. Cependant, il a tout de même été confronté à un certain linguicisme :

Je travaillais dans les coulisses et j'espérais me retrouver moi aussi devant les caméras. La seule fois où j'ai eu l'impression que le fait d'être de langue maternelle anglaise était perçu de manière négative [...], les producteurs m'ont dit : « Tu as un accent quand tu parles français ». J'en ai conclu que je n'étais pas assez francophone. J'ai un accent quand je parle, mais j'ai un bon français. Mais oui, c'est bon, je parle français [en français dans la citation originale], c'est compréhensible. Mais [...] dans ce contexte particulier, avec cette personne, je n'aurais jamais pu être présentateur parce que je n'étais pas assez francophone.

Une autre participante a rapporté une expérience semblable lorsqu'elle travaillait dans un milieu de travail majoritairement d'expression française. Elle a expliqué que, dans l'ensemble, elle avait eu une expérience très positive en travaillant pour une entreprise, affirmant que : « c'était agréable [de travailler] de manière multilingue, car j'avais l'impression que mon anglais était réellement apprécié et respecté. J'étais la seule anglophone, donc tout ce qui était publié en anglais [...] finissait par passer sur mon bureau pour que je vérifie que le texte était bien écrit et édité ». En revanche, elle a raconté que l'un de ses patrons se moquait souvent de son français, en particulier parce qu'elle parlait avec un accent anglais :

Il imitait mon accent [...], avec une sorte d'accent franco-anglais, vous voyez? Une fois, je me suis mise en colère. Je suis partie, je me suis calmée. Puis j'ai pris mon courage à deux mains et je suis allée lui parler. Et je lui ai dit que je trouvais ça vraiment blessant. Et j'ai commencé à pleurer parce que, vous voyez, j'étais très bouleversée. C'est vraiment vexant d'avoir à faire ça, c'est insultant. Et il n'a plus jamais recommencé. Il s'est excusé et ne s'est plus jamais moqué de moi.

D'autres personnes participantes qui ont déjà travaillé dans un milieu de travail d'expression française ont fait part de leurs difficultés à s'intégrer parmi leurs collègues en raison de la barrière de la langue. Une participante a rapporté que lorsqu'elle travaillait dans des entreprises d'expression française, « quelques fois, j'ai été embauchée par, euh, des entreprises [...] où il y avait des gens qui, j'avais l'impression qu'ils ne m'acceptaient pas. Je me suis toujours sentie seule ». Elle s'est sentie exclue

en partie à cause des différences culturelles, mais aussi parce qu'elle avait besoin d'un soutien supplémentaire en tant qu'employée ayant le français comme langue seconde. Elle a expliqué que, parce qu'elle apprenait le français, certains cadres « passaient à l'anglais pour moi [...] et je pense que les autres employés avaient l'impression que ce n'était pas juste. J'étais donc traitée d'une manière que les autres n'acceptaient pas ». À son avis, « ça a également provoqué beaucoup de tensions dans des petites équipes de travail. J'ai donc été renvoyée de quelques sociétés à cause de cela et j'ai choisi d'en quitter d'autres parce que je ne m'y sentais pas à l'aise. [...] On se sent différent ». Cette participante a toutefois commencé à travailler pour un autre employeur d'expression française où elle a eu une expérience très positive en tant que personne d'expression anglaise : « Dans mon poste actuel, je sais que je fais souvent de faux pas et des erreurs, mais tout le monde est super sympathique et est là pour m'aider ».

Une autre participante a raconté qu'elle a déjà travaillé pour une entreprise d'expression française et qu'elle s'était également sentie jugée parce qu'elle avait besoin d'aide en français de temps à autre : « Parfois [...], je demandais à parler en anglais parce que je ne connaissais pas tous les mots techniques en français, surtout au début [...]. Mais ils n'aimaient pas ça [...]. Ça les agaçait [...] énormément ». Le résultat, a-t-elle ajouté, « c'est que j'avais l'impression de ne pas être à ma place [...]. Il y avait cette tension que je sentais, du genre : "Oh, pourquoi? Pourquoi voulez-vous travailler pour notre entreprise?" ». En fin de compte, la participante a été mise à pied et elle pense que la décision a été prise au moins en partie à cause de la langue : « La raison qui m'a été donnée [pour justifier mon renvoi] était [...] que je n'avais pas [...] d'expérience et que l'entreprise avait besoin d'une personne plus expérimentée. Mais je pense que si l'équipe avait vraiment voulu me garder, ils auraient pu faire en sorte que ça fonctionne ». En raison de cette expérience, elle cherche maintenant à travailler dans des entreprises d'expression anglaise au Québec et dans d'autres provinces.

Les personnes participantes qui parlent occasionnellement le français au travail ont fait part de leur stress à l'idée de devoir s'exprimer en français dans un contexte professionnel, car plusieurs ont reçu des commentaires négatifs par le passé. Une personne a parlé de ses craintes lorsqu'elle doit faire des présentations en français ou rencontrer des partenaires d'expression française : « Je crains de faire une erreur. Je suis [...] inquiète parce que ça m'est déjà arrivé, même dans mon rôle actuel [...], de me faire corriger par quelqu'un au milieu [...] d'une présentation si je la fais en français, ce qui est [...] très déplaisant ». Elle a constaté que « les gens n'hésitent pas à me dire [que j'ai fait une erreur en français]. Et c'est très gênant ». Un autre participant s'est également senti gêné ou rabaissé lorsqu'il parlait français dans un contexte professionnel, en particulier lorsque des personnes dont le français est la langue maternelle corrigeaient ses erreurs :

Même si ça part d'une bonne intention, le ton sur lequel quelqu'un vous corrige peut être très, euh, très encourageant ou [...] invalidant. À mon ancien poste, j'avais un collègue qui, chaque fois que je parlais en français [...], c'était presque instantané, me disait quelque chose comme « en fait, ça ne se dit pas comme ça, il faut dire ça ». C'était [...] tout simplement épuisant.

Ces interactions l'amenaient à se dire « je ne parlerai plus français avec toi ». En revanche, il avait une autre collègue qui corrigeait souvent son français, mais « avec une attitude très différente [...] ». Elle vient me voir et me dit qu'une telle phrase se dit comme ça, pas comme ça » et, par conséquent, il se sentait soutenu et encouragé à s'exprimer davantage en français avec elle.

Développement des compétences en français

Nous examinerons dans cette partie les raisons pour lesquelles la grande majorité des personnes participantes ont cité les compétences en français comme étant un obstacle à l'accès à l'emploi ou à l'intégration en milieu de travail.

Toutes les personnes qui ont participé à l'étude ont reçu une certaine formation linguistique structurée au cours de leur vie et de leur parcours professionnel, que ce soit dans le cadre de l'enseignement public, de cours de français financés par le gouvernement ou de cours particuliers. Les personnes participantes ont connu divers degrés de réussite dans l'acquisition de compétences en français, selon le type de cours et le contexte d'apprentissage. Toutefois, un point commun se dégage de toutes les expériences d'apprentissage des personnes interrogées : les cours de français ne suffisent pas à leur permettre de parler couramment le français. C'est plutôt la combinaison de cours et d'une immersion soutenue au sein de la communauté qui s'est révélée essentielle pour parvenir à maîtriser la langue. La prochaine partie traite des perceptions et des expériences des personnes participantes en matière d'apprentissage du français par le biais de l'enseignement public et des cours de français pour adultes financés par le gouvernement, puis examine de plus près les obstacles et l'efficacité des programmes de formation linguistique en français financés par le gouvernement au Québec.

L'enseignement du français dans le système éducatif québécois

Les personnes participantes ayant grandi au Québec ont très majoritairement affirmé que le réseau scolaire de langue anglaise ne les avait pas préparées adéquatement à intégrer le monde du travail en français. Cette situation s'explique en grande partie par le fait qu'elles estiment qu'elles n'ont pas acquis une véritable maîtrise du français au cours de leur scolarité, et ce, même pour les personnes qui ont étudié dans un programme d'immersion. Bon nombre des personnes participantes ont affirmé que, même si on leur a enseigné la grammaire, la conversation, la lecture et l'écriture tout au long de leur scolarité, elles n'ont jamais été exposées à la langue française dans un réel contexte d'immersion, si bien qu'il leur était impossible de maîtriser la langue. Une personne interrogée s'est exprimée ainsi :

J'ai une grande critique à l'égard du système d'éducation anglophone et [...] de sa capacité à favoriser l'intégration économique et sociale des QEA [...]. Même si on avait des cours de français tous les jours et que j'ai aussi suivi d'autres cours en français, la réalité est [...] que la division culturelle qui existe encore signifie qu'il n'y avait pas beaucoup d'occasions de pratiquer. Sans pratique et sans immersion linguistique [...], ce qu'on apprend en classe, dans mon cas du moins, on ne le retient pas vraiment.

Cette citation est particulièrement révélatrice et nous permet de constater que la responsabilité de cette lacune ne relève pas uniquement du réseau scolaire de langue anglaise. Si plusieurs personnes

participantes ne parlaient pas couramment le français à la fin de leur scolarité, cela serait plutôt attribuable au fait que beaucoup vivent en groupe et ont rarement l'occasion de parler en français dans leur communauté pendant une période prolongée.

Des personnes participantes ont aussi souligné que l'apprentissage du français dans les établissements des commissions scolaires de langue anglaise est insuffisant pour les préparer à utiliser le français dans un contexte professionnel, puisqu'elles n'ont jamais été placées en situation d'immersion au sein de leur communauté. Par exemple, une participante a indiqué que, même si elle a appris le français dans son enfance, elle l'a rapidement perdu dès qu'elle a cessé d'avoir régulièrement des cours de français, puisqu'elle n'a jamais été exposée autrement à la langue. « Comme mes parents m'ont inscrite dans des écoles de langue anglaise, à des activités parascolaires de langue anglaise [...], j'ai eu [...] l'impression de tirer de l'arrière par rapport à [...] certaines possibilités professionnelles une fois adulte, lorsque je me suis retrouvée en concurrence sur le marché du travail. » Un autre participant, qui était inscrit dans le réseau scolaire de langue française et qui interagissait fréquemment avec des personnes d'expression française, a dit qu'il se sentait avantagé par rapport à ses pairs à l'école anglaise lorsqu'il est arrivé sur le marché du travail : « Beaucoup de personnes qui [étaient] au réseau anglophone en sont sorties avec un français qui n'était pas assez bon à leurs yeux. J'ai beaucoup d'amies et amis qui sont partis, beaucoup d'amies et amis qui n'ont pas eu les mêmes possibilités [que moi] parce que leurs compétences en français n'étaient pas [...] aussi bonnes qu'elles auraient dû l'être ».

Les personnes participantes ont également indiqué qu'il y a une différence notable entre les aptitudes linguistiques et les compétences en français des personnes d'expression anglaise qui ont fréquenté les réseaux de langue française à l'opposé de celles qui ont fréquenté les réseaux de langue anglaise, ce qui les désavantage dans la recherche d'un emploi après leurs études. Une participante qui a fréquenté une école de langue anglaise a affirmé que son niveau de français s'avérait beaucoup plus faible que celui de ses demi-frères, qui ont fréquenté l'école de langue française :

Je me sentais un peu désavantagée [sur le plan professionnel] à cause de ça [...]. Dans mon programme d'immersion, j'étais assez avancée en français, mais si vous comparez mon français à celui de mes demi-frères, qui ont seulement étudié en français, notre français est très différent. En fait, j'avais l'impression que j'apprenais toujours le même temps de verbe [...] pendant [...] des années.

Cette participante a pris soin d'expliquer que, contrairement à elle, ses demi-frères avaient beaucoup plus d'interactions avec la communauté d'expression française, en partie parce qu'ils parlaient français à la maison et à l'école, ce qui leur donnait de nombreuses occasions de s'exercer. À l'inverse, cette participante ne parlait français qu'occasionnellement à la maison avec sa mère et, comme tous ses camarades de classe étaient d'expression anglaise, elle parlait rarement français en dehors de la salle de classe.

Admissibilité aux programmes d'apprentissage du français pour adultes

Étant donné que les compétences en français constituent un obstacle important à l'accès à l'emploi pour la majorité des personnes participantes, et que la plupart d'entre elles vivent dans des bulles d'expression anglaise en ayant peu d'occasions d'apprendre le français de façon naturelle auprès de la communauté,

un bon nombre d'entre elles ont exprimé leur intérêt à prendre des cours de français pour renforcer leur employabilité. Pourtant, lorsque nous leur avons posé des questions sur les programmes financés par le gouvernement, de nombreuses personnes ont déclaré avoir de la difficulté à accéder à ces cours. Les critères d'admissibilité constituent un frein important à l'accès. Au moment où cette étude a été réalisée, les programmes de francisation financés par le gouvernement n'étaient accessibles qu'aux personnes ayant déménagé au Québec en provenance de l'étranger ou d'une autre province. Ainsi, les personnes participantes qui ont grandi au Québec ne pouvaient y accéder. Comme l'a exprimé une des personnes interrogées :

Je [...] sais, par exemple, qu'il y a [...] des cours de francisation pour les [...] personnes immigrantes, et tout ça. Je sais qu'il y est beaucoup question de culture et d'autres choses, mais ce serait bien d'avoir accès, même en ayant un diplôme d'une école secondaire de langue anglaise du Québec, à certains de ces services auxquels les personnes immigrantes ont accès, ou que ceux-ci soient accessibles à tout le monde, car il y a un besoin constant d'améliorer son français. Si vous sortez d'une école anglaise, il y a toujours place à l'amélioration.

Les personnes qui n'ont pas droit aux cours financés par le gouvernement estiment qu'elles ont peu d'options viables pour apprendre, car les cours particuliers sont trop dispendieux. Une personne originaire du Québec a expliqué la situation en ces termes : « Oui, il y a des cours disponibles. J'ai fait beaucoup de recherches à ce sujet [...]. Souvent, c'est [...] très cher, et je me dis pourquoi est-ce si cher, 500 dollars pour huit semaines ».

Compte tenu du fait que la plupart des personnes participantes originaires du Québec se sentent insuffisamment outillées pour intégrer le marché du travail d'expression française au Québec, l'élargissement des critères d'admissibilité aiderait ces personnes d'expression anglaise à renforcer leurs perspectives d'emploi.

Facilité d'accès et visibilité des programmes d'apprentissage du français pour adultes

Dans le cas des personnes participantes admissibles à des cours de français financés par le gouvernement, la difficulté de trouver et de connaître ces programmes représentait un défi pour y accéder. À titre d'exemple, plusieurs personnes avec un parcours d'une autre province ne savaient pas qu'elles étaient admissibles à des programmes de francisation subventionnés.

Sur les dix personnes migrantes interprovinciales interrogées, huit ont déclaré avoir eu besoin d'apprendre le français à leur arrivée au Québec. L'un des participants est arrivé dans la province avant l'adoption de la loi 101, alors que les cours financés par le gouvernement n'étaient pas existants. Deux des huit personnes qui avaient besoin d'apprendre le français ont déclaré qu'elles étaient admissibles aux cours financés par le gouvernement. Cependant, cinq autres ont déclaré ne pas savoir qu'elles étaient admissibles à ces cours en tant que personnes migrantes interprovinciales. Une autre personne participante venue d'une autre province et qui ne savait pas qu'elle était admissible aux programmes de francisation subventionnés par le gouvernement disait que : « J'ai constaté qu'il est très difficile de

trouver des services pour les personnes canadiennes qui souhaitent apprendre le français. Il faut tenir compte des coûts et de l'accès ».

Une personne migrante d'une autre province a expliqué qu'elle ne savait pas qu'elle était admissible aux cours subventionnés parce qu'elle pensait que les programmes s'adressaient aux immigrantes et immigrants de l'extérieur du pays : « Le site Internet du programme n'est pas vraiment attrayant pour les personnes d'expression anglaise, car le mot-clé utilisé est "personnes immigrantes". Comme si les programmes s'adressaient aux personnes immigrantes vivant au Québec [...]. J'ai découvert que je suis une immigrante même si je suis née au Canada et que j'y ai grandi. Ce que ça signifie, c'est une personne ayant immigré au Québec ». Qui plus est, comme ces sites Internet sont en français, elle n'a pas pu faire de recherches appropriées sur les conditions d'admissibilité. Ce n'est que par la suite, lorsqu'elle s'est liée d'amitié avec une personne d'expression française bilingue qui a effectué des recherches pour elle qu'elle a compris qu'elle était admissible.

Une autre personne ayant immigré au Québec a affirmé qu'elle avait du mal à s'inscrire aux cours parce que les sites Internet qui permettent de s'inscrire ne sont accessibles qu'en français. Elle a expliqué que : « le site pour s'inscrire aux cours de français est en français », ce qui signifie que les personnes intéressées ne savent pas exactement à quoi elles s'inscrivent. Lorsque cette personne a reçu l'appel d'un représentant du programme de francisation pour évaluer son niveau de français, elle n'a pas compris ce qui se passait et a demandé à son partenaire d'expression française de l'aider à répondre à l'appel. L'évaluateur a alors pensé qu'elle essayait de tricher dans le cadre de l'évaluation et il s'est mis en colère. « Il n'est même pas passé à l'anglais pour dire, je suis désolé, il y a eu un malentendu, je souhaite évaluer votre français. Il a simplement [...] continué à crier après [mon mari et moi] en français. C'était complètement fou. Je ne peux même pas imaginer la situation s'il n'y a personne parlant français à la maison pour nous aider à passer ces coups de fil. »

De plus, il est important de noter que personne n'a mentionné avoir eu connaissance de cours ou de programmes existants en ligne, par l'intermédiaire du gouvernement. Cela démontre que ces cours ont une visibilité extrêmement faible auprès des personnes d'expression anglaise. Cette situation résulte possiblement d'un manque de promotion et du fait que l'information sur la façon d'apprendre le français n'est offerte qu'en français.

Horaires et disponibilité des programmes d'apprentissage du français pour adultes

Les horaires et la disponibilité des programmes d'apprentissage du français financés par le gouvernement constituent un autre obstacle à l'accès pour les personnes participantes. Les cours qui visent précisément à préparer les étudiantes et étudiants au monde du travail sont donnés en ligne à raison de six heures par semaine pendant onze semaines²². Les cours généraux de français sont offerts en personne, à temps partiel et à temps plein, ainsi qu'en ligne. Les cours à temps partiel en présentiel se déroulent sur des périodes de huit à douze semaines, à raison de quatre à quinze heures de cours par semaine. Ces cours sont destinés aux étudiantes et étudiants des niveaux débutant à intermédiaire²³. Les cours à temps plein se déroulent aussi sur une période de huit à douze semaines, à raison de 25

22 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Apprendre le français : cours spécialisés par domaine d'emploi*. (consulté le 18 avril 2023). https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-specialises#c36405_target.

23 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Apprendre le français : cours à temps partiel*. (consulté le 18 avril 2023). https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-temps-partiel#c36404_target.

24 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Apprendre le français : cours à temps complet*. (consulté le 18 avril 2023). https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-temps-complet#c36403_target.

à 30 heures par semaine; ils s'adressent aux apprenantes et apprenants des niveaux débutant et intermédiaire et ont lieu de 8 h 30 à 16 h du lundi au vendredi²⁴.

Plusieurs participantes et participants ont mentionné que le calendrier et le rythme soutenu de ces cours les rendent inaccessibles, en particulier pour les personnes qui travaillent en plus d'exercer des responsabilités familiales. Une participante a expliqué s'être inscrite à un programme de formation linguistique en français subventionné par le gouvernement pendant qu'elle cherchait un emploi :

[Les cours étaient] de cinq heures à huit heures, ou même huit heures et demie. C'est tard. Je pense que c'était peut-être même de cinq heures à neuf heures, ou quelque chose comme ça. C'était long. Alors non, je ne pense pas que je pourrais faire ça actuellement. Pour ce qui est de l'accessibilité, il n'y avait pas d'options de cours aux heures qui me convenaient [...]. Je me suis organisée pour que ça fonctionne [...]. Et aussi parce que je vis à proximité de l'école où je suis allée. Encore une fois, si vous avez à vous déplacer, c'est difficile si vous travaillez et que vous devez y aller après le travail. Si vous avez des enfants ou d'autres obligations, je ne sais pas comment vous feriez.

Une autre participante qui suivait un cours de français le soir subventionné par le gouvernement a expliqué qu'elle a dû interrompre son apprentissage, car l'horaire était trop chargé. Elle a expliqué que « comme les cours commencent à 18 h 30 et se terminent à 22 h, après ma journée de travail c'était comme un deuxième emploi pour moi. C'est très difficile, car je rentre chez moi à 23 h et que je n'ai plus d'énergie pour travailler le lendemain. Ça affectait ma santé, alors je me suis dit que c'était une bonne idée de faire une pause ». Elle espère trouver un cours qui lui permettra de mieux concilier le travail et la vie personnelle.

Plusieurs participantes et participants qui exercent des responsabilités parentales ou qui agissent comme proches aidants ont déclaré qu'il était difficile de trouver du temps pour suivre des programmes intensifs de formation en français. Une participante a affirmé que malgré son intérêt à suivre des cours de français, elle n'a tout simplement pas le temps entre son travail et ses responsabilités parentales :

[Même s'il était possible] de trouver un service de garde d'enfants, le problème, c'est que c'est toujours un soir de semaine, alors [...] quand vous rentrez à la maison à cinq heures, vous devez faire le souper et vous mangez à six heures. Et puis quand vous avez fini de manger, il est environ six heures et demie et vous faites vos devoirs avec votre enfant pendant 40 minutes à peu près. Ensuite, c'est l'heure de coucher votre enfant. Donc, à moins que vous n'emmeniez vos enfants avec vous en classe et qu'ils fassent leurs devoirs là-bas, ça ne fonctionne pas.

Même les parents qui sont informés de l'existence des allocations de garde d'enfants pour les cours, ou

qui ont un partenaire qui peut s'occuper des enfants pendant ceux-ci, se sentent mal à l'aise à l'idée de laisser leurs enfants pendant une aussi longue période. Une participante qui a suivi les cours peu après la naissance de son fils a souligné qu'elle avait du mal à justifier le fait de sacrifier du temps avec de jeunes enfants pour suivre des cours : « J'ai fait les cours quand mon fils avait six mois et [...] j'allaitais. Je l'allaitais, je montais dans la voiture et après mon mari lui donnait du lait au biberon. Et j'ai suivi des cours de français, des cours du soir deux jours par semaine pendant deux ou trois trimestres ». Dans l'ensemble, son expérience a été négative : « J'avais l'impression de quitter la maison tous les soirs avec un mal de tête. Je perdais du temps avec mon fils nouveau-né ». Elle a suggéré que des cours parents-enfants, par exemple des groupes de jeux guidés ou des cafés d'apprentissage de la langue, pourraient être utiles aux parents qui apprennent le français.

Les horaires et la disponibilité sont des obstacles particulièrement importants pour les personnes qui habitent dans une région éloignée, où peu de cours sont offerts par rapport aux centres urbains. Une participante en région a expliqué qu'étant donné que les cours dans sa région sont généralement destinés aux personnes occupant un travail saisonnier, où les cours ont lieu pendant la saison morte, « toujours [...] pendant les heures de bureau, et comme je travaille du lundi au vendredi de 8 h à 16 h, c'est impossible pour moi. Je dois prendre un jour de congé pour aller faire mon changement d'huile ou pour autre chose, vous savez, ce genre de choses qu'on doit faire. C'est donc difficile de suivre des cours ». En raison de la petite taille de sa ville, les seuls cours de français pour adultes sont offerts pendant la journée, mais à son avis, « ce serait vraiment bien s'il y avait des cours du soir [...]. Ce serait bien qu'il y ait quelque chose le soir. [Parce que] tout le monde ne travaille pas de manière saisonnière ».

Programmes d'apprentissage du français pour adultes et application au marché du travail

En outre, les personnes participantes qui ont suivi des cours de français subventionnés par le gouvernement, ou qui sont admissibles, ont formulé des commentaires nuancés sur l'utilité de ces programmes, particulièrement en ce qui concerne leur pertinence pour le marché du travail. Les personnes participantes qui estimaient être de niveau débutant dans leur apprentissage du français ont indiqué que, bien que les cours aient été utiles pour apprendre la grammaire et le vocabulaire général, ceux-ci ne les ont toutefois pas préparées à utiliser le français dans un contexte professionnel. Par exemple, une participante arrivée au Québec avec une faible connaissance du français a affirmé que, bien qu'elle ait appris la base dans son cours de français financé par le gouvernement, elle a eu l'impression que le cours était largement inefficace. Après avoir terminé deux trimestres, elle avait l'impression « qu'il n'y avait vraiment aucune possibilité pour moi d'apprendre le français et de me rendre à un niveau adéquat pour intégrer le marché du travail après mon congé de maternité ».

Une autre participante, arrivée au Québec avec une connaissance de base du français, a affirmé que « le cours de français financé par le gouvernement ne convenait tout simplement pas [...] par rapport à ce que je savais déjà [...]. C'était à la fois trop et pas assez ». Elle a ajouté que les cours n'étaient pas adaptés à un contexte professionnel, expliquant que « le cours se limitait à l'apprentissage pour entretenir [...] des conversations [...] dans la rue, par exemple, pour donner des indications à quelqu'un ». Une personne venue d'une autre province et qui possédait des connaissances limitées en français a déclaré que « de tous [...], mes cours de français financés par le gouvernement ont probablement été les moins utiles. Je crois que c'était, disons, une révision utile des règles de grammaire, mais [...] j'aurais pu simplement [...] revoir [...] mes vieux cahiers d'école [...]. Il y avait tellement de répétitions dans ce cours ».

D'autres personnes interrogées ont eu des expériences plus positives en suivant des cours de français financés par le gouvernement. Néanmoins, elles ont tout de même déclaré que ces cours ne suffisaient pas à les outiller pour le marché du travail, d'autant que bon nombre d'entre elles estiment que leurs compétences en français sont à parfaire pour travailler dans cette langue. Une personne qui a suivi les niveaux avancés du programme de francisation financé par le gouvernement a déclaré :

Je pense que pour atteindre un niveau professionnel de français, ou lorsqu'on a déjà un certain niveau de français, mais qu'on veut aller plus loin [...], il y a un vide. Ce serait bien si le gouvernement offrait des options, car même si je poursuis la francisation [...], ça ne correspondrait pas à [...] ce que je cherche, c'est-à-dire une option pour les gens qui travaillent et qui veulent [...] améliorer leur français.

Un autre participant a, pour sa part, affirmé que les programmes de francisation financés par le gouvernement ne sont pas adaptés pour « une personne qui occupe déjà un emploi [et qui peut travailler en français dans une certaine mesure] et qui souhaite perfectionner ses compétences ».

Comme dans le cas des personnes qui ont appris le français uniquement à l'école, ces participantes et participants constatent qu'il y a une limite à ce que l'on peut apprendre en classe, et qu'une immersion est requise pour véritablement maîtriser la langue. La formation en cours d'emploi dans un contexte d'immersion pourrait être particulièrement utile dans ce cas, car elle donnerait aux participantes et participants l'occasion de parfaire leurs compétences et leur permettrait d'acquérir une meilleure maîtrise de la langue.

Programmes de francisation offerts par l'employeur

Même si le Québec offre des subventions aux entreprises qui souhaitent offrir une formation linguistique en français à leur personnel, aucune des personnes interrogées dans le cadre de cette étude n'a eu l'occasion de suivre ces cours par l'intermédiaire de son employeur. Deux personnes participantes ont indiqué que leur organisation offre des cours de base aux membres de leur personnel; ils sont organisés par l'employeur et ils sont très limités. Une personne participante a expliqué que ces cours s'adressent aux membres du personnel n'ayant aucune connaissance de la langue et que leur utilité est donc limitée pour la plupart. Une autre participante a rapporté que son employeur lui avait proposé de lui payer un cours de formation continue dans une université locale. Ces résultats concordent avec les données qualitatives recueillies par d'autres organismes de recherche, qui indiquent que les programmes de francisation financés par le gouvernement à l'intention des employeurs sont peu connus et difficiles d'accès²⁵.

Soutien à la formation en français pour les professionnelles et professionnels du Québec

25 TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI (PERT) (2021). *Programmes de francisation de la main-d'œuvre au Québec*. (consulté le 16 mai 2023). <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/04/Evaluation-des-programmes-de-Francisation-de-la-main-doeuv-re-quebecoise.pdf>.

26 OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Ordres professionnels*. (consulté le 11 mai 2023). https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/ordres_prof/ordres.html.

Les compétences en français ont constitué un réel défi pour les participantes et participants qui souhaitaient adhérer à l'un des 46 ordres professionnels qui existent au Québec. L'ensemble de leurs membres doit avoir une connaissance du français qui leur permet d'offrir des services professionnels dans cette langue. Chacun de ces ordres professionnels, incluant l'Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec (OACIQ), détermine si une personne candidate doit passer un examen de français administré par l'OQLF²⁶.

Sur les 30 personnes interrogées, trois sont actuellement membres d'un ordre professionnel. Aussi, une avait déjà été membre auparavant et une autre n'a pas pu adhérer à son ordre professionnel en raison des exigences linguistiques. Chaque personne a vécu une expérience distincte en ce qui concerne l'adhésion à un ordre professionnel. Deux personnes ont bénéficié d'une exemption de l'examen de l'OQLF, car l'une d'entre elles avait fait ses études collégiales au Québec et l'autre travaillait avec une communauté des Premières Nations d'expression anglaise.

En outre, trois participantes et participants ont dû étudier et réussir l'examen afin d'adhérer à un ordre professionnel. Ces derniers ont décrit cette expérience comme stressante, qui plus est, ils n'ont pas reçu de soutien du gouvernement ou de leur ordre professionnel pour apprendre le français et se préparer à l'examen. L'une d'elles a indiqué que le fait d'avoir un partenaire d'expression française travaillant dans le même domaine qu'elle lui donnait un léger avantage au moment d'étudier, puisqu'elle pouvait facilement avoir accès à du soutien : « Je suis chanceuse d'avoir un partenaire francophone dans le même domaine que moi, parce qu'il pouvait me donner des livres à lire [...]. J'avais la formation, mais je ne connaissais pas le vocabulaire ». Elle a indiqué qu'après avoir étudié, « l'examen de français, je ne l'ai pas trouvé si difficile que ça à l'époque [...]. Je l'ai réussi ». Une autre participante qui s'est présentée à l'examen de l'OQLF et qui l'a réussi a confié qu'elle s'attendait à un échec : « J'ai fait l'examen de l'OQLF et je l'ai réussi. J'étais assez surprise, mais je l'ai réussi ». Elle aussi a pu compter sur le soutien de son partenaire d'expression française lors de sa préparation pour l'examen. Une fois encore, les interactions avec les membres de la communauté d'expression française et la possibilité de parler français dans un contexte d'immersion ont aidé les participantes et les participants à acquérir les compétences linguistiques nécessaires à leur profession.

À l'inverse, une participante qui n'avait pas réussi l'examen s'était inscrite à des cours particuliers pour apprendre le français : « J'ai dépensé une fortune chez Berlitz, vous savez, je peux avoir une conversation, lire des livres et traduire des choses dans ma tête. Mais l'écrit et le... Je ne sais pas ce qui se passe avec les ordres professionnels²⁷ ». Malheureusement, cette participante n'a pas pu travailler dans son domaine de spécialisation. Enfin, une des autres participantes a mentionné qu'elle constate que de nombreuses personnes d'expression anglaise nouvellement formées dans son domaine quittent le Québec pour d'autres provinces canadiennes, car l'examen de français de l'OQLF « est un énorme obstacle pour elles ». La mise en place de programmes de francisation pour les professionnelles et professionnels d'expression anglaise pourrait renforcer la capacité du Québec à favoriser l'établissement et l'intégration dans sa population active de ces professionnelles et professionnels recherchés.

Expériences positives d'apprentissage du français

En plus de faire part de leurs frustrations et de leurs difficultés à apprendre le français adéquatement en

27 Berlitz est un programme privé très populaire de formation linguistique.

vue de leur intégration sur le marché du travail, de nombreuses personnes ont également parlé de leurs expériences positives d'apprentissage de la langue. La grande majorité de ces expériences positives évoquées sont liées à des situations d'immersion en français. Les participantes et participants l'ont d'ailleurs citée comme la meilleure façon d'apprendre le français, que ce soit avec des amies et amis, des membres de la communauté ou en milieu de travail. Dans cette dernière partie, nous examinerons d'un point de vue général les expériences d'apprentissage en immersion des participantes et participants et nous conclurons par une discussion sur l'immersion en milieu de travail.

Apprendre grâce à l'immersion

Une grande majorité de participantes et participants a déclaré que la meilleure façon d'apprendre le français est l'immersion. La plupart qui se disent être bilingues ont attribué leur capacité à parler la langue au fait d'avoir vécu une expérience d'immersion dans un milieu d'expression française, que ce soit par la pratique d'activités parascolaires en français, de relations d'amitié avec des personnes d'expression française ou d'interactions avec des membres de leur famille d'expression française. Par exemple, une participante qui a grandi au Québec a expliqué que si l'école l'a aidée à comprendre les structures grammaticales de la langue, ce sont ses activités parascolaires qui l'ont aidée à se sentir à l'aise en français : « Quand j'étais jeune [...], la seule fois où j'ai vraiment, vraiment commencé à m'intéresser au français, c'est quand j'ai rejoint un groupe, à l'âge de treize ans [...], j'ai rejoint le groupe les cadets de l'Air [...]. Et c'est comme ça que j'ai appris le français ».

D'autres personnes participantes ont partagé des expériences d'apprentissage du français comparables par le biais de l'immersion. Une personne a indiqué que son bilinguisme est le fruit « non pas nécessairement de mes études, je pense que c'est surtout mon milieu, avant tout, qui m'a permis d'apprendre [...] la langue française ». Une participante a décrit ainsi son expérience : « Je peux dire que j'ai appris les bases à l'école [...], mais lorsque je me tenais avec mes amies et amis francophones [...], l'apprentissage du français s'est fait automatiquement ».

L'immersion en milieu de travail

Comme nous l'avons vu précédemment, de nombreuses personnes participantes ont déclaré avoir vécu des expériences de travail mitigées en milieu d'expression française. Cependant, celles qui ont eu l'occasion de travailler en français ont également mentionné que cette expérience d'immersion leur a permis d'améliorer leur niveau de bilinguisme, les aidant à atteindre une certaine aisance et à gagner en confiance dans leur utilisation du français. Une participante qui a fait carrière dans un milieu de travail entièrement d'expression française a expliqué que ses compétences en français s'étaient considérablement améliorées au fil des ans :

J'ai eu l'occasion d'améliorer mon français et, au fil du temps, j'ai commencé à avoir de nouveaux dossiers et à écrire davantage. Là encore, mon écriture s'est améliorée [...]. En rétrospective, mon français devait sûrement être horrible parfois, mais je m'en suis sortie, je me suis améliorée, j'ai continué à écrire et j'ai pris de l'assurance. Mais on m'a donné cette possibilité, et j'y ai vraiment cru [...]. Et mon patron a été très proactif et il [...] m'a acceptée à cet égard [...].

L'équipe a cru en moi et [...] puis j'ai fait mes preuves, vous voyez? Il faut seulement avoir l'occasion de le faire.

D'autres personnes qui ont eu la possibilité de travailler en français dans un environnement propice, même si elles ne maîtrisaient pas parfaitement la langue, ont également parlé de façon très positive de l'amélioration de leurs compétences linguistiques. Un participant a décrit que lorsqu'il travaillait dans un milieu de travail d'expression française, « toutes les réunions se déroulaient en français. C'était du français, du français, du français, du français. C'était génial. J'ai beaucoup appris sur le français et je me suis nettement amélioré [...]. C'était une situation d'immersion et, euh, je n'ai aucun regret, c'est la meilleure chose que j'aie jamais faite. Si je n'avais pas fait ça, je n'aurais pas eu ce lien [avec la communauté francophone] ». Il est important de noter que si ces personnes ont fait des progrès spectaculaires, elles ont également parlé de l'apprentissage de la langue comme d'un processus d'apprentissage continu. Les participantes et les participants ont expliqué que pour se sentir soutenus en tant qu'apprenantes et apprenants du français dans leur milieu de travail, il leur avait été nécessaire de comprendre que l'acquisition d'une bonne maîtrise de la langue prend du temps.

Les personnes participantes ont aussi mentionné à plusieurs reprises qu'on leur avait « donné la chance » de travailler en français. De nombreuses personnes interrogées estiment avoir été chanceuses de pouvoir travailler dans cette langue et de s'améliorer, tandis que d'autres, qui n'ont pas eu cette possibilité, l'ont convoitée. Selon une participante qui n'a pas réussi à trouver un emploi dans un milieu de travail entièrement d'expression française, « c'est vraiment rapide et facile d'apprendre le jargon, la terminologie du domaine en travaillant. Mais si on ne vous embauche pas, vous n'aurez jamais l'occasion d'évoluer ».

Une autre participante, récemment embauchée à un poste où elle travaillera en étroite collaboration avec des personnes d'expression française, a déclaré qu'elle a bon espoir de voir ses compétences linguistiques s'améliorer dans le cadre de ses fonctions. Elle a précisé que son poste « comportera beaucoup de français [...]. Alors mes cadres et mes collègues espèrent pouvoir m'aider à améliorer mon français oral parce qu'à leur avis, le niveau est là, la base est là. Leur souhait est de travailler avec moi pour consolider mes connaissances, ce qui est une bonne chose ». Elle a ajouté qu'une partie de sa confiance en sa capacité à s'améliorer était due au fait que les personnes de son entourage veulent lui apporter leur soutien, expliquant :

Le fait de travailler avec des personnes ouvertes d'esprit qui me soutiennent grandement [dans mon apprentissage du français] va faire une énorme différence [...]. Alors, je pense que j'aurais un peu plus confiance en moi. C'est très rassurant de savoir que mes collègues vont en quelque sorte maintenir un filet de sécurité pour moi.

Les données présentées dans cette partie suggèrent que les possibilités de formation en cours d'emploi pourraient être particulièrement bénéfiques pour les personnes d'expression anglaise qui souhaitent intégrer le marché du travail. Même si les participantes et les participants à l'étude devaient avoir la confiance et les compétences linguistiques nécessaires pour poser leur candidature pour un emploi en français, les employeurs ont aussi joué un rôle dans l'accueil et le perfectionnement de leur personnel

qui n'a pas le français comme langue maternelle. Comme nous l'avons vu dans les parties précédentes, de nombreuses personnes participantes ont été confrontées au linguicisme au moment de postuler un emploi en français ou de travailler dans cette langue. Cependant, lorsque les employeurs avaient la capacité de soutenir les membres de leur personnel d'expression anglaise dans leur apprentissage du français en cours d'emploi, ces personnes ont rencontré du succès. Ainsi, les employeurs devraient bénéficier de mesures incitatives et d'outils pour accompagner les personnes d'expression anglaise dans leur processus d'apprentissage en cours d'emploi.

2.4

Discussion sur les recherches quantitatives et qualitatives

Le portrait statistique présenté dans ce rapport indique que les QEA ont été confrontés à des défis évolutifs en matière d'intégration au marché du travail québécois au cours de la période 2006 à 2021. Bien que les résultats des entrevues menées auprès de 30 membres de la communauté QEA n'aient pas la même importance statistique que l'analyse des recensements canadiens de 2006 à 2021, ils laissent entrevoir certains défis en matière d'employabilité, qui pourraient contribuer aux résultats de l'analyse quantitative présentée dans le premier chapitre du rapport.

Les données présentées dans le premier chapitre de ce rapport indiquent que, depuis 2006, les taux de chômage sont de 2 à 3 pts de % plus élevés chez les QEA que chez les QEF. Ces taux de chômage plus élevés ont persisté malgré des niveaux de scolarité plus élevés chez les QEA que chez les QEF. Plusieurs personnes participantes interrogées dans le cadre de cette étude ont cité leurs compétences insuffisantes en français, ou leur manque de confiance en soi et leur capacité à s'exprimer en français dans un contexte professionnel, comme étant un obstacle à la recherche d'un emploi. De plus, le manque de compétences ou de confiance en soi à s'exprimer en français a été un facteur limitant pour ces personnes, car elles avaient la conviction qu'elles ne pouvaient postuler qu'à des postes où elles pouvaient travailler principalement en anglais. Les personnes participantes avaient donc l'impression d'avoir peu de chances de trouver un emploi intéressant par rapport à leurs homologues d'expression française, étant donné le statut du français comme langue de travail au Québec.

Le manque d'occasions favorables décrit par les participantes et participants lors des entretiens pourrait signaler les problèmes sous-jacents aux résultats de l'analyse du recensement de 2021 qui indiquent que les QEA sont plus enclins à travailler à temps partiel dans des conditions d'emplois précaires. Par exemple, les QEA sont 3 pts de % plus sujets que les QEF à travailler à temps partiel. De plus, ils ont tendance à travailler dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, comme le commerce de détail et l'hébergement. Ces réalités se sont reflétées dans les entretiens. Certaines personnes participantes ont indiqué travailler dans des conditions précaires en grande partie parce qu'il s'agit de l'une des rares options existantes pour travailler en anglais.

En outre, il est intéressant de considérer qu'au recensement canadien de 2021, le revenu médian moyen des QEA est inférieur de 7,6 % à celui des QEF. Dans le cadre de cette étude, de nombreux QEA interrogés

interagissaient avec une partie assez circonscrite du marché du travail, étant donné qu'ils travaillaient ou qu'ils postulaient des emplois dans des organisations de langue anglaise. Par conséquent, ils peuvent avoir moins de possibilités de promotion ou d'avancement dans leur carrière. Ce nombre limité d'occasions pourrait expliquer pourquoi les QEA gagnent un revenu médian inférieur à celui des QEF.

L'analyse des données du recensement indique également que les personnes ayant une connaissance du français et de l'anglais ont un revenu médian plus élevé que celles qui sont unilingues dans l'une ou l'autre langue. De plus, l'analyse a montré que les personnes qui n'ont qu'une connaissance de l'anglais ont le revenu médian le plus bas, et ce de manière significative, même par rapport à celles qui ne parlent que le français. Les données qualitatives recueillies dans le cadre de cette étude sont particulièrement intéressantes à considérer ici, car il semble y avoir une tension entre les données quantitatives et qualitatives. Bien que la majorité des personnes interrogées aient déclaré avoir un certain niveau de bilinguisme, la plupart ont dit ne pas détenir la maîtrise nécessaire pour travailler en français. Parmi ces personnes, nombreuses ont déclaré que leur éducation en anglais ne les avait pas préparées à rejoindre la main-d'œuvre d'expression française du Québec. Bien qu'elles ont appris le vocabulaire et les structures grammaticales du français, et ce, pendant des années, elles ont déclaré que comme elles n'ont jamais vécu une immersion complète dans la langue, elles n'ont pas été en mesure d'acquérir une véritable maîtrise du français. Même les personnes qui étaient hautement qualifiées ou qui avaient poursuivi des études supérieures ont déclaré que leurs expériences éducatives ne les avaient pas préparées au marché du travail du Québec, étant donné n'avaient pas reçu une formation adéquate en français.

De plus, bien que de nombreux QEA interrogés dans le cadre de cette étude ont estimé que leurs compétences en français sont inadéquates pour la main-d'œuvre, les réponses à l'égard de la formation linguistique en français pour la main-d'œuvre demeurent positives. De fait, ils ont été nombreux à manifester un vif désir d'apprendre le français ou de s'améliorer dans cette langue. Cela indique que les possibilités d'apprendre le français en cours d'emploi pourraient être hautement populaires au sein de la population QEA.

Enfin, l'analyse du recensement présentée dans le premier chapitre de ce rapport a également mis en évidence les disparités régionales en matière d'emploi chez les QEA (chapitre 1 et tableau VII). Ces différences se sont reflétées dans les entrevues qualitatives menées dans le cadre du présent rapport. Par exemple, les participantes et participants qui vivent dans les zones rurales ont déclaré qu'il y a peu de possibilités d'emploi en général, et encore moins dans les organisations de langue anglaise. Par ailleurs, un bon nombre d'entre elles et eux ont également déclaré avoir du mal à trouver des possibilités d'améliorer leurs compétences en français. Cela souligne encore davantage la diversité des expériences au sein de la population QEA et la nécessité d'offrir des services adaptés à la réalité unique de chaque région et de chaque communauté.

Il serait intéressant d'intégrer à ce débat une recherche qualitative plus exhaustive en utilisant des méthodes d'échantillonnage proportionnel, qui pourraient préciser les besoins et les expériences de la population QEA par rapport aux données du recensement de 2021.

Étude de cas 7

Les Autochtones d'expression anglaise au Québec et la langue



Nom	Ryan
Âge	25-44
Sexe	Masculin
Origine	Îles-de-la-Madeleine
Région	Îles-de-la-Madeleine



Ryan, membre des Premières Nations, est un travailleur de la santé de la région de Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. Il a grandi en parlant anglais dans sa communauté et a appris les rudiments du français à l'école. Il indique que l'anglais était la langue prédominante de son enfance, en partie parce qu'il a fréquenté une l'école de langue anglaise. Il explique : « J'ai eu un trouble de développement dans mon enfance et on m'a conseillé, pour des raisons médicales, d'aller à l'école en anglais plutôt qu'en français ». Ryan qualifie d'insuffisant son apprentissage du français à l'école : « J'ai appris un peu de français, mais je pense qu'on ne met pas la barre assez haut en ce qui concerne son enseignement. Et je ne pense pas que ce soit propre à mon école, je pense que c'est un problème dans tout le réseau scolaire de langue anglaise, à l'échelle de la province ».

J'ai eu de la chance par rapport à beaucoup d'autres personnes. J'ai décroché un emploi dans la Première Nation anglophone voisine de ma ville natale lorsque j'ai obtenu mon diplôme universitaire.

Par la suite, Ryan a poursuivi ses études postsecondaires dans une autre province. À l'université, il a continué à suivre des cours de français afin d'améliorer ses connaissances linguistiques. Une fois diplômé, il est retourné dans sa ville natale et a rapidement trouvé du travail dans son domaine. « J'ai eu de la chance par rapport à beaucoup d'autres personnes. J'ai décroché un emploi dans la Première Nation anglophone voisine de ma ville natale lorsque

j'ai obtenu mon diplôme universitaire. » À son retour au Québec, Ryan a également joint un ordre professionnel, et il a été exempté de l'examen de français de l'OQLF du fait qu'il travaille dans une communauté des Premières Nations d'expression anglaise. Toutefois, s'il devait travailler à l'extérieur d'une communauté des Premières Nations, il devrait passer cet examen.

Bien que Ryan exerce sa profession auprès d'une clientèle des Premières Nations d'expression anglaise, il affirme vouloir améliorer son français afin de mieux communiquer avec ses collègues et les organismes partenaires. Cependant, il a eu du mal à trouver des cours de langue adaptés à ses besoins. Avant la pandémie, Ryan s'était inscrit à un cours de français, qui s'est avéré décevant : « On nous enseignait les mêmes choses que celles que j'avais apprises à l'école, ce qui n'était pas très utile ». Le cours a été interrompu pendant la pandémie et n'a toujours pas repris.

Les seuls autres programmes de français existants dans la région se donnent durant le jour, au centre local de formation pour adultes. Par conséquent, ils ne sont pas accessibles aux personnes qui travaillent à temps plein. Ryan est informé au sujet des cours de français subventionnés par le gouvernement pour les personnes nouvellement arrivées dans la province, mais il ne croit pas être admissible étant donné qu'il a grandi au Québec. Selon Ryan, le cours idéal serait axé pour « perfectionner ses compétences », plutôt que de se concentrer uniquement sur la grammaire.

J'ai appris un peu de français, mais je pense qu'on ne met pas la barre assez haute en ce qui concerne son enseignement.

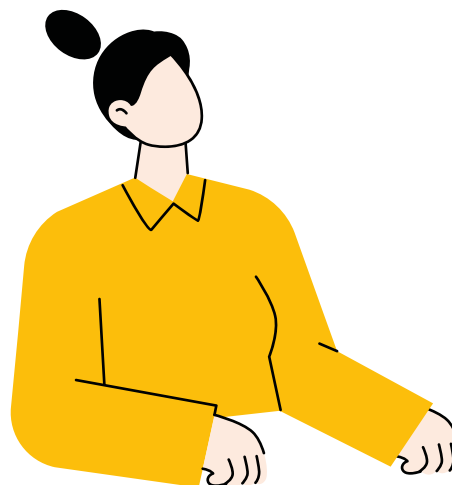
En plus d'améliorer son français, Ryan dit qu'il souhaite améliorer sa « connaissance de la langue autochtone mi'kmaq afin de pouvoir servir les membres de la communauté, dont c'est la langue maternelle ». Ryan a suivi des cours de mi'kmaq en ligne pendant la pandémie, mais, comme pour le français, il pense « qu'une langue s'apprend en la parlant régulièrement avec son entourage », plutôt que dans une salle de classe ou dans un manuel.

Étude de cas 8

Le linguicisme au travail



Nom	Faye
Âge	45-64
Sexe	Femme
Origine	États-Unis
Région	Capitale-Nationale



Faye est une professionnelle qui travaille dans le domaine des communications dans la région de la Capitale-Nationale. Elle est arrivée au Québec en provenance des États-Unis, voilà plus de dix ans. Avant de déménager, Faye avait déjà étudié en France et suivi des cours de français à l'université, mais elle a quand même dû, à son arrivée, s'adapter au nouveau dialecte et à la nouvelle culture. Elle s'est inscrite à un programme de français subventionné par le gouvernement dans un centre local de formation pour adultes pendant quatre mois, en attendant de devenir résidente permanente. Elle explique ce qui était enseigné, au-delà des sujets traditionnels, comme la grammaire :

« Nous avons des cours où nous apprenions des expressions québécoises et des tournures idiomatiques. On nous enseignait le français formel, mais on nous disait aussi "Si vous entendez ceci, voici ce que cela signifie". C'était vraiment utile ».

J'ai besoin d'un cours de français qui n'existe toujours pas. Je veux perfectionner mon français. Mais peu de cours sont offerts pour les élèves de niveau avancé.

En tant qu'immigrante, Faye était admissible à la subvention, ce qui rendait les cours particulièrement accessibles pour elle.

Bien qu'elle ait aimé son expérience dans son cours de français, Faye estime que le programme est rapidement devenu insuffisant pour elle. « J'ai besoin d'un cours de français qui n'existe toujours pas. Je veux perfectionner mon français. Mais peu de cours sont offerts pour les élèves de niveau avancé. »

Dès qu'elle a pu travailler au pays, Faye a amorcé sa recherche d'emploi. Dans un premier temps, elle a trouvé très peu d'occasions, du fait que sa langue maternelle est l'anglais.

« J'ai commencé mes recherches sur le site d'Emploi Québec pour voir ce qui s'offrait. J'ai été très déçue de constater que les emplois pour les anglophones se limitaient à la plongée dans un restaurant et au travail de pompiste dans une station-service. Ces emplois sont nobles, mais rien ne correspondait à mon domaine d'études ou à mes compétences. »

Faye raconte qu'après avoir cherché pendant un certain temps, elle a posé sa candidature à deux emplois à temps partiel, et les a obtenus. Finalement, l'un de ces postes s'est transformé en emploi à temps plein. Ce poste, au sein d'une organisation d'expression française, consistait à participer à la production de communications en anglais.

Faye a beaucoup apprécié cet emploi : « C'était plaisant de travailler dans un environnement francophone parce que j'avais l'impression qu'on appréciait et respectait vraiment mon anglais. J'étais la seule anglophone, alors tout ce que nous publions en anglais devait passer par moi en premier ».

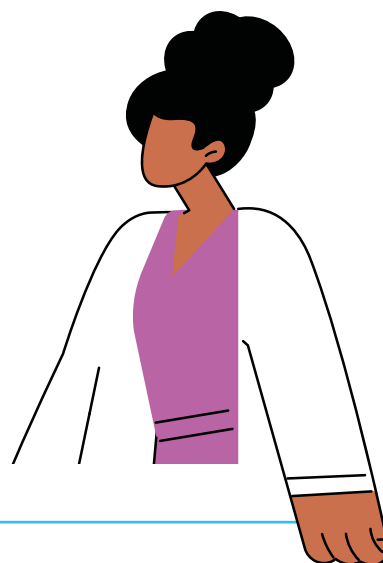
Même si elle se plaisait dans son emploi, Faye confie y avoir subi du linguicisme. Elle raconte que l'un de ses employeurs d'expression française imitait souvent son accent « en prenant un accent anglo-français ». Une fois, Faye s'est sentie si contrariée qu'elle a osé le confronter. « J'ai pris mon courage à deux mains et je suis allée lui parler. Je lui ai dit que son imitation m'avait vraiment blessée et j'ai commencé à pleurer tellement j'étais bouleversée. Il n'a plus jamais recommencé. » Elle ajoute que d'autres collègues lui ont offert leur soutien et qu'une personne lui a laissé un petit mot où il était écrit « Ton accent est beau », qu'elle a conservé sur son bureau. Faye dit que même si elle avait « un peu peur », elle est contente de s'être défendue parce que « c'était important » pour elle.

Étude de cas 9

Se frayer un chemin sur le marché du travail en tant que personne racisée d'expression anglaise au Québec



Nom	Dee
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Ailleurs au Canada
Région	Capitale-Nationale



Dee est une immigrante interprovinciale qui a déménagé au Québec après avoir terminé ses études postsecondaires et qui habite la région de la Capitale-Nationale. Lorsqu'elle était enfant, elle a fréquenté une école en langue française et elle a ensuite suivi des programmes de français financés par le gouvernement à son arrivée, afin d'intégrer le marché de l'emploi au Québec.

Malgré son niveau de français avancé, elle dit avoir eu du mal à se sentir à sa place, car elle est à la fois une personne d'expression anglaise et une membre d'une minorité visible. « Je fais partie de la communauté d'expression anglaise du Québec et je suis aussi une personne de couleur. Ces deux éléments sautent vraiment aux yeux au Québec. »

Je fais partie de la communauté d'expression anglaise du Québec et je suis aussi une personne de couleur. Ces deux éléments sautent vraiment aux yeux au Québec.

Elle ajoute subir une discrimination accrue à cause de cette double identité. « Lorsqu'on est une personne de couleur, surtout si l'on appartient à une minorité visible qui n'a pas la réputation de parler français, on subit beaucoup de discrimination. » Elle affirme que de nombreuses personnes avec qui elle interagit supposent qu'elle ne parle pas français en raison de son appartenance ethnoculturelle.

Il en découle aussi des répercussions importantes sur son expérience professionnelle. Dee explique que bien qu'elle soit capable de rédiger des demandes d'emploi en français, elle a souvent

eu l'impression que lorsqu'elle se présentait en entrevue, on ne s'attendait pas à ce qu'elle soit une personne de couleur. « J'ai postulé des emplois francophones et je n'ai eu aucun problème à rédiger un CV ou une lettre de présentation en français, mais lorsque je passais un entretien d'embauche, je me sentais victime de discrimination. Je voyais bien que les employeurs ne s'attendaient pas à voir arriver une personne brune parce qu'ils supposent je suis une anglophone. »

Dee a finalement décroché un emploi bilingue dans une entreprise d'expression française, mais elle a eu du mal à s'intégrer à ce milieu de travail.

« Je travaillais dans une entreprise francophone et j'avais l'impression de ne pas être à ma place parce que j'étais anglophone. » Au début, il lui a semblé que beaucoup de collègues ne comprenaient pas qu'elle continuait son apprentissage du français. « Lorsque j'ai commencé à travailler, je demandais parfois de parler en anglais parce que je ne maîtrisais pas tous les termes techniques en français. Mais ma demande contrariait mes collègues, qui ne voulaient pas s'adapter à moi alors que j'apprenais les termes du poste en français. »

Je travaillais dans une entreprise francophone et j'avais l'impression de ne pas être à ma place parce que j'étais anglophone.

Dee raconte avoir finalement été congédiée sous prétexte que l'entreprise recherchait quelqu'un avec plus d'expérience, mais elle précise : « Je pense que si la direction avait vraiment voulu me garder, elle aurait trouvé une solution. J'ai l'impression que les responsables cherchaient une raison pour mettre fin à mon contrat ».

Aujourd'hui, Dee est à la recherche d'un emploi et espère demeurer au Québec, car elle ne veut pas « renoncer » à vivre dans la province. En plus d'effectuer sa recherche au Québec, elle convoite des emplois à distance dans d'autres provinces. Évoquant plusieurs raisons à cela, elle explique, notamment : « Je n'avais pas vraiment l'habitude de travailler en français avant de déménager au Québec. Et je pense que le français sera toujours un désavantage, que je dois compenser en travaillant un peu plus fort que les autres ».

Chapitre 3

Revue de la littérature des enjeux et politiques d'employabilité



CCQEA

Comité consultatif des
Québécois.es d'expression anglaise

Introduction

L'analyse des données des recensements révèle que les QEA connaissent généralement un taux de chômage supérieur et des revenus inférieurs à ceux des QEF, et ce, malgré un niveau d'éducation supérieur en moyenne et une grande disponibilité pour travailler à temps plein. De plus, l'analyse des données qualitatives démontre que les QEA pourraient être confrontés à des obstacles d'employabilité uniques, notamment des barrières linguistiques.

Afin de réduire ces inégalités entre les QEA et les QEF, il se révèle une occasion favorable pour les gouvernements et les acteurs communautaires de mettre en place des politiques favorisant l'emploi et l'employabilité des QEA. En particulier, ces politiques ne doivent pas être « mur à mur », mais plutôt prendre en compte les réalités diversifiées et propres aux communautés d'expression anglaise. Par exemple, un programme préparé pour une région urbaine n'aura pas nécessairement les mêmes priorités que pour une région éloignée, ou encore selon que le principal obstacle soit les qualifications, la langue, l'âge, les responsabilités parentales, etc.

Cette partie présente une revue de la littérature des enjeux entourant les politiques actuelles en matière d'emploi et d'employabilité, notamment celles qui ne sont pas d'emblée destinées aux QEA.

Perceptions envers les services d'employabilité

Selon une étude de Patrimoine canadien réalisée en 2019, de manière générale, 47 % des QEA se disent satisfaits des services publics reçus dans leur langue officielle, comparativement à 52 % chez les personnes d'expression française hors du Québec hors du Québec. (Patrimoine canadien, 2019) De plus, une majorité de QEA indique que l'accès aux services en anglais dans leur région est demeuré inchangé au cours des cinq années précédentes (soit de 2014 à 2019). Les QEA sont relativement satisfaits des services d'éducation postsecondaires et des médias, ainsi que des services relatifs aux arts et à la culture. Inversement, les types de services qui génèrent le plus d'insatisfaction sont les services juridiques, les services de garde et, en bas du classement, les services d'employabilité – seulement 17 % des QEA répondants ont indiqué en être satisfaits.

D'un point de vue historique, 21 % des répondantes et répondants indiquent que les services d'emplois au Québec se sont détériorés au cours des cinq années qui ont précédé l'enquête, tandis que 35 % jugent que l'accès est demeuré essentiellement inchangé (5 % indiquent une amélioration et 39 % indiquent ne pas savoir). En ce qui a trait aux actions prioritaires à mettre en place, les services d'emplois ne se situent qu'en quatrième position, soit après la santé, les services juridiques et les services éducatifs. Ces constats concordent avec ceux de la tournée de consultation Construire des ponts, durant laquelle l'éducation, la santé et les services sociaux, l'employabilité et le secteur communautaire ont été nommés comme les secteurs que devrait privilégier le Secrétariat aux relations avec les QEA. (Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise, 2020) Les consultations menées dans le cadre de la tournée Construire des ponts ont aussi révélé que plusieurs organismes régionaux peinent à accéder aux programmes déjà en place puisqu'ils s'adressent à une trop petite population ou qu'ils sont forcés d'être actifs dans plusieurs domaines (jeunes, personnes âgées, emploi, santé, etc.), de sorte qu'ils ne répondent pas aux critères exigés. De plus, les critères de financement sont souvent basés sur un nombre minimal de participantes et participants, rendant l'admissibilité presque impossible dans les petites communautés. Certains organismes consultés étaient aussi préoccupés par le manque de transparence quant aux fonds transférés du gouvernement fédéral vers les programmes d'emploi et d'enseignement, sentiment accru par la représentation relativement faible des QEA dans l'administration publique québécoise. En particulier, ces consultations ont relevé qu'Emploi Québec serait perçu comme étant peu réceptif aux besoins et aux préoccupations des QEA.

Barrières à l'emploi

Pour être efficaces, les politiques d'employabilité et les autres initiatives doivent cibler en priorité les principaux obstacles auxquels les QEA sont confrontés. En novembre 2019, la PERT a rassemblé 96 membres de cette communauté, représentant 58 organismes, lors d'une conférence portant sur les enjeux et les solutions relatifs à l'employabilité des QEA (Table ronde provinciale sur l'emploi [PERT], 2019). Il en est notamment ressorti que les programmes publics d'emploi ont des exigences trop strictes, excluant de facto certaines organisations régionales dont les mandats sont considérés trop généralistes ou qui desservent une population QEA jugée trop petite. Les compétences en français demeurent la principale barrière à l'emploi, notamment pour exercer une profession régie par un ordre. Sur le plan géographique, les établissements d'enseignement en anglais sont concentrés dans la grande région de Montréal, ce qui complique l'accès à l'éducation pour certaines communautés, entre autres, pour de la formation technique. De surcroît, plusieurs QEA qui habitent les régions travaillent dans l'industrie saisonnière, où la précarité d'emploi est aggravée.

En 2017, l'organisme YES Employment + Entrepreneurship a mené une vaste étude dans les régions Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montérégie, Côte-Nord et Abitibi-Témiscamingue. (YES Employment + Entrepreneurship, 2017) Selon cette enquête, 97 % des jeunes QEA en recherche d'emploi considèrent que le chômage chez les jeunes est un enjeu inquiétant pour l'économie du Québec, puis près des deux tiers se considèrent comme sous-employés (65 %). La langue est ici aussi nommée comme principal obstacle à l'emploi; et 70 % des répondantes et répondants auraient envisagé de quitter la province pour trouver du travail. En outre, 38 % des jeunes qui cherchent un emploi dans ces régions connaissent au moins un service d'employabilité existant en anglais, et 43 % pensent que les services existants sont adéquats. La majorité des répondantes et répondants (78 %) ont fait appel aux services offerts par le gouvernement du Québec, bien que leur niveau de satisfaction soit relativement faible (31 %). Leur satisfaction atteint toutefois 67 % pour les services offerts par des organismes communautaires, qui sont utilisés par 55 % des répondantes et répondants. Cette étude, bien que remontant à quelques années, nomme près de 300 ressources existantes dans les régions étudiées. Sur le site Internet de l'organisme YES Employment + Entrepreneurship une liste est disponible, sur demande, qui partage pour chaque service, les coordonnées, la clientèle desservie, la langue de service et le type de services offerts (recherche d'emploi, retour aux études, orientation, stages, ateliers, etc.).

La PERT a aussi déterminé cinq enjeux prioritaires qui concernent les QEA :

- 1) Par leur distribution géographique et industrielle, les QEA ont souvent accès seulement à des emplois saisonniers ou à temps partiel, par exemple la pêche, la foresterie et le tourisme, ce qui accentue leur précarité;
- 2) Malgré un niveau d'éducation élevé, certains QEA ont besoin d'une meilleure formation en français – les employeurs sont peu disposés à investir en ce sens, car ils n'en perçoivent pas nécessairement les avantages;

- 3) Les organismes communautaires situés en région sont enclins à offrir des services de francisation, mais ils manquent de financement;
- 4) Les services de francisation qui existent en région sont parfois trop distants ou ils ne visent pas précisément les compétences utiles sur le marché du travail;
- 5) Les QEA ont besoin de soutien pour bien s'intégrer dans des milieux de travail d'expression française.

La francisation semble donc constituer le principal obstacle à l'employabilité pour bien des QEA. En effet, la tournée Construire des ponts a également démontré que la capacité restreinte à s'exprimer et à travailler en français constitue un obstacle pour accéder aux programmes qui sont souvent administrés uniquement en français. De plus, les programmes de francisation sont rares et coûteux, et il est difficile de départager les programmes qui s'adressent uniquement aux personnes immigrantes aux programmes plus étendus. (Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise, 2020)

Récemment adoptée, la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, mieux connue sous le nom de « Projet de loi no 96 », génère également certaines préoccupations quant à l'employabilité des QEA. Cette loi stipule que les employeurs ne peuvent exiger à l'embauche la connaissance d'une autre langue que le français, à moins d'avoir formellement démontré sa nécessité et d'avoir pris toutes les mesures raisonnables pour l'éviter. Par ailleurs, l'extension de l'obligation de se pourvoir d'un comité de francisation aux entreprises de 25 à 49 employés et employées pourrait avoir des retombées positives pour les QEA en emploi qui souhaitent améliorer leur maîtrise du français. La Loi impose aussi un plafond au nombre d'inscriptions dans les établissements d'enseignement collégial de langue anglaise, en plus de rehausser les exigences relatives au français, ce qui pourrait entraîner des répercussions positives pour certains étudiantes et étudiants, mais négatives pour d'autres. Enfin, les municipalités qui ont un statut bilingue peuvent se voir retirer ce statut si la proportion de leurs citoyennes et citoyens d'expression anglaise est inférieure à 50 %, à moins de voter une résolution réaffirmant leur souhait de maintenir ce statut. Les ramifications de la Loi sont donc passablement étendues et elles auront vraisemblablement des effets positifs et négatifs pour les QEA. Il importera de faire le suivi de sa mise en œuvre et de son effet sur différents groupes (régions, tranches d'âge, statuts socioéconomiques, etc.).

Des recherches antérieures indiquent que les QEA sont également confrontés au linguicisme qu'ils explorent le marché du travail québécois. Le linguicisme est défini comme un préjugé à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes qui parlent une langue différente ou qui ont un accent différent. Dans l'article intitulé *Le linguicisme au Québec et au Canada*, Richard Bourhis et Nicole Carignan examinent l'enquête sur la diversité ethnique menée par Statistique Canada. Selon cette enquête, 25 % des personnes blanches et 41 % des membres de minorités visibles qui parlent anglais ont été victimes de discrimination au Québec. Parmi ces victimes, 67 % des personnes d'expression anglaise de première langue et 52 % des allophones, c'est-à-dire des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, ont déclaré l'avoir été, sur la base de la langue.

Il a été démontré que le linguicisme a une incidence sur les pratiques d'embauche au Québec. Par exemple, l'étude *Employment of English Speakers in Quebec's Public Service* (QUESCREN 2019) a indiqué que les QEA représentent entre 0,7 % et 1 % de la fonction publique québécoise depuis 1971. Cette situation est d'autant plus révélatrice, puisque les QEA représentent actuellement 14,9 % de la population du Québec. Des recherches ont montré que la sous-représentation des QEA dans la main-d'œuvre québécoise ne peut s'expliquer uniquement par un manque de candidates et candidats d'expression anglaise, de qualifications ou de compétences linguistiques inadéquates.

3.4

Survol des principaux programmes et services existants

Le Québec propose plusieurs programmes ou initiatives visant à favoriser l'employabilité, aussi bien chez les QEA que pour toute personne en recherche d'emploi. D'abord, Emploi Québec et les centres locaux d'emploi (CLE) offrent des services de recherche, d'accompagnement et d'affichage des offres d'emploi. Précisément, environ 150 bureaux de Services Québec sont répartis dans les 17 régions du Québec. Chaque bureau offre un service d'accueil, une salle multiservice, des services d'aide financière et des services d'emplois. Emploi Québec rend aussi disponible sur son site Internet un répertoire regroupant 389 organismes spécialisés en employabilité au Québec, organisés par région et par clientèle. Les QEA ne font cependant pas partie d'une clientèle distincte, ce qui empêche de mener une recherche ciblée.

Le MESS propose également des programmes et des mesures favorisant l'employabilité (MESS, 2021). Parmi les plus pertinents pour les QEA, on retrouve :

- Découvrir un métier, une profession : stages offerts à des jeunes sans emploi de moins de 25 ans pour leur permettre de valider leur choix de carrière ou de vivre une expérience de travail.
- Formation de la main-d'œuvre : allocation d'aide et de remboursement des frais liés à leurs activités de formation, destinée aux personnes admissibles présentant un risque de chômage prolongé.
- Préparation à l'emploi : activités permettant aux personnes sans emploi de développer les compétences personnelles nécessaires pour trouver un emploi et le conserver.
- Services d'aide à l'emploi : diverses activités visant les personnes en recherche d'emploi : séances d'information sur le marché du travail, conseils en matière d'orientation et de choix de carrière, club de recherche d'emploi, etc..

Étant donné que le français constitue le principal obstacle à l'employabilité des QEA, il est de mise d'inclure les programmes de francisation dans la présente revue. À cet égard, des informations relatives à l'offre de cours de francisation sont offertes sur le site Internet Apprendre le français du gouvernement du Québec. (Gouvernement du Québec [GdQ], 2021) Trois programmes sur quatre sont ouverts aux personnes nées au Canada, et ce, gratuitement : des cours à temps complet, à temps partiel et en ligne. Les cours en présentiel sont offerts dans les centres d'éducation aux adultes dans chaque région du Québec. Les cours spécialisés par domaine d'emploi sont toutefois réservés aux immigrantes et immigrants. Le gouvernement propose également une aide à la francisation en entreprise. Les employeurs admissibles (entreprises, coopératives, OBNL, travailleuses et travailleurs autonomes, collectivités et conseils de bande) peuvent obtenir une aide financière pour la francisation de leur personnel. (GdQ, 2022)

Un constat évident qui résulte de cette analyse préliminaire impose le fait que, malgré l'existence de plusieurs services publics liés à l'employabilité, pratiquement aucune politique ne semble s'adresser directement aux QEA au-delà des cours de francisation. Cependant, une exception a été recensée : le

Projet de préparation à l'emploi (clientèle d'expression anglaise) offert par le Centre communautaire Tyndale St-Georges, un service basé à Montréal qui favorise l'insertion en emploi de personnes qui rencontrent de sérieuses difficultés à intégrer et à conserver un emploi.

En plus des services publics, le secteur communautaire demeure très actif dans son offre de services auprès des QEA. Par exemple, Voice of English-speaking Québec, par l'entremise de son service à l'emploi, vise à aider la population d'expression anglaise et bilingue de la grande région de Québec à trouver un emploi. (Voice of English-speaking Québec, s.d.) Le service est gratuit et fournit des renseignements relatifs à l'emploi à celles et ceux qui en ont besoin, met en valeur les occasions d'emploi en anglais ou bilingues et aide les employeurs dans leur recherche de candidates et candidats qui possèdent ces qualifications linguistiques.

Il existe également le Committee for Anglophone Social Action, une organisation travaillant au développement et au renforcement de la vitalité de la population d'expression anglaise de la Gaspésie. (Committee for Anglophone Social Action, s.d.) Plusieurs autres organismes régionaux offrent des services d'emplois, mettent les QEA en relation avec les services de l'emploi, ou fournissent des services parallèles à ces derniers, notamment Megantic English-Speaking Community Development Corporation dans Chaudière-Appalaches, North Shore Community Association sur la Côte-Nord, le Comité d'employabilité et de développement économique communautaire pour la communauté d'expression anglaise, ou encore la Townshippers' Association en Estrie et en Montérégie. De plus, il existe un réseau solide d'organisations communautaires offrant des services aux QEA à Montréal. Par exemple, YES Employment + Entrepreneurship offre des services de conseils aux QEA en quête d'emploi ou qui souhaitent créer leur propre entreprise. Plusieurs autres organisations existent dans la région, comme Cible Retour à l'Emploi, REISA et CRE Pointe-Claire. De plus, d'autres organismes viennent en aide à des clientèles d'expression anglaise qui rencontrent des obstacles dans leur emploi. Par exemple, DESTA Black Youth Network et African Canadian Development and Prevention Network (ACDPN) offrent une gamme de services destinés aux membres de la communauté noire d'expression anglaise à Montréal. Enfin, bien que ne s'adressant pas précisément aux QEA, l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) regroupe 96 organismes qui offrent des services à travers 16 régions du Québec²⁸. Certaines membres d'AXTRA fournissent même des services aux QEA. Une liste plus exhaustive des organismes qui offrent des services d'emplois pour les QEA est présentée à l'annexe VIII.

28 La région non desservie est Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

Pistes de solutions

Sur le plan des solutions aux enjeux d'employabilité des QEA, Patrimoine canadien avait déterminé dès 2011 trois stratégies-clés afin de résoudre les problèmes du chômage élevé et des faibles revenus. D'abord, une formation plus avancée en français, particulièrement à l'écrit, qui rehausserait substantiellement les perspectives d'employabilité, jointe à la promotion d'une culture de formation en continu. Ensuite, l'éducation technique ou de métier devrait être encouragée auprès des QEA, surtout en région, du fait qu'elle peut mener à des professions très demandées et bien rémunérées, par exemple en construction ou dans les services publics. Enfin, renforcer la représentativité des QEA auprès de la fonction publique québécoise permettrait à la fois de rehausser les conditions socioéconomiques et de rendre favorable l'accès aux services. Une manière de procéder consisterait à inclure les QEA dans les groupes ciblés pour l'embauche.

Lors de la conférence organisée par la PERT en 2019, il avait été suggéré d'aider les travailleuses et travailleurs saisonniers à faire la transition vers d'autres emplois, de bonifier la couverture régionale des bureaux de services ou du moins la disponibilité de services en anglais dans ces bureaux, de soutenir financièrement les organismes présents dans les régions éloignées, d'ouvrir les services d'emplois aux personnes immigrantes et aux étudiantes et étudiants étrangers et d'offrir davantage de formations en français, notamment pour la préparation aux examens des ordres professionnels. (PERT, 2019)

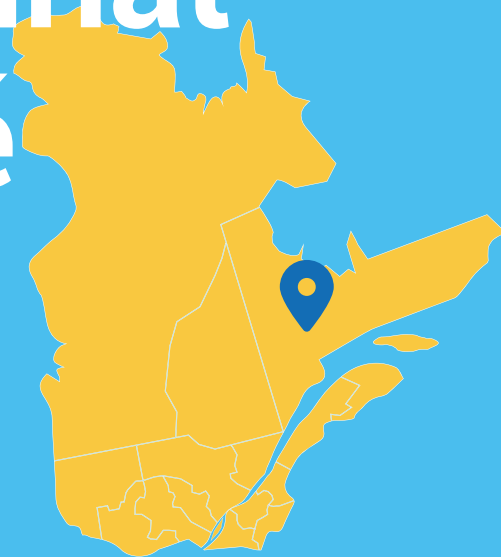
Discussion

Les difficultés relatives à l'employabilité des QEA perdurent depuis des années, et ce, bien que des pistes de solutions aient souvent été nommées. Alors que plusieurs services existent dans la grande région de Montréal, les QEA qui habitent en région rencontrent davantage de difficultés pour y accéder, notamment en raison de leur faible poids démographique et d'un écosystème d'institutions plus restreint. Ces QEA souffrent aussi de conditions de travail plus précaires, en occupant plusieurs emplois saisonniers. De manière plus générale, les programmes et les services offerts sont rarement propres à la communauté des QEA, ce qui n'incite pas à les utiliser.

Plus que jamais, il est crucial de continuer à étendre les services de francisation partout à travers la province, incluant les personnes nées au Québec ainsi que celles nées hors du Québec et du Canada. Selon les documents étudiés et les résultats des recherches qualitatives présentés dans ce rapport, les difficultés à communiquer en français constituent de loin le plus grand obstacle à l'employabilité des QEA. Il serait avantageux d'étudier la possibilité d'assouplir les exigences lors de l'embauche, puis de promouvoir et de soutenir l'apprentissage en cours d'emploi. Tout autant il s'avère important de suivre la mise en place de Francisation Québec, un nouveau point d'accès unique créé en juin 2022 par la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français. Cette initiative devrait assurer un accès à des services d'apprentissage du français, et ce, de façon cohérente, simplifiée et ouverte à toute personne domiciliée au Québec. Selon l'annonce officielle, ce service devrait permettre une « connaissance plus fine des besoins des clientèles », ce qui pourrait contribuer à améliorer l'adéquation des services offerts aux QEA.

Étude de cas 10

L'entrepreneuriat et la précarité d'emploi



Nom	Sadie
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Côte-Nord
Région	Côte-Nord



Sadie vit et travaille sur la Côte-Nord. Elle a grandi dans une communauté de la région et raconte qu'arrivée au cégep, elle était bilingue. Cependant, dès le début de ses études universitaires, elle a commencé à perdre son français. Déjà pendant ses études, Sadie était consciente que la détérioration de son français constituerait un sérieux obstacle à sa vie professionnelle. Elle explique : « Je parlais avec un accent anglais et j'avais du mal à trouver mes mots en français. Je n'ai donc jamais vraiment réussi à parler couramment le français, un obstacle qui m'a empêchée d'étudier les matières qui m'intéressaient à l'école ». Par exemple, elle a même changé de programme durant ses études universitaires, sachant qu'elle rencontrerait probablement des difficultés à poursuivre une carrière dans son domaine d'études si elle ne parlait pas couramment le français.

Je n'ai donc jamais vraiment réussi à parler couramment le français, un obstacle qui m'a empêchée d'étudier les matières qui m'intéressaient à l'école.

« Je me suis dit que puisque je voulais rester au Québec, je devais éviter d'étudier la psychologie à l'université, parce que je ne maîtrisais pas suffisamment le français pour offrir des services dans cette langue ou pour passer l'examen de l'ordre professionnel. J'ai donc fini par changer de spécialité. »

Sadie a choisi un autre domaine d'études, qui ne lui plaisait pas, et a fini par quitter la province une fois diplômée pour trouver d'autres débouchés professionnels. Après plusieurs années à l'extérieur du Québec, Sadie et son mari sont revenus pour y fonder une famille. Au début, Sadie

a trouvé un travail saisonnier dans une pêcherie locale, mais la situation n'était pas idéale.

J'avais la chance de travailler environ six mois par année, alors que la plupart des gens travaillaient trois ou quatre mois. Presque tout le monde, moi y compris, reçoit des prestations de l'assurance-emploi pendant la basse saison. Les autres possibilités d'emploi sont très limitées, surtout l'hiver, car la main-d'œuvre ici est principalement constituée de travailleuses et travailleurs de la construction, de guides de pêche et de chasse, ou encore de pêcheurs commerciaux. Les compétences rattachées à ces emplois ne sont pas nécessairement transférables dans les rares postes disponibles en hiver.

Sadie a aussi connu des difficultés financières en raison de son travail saisonnier. Elle affirme que « l'assurance-emploi suffit à couvrir l'essentiel, mais pas toujours, compte tenu du coût de la vie actuelle ».

Même si certains postes étaient offerts dans des organismes de langue française de la région, Sadie ne se sentait pas à l'aise de postuler en raison de son manque de confiance en ses capacités d'expression orale. « Je sais qu'il y a beaucoup de postes disponibles à Revenu Québec, mais je ne poserais jamais ma candidature. Tous les postes à pourvoir exigent le bilinguisme, et je n'oserais pas postuler parce que j'essaie encore d'apprendre la langue. »

Sadie a finalement démarré une entreprise en ligne où elle travaille en anglais auprès d'une clientèle à travers le Canada. Elle explique que la « vie saisonnière de l'assurance-emploi » et le peu d'emplois disponibles pour les personnes d'expression anglaise ont été les principales motivations pour créer sa propre entreprise et devenir travailleuse autonome, une voie beaucoup plus facile. Sadie se dit très préoccupée par la dévitalisation de sa communauté et elle espère qu'en créant sa propre entreprise, elle pourra aider les membres de sa communauté à trouver des possibilités d'emploi à temps plein. « Mon objectif est de ne plus jamais avoir recours à l'assurance-emploi et de faire croître mon entreprise suffisamment pour pouvoir offrir la même possibilité à d'autres personnes appelées par ce domaine de travail. »

Étude de cas 11

L'immigration, l'éducation en langue française et la main-d'œuvre



Nom	Michelle
Âge	16-24
Sexe	Femme
Origine	Inde
Région	Montréal



Michelle a immigré au Québec avec sa famille lorsqu'elle était enfant. Avant son arrivée, sa langue maternelle était l'hindi et elle parlait l'anglais comme langue seconde. À son arrivée au Québec, Michelle a été inscrite dans une école d'expression française, car, en tant qu'immigrante, elle ne pouvait accéder à l'enseignement en anglais. Commencer l'école dans un nouveau pays dans une langue étrangère a été très stressant, raconte Michelle :

C'était terrifiant de commencer ma première journée d'école sans connaître le français ni même savoir qu'il existait d'autres anglophones au Québec. J'étais presque convaincue qu'il n'y avait que des francophones ici et que je n'aurais personne à qui parler, ce qui n'était pas vrai. Je me suis vite liée d'amitié avec des anglophones à l'extérieur de l'école, mais c'était quand même effrayant d'aller en classe en français tous les jours.

Cette expérience a pesé lourd sur son sentiment d'appartenance au Québec. Au sujet de cette période, elle dit : « Je rejetais fortement le français parce que j'avais l'impression qu'on me l'imposait et j'étais vraiment réticente à m'identifier comme Québécoise pendant un certain temps ». Mais, en sixième année, l'attitude de Michelle a changé. Elle raconte que son professeur « était vraiment passionné par la culture québécoise, au point d'en faire l'objet de tout son cours ». Elle ajoute :

J'ai beaucoup appris sur le patrimoine et la culture de la province. Nous avons écouté de la musique québécoise, regardé des spectacles d'humour et de théâtre québécois. J'ai fini par réaliser qu'en fait, j'aime vraiment la culture québécoise; j'avais juste besoin de la découvrir dans un environnement où je ne me sentais pas forcée, d'une façon engageante, instructive et amusante pour moi.

Michelle reconnaît que ses études l'ont aidée à s'intégrer au Québec et, plus tard, à y faire carrière. Après ses études postsecondaires, elle a facilement réussi à décrocher un emploi dans son domaine de prédilection. Dans ses fonctions actuelles, Michelle parle principalement l'anglais, mais elle s'adresse régulièrement en français à des organismes externes. Elle prévoit de demeurer dans la province pour une durée indéterminée. Elle déclare : « J'ai les mêmes possibilités que les francophones. Je pense que parce que je suis allée à l'école en français, je me sens sur un pied d'égalité avec mes semblables. Je me trouve tout à fait outillée pour travailler en français ».

Michelle affirme que son expérience d'immigration au Québec et d'intégration sur le marché du travail est très différente de celle de certains membres de sa famille, qui n'ont jamais appris le français.

Je dirais que de nombreux parents immigrants qui arrivent ici ont besoin de soutien pour apprendre le français. Ma mère a commencé à apprendre la langue l'année dernière et elle a réalisé combien c'était important pour s'intégrer après dix ans de vie ici. Depuis qu'elle a commencé à apprendre le français, je constate une différence dans son mode de vie et son humeur. Elle se porte tellement mieux maintenant. Elle est tellement plus heureuse. Elle est beaucoup plus intégrée, du simple fait qu'elle comprend ce qui se passe dans le monde qui l'entoure.

Étude de cas 12

Le congé de maternité (ou parental), le handicap et le sous-emploi



Nom	Eva
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Ailleurs au Canada
Région	Capitale-Nationale



Eva a quitté une autre province canadienne pour s'installer dans la région de la Capitale-Nationale avec son mari, un QEF. Avant son déménagement, elle menait une belle carrière dans une entreprise pancanadienne et on lui a dit qu'elle pourrait conserver son emploi si elle apprenait le français. Eva explique que, bien qu'elle ait une connaissance de base de la langue grâce aux cours obligatoires qu'elle avait suivis à l'école, elle allait devoir s'améliorer considérablement pour conserver son emploi. Elle s'est vite rendu compte que cette tâche serait extrêmement exigeante. Elle est arrivée au Québec enceinte de huit mois et s'est dit : « Je suis en congé de maternité, donc je n'ai pas à me préoccuper d'un emploi pour l'instant, mieux vaut simplement me concentrer sur mes rendez-vous médicaux et préparer la maison pour l'arrivée du bébé ».

J'avais l'impression que mes cours ne m'apportaient rien. Je quittais la maison tous les soirs avec un mal de tête et je renonçais à passer du temps avec mon nouveau-né.

La situation s'est compliquée après l'accouchement. Elle explique qu'en tant que nouvelle mère, elle devait « tout apprendre en même temps sur la façon de s'occuper d'un bébé ». Elle ajoute : « Et maintenant, en plus de cela, je devais apprendre une toute nouvelle langue pour conserver mon emploi ».

Eva a commencé à suivre des cours de francisation lorsque son bébé avait six mois. Elle explique comment elle s'y préparait :

« J'allaitais mon bébé et je m'assurais qu'il avait suffisamment de lait dans son biberon pour que mon mari puisse s'en occuper pendant que j'étais en classe ».

Malgré le temps et les efforts consacrés, elle a trouvé les cours peu utiles et mal organisés : « J'avais l'impression que mes cours ne m'apportaient rien. Je quittais la maison tous les soirs avec un mal de tête et je renonçais à passer du temps avec mon nouveau-né ». C'est sans parler du casse-tête logistique que posaient les cours de francisation pour Eva et pour son mari. La participante explique que sans son mari pour s'occuper de leur nouveau-né, elle n'aurait pas pu assister aux cours.

Elle précise qu'il n'était pas envisageable pour elle de suivre des cours plus souvent afin d'accélérer son apprentissage. « Je sais que les cours de français sont offerts du lundi au vendredi. Mais aller en classe cinq jours par semaine? Impossible pour moi : j'ai un nouveau-né. Je n'avais donc vraiment aucune occasion d'apprendre le français pour pouvoir intégrer le marché du travail après mon congé de maternité. »

Elle raconte que, très vite, elle s'est rendu compte qu'elle ne parvenait pas à apprendre suffisamment le français pour pouvoir reprendre son travail après son congé de maternité, ce qui a entraîné des difficultés financières pour la famille.

« Nous avons revu tout notre budget et, heureusement, à notre arrivée, nous avons choisi notre maison en prévoyant que je ne trouverais peut-être pas de travail, juste pour nous assurer que tout irait bien financièrement. »

Par ailleurs, il est important de noter qu'Eva est atteinte d'une maladie chronique, ce qui complique encore davantage sa recherche d'emploi. Elle doit s'absenter de son travail pour se rendre toutes les six semaines à l'hôpital pour y suivre un traitement et elle ne peut pas effectuer certaines tâches qui aggraveraient son état de santé.

Finalement, Eva a trouvé un emploi temporaire dans une école d'expression anglaise de sa région, qui offrait des mesures d'adaptation adéquates pour sa maladie chronique. Toutefois, son contrat n'a pas été renouvelé cette année pour manque de financement. « Je reçois actuellement des prestations d'assurance-emploi et je suis enseignante suppléante pour l'instant. J'espère qu'un autre emploi se présentera pour moi dans mon établissement, mais si ce n'est pas le cas, je continuerai à jongler entre l'assurance-emploi et mon poste d'enseignante suppléante. »

Pour augmenter ses revenus, Eva s'est tournée vers diverses occasions de travail autonome. « J'ai créé ma propre entreprise de fabrication de chemises et de tasses personnalisées. Je viens également de commencer à travailler pour une entreprise de commercialisation à paliers multiples. » L'un des aspects attrayants du travail autonome pour Eva, c'est d'avoir la liberté de concilier sa maladie chronique avec le travail. Bien qu'Eva cumule trois emplois, en plus de bénéficier de l'assurance-emploi, elle est toujours à la recherche d'un poste à temps plein. Elle déclare qu'idéalement, elle aimerait être embauchée à l'école d'expression anglaise ou dans un organisme où elle pourrait apprendre le français tout en travaillant, afin de surmonter cet obstacle à l'emploi.

Étude de cas 13

Demeurer au Québec après les études



Nom	Gina
Âge	25-44
Sexe	Femme
Origine	Inde
Région	Estrie



Gina, qui vit en Estrie, est une postdoctorante spécialisée dans les questions de résilience face aux changements climatiques. Elle a grandi dans une petite ville en Inde, où elle parlait l'hindi. Elle a appris l'anglais tout en poursuivant des études universitaires en sciences. Gina a également travaillé dans des établissements internationaux dans le cadre de programmes de financement prestigieux, aux côtés de scientifiques du monde entier, où la langue de travail était toujours l'anglais.

Elle raconte : « Lorsque je suis arrivée ici, j'ai peu à peu compris que si je tenais à y poursuivre ma carrière, je devais apprendre le français. J'ai donc commencé à me former sur Duolingo, puis j'ai entamé un programme de francisation, que j'ai suivi pendant deux mois ».

Je dois apprendre le français si je veux travailler comme scientifique au sein du gouvernement. Je ne peux pas nier que la langue est un obstacle pour moi.

Bien que Gina soit décidée à apprendre le français, les cours de francisation financés par le gouvernement ne s'intégraient pas bien dans son emploi du temps, déjà très rempli. « Comme je suivais les cours de 18 h 30 à 22 h après le travail, le programme ressemblait à un deuxième emploi. Et c'était très difficile, parce que je rentrais chez moi à 23 h et que je n'avais plus d'énergie le lendemain au travail. Ma santé a fini par en pâtir, alors j'ai dû prendre une petite pause des cours. »

Maintenant que son postdoctorat tire à sa fin, Gina commence à chercher du travail. Elle souhaite rester au Québec parce qu'elle estime la province accueillante et qu'elle est en couple avec un Québécois.

Gina souhaite surtout travailler pour le gouvernement provincial, où elle pourrait occuper un emploi permanent.

Je ne cherche plus un emploi temporaire, car je suis hautement qualifiée. J'ai un doctorat et un postdoc, alors un poste à temps plein va de soi. Avec mon expérience, je peux être professeure dans une université ou chercheuse dans une entreprise privée ou au gouvernement. Mais idéalement, j'aimerais travailler au gouvernement fédéral ou provincial.

Gina estime également que son expertise en matière de changements climatiques aiderait la province à se préparer pour l'avenir. « Nous observons actuellement au Québec des phénomènes météorologiques imprévisibles, qui sont le résultat direct des changements climatiques. Dans ce contexte, quelle meilleure façon de mettre à profit mon expertise que de travailler pour le gouvernement? »

Malgré ses diplômes et ses études dans plusieurs établissements prestigieux, Gina craint de ne pas pouvoir trouver d'emploi dans la province, car elle doit encore maîtriser le français. « Je dois apprendre le français si je veux travailler comme scientifique au sein du gouvernement. Je ne peux pas nier que la langue est un obstacle pour moi. »

Gina a remarqué que beaucoup de ses collègues dans une situation semblable quittent le Québec vers d'autres provinces canadiennes. Elle déclare :

Mes pairs de la communauté indienne quittent généralement le Québec, car pour rester à long terme, il faut passer par un long processus d'apprentissage du français. Je constate que, dans la communauté indienne, les gens préfèrent généralement déménager dans d'autres provinces où le français n'est pas nécessaire et où les possibilités d'emploi sont plus nombreuses.

En dépit de ces obstacles, Gina a bon espoir de trouver un emploi au Québec une fois qu'elle aura terminé son postdoctorat et qu'elle pourra consacrer plus de temps à l'apprentissage du français. Elle adore vivre au Québec et recommanderait à d'autres personnes immigrantes de venir s'y installer. Elle déclare :

Les gens ne veulent pas venir au Québec à cause du casse-tête réglementaire entourant le français. Mais j'ai découvert que le Québec regorge de programmes pour la santé mentale et l'adaptation à l'arrivée, ainsi que pour l'apprentissage du français. J'ai trouvé qu'on nous outille vraiment bien et je suis heureuse ici. Cela dit, parler le français est indispensable pour y travailler.

Conclusions et pistes de réflexion

Ce rapport brosse un portrait de l'évolution des indicateurs socioéconomiques chez les QEA en analysant les données des recensements canadiens de 2006 à 2021 ainsi que les données recueillies lors d'entrevues avec 30 QEA. Les analyses quantitatives et qualitatives présentées dans ce rapport donnent un aperçu des défis uniques en matière d'emploi auxquels sont confrontées les communautés d'expression anglaise du Québec.

L'évolution historique de 2006 à 2021 montre que l'écart entre le chômage et le revenu s'est accentué en moyenne entre les QEA et les QEF, malgré une présence relativement plus forte des QEA au sein de la population active et une prévalence du travail à temps partiel comparable à celle des QEF. L'une des causes avancées pour expliquer cette détérioration est la surreprésentation des QEA dans des secteurs les plus affectés par la pandémie de COVID-19, comme les services de l'hébergement et de la restauration. Il sera intéressant d'observer si ce changement se résorbe lors du recensement prévu en 2026.

De plus, l'exemple de la surreprésentation des QEA dans certains secteurs met en lumière les limites associées à la comparaison directe des conditions socioéconomiques de différents groupes d'individus. Il importe de tenir compte des différences dans la structure d'âge, la distribution sectorielle des emplois et d'autres facteurs pouvant expliquer les écarts observés. Une telle analyse, notamment menée à l'aide d'outils économétriques, pourrait permettre de départager les cas de déséquilibres véritables entre des individus partageant le même profil de ceux où les différences s'expliquent par d'autres raisons.

Bon nombre des réalités décrites dans l'analyse des données du recensement se retrouvent dans l'analyse thématique des entrevues menés auprès de l'échantillon de 30 QEA. Les obstacles les plus courants auxquels les participantes et participants ont dû faire face pour s'intégrer au marché du travail québécois étaient liés à la maîtrise du français et à la confiance en soi. Cela dit, ces obstacles ne se limitaient pas seulement à des aspects linguistiques, mais ils englobaient également des enjeux culturels et, souvent, ces deux obstacles semblaient s'alimenter mutuellement. La plupart des participantes et participants menaient des vies parallèles à celles de leurs homologues d'expression française, car elles et ils vivaient et travaillaient principalement en anglais, sans vraiment s'engager dans la population majoritairement d'expression française du Québec. Il en va de même dans leur vie professionnelle, la plupart des personnes participantes occupent des postes dans des établissements et des entreprises d'expression anglaise parce qu'elles n'ont pas les compétences ou la confiance nécessaire pour obtenir un poste dans un milieu de travail d'expression française. Par conséquent, peu de ces personnes ont eu l'occasion de développer leurs compétences linguistiques au-delà de ce qui peut être appris dans une salle de classe, à l'école ou dans des cours de français financés par le gouvernement, et d'acquérir un véritable confort et une aisance dans la langue grâce à une immersion durable dans un environnement d'expression française.

Les personnes participantes qui ont eu l'occasion de travailler dans un environnement d'expression française ont eu des expériences mitigées, certaines faisant l'objet d'un linguicisme constant. Toutefois, celles qui ont travaillé dans un environnement favorable ont expliqué comment cette expérience a changé leur relation avec la langue, leur permettant de la parler couramment et de s'intégrer dans le monde du travail.

Ces difficultés vont dans le sens des questions qui sous-tendent les statistiques présentées dans l'analyse des données des recensements présentée au chapitre 1. Bien que la plupart des personnes participantes ont déclaré avoir un certain niveau de compétence bilingue français-anglais, elles ne se sentaient pas à l'aise pour postuler ou pour travailler dans un lieu de travail d'expression française. Cela pourrait expliquer pourquoi le taux de chômage reste constamment plus élevé chez les QEA que chez les QEF, même si le taux d'éducation augmente chez les QEA. En outre, certaines personnes ont indiqué que, sans compétences linguistiques adéquates en français, elles étaient contraintes de se tourner vers des emplois précaires, car c'était la seule option disponible pour travailler en anglais.

Les problèmes d'occasions et d'emplois précaires ont été exacerbés dans les régions, où il y a moins de possibilités d'emplois en général, et encore moins d'emplois dans un environnement d'expression anglaise. L'analyse des données des recensements canadiens de 2006 à 2021 a également révélé des disparités entre les régions administratives du Québec. La catégorisation des régions administratives du Québec sur la base des caractéristiques propres aux QEA a permis de reconnaître quatre grands groupes où les défis des QEA diffèrent. Combiné à la revue de la littérature des politiques d'employabilité, cet exercice ouvre la porte à la mise en œuvre d'interventions ciblées et personnalisées selon les régions.

En outre, les personnes présentées dans les études de cas tout au long du rapport ont encouragé les lectrices et lecteurs à regarder au-delà des chiffres, en donnant un portrait de la diversité de la communauté QEA et des différents types de soutien nécessaires pour aider ces personnes à s'épanouir. Cela souligne à nouveau l'importance d'élaborer des politiques et des programmes personnalisés en fonction des besoins de chaque région et de chaque communauté.

Enfin, les résultats des recherches quantitatives et qualitatives présentés dans cette étude s'alignent sur les résultats de recherche discutés dans l'analyse documentaire. Cela souligne que les résultats de ce rapport apportent une contribution considérable à l'ensemble des connaissances sur les réalités de l'emploi au sein de la population QEA.

Références

BOURHIS, Richard et CARRIGAN, Nicole (2010). Linguicism in Quebec and Canada. Our Diverse Cities. Volume 7. 156-162.

COMMITTEE FOR ANGLOPHONE SOCIAL ACTION (s.d.). Programs and projects. Récupéré sur : <https://casa-gaspe.com/>

EMPLOI QUÉBEC (s.d.). Répertoire des organismes spécialisés en employabilité. Récupéré sur : <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite/>

ENGLISH AS MEDIUM OF INSTRUCTION RESEARCH GROUP OXFORD. About EMI Oxford Research Group. Récupéré sur : <http://www.emi.network/about-emi-oxford.html>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2021). Apprendre le français. Récupéré sur : <https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2022). Aide à la francisation en entreprise. Récupéré sur : <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation-entreprise/aide-francisation-entreprise>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (s.d.). Projet de préparation à l'emploi (clientèle anglophone). Récupéré : <https://www.travailimmigrants.com/ressources/centre-communautaire-tyndale-st-georges/projet-de-preparation-a-l-emploi-clientele-anglophone>

JAMES, Eleri, et autres (2020). The position of the Welsh language 2016-2020: Welsh Language Commissioner's 5-year Report. The Welsh Language Commissioner. Récupéré sur : <https://www.welshlanguagecommissioner.wales/media/eivh4ppj/5-year-reportwlc20162020-final-20-10-21.pdf>

MEHDI, Tahsin, et autres (2021). Working from home after the Covid-19 pandemic: An estimate of worker preferences. doi : <https://doi.org/10.25318/36280001202100500001-eng>

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2021). Programmes et mesures. Récupéré sur : <https://www.mtess.gouv.qc.ca/programmes-mesures/>

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE (s.d.). Ordres professionnels. Récupéré sur : https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/ordres_prof/ordres.html

PATRIMOINE CANADIEN (2011). A Portrait of the English-speaking Communities in Québec.

PATRIMOINE CANADIEN (2019). Étude sur l'appréciation et la perception des deux langues officielles du Canada chez ces communautés de langue officielle en situation minoritaire. Récupéré sur : <https://publications.gc.ca/site/eng/9.882698/publication.html>

- QUESCREN (2019). Employment of English Speakers in Quebec's Public Service. Récupéré sur : https://www.concordia.ca/content/dam/artsci/scpa/quescren/docs/Quescren_QPSRPTEnglish.pdf
- SECRÉTARIAT AUX RELATIONS AVEC LES QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE (2020). Rapport de la tournée de consultation 2019 : Construire des ponts.
- SHEPPARD, Valerie (2006). Research Methods for the Social Sciences: An Introduction. Pressbooks.
- STATISTIQUES CANADA (s.d.). Première langue officielle parlée de la personne. Récupéré sur : <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&Id=34004>
- SUTTON, J et autres (2014). Qualitative research: getting started. Canadian Journal of Hospital Pharmacy. 67(6): pp .436-40. doi : <https://doi.org/10.4212/cjhp.v67i6.1406>
- TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI (2019). Closing the 12k Gap: Improving Employment for Quebec's English Community - Conference Report.
- TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI (2022). Employment Profile of English Speakers in Quebec. Récupéré sur : https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/02/PROVINCIAL_PROFILE_QUEBEC.pdf
- VOICE OF ENGLISH-SPEAKING QUÉBEC (s.d.). Services. Récupéré sur : <https://veq.ca/francais/services/>
- YES EMPLOYMENT + ENTREPRENEURSHIP (2017). Employment in the Québec Regions: Needs Assessment Study.

Annexe I

Figures supplémentaires (Recensement 2021)

Figure A1.1. Population totale du Québec par région administrative et par langue

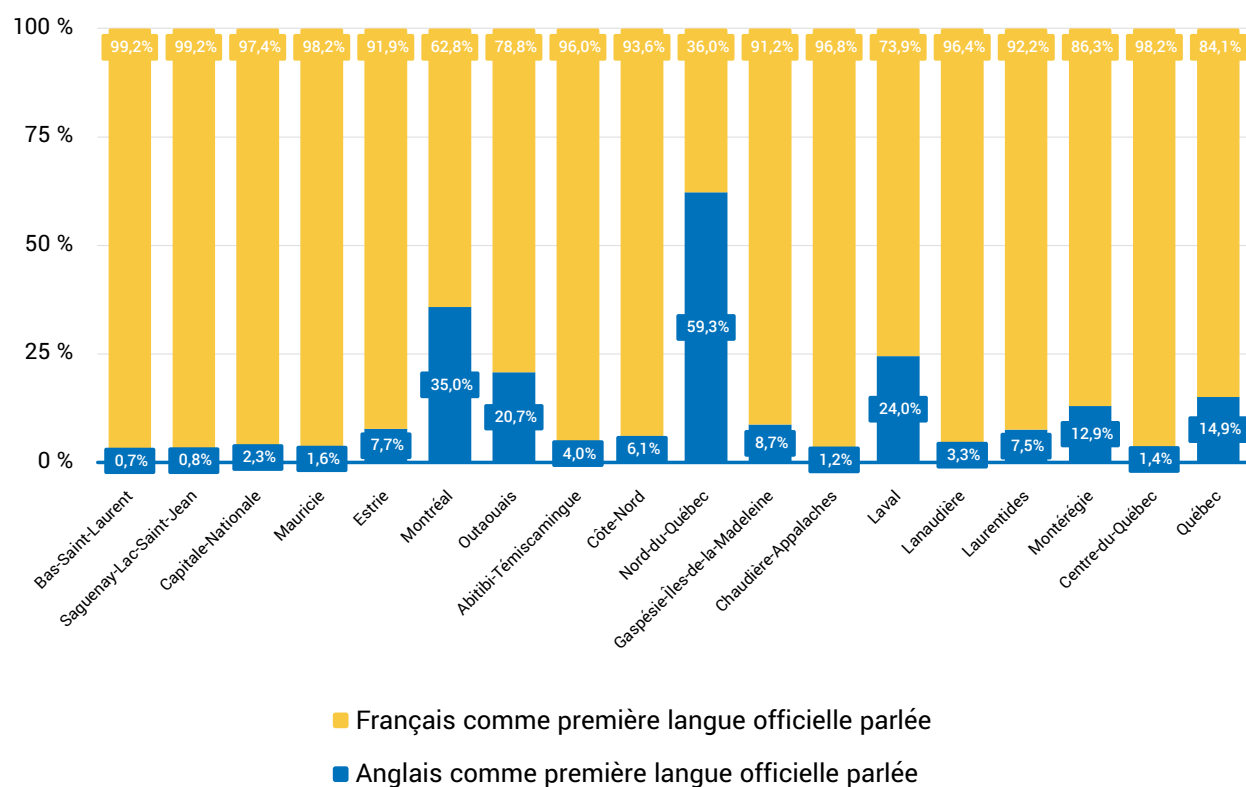


Figure A1.2. Structure d'âge de la population par région administrative – QEA

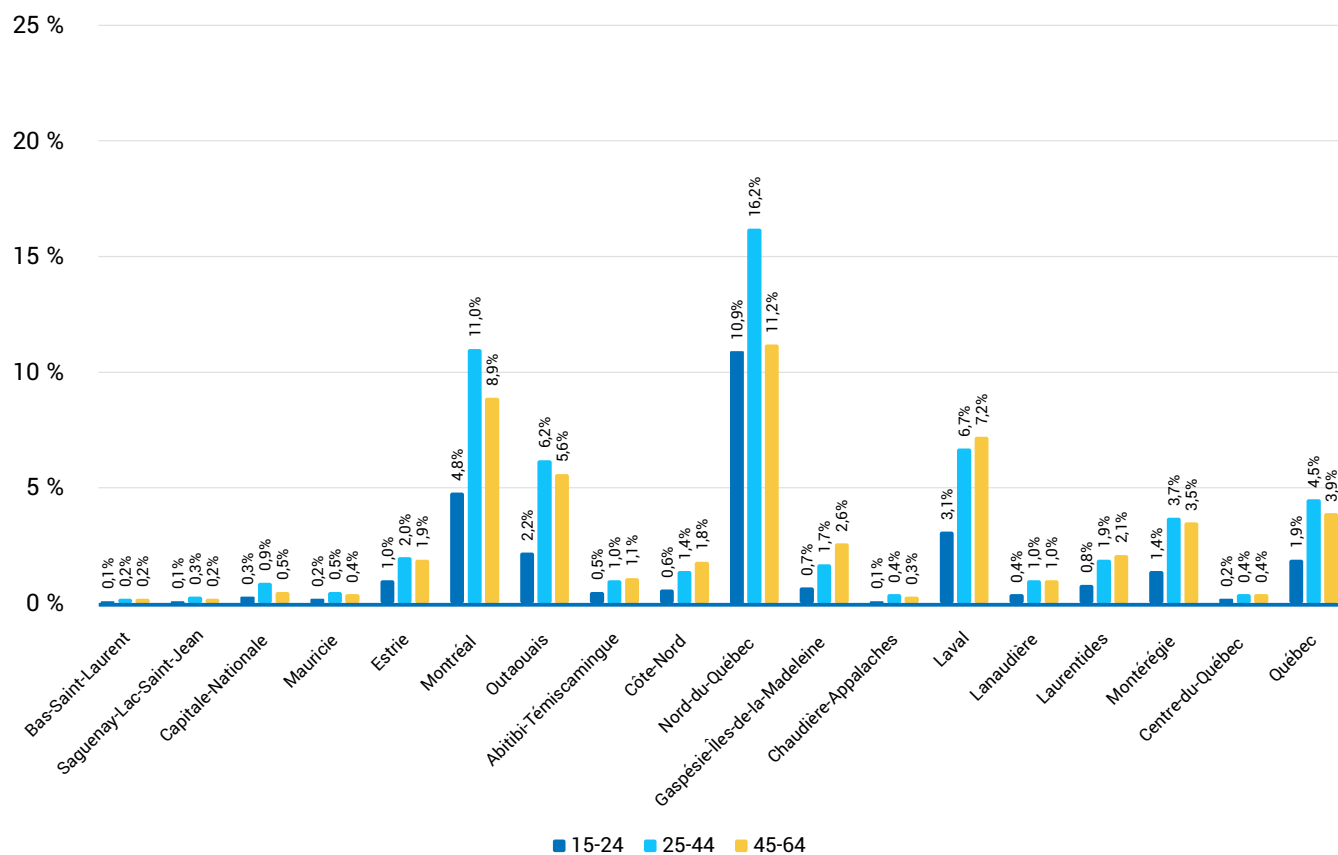


Figure A1.3. Structure d'âge de la population par région administrative – QEF

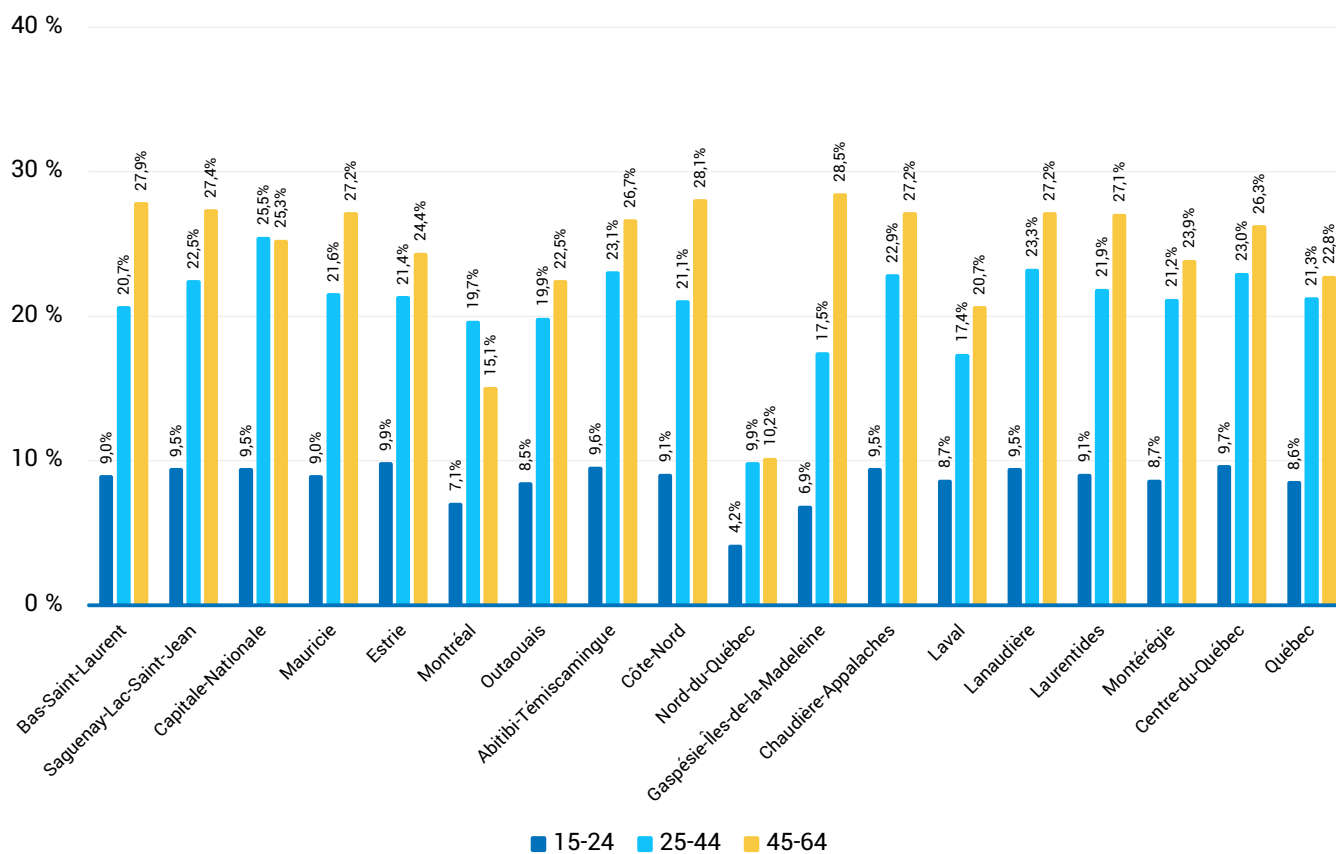


Figure A1.4. Structure par sexe de la population du Québec par région administrative

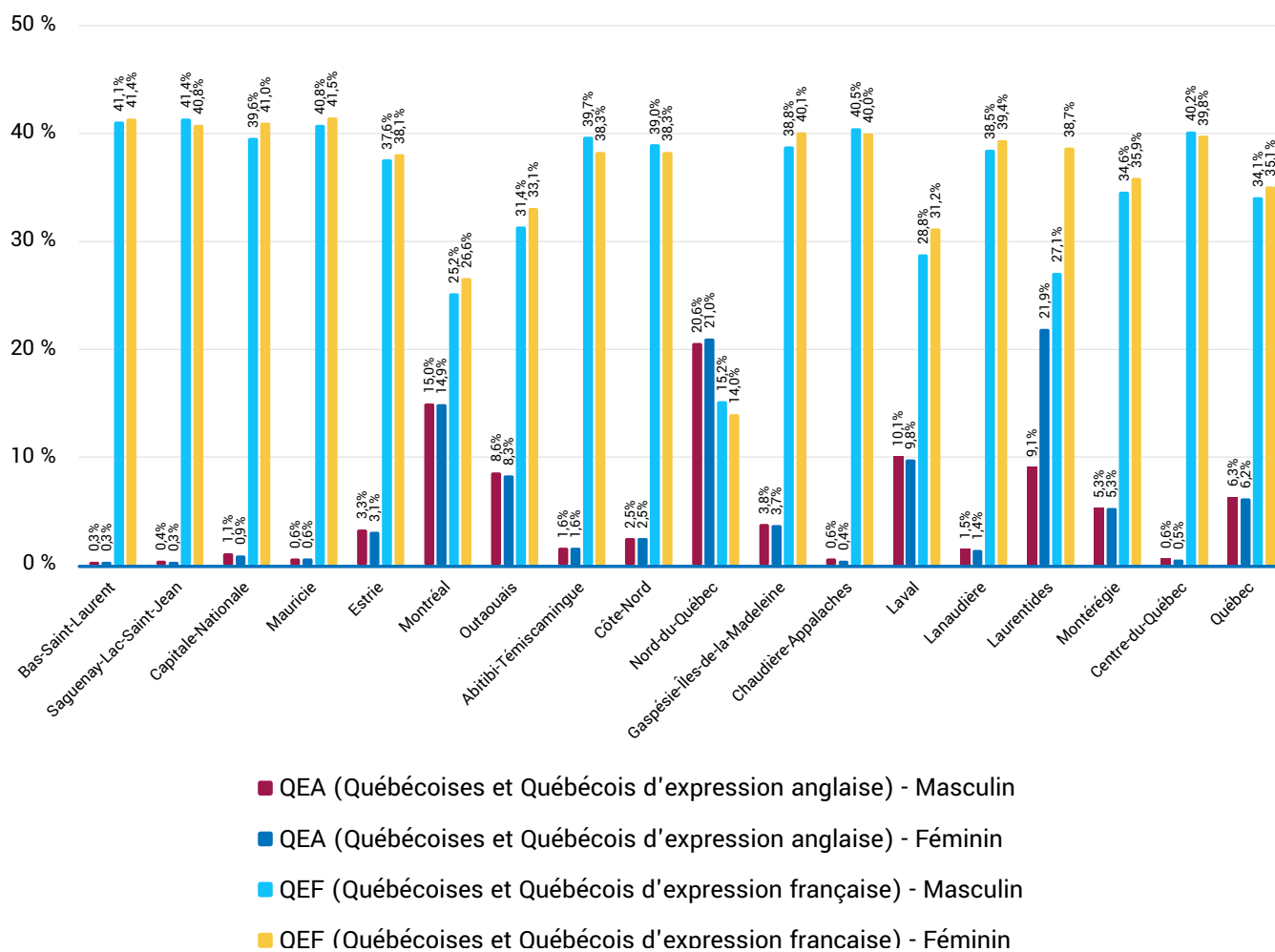


Figure A1.5. Principales industries au Québec pour la population totale

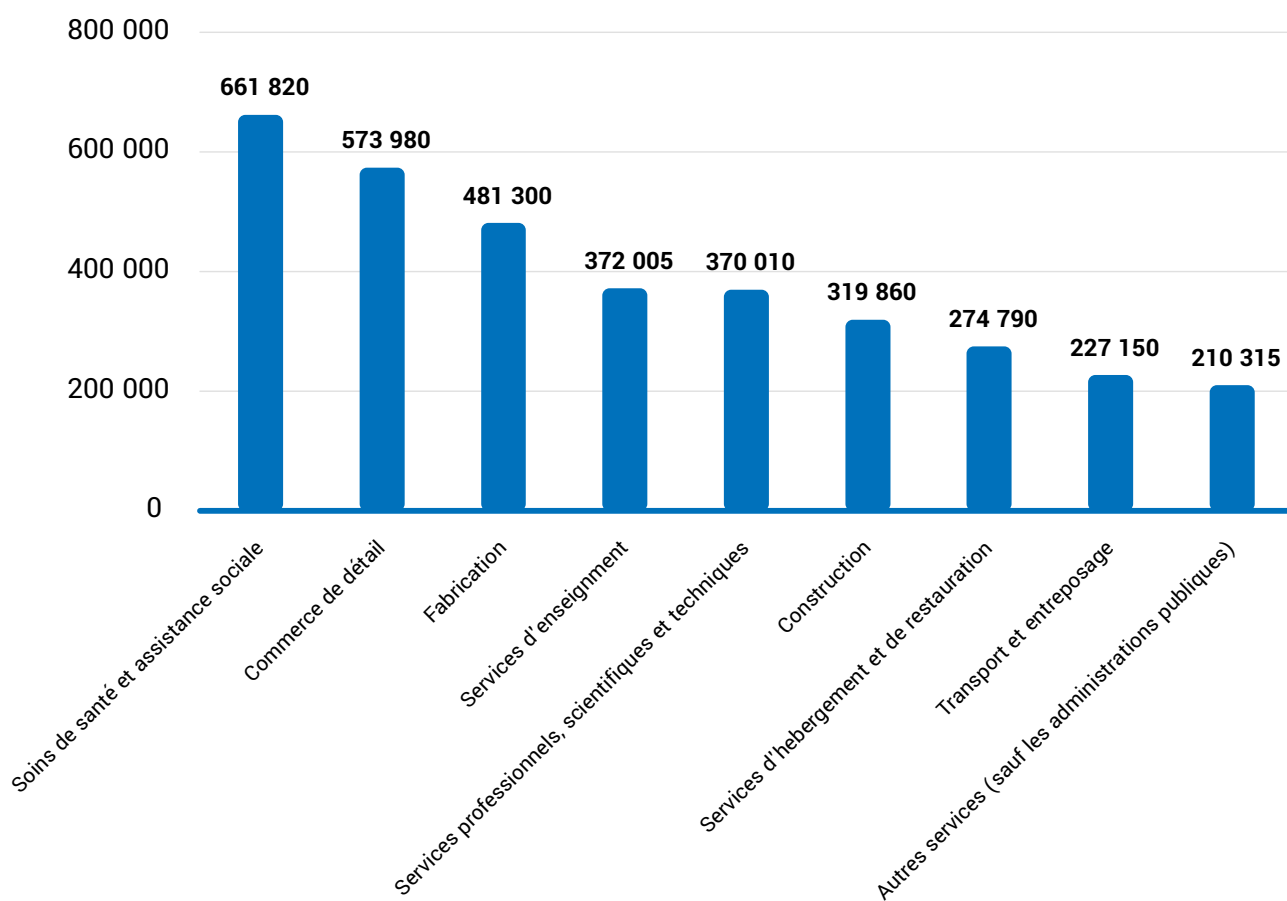


Figure A1.6. Principales industries au Québec pour les QEA

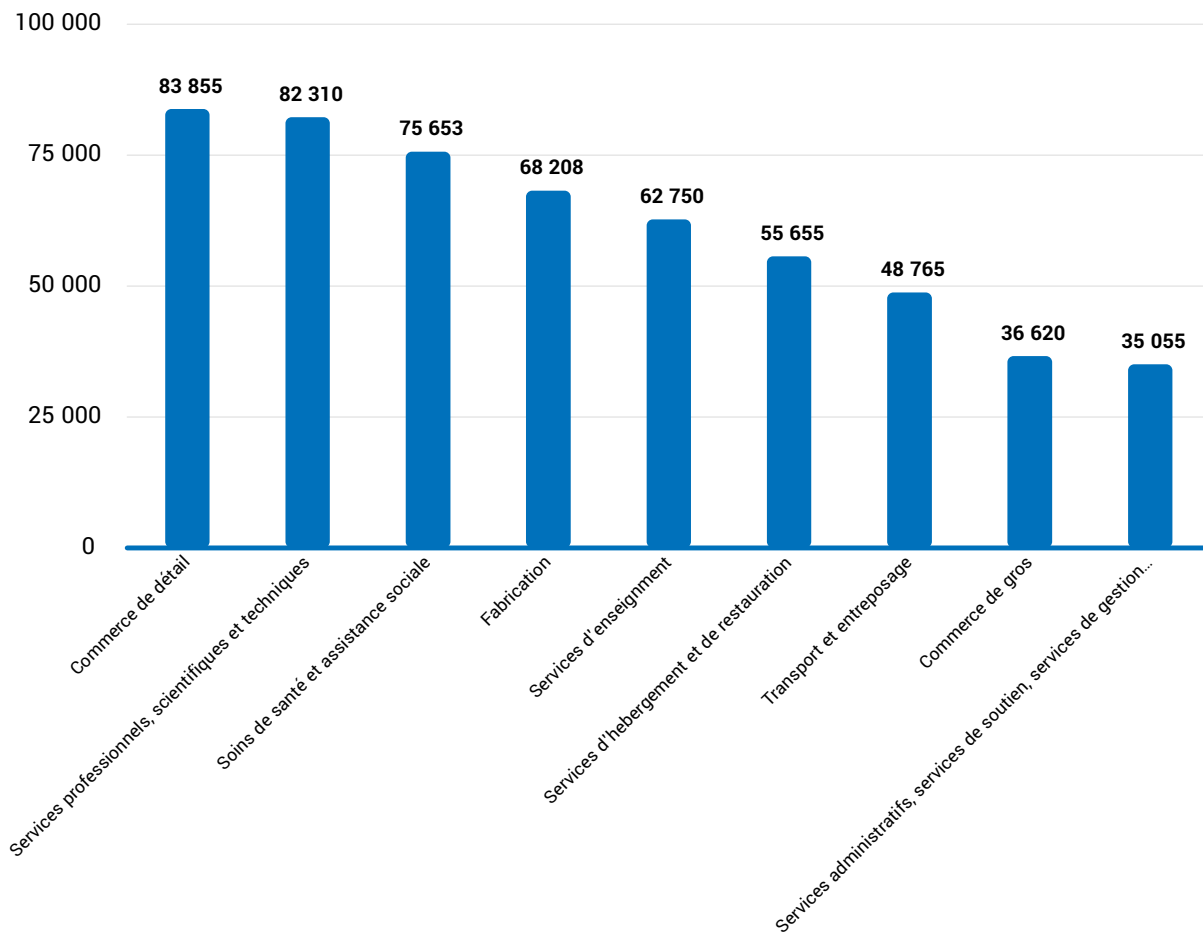


Figure A1.7. Population active du Québec par région administrative – QEA

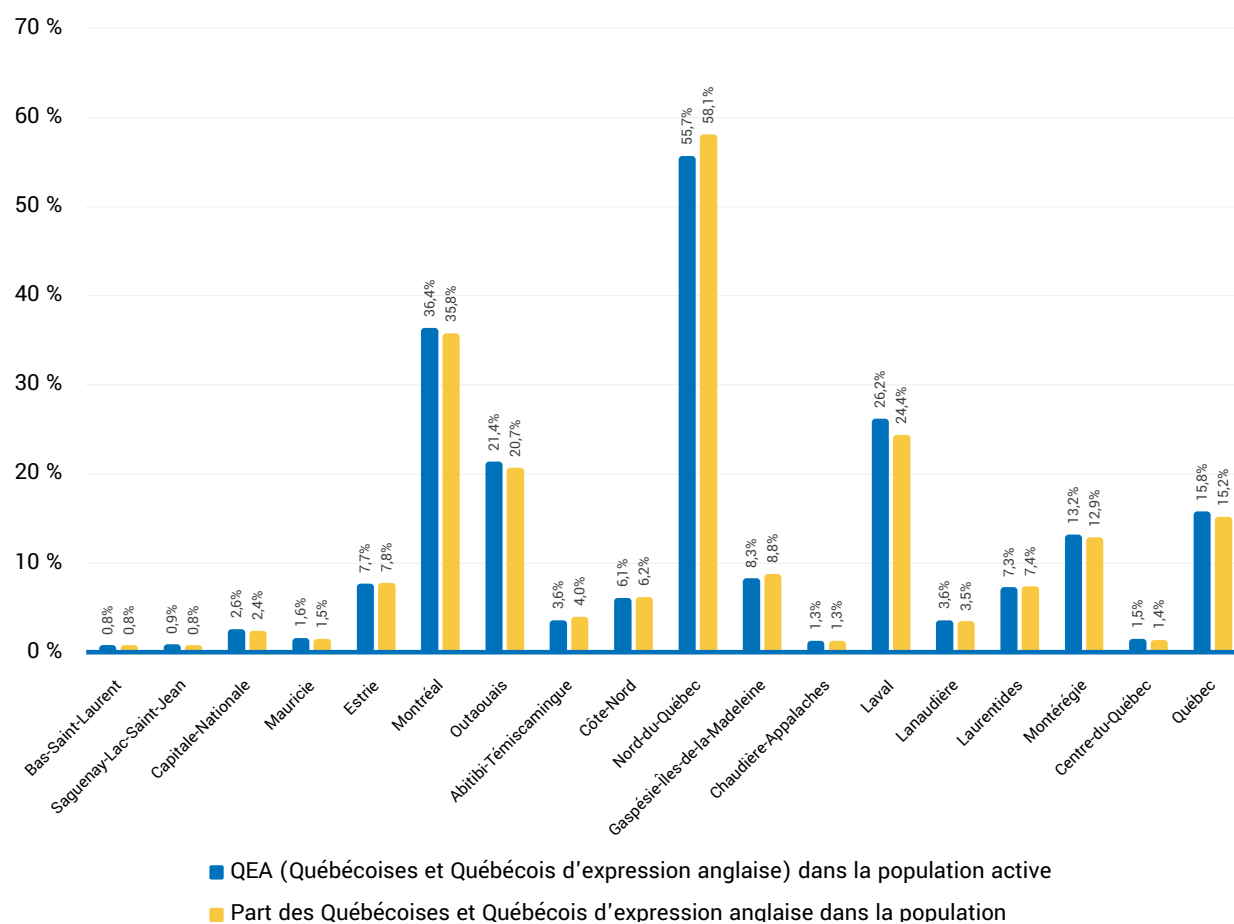


Figure A1.8. Population active du Québec par région administrative – QEF

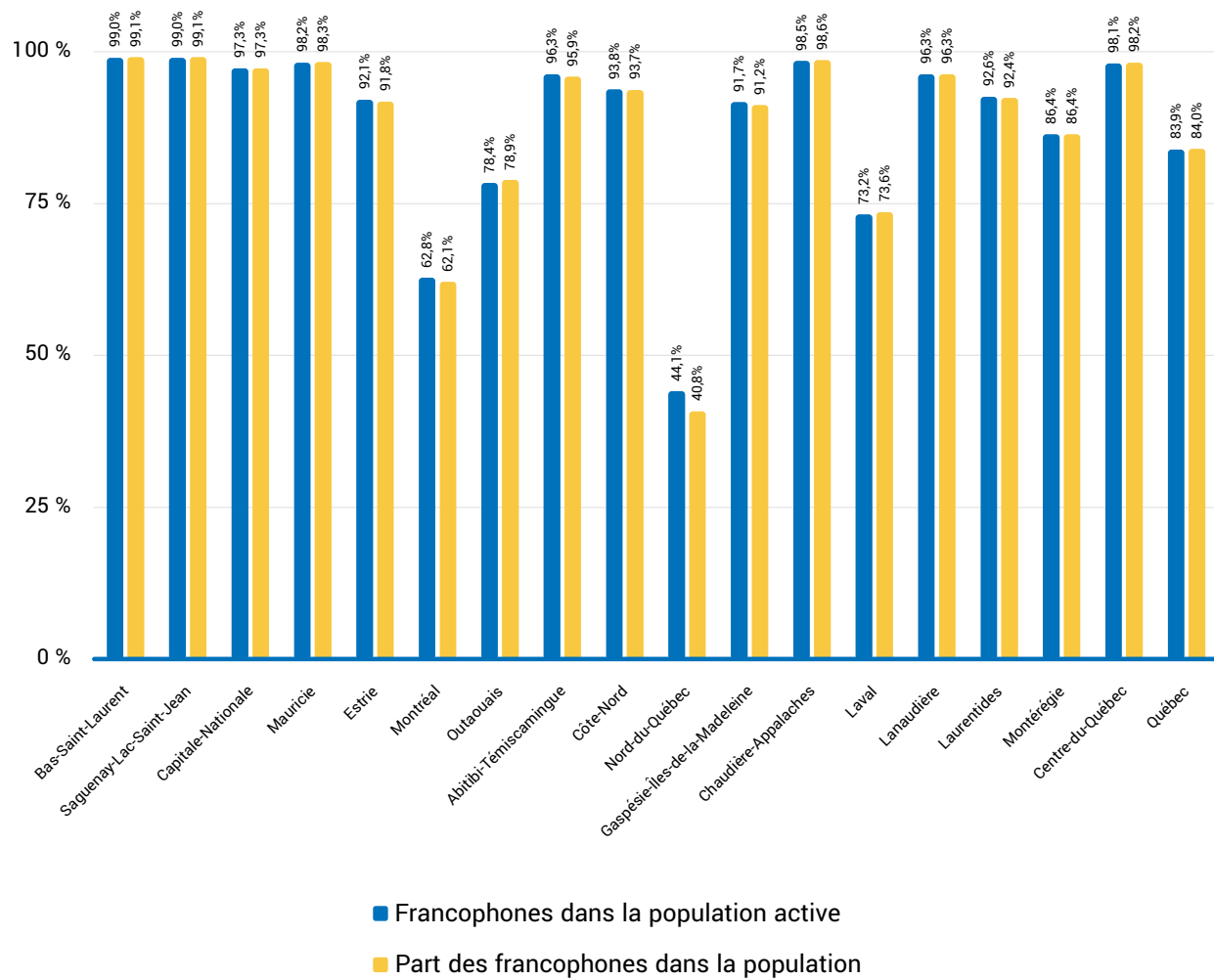


Figure A1.9. Structure d'âge de la population active par région administrative et par langue – QEA

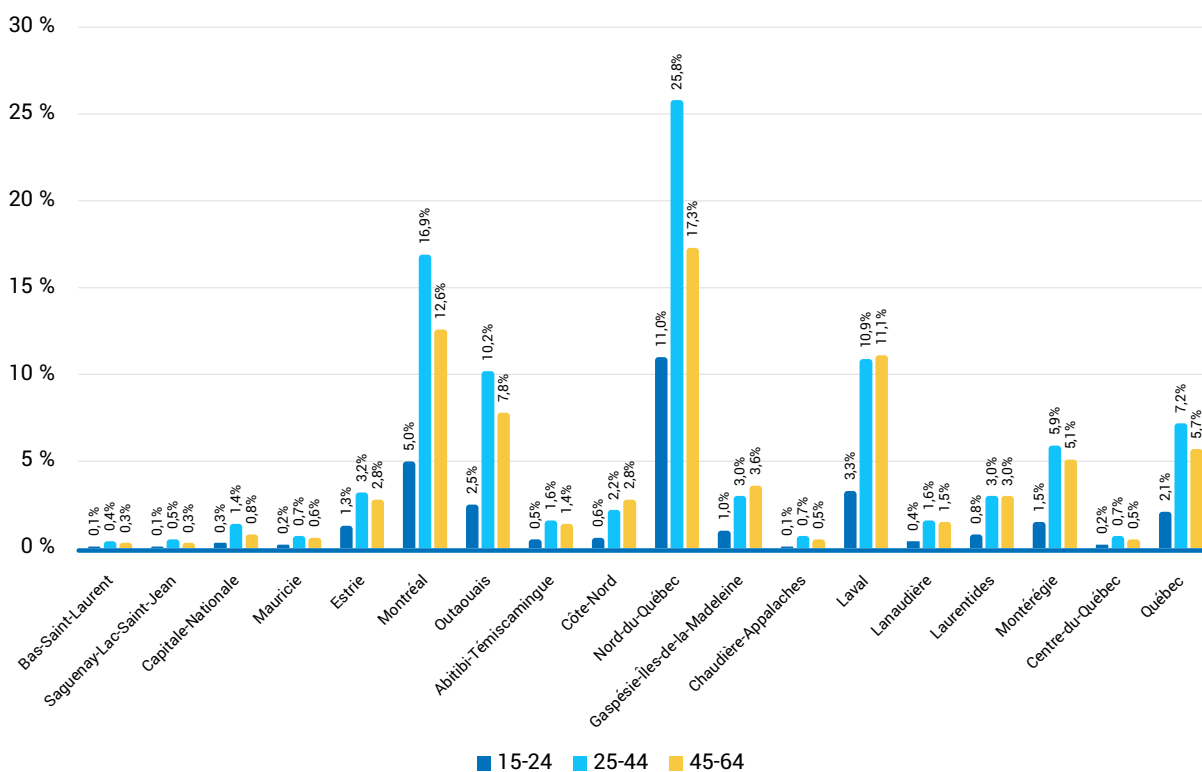


Figure A1.10. Structure d'âge de la population active par région administrative – QEF

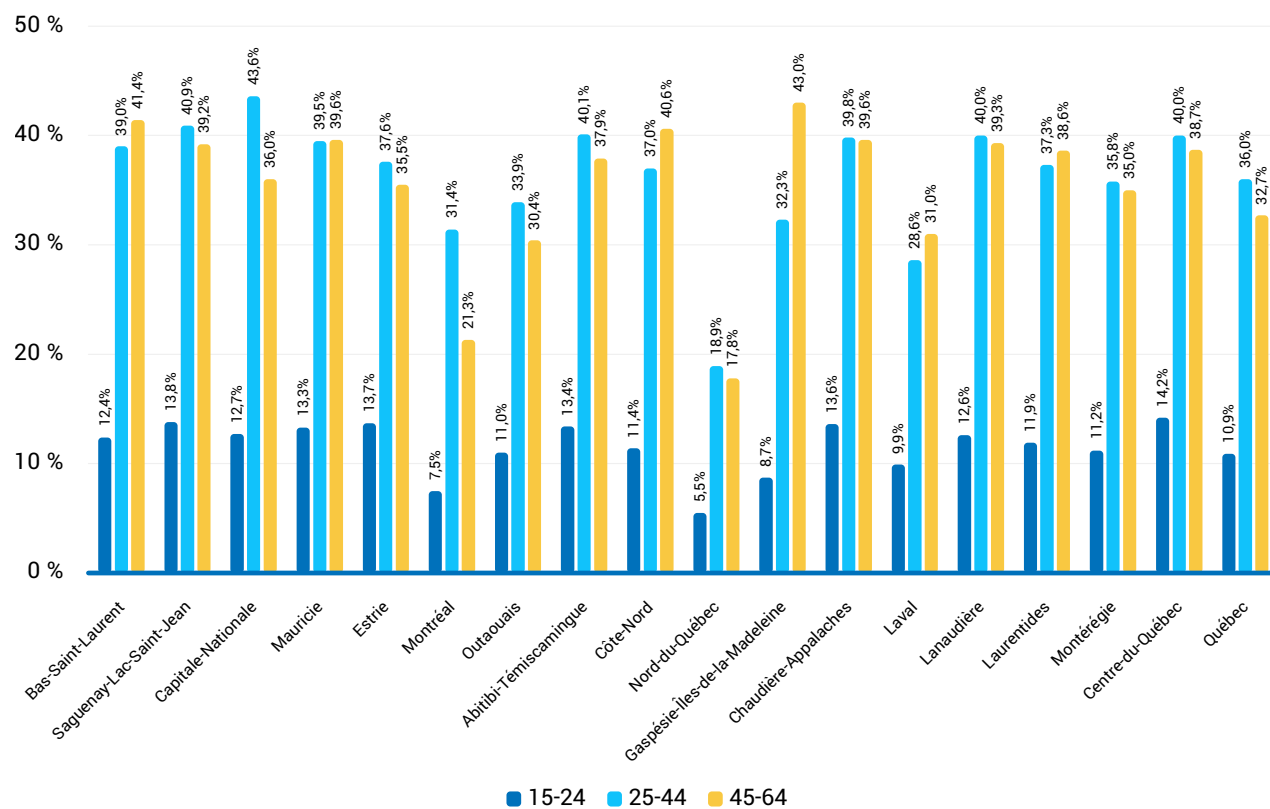


Figure A1.11. Répartition par sexe de la population active par région administrative – QEA

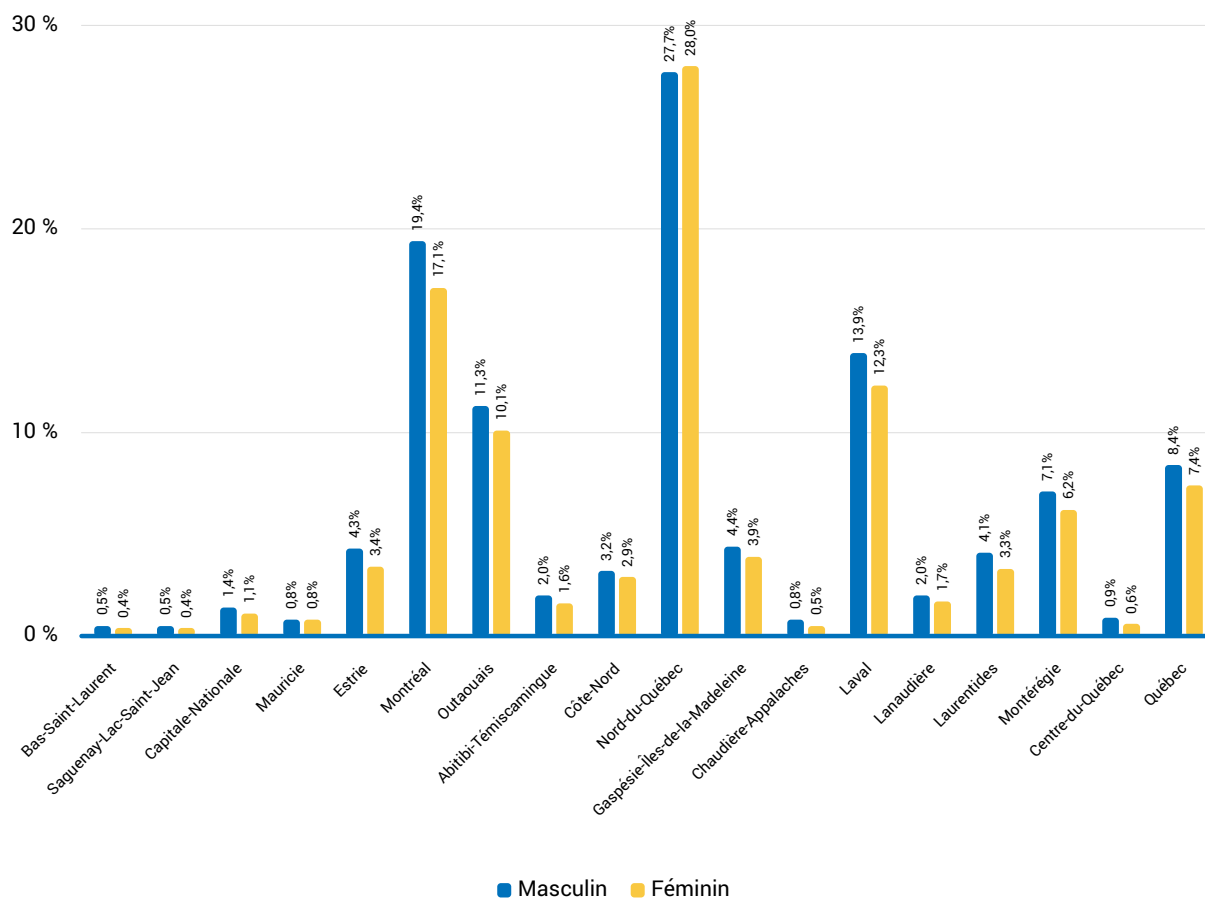


Figure A1.12. Répartition par sexe de la population active par région administrative – QEF

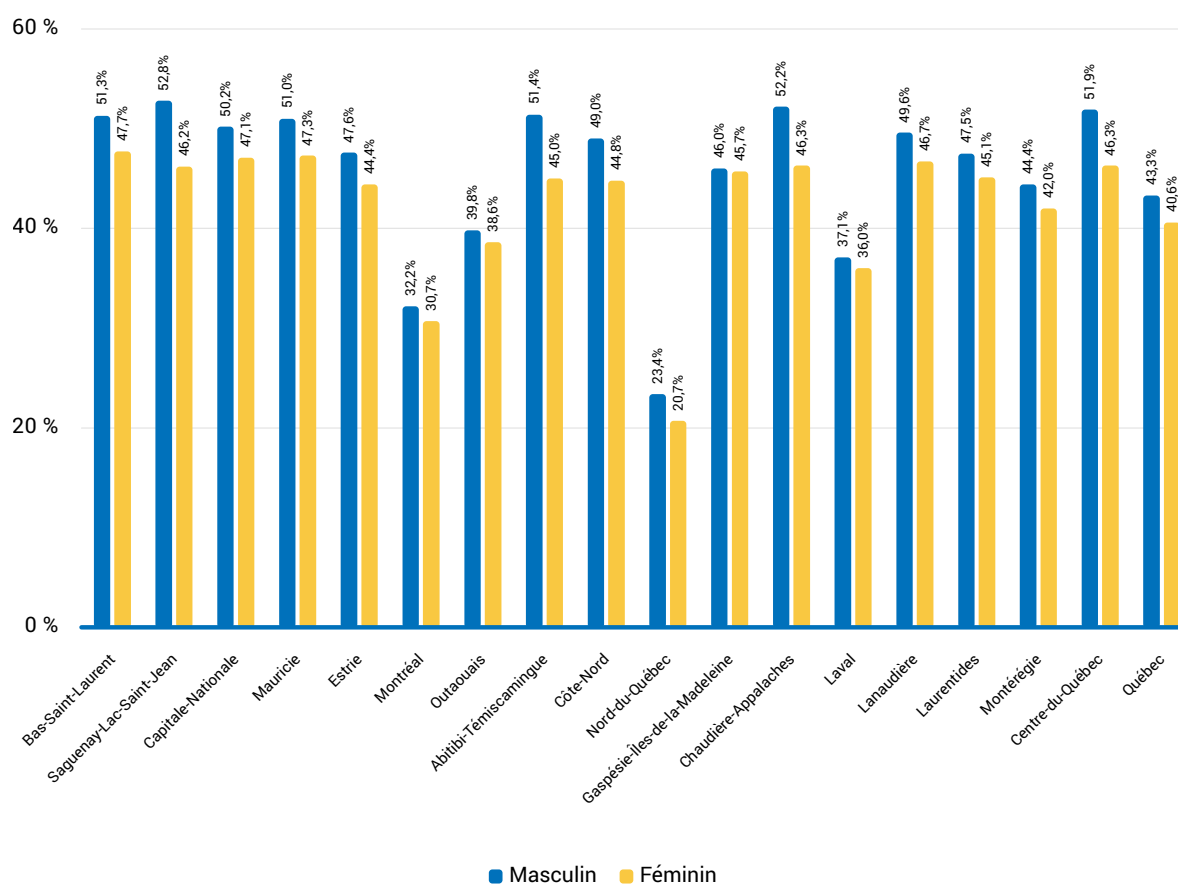


Figure A1.13. Taux de chômage de la population active par région administrative et par langue

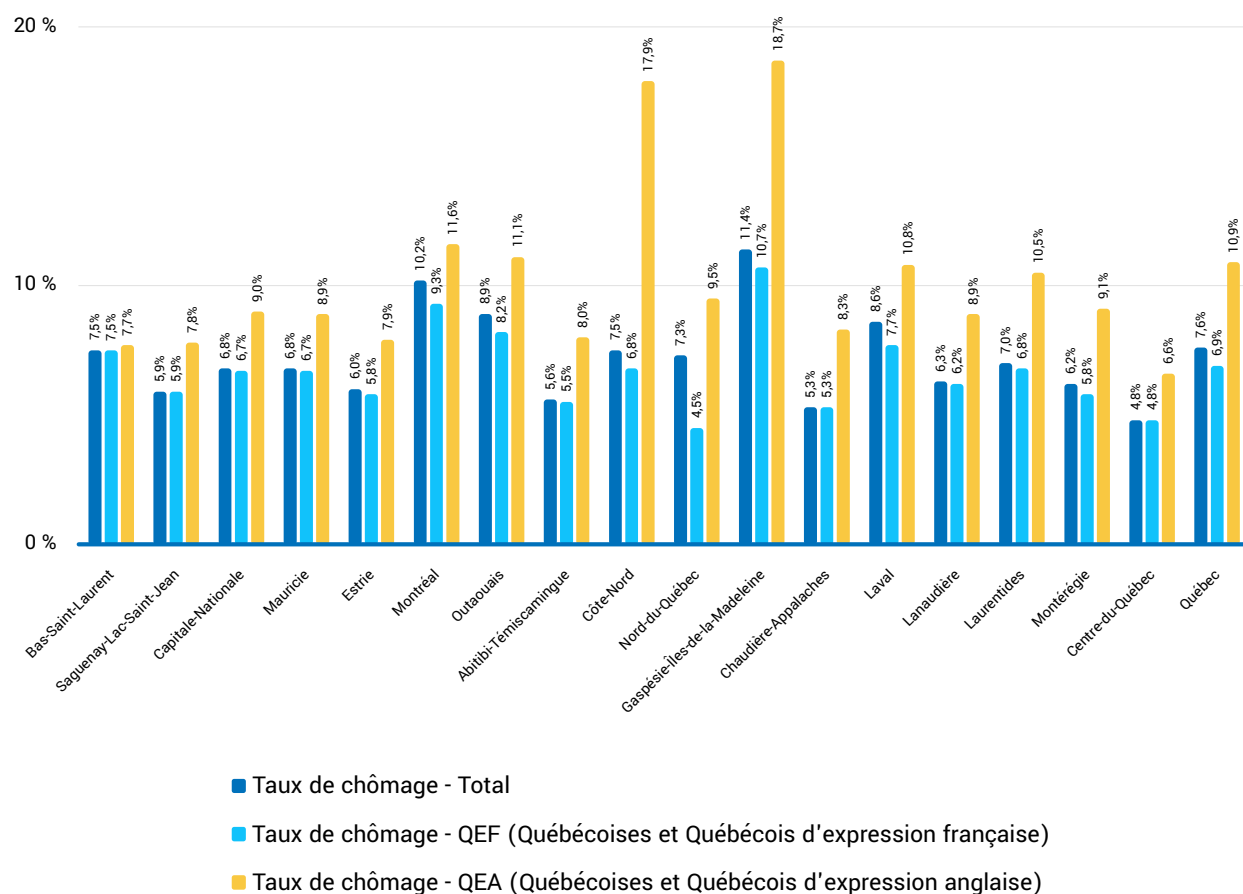


Figure A1.14. Répartition par âge du taux de chômage par région administrative – QEA

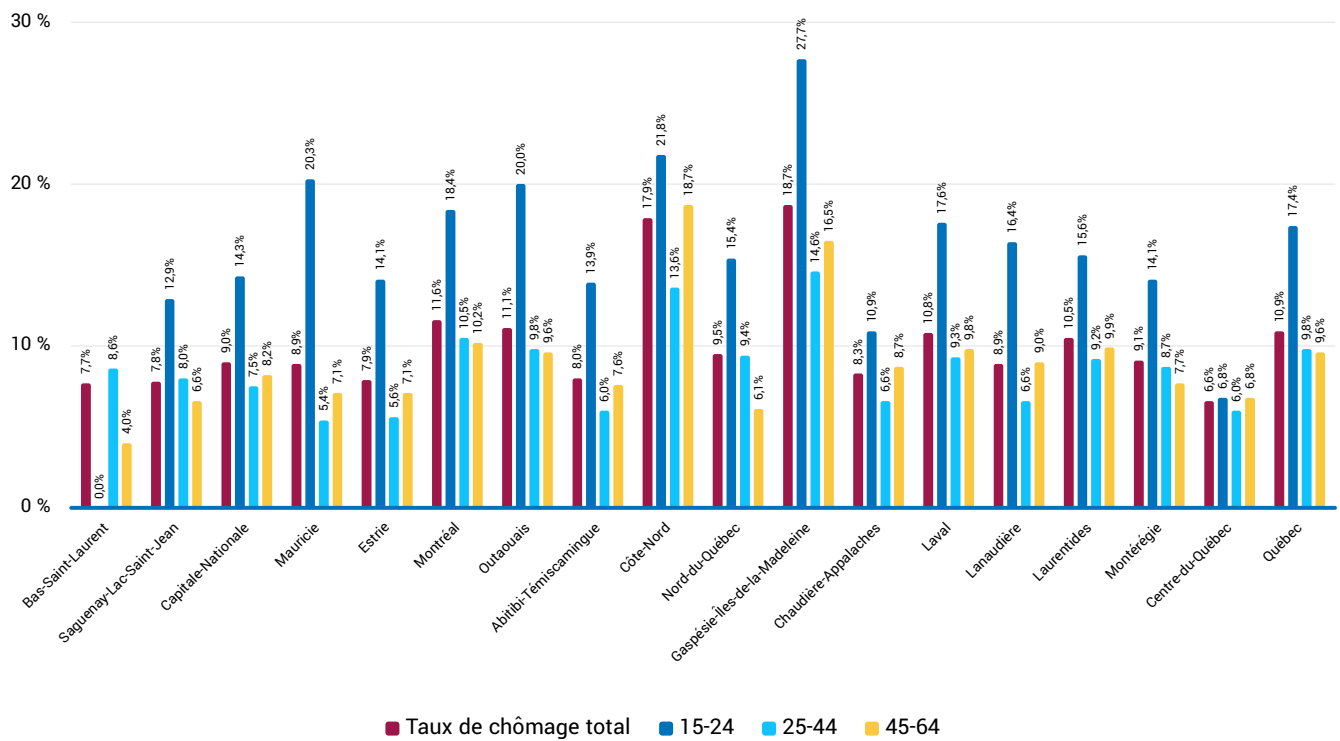


Figure A1.15. Répartition par âge du taux de chômage par région administrative – QEF

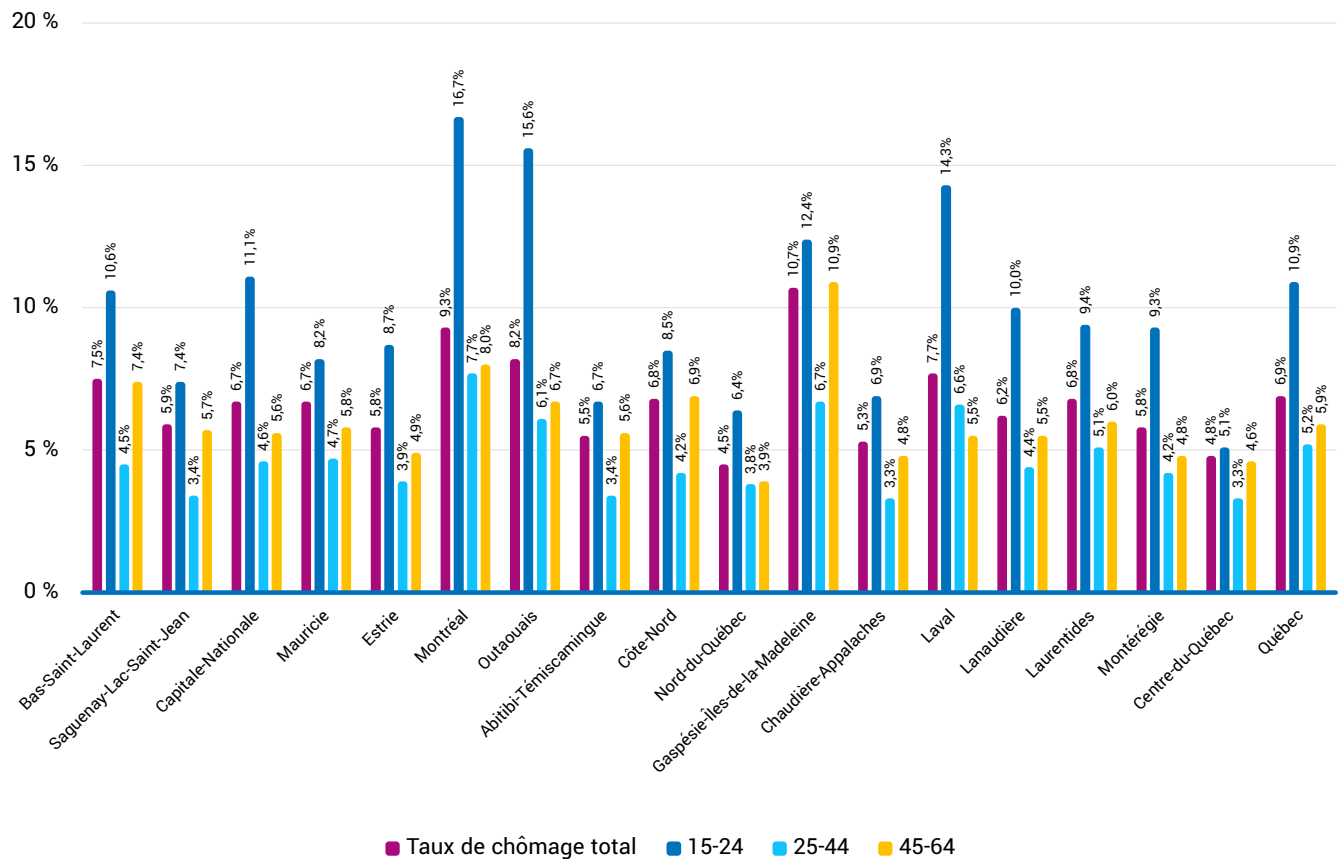


Figure A1.16. Répartition par sexe du taux de chômage par région administrative – QEA

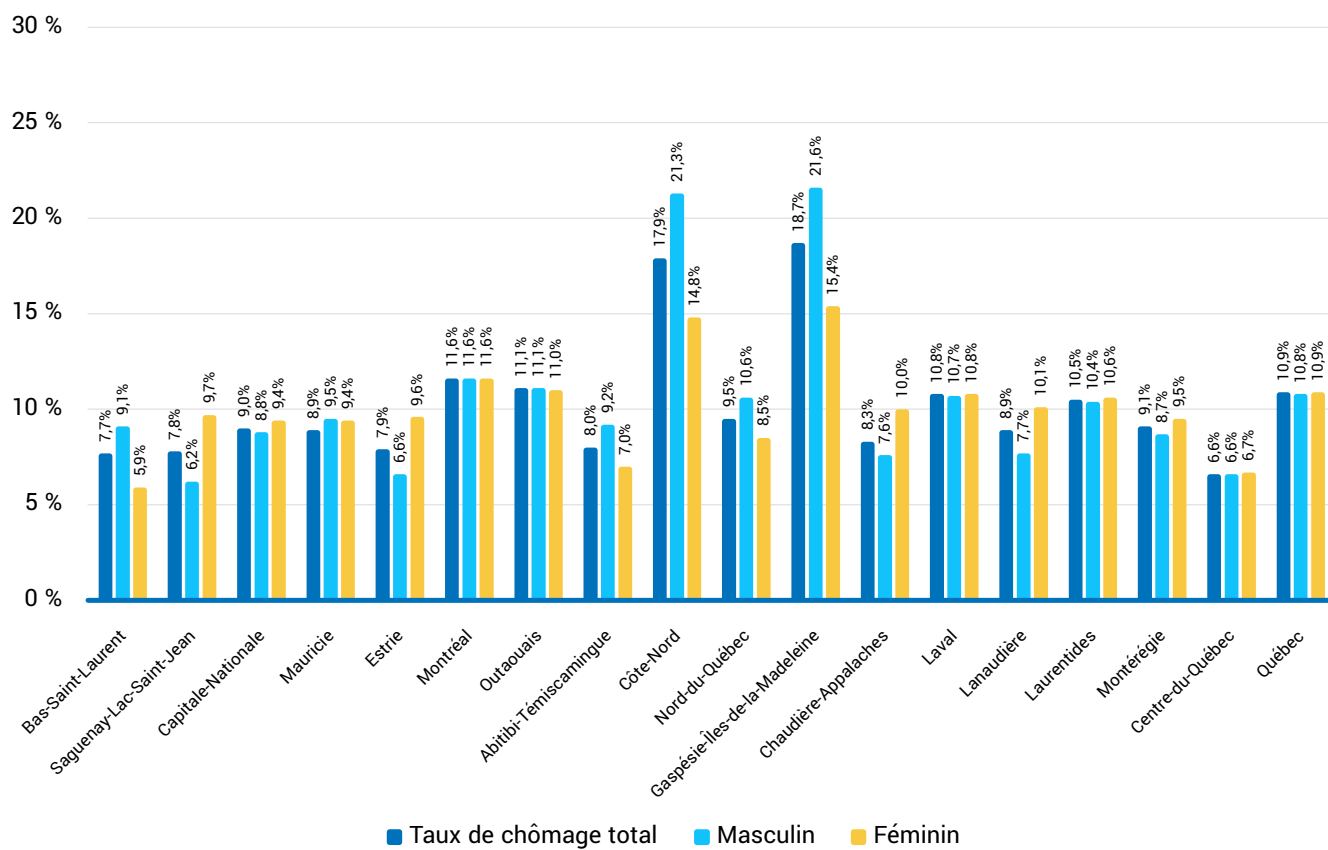


Figure A1.17. Répartition par sexe du taux de chômage par région administrative – QEF

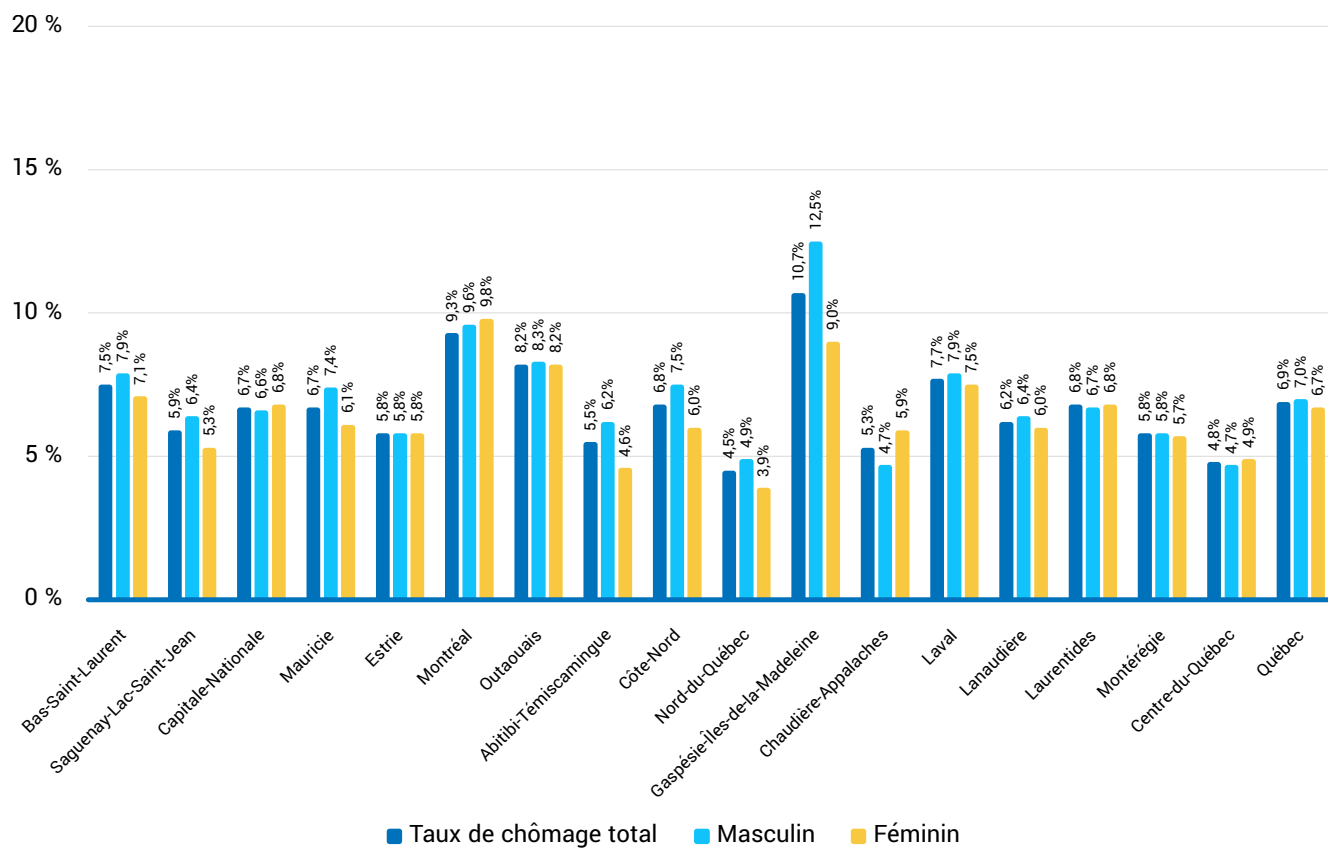


Figure A1.18. Activité professionnelle par région administrative – QEA

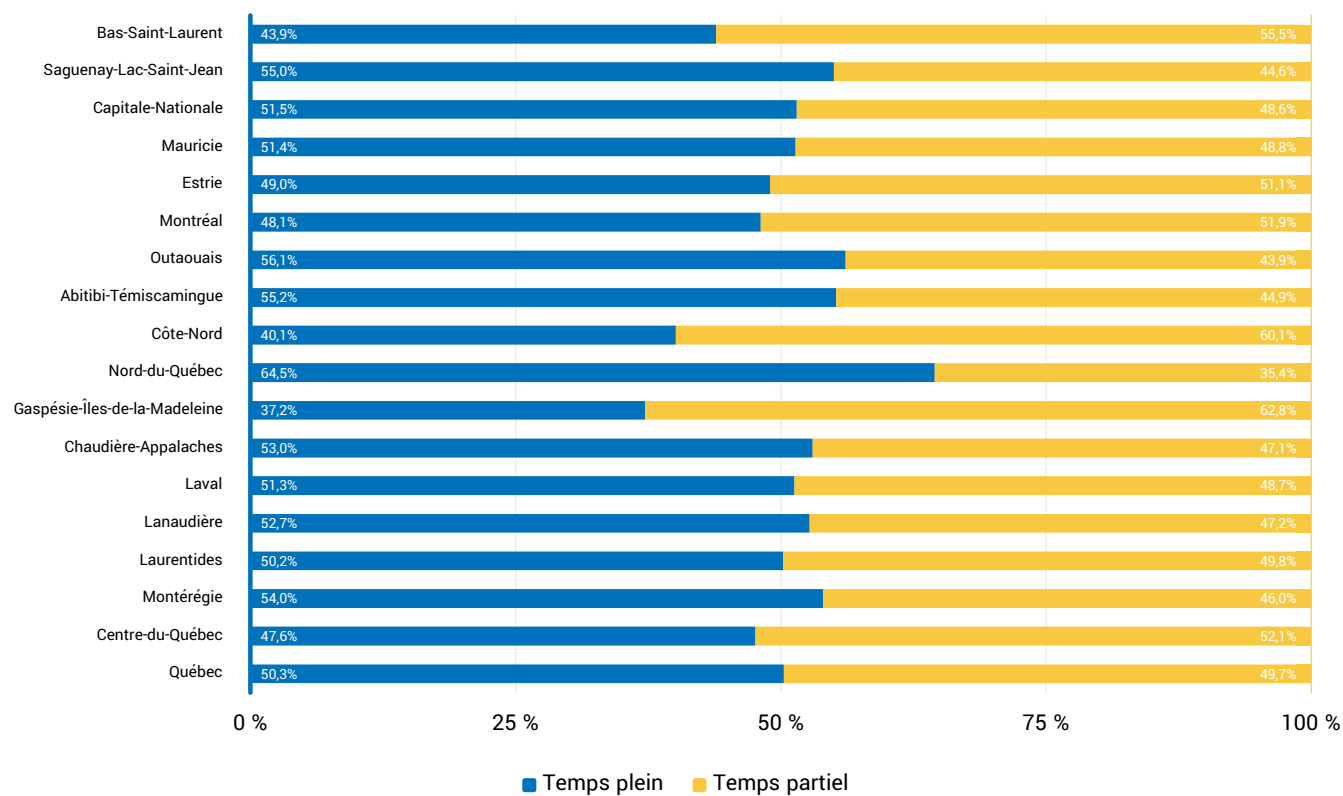


Figure A1.19. Activité professionnelle par région administrative – QEF

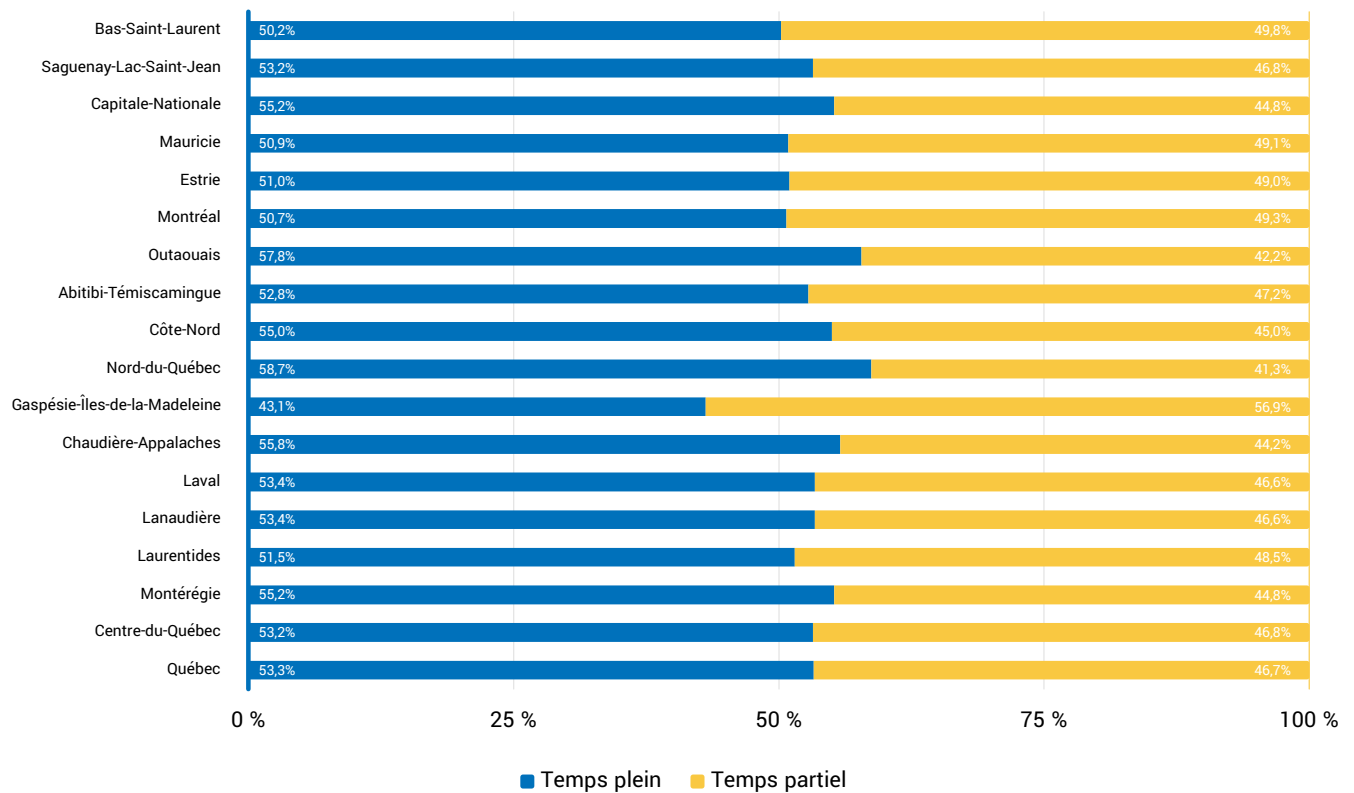


Figure A1.20. Moyenne de semaines travaillées par région administrative et par langue

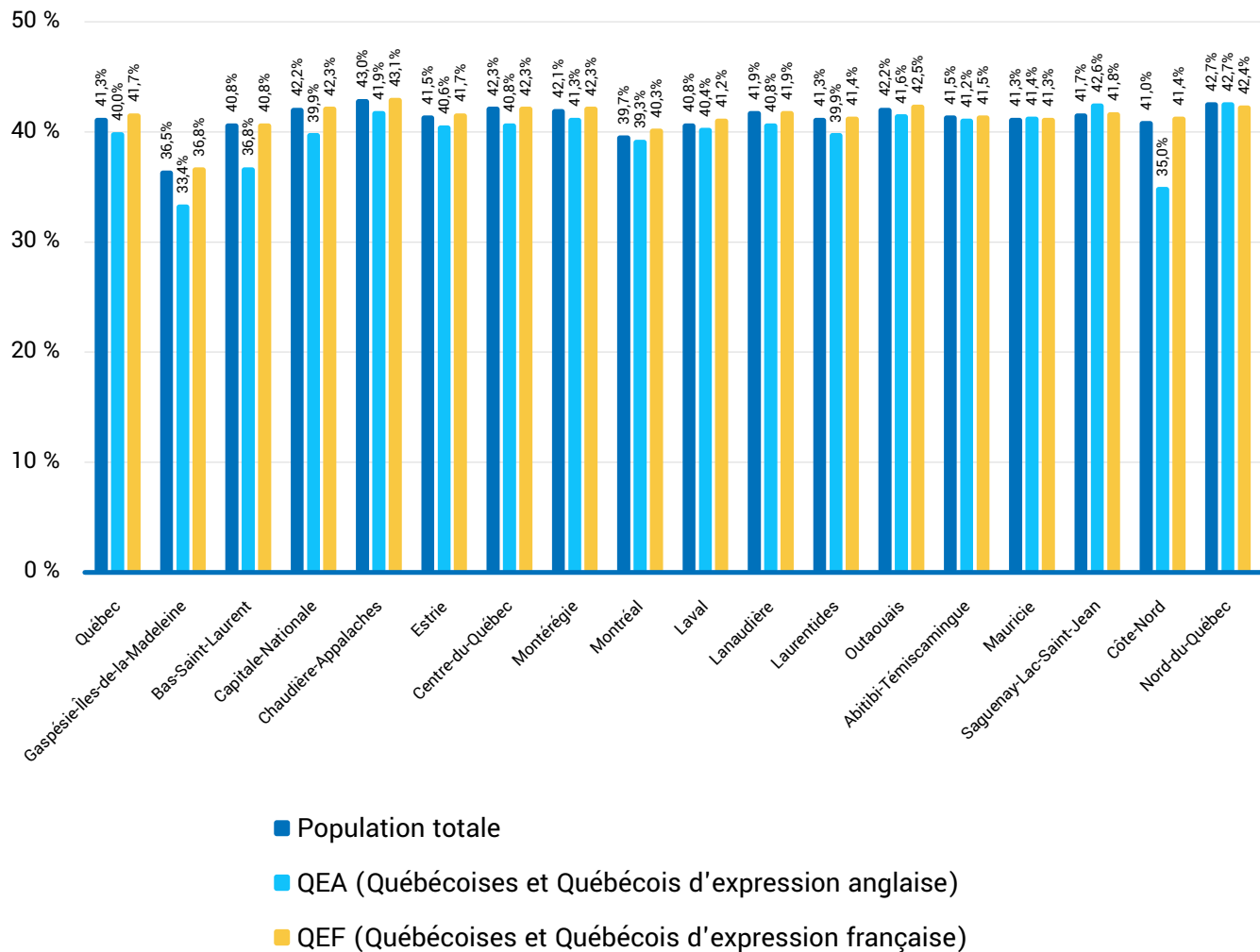


Figure A1.21. Revenu médian après impôt de la population par région administrative et par langue

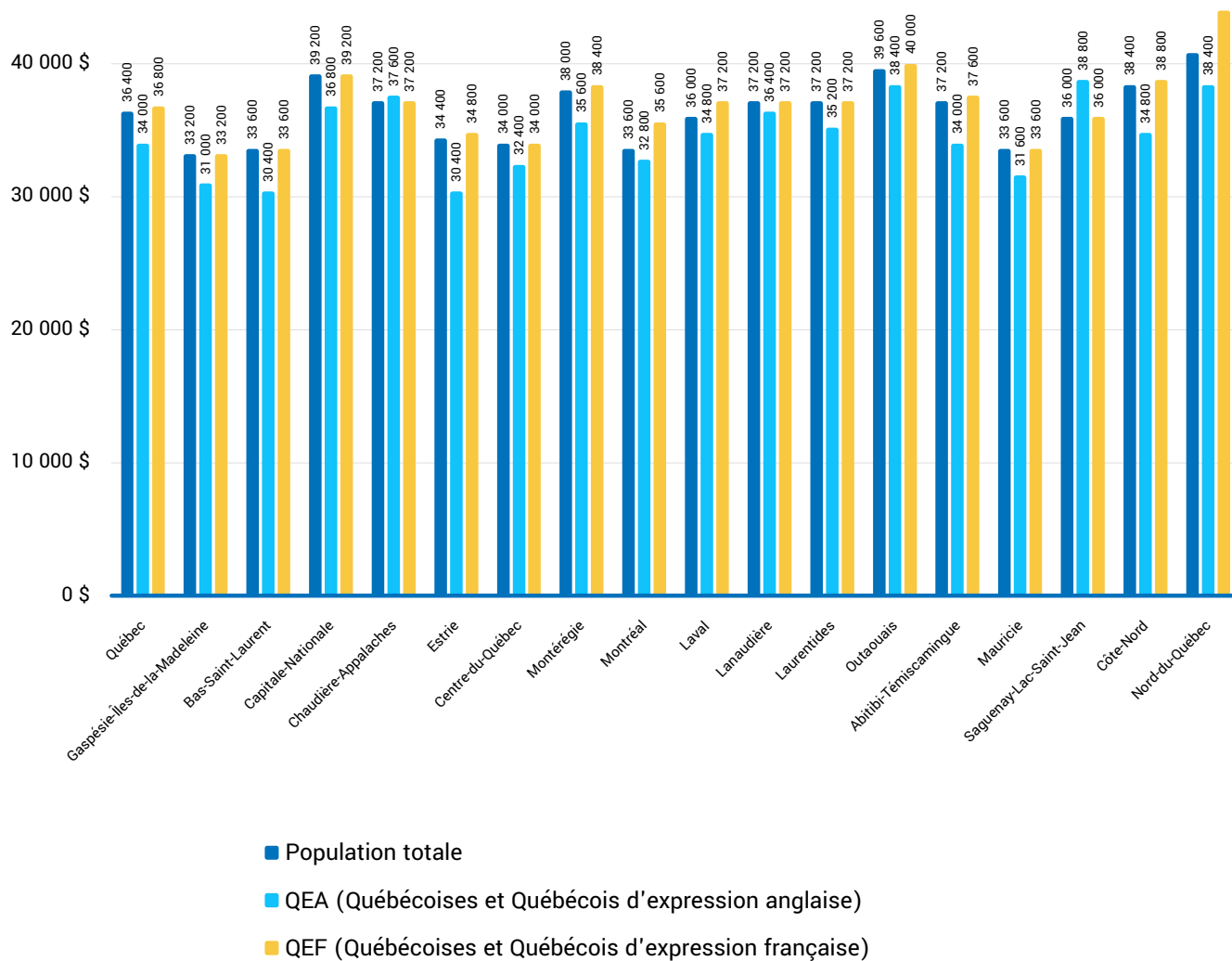


Figure A1.22. Niveau de scolarité de la population par région administrative – QEA

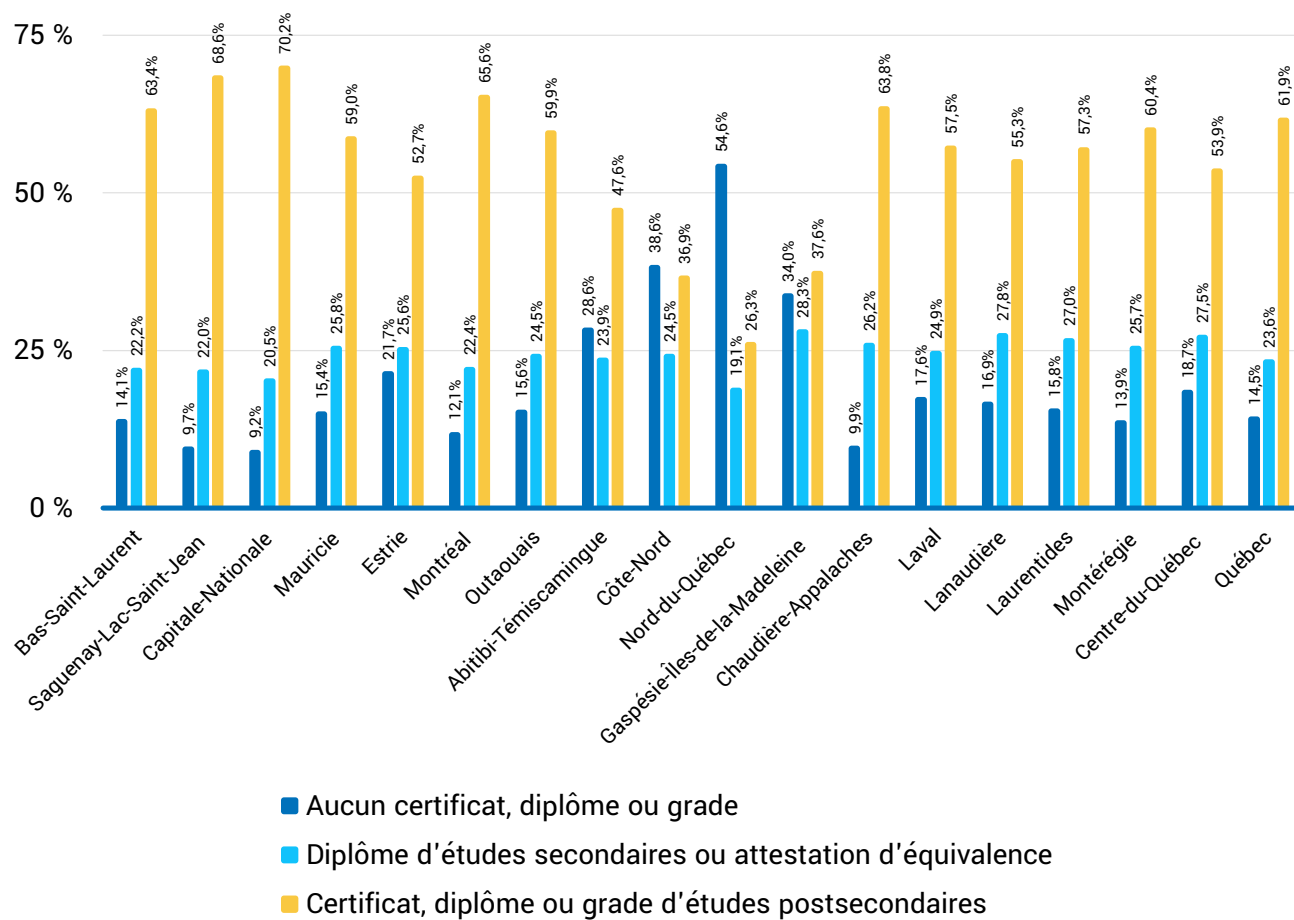
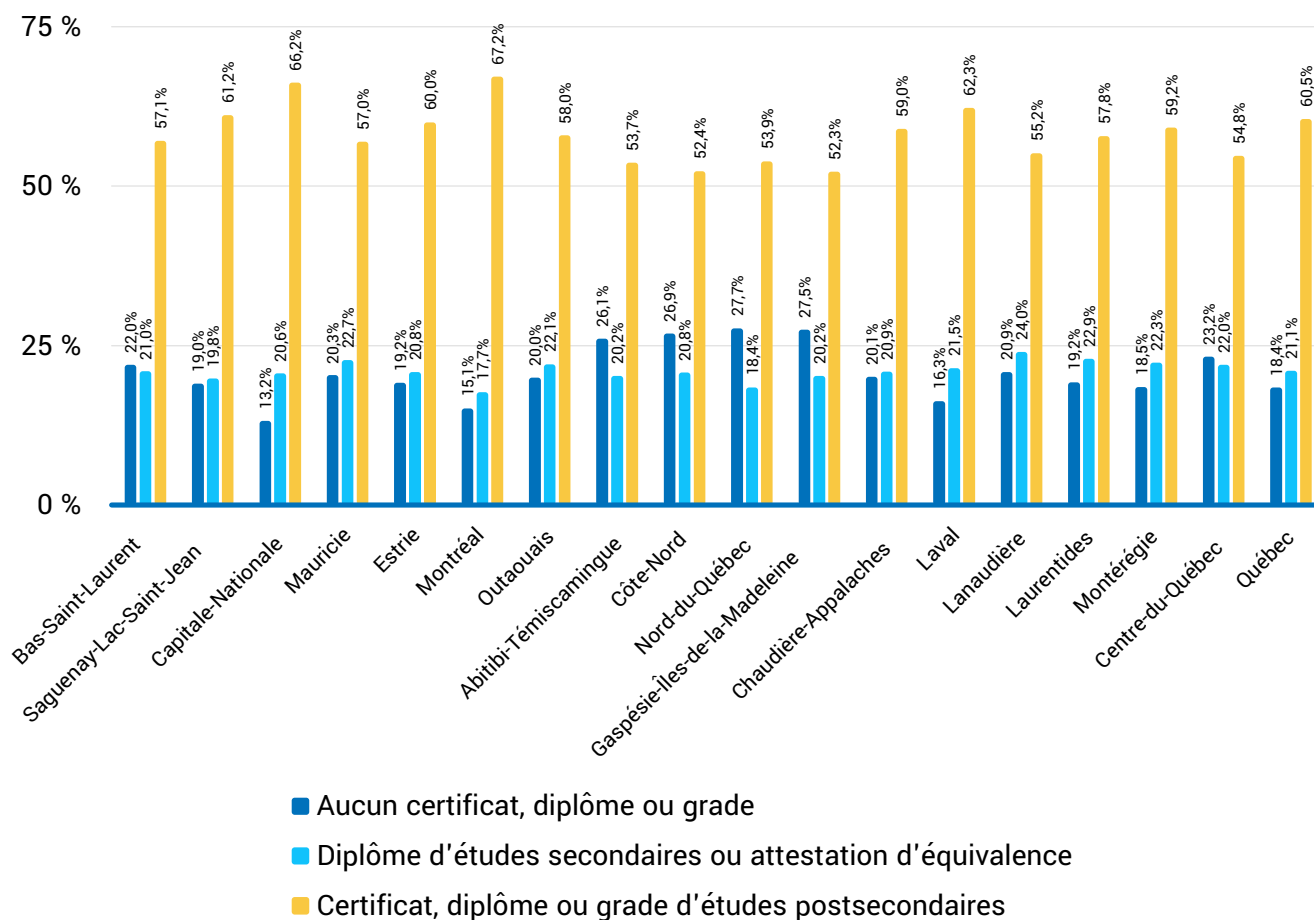


Figure A1.23. Niveau de scolarité de la population par région administrative – QEF



Annexe II

Figures supplémentaires (Recensement 2016)

Figure A2.1. Structure d'âge de la population du Québec par région administrative – QEA

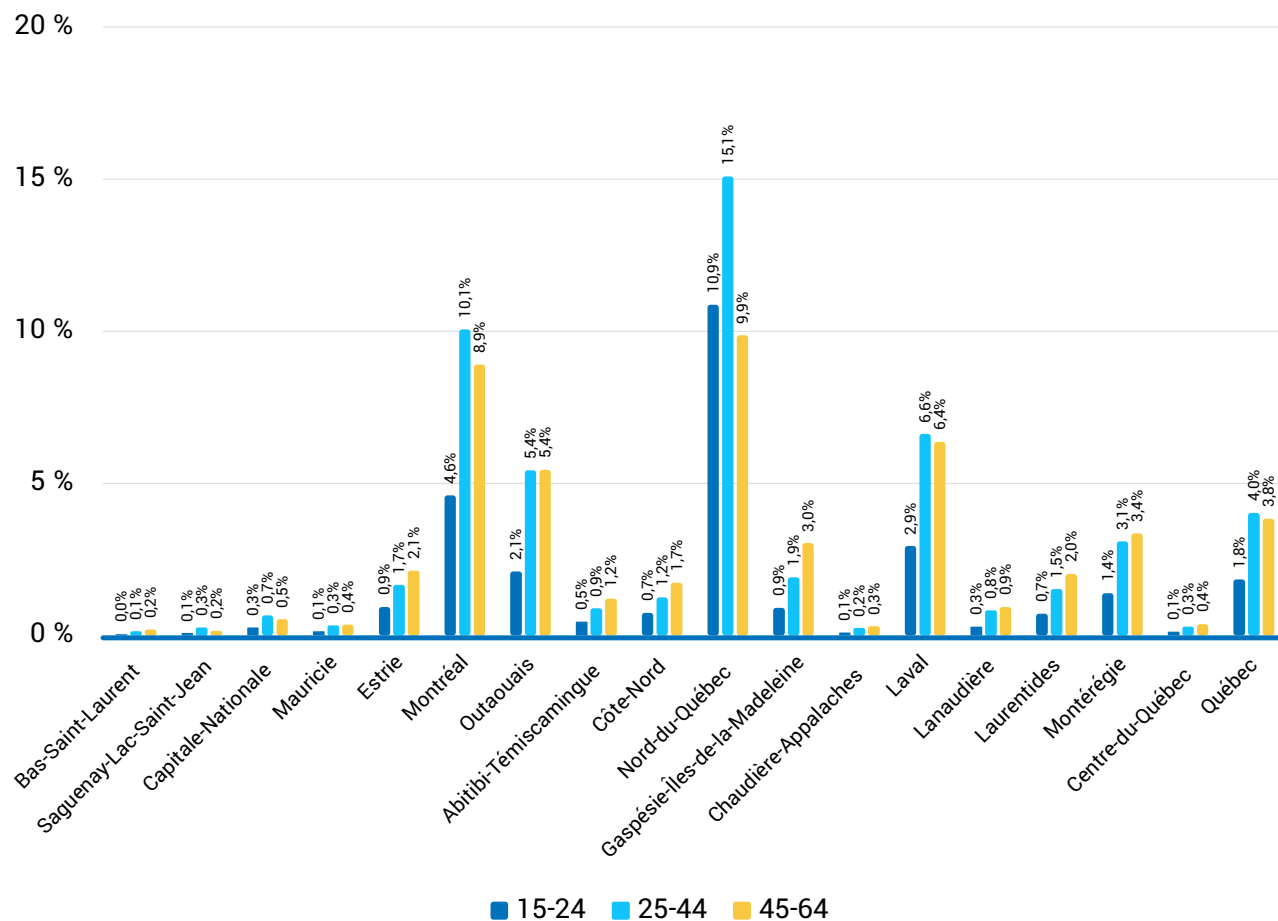


Figure A2.2. Structure d'âge de la population du Québec par région administrative – QEF

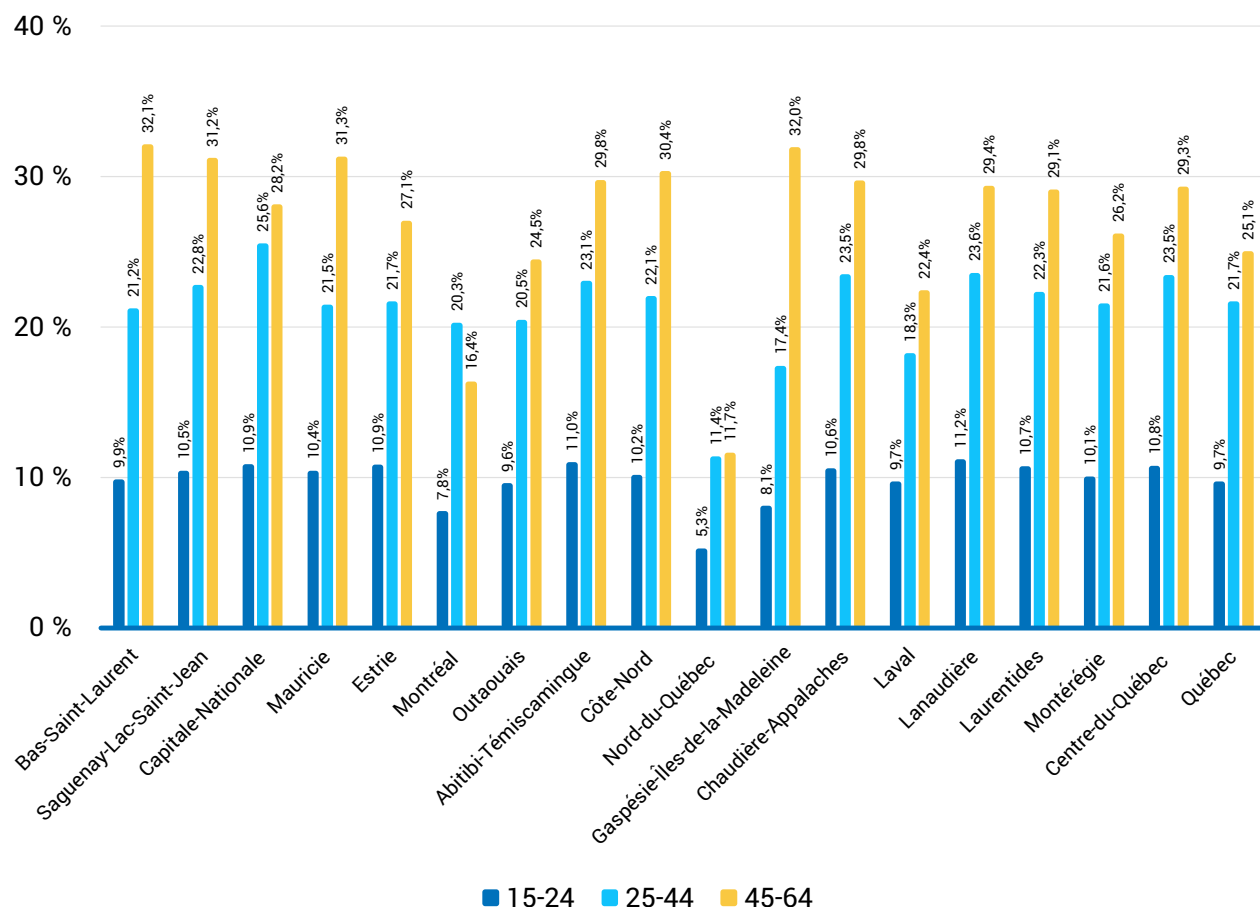
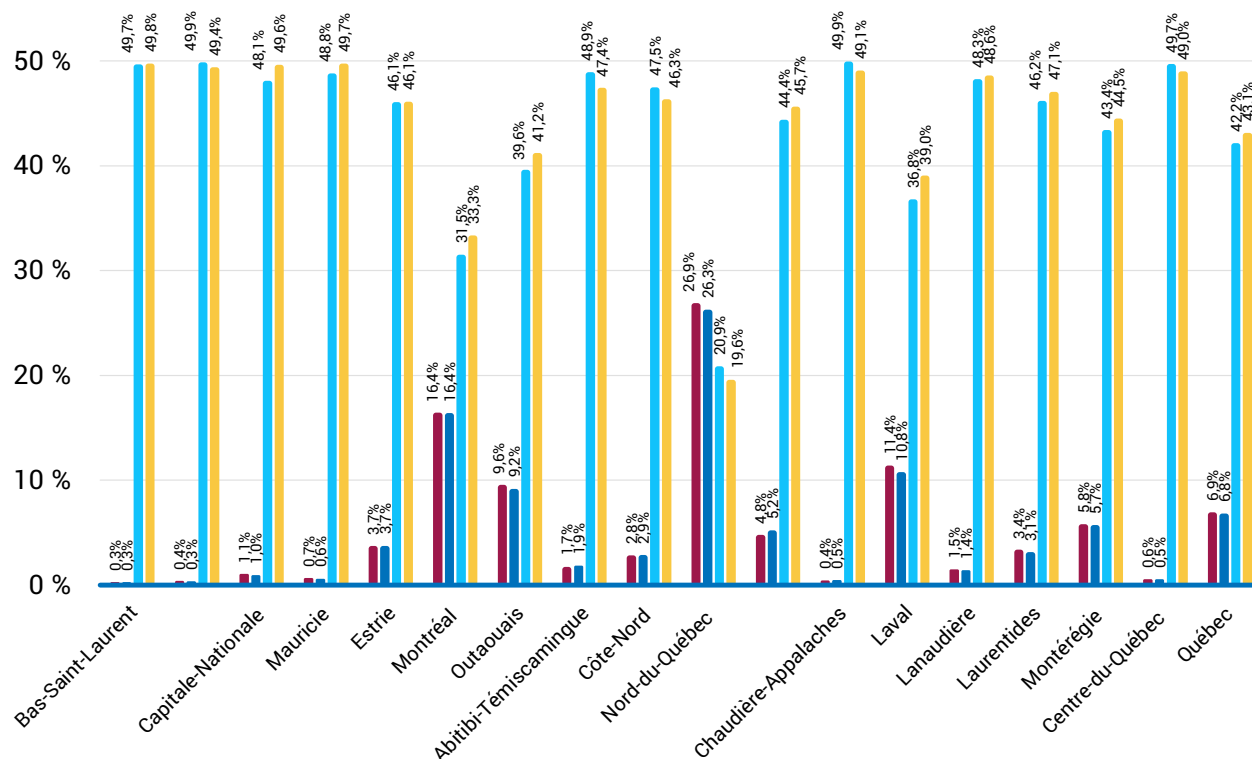


Figure A2.3. Structure par sexe de la population du Québec par région administrative – QEF



- QEA (Québécoises et Québécois d'expression anglaise) - Masculin
- QEA (Québécoises et Québécois d'expression anglaise) - Féminin
- QEF (Québécoises et Québécois d'expression française) - Masculin
- QEF (Québécoises et Québécois d'expression française) - Féminin

Figure A2.4. Principales industries au Québec pour la population totale

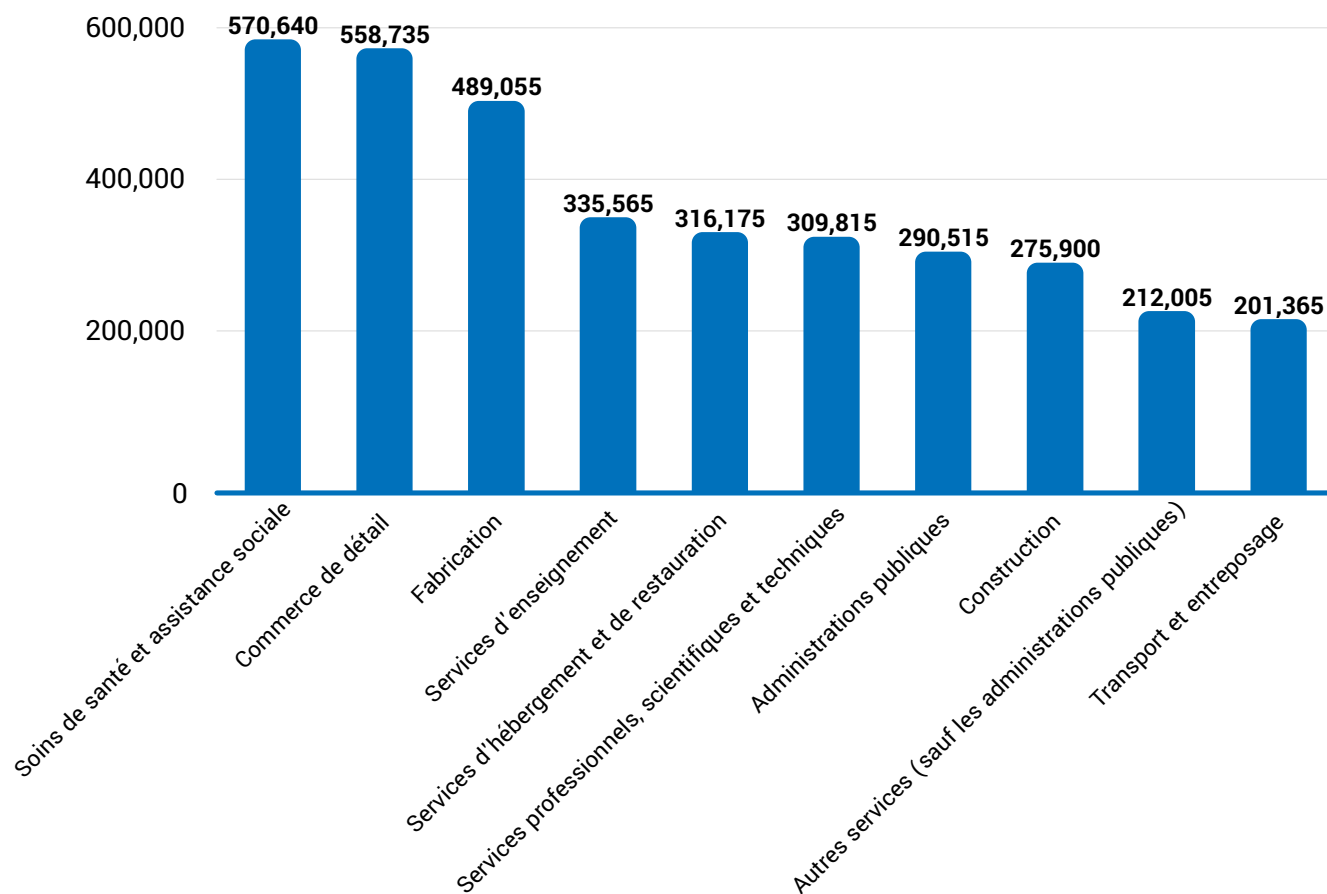


Figure A2.5. Principales industries au Québec pour les QEA

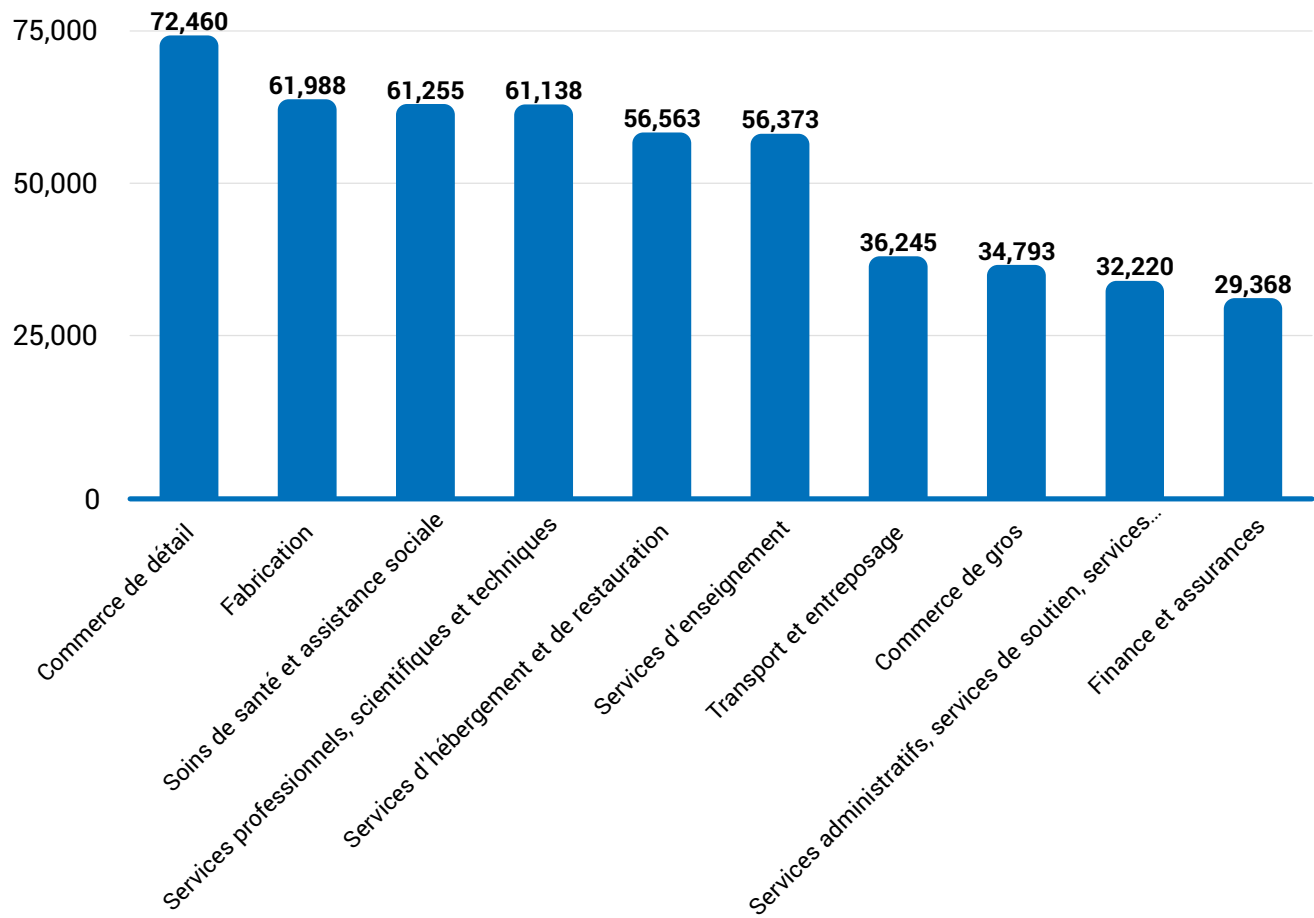


Figure A2.6. Population active du Québec par région administrative – QEA

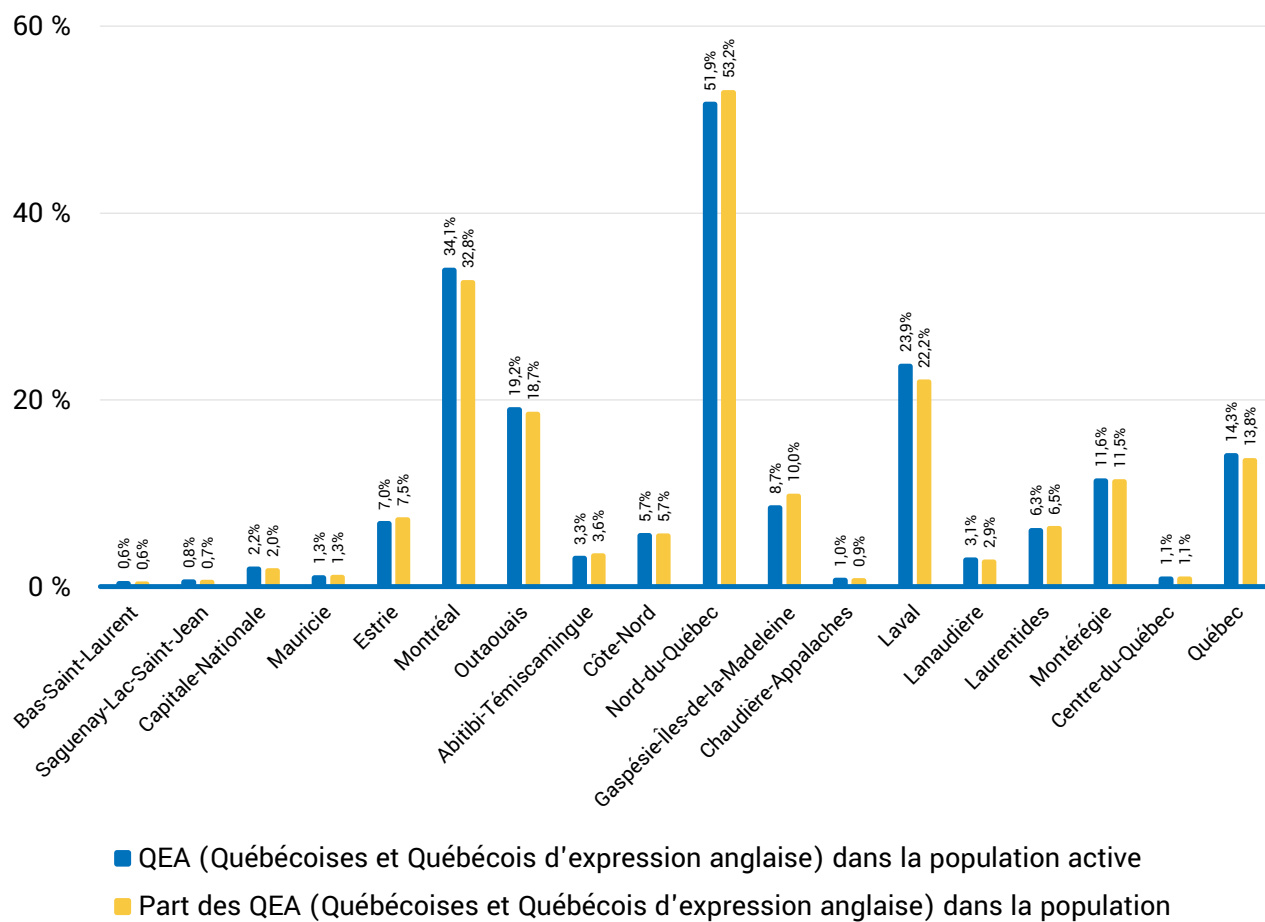


Figure A2.7. Population active du Québec par région administrative – QEF

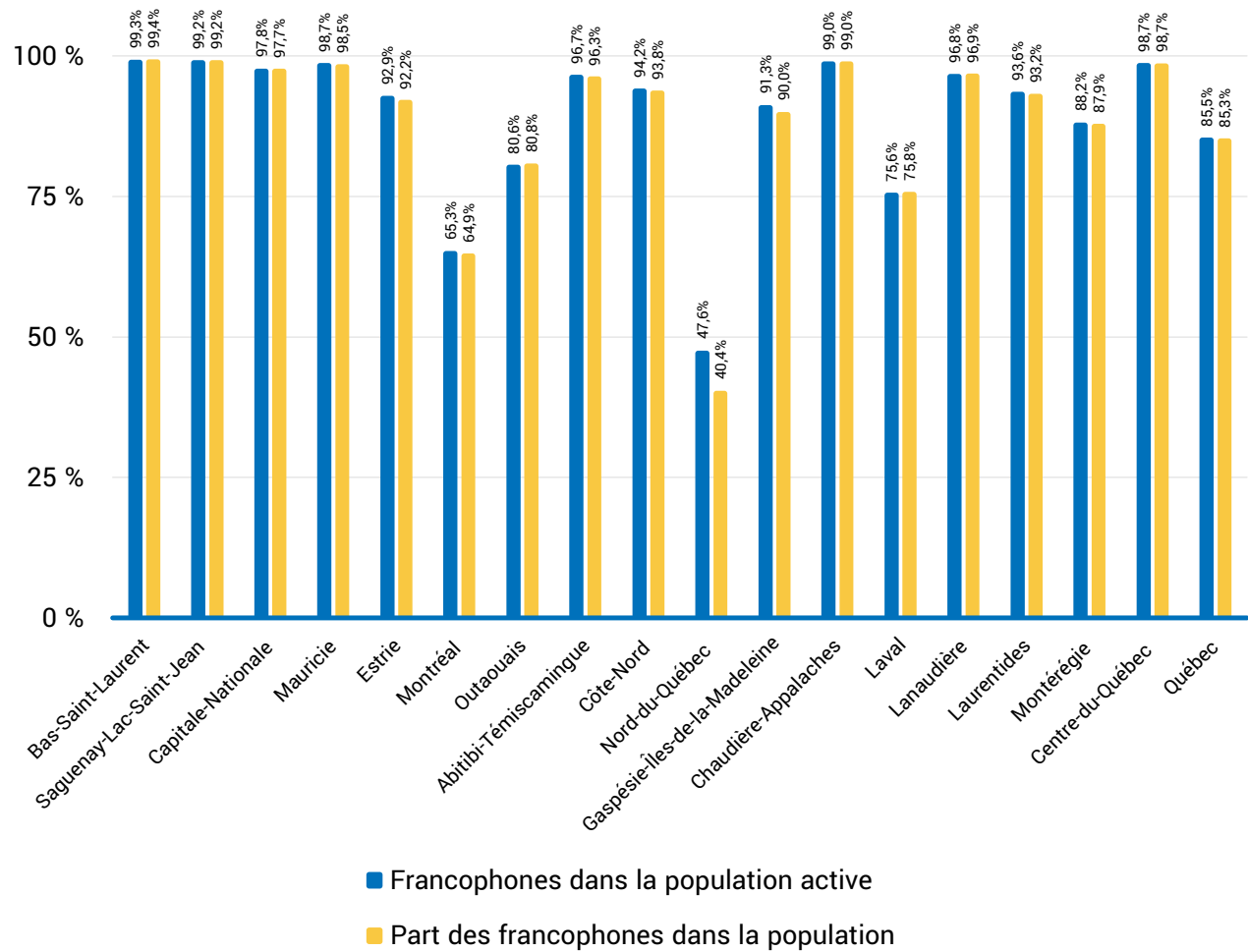


Figure A2.8. Structure d'âge de la population active du Québec par région administrative – QEA

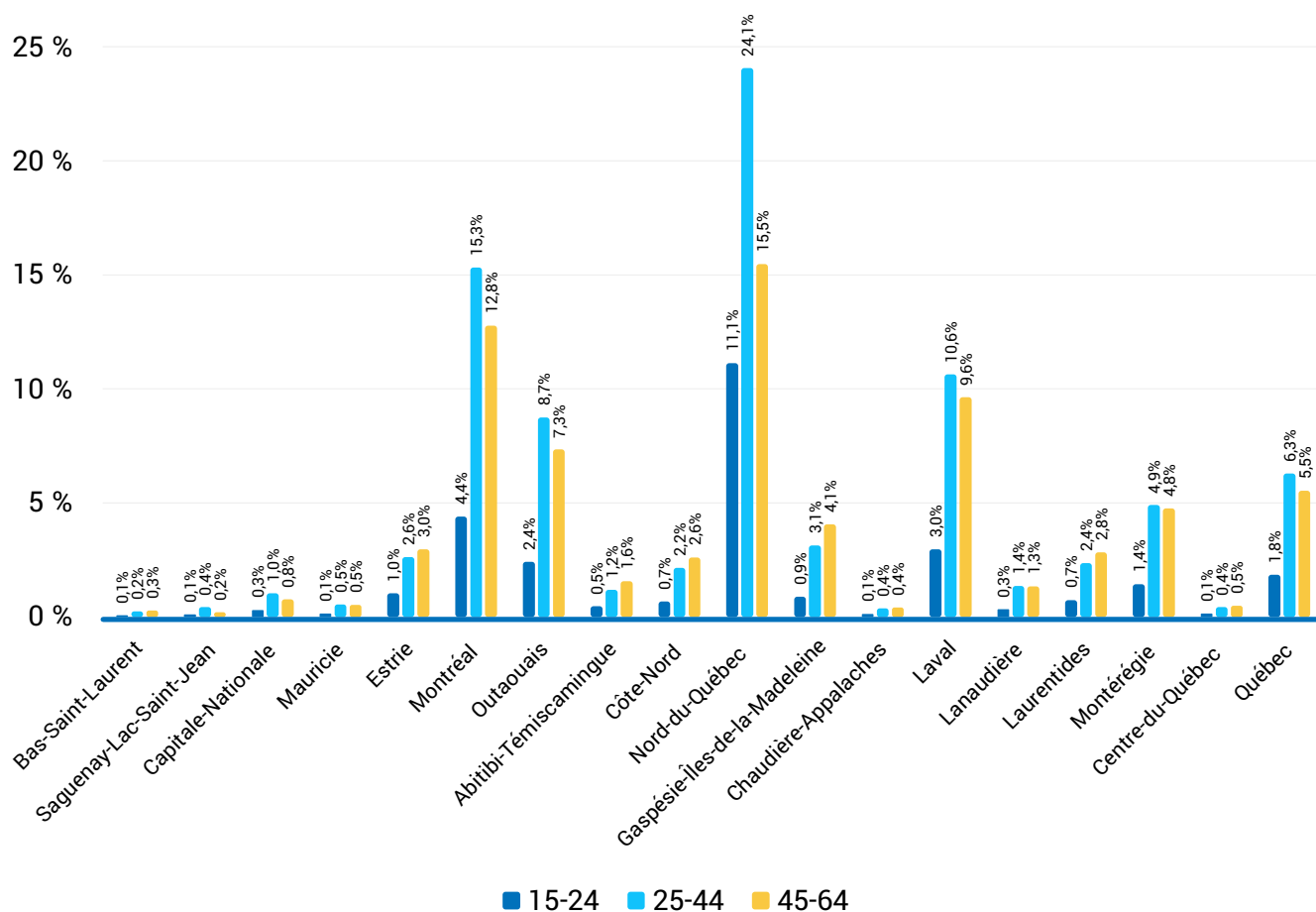


Figure A2.9. Structure d'âge de la population active du Québec par région administrative – QEF

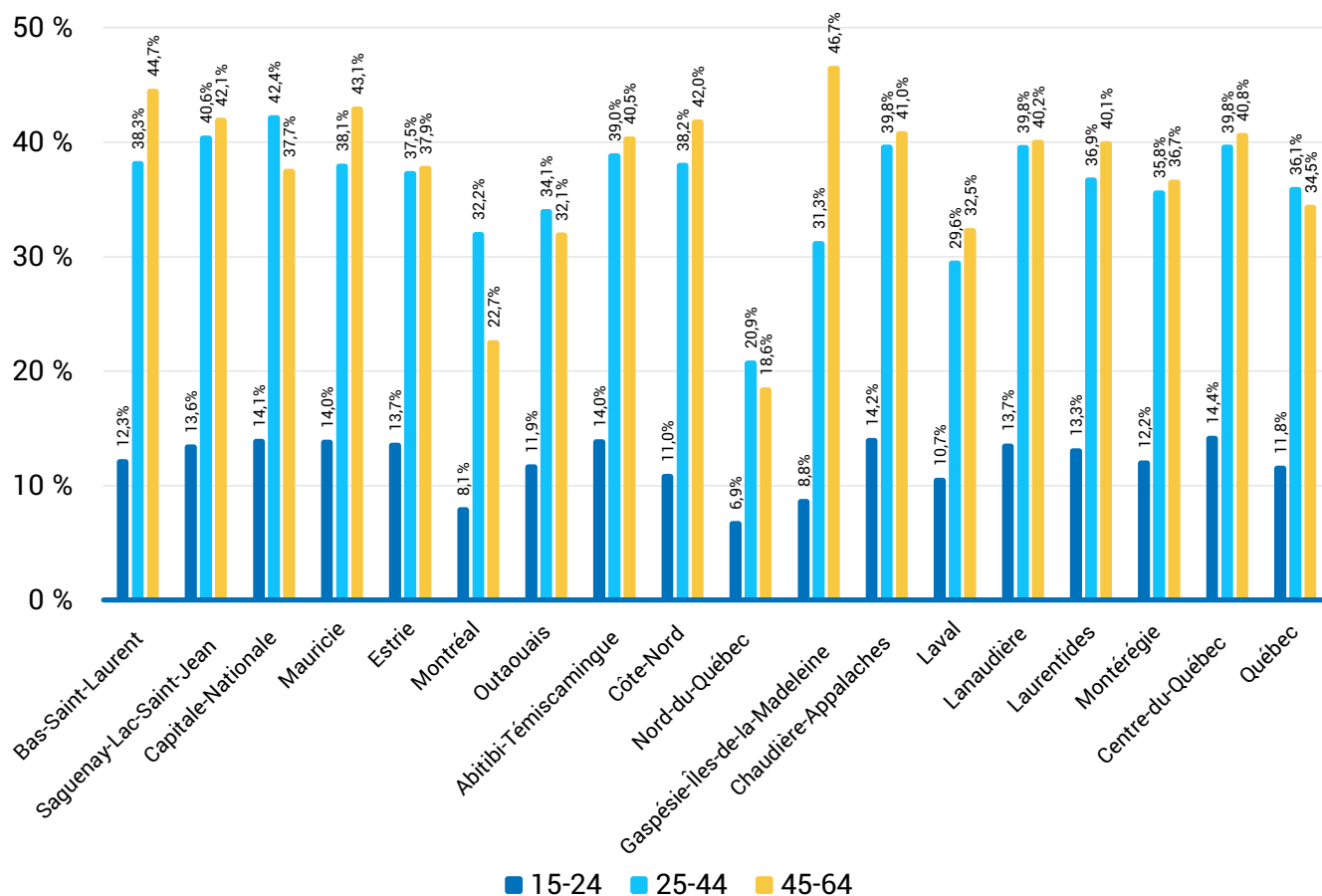


Figure A2.10. Répartition par sexe de la population active par région administrative – QEA

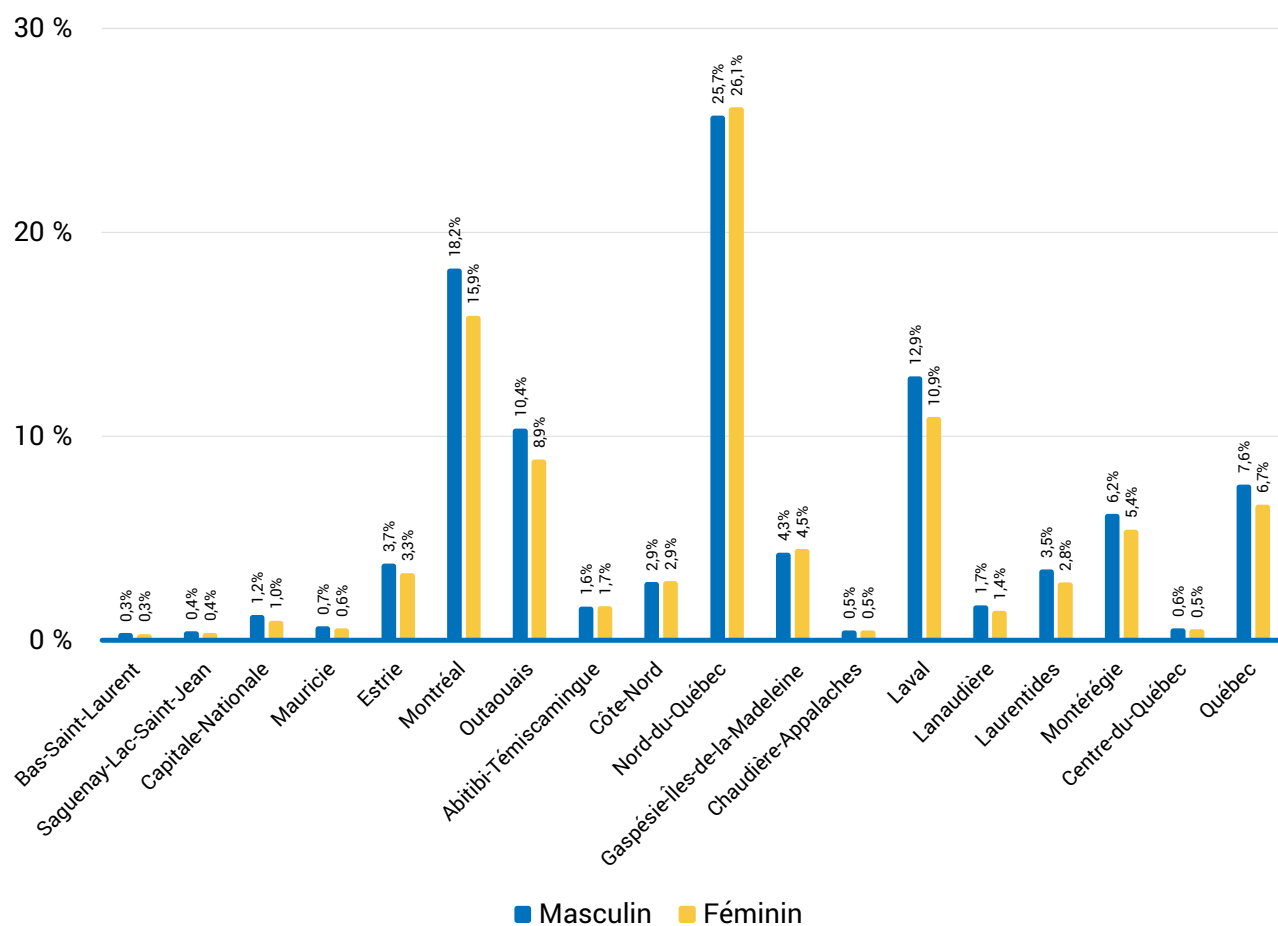


Figure A2.11. Répartition par sexe de la population active par région administrative – QEF

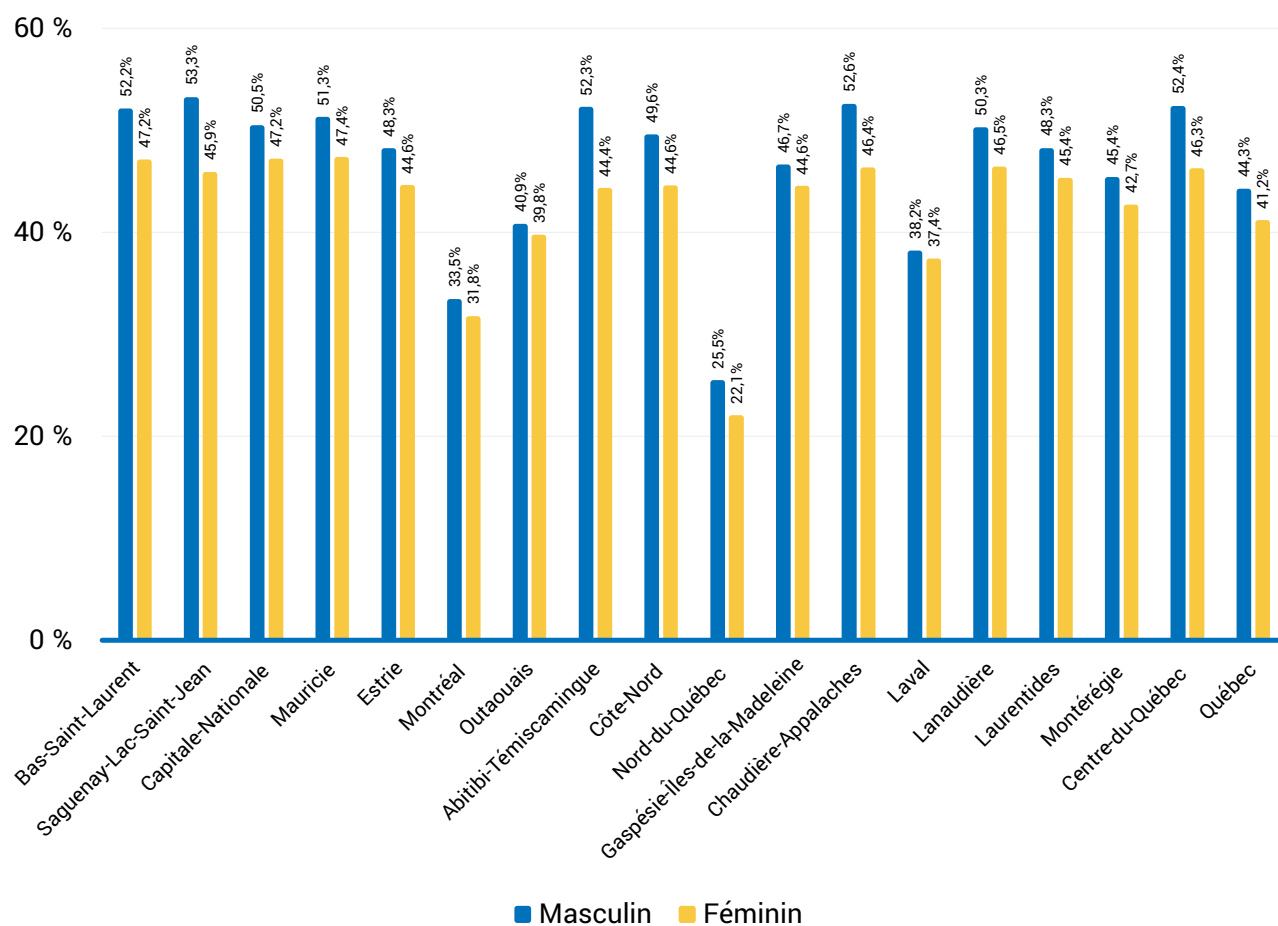


Figure A2.12. Taux de chômage de la population active par région administrative et par langue

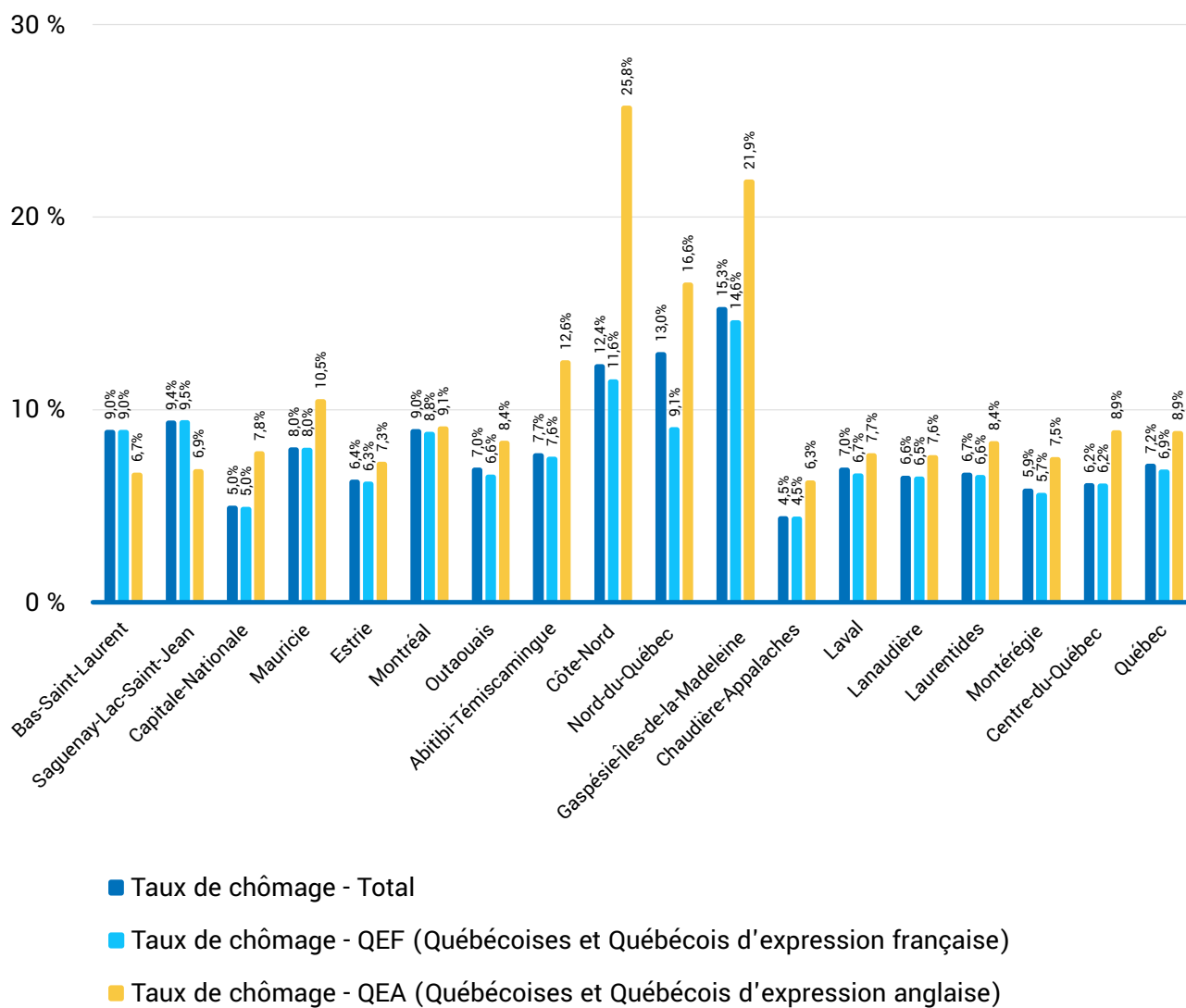


Figure A2.13. Répartition par âge du taux de chômage par région administrative – QEA

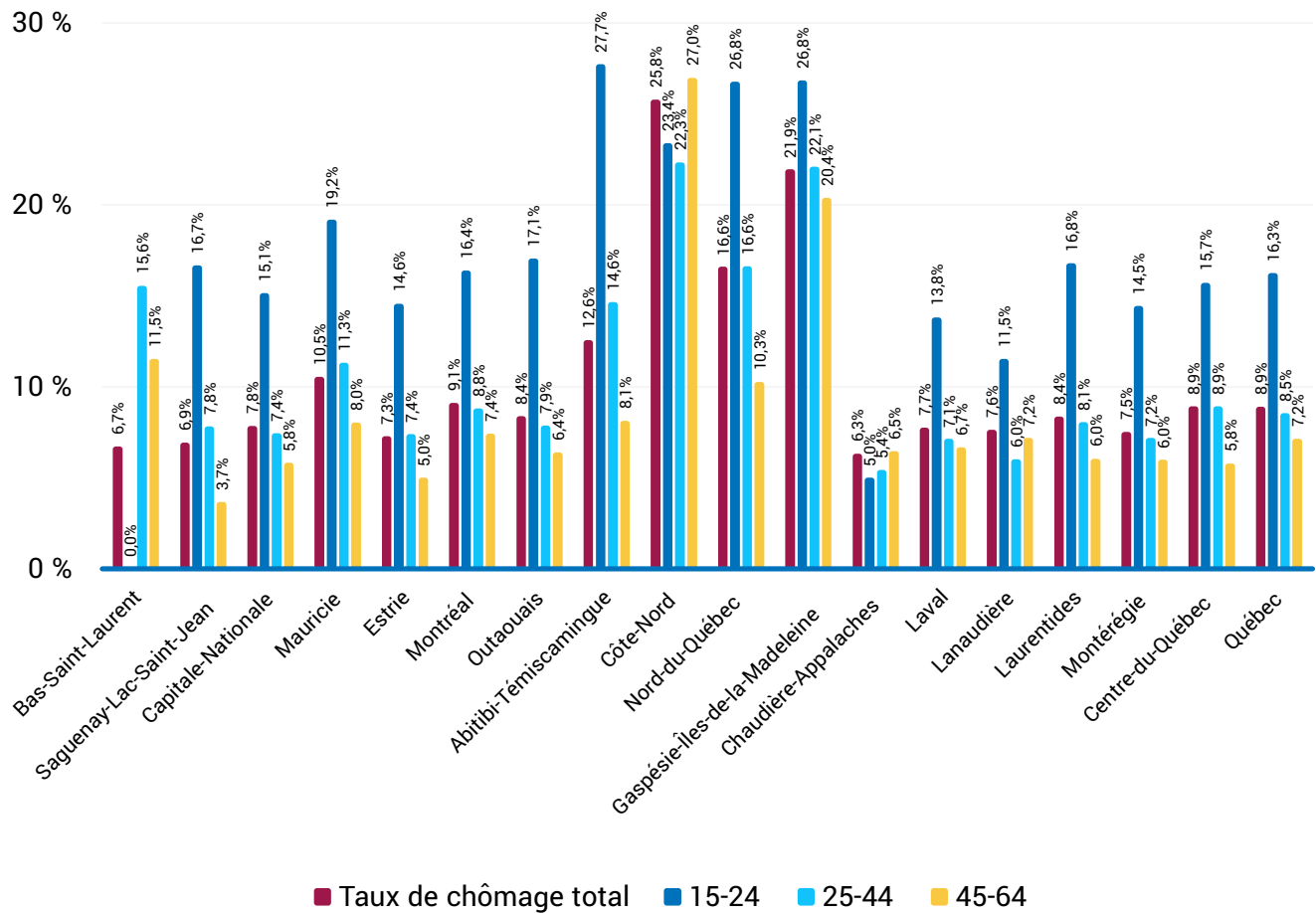


Figure A2.14. Répartition par âge du taux de chômage par région administrative – QEF

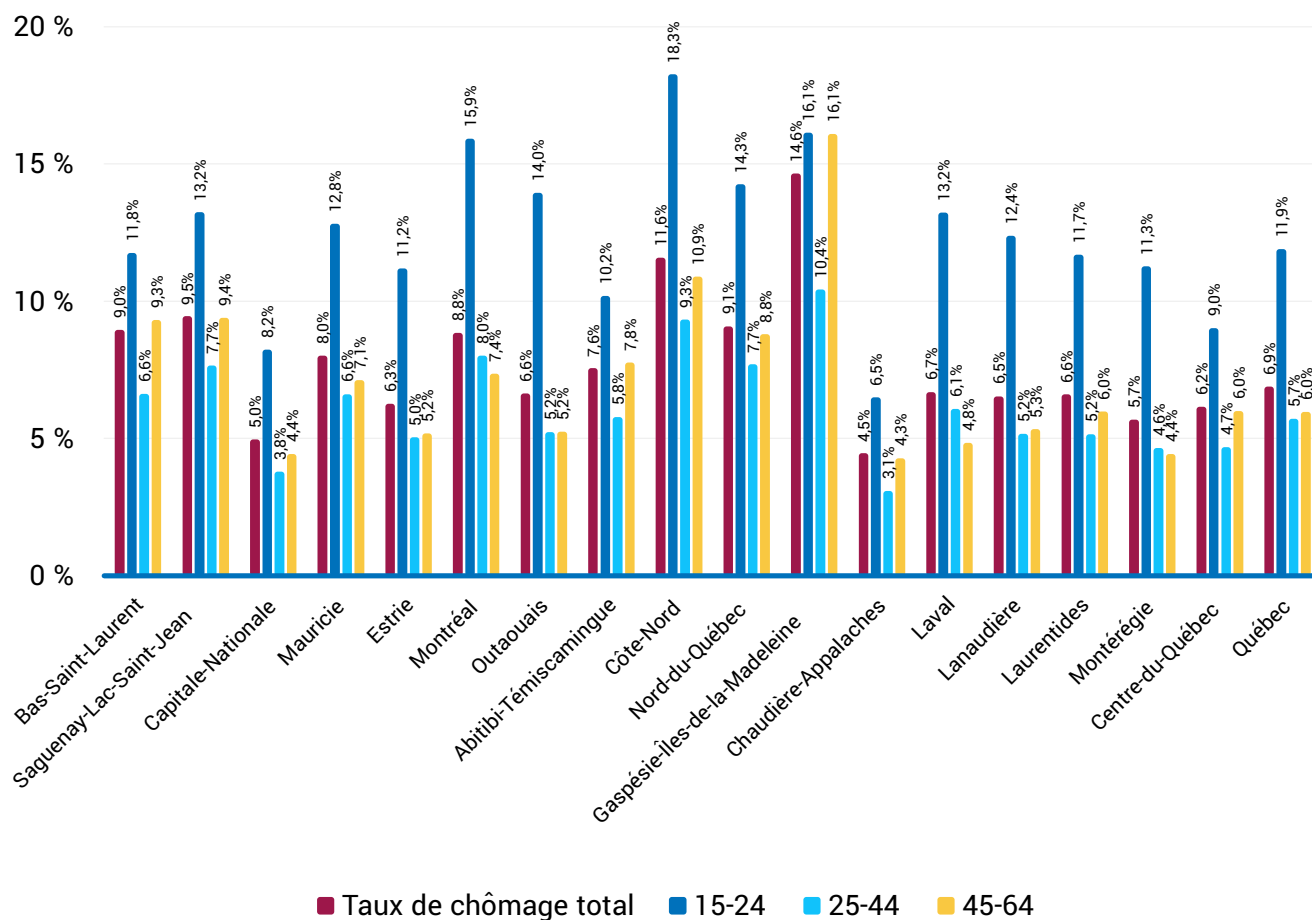


Figure A2.15. Répartition par sexe du taux de chômage par région administrative – QEA

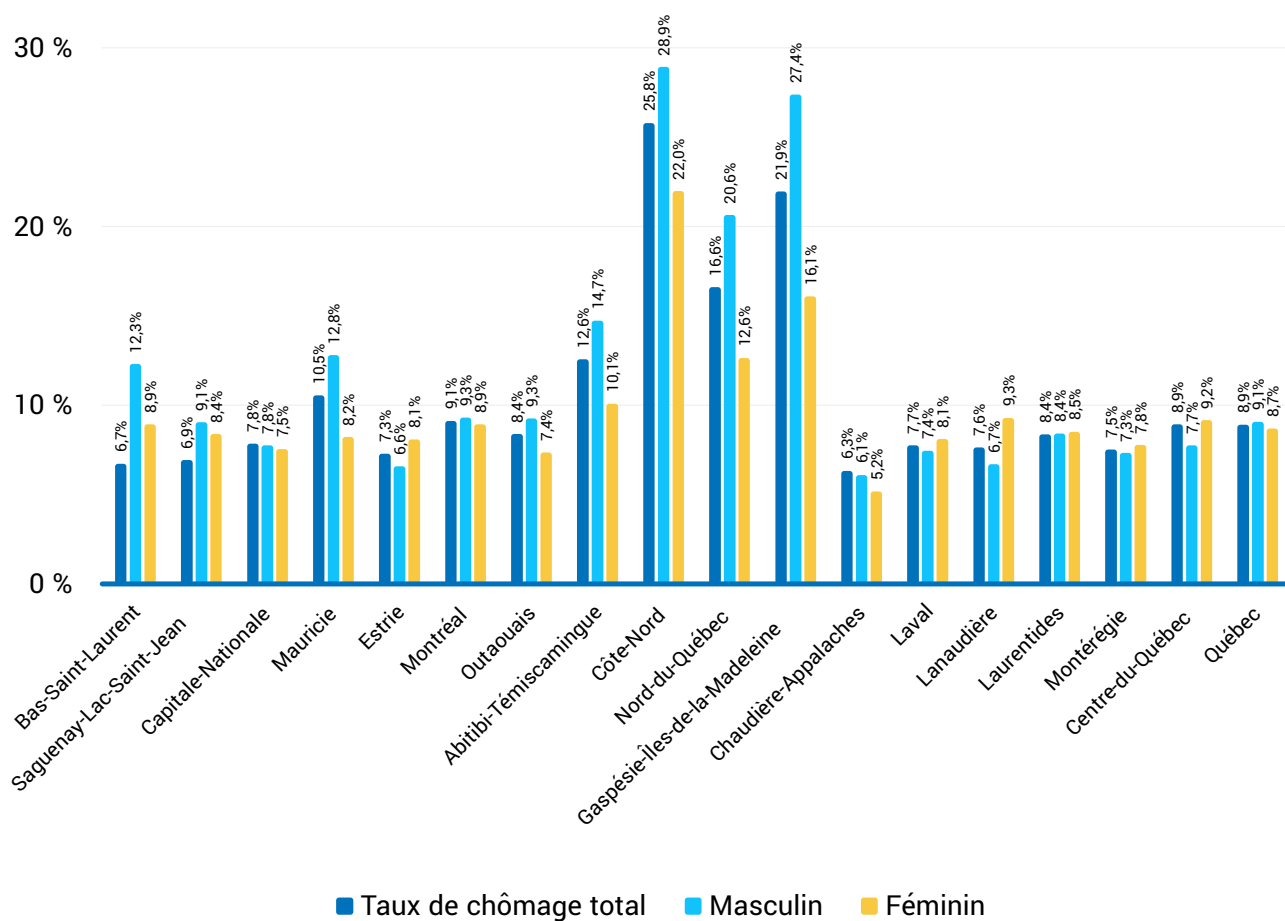


Figure A2.16. Répartition par sexe du taux de chômage par région administrative – QEF

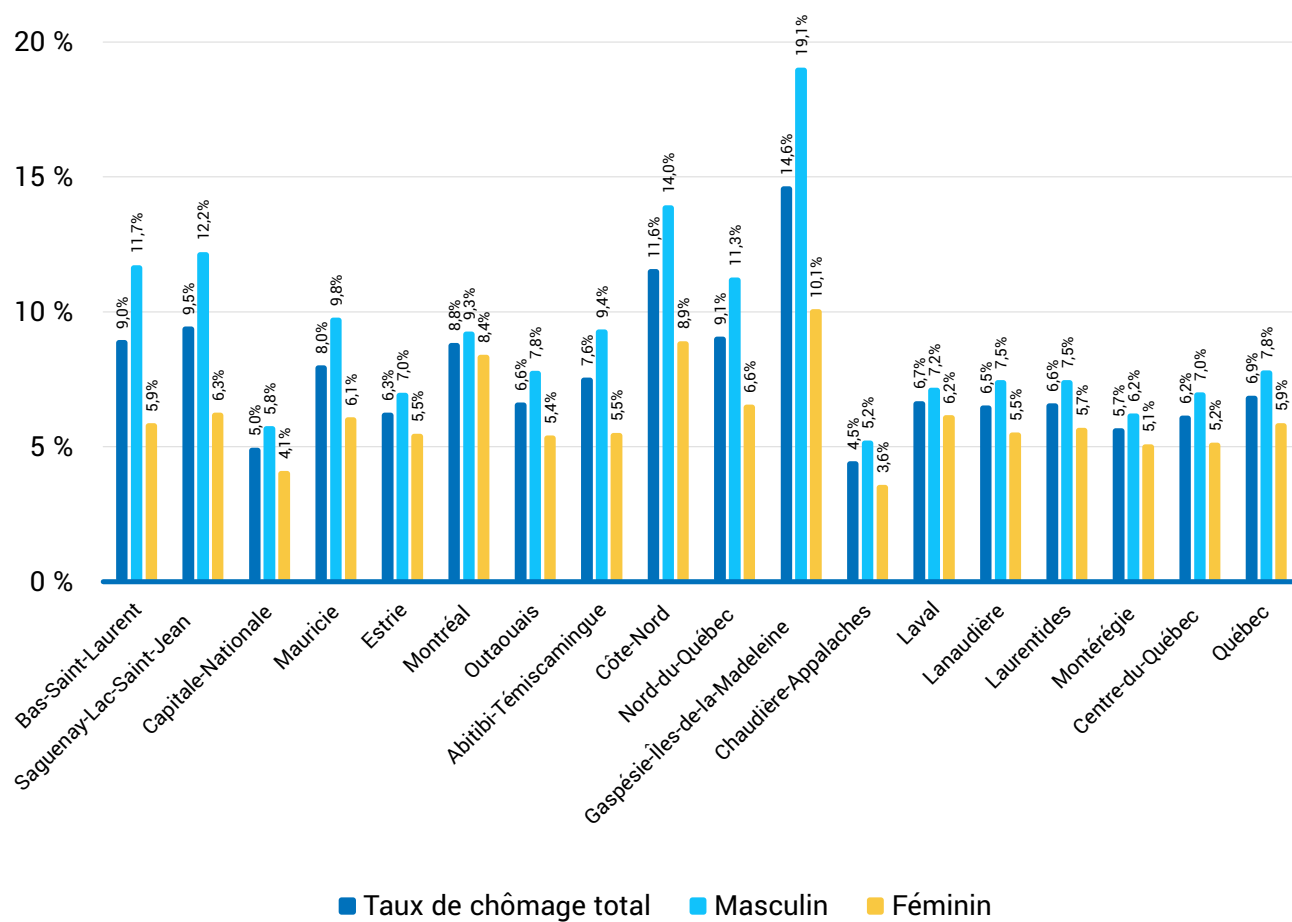


Figure A2.17. Activité professionnelle par région administrative – QEA

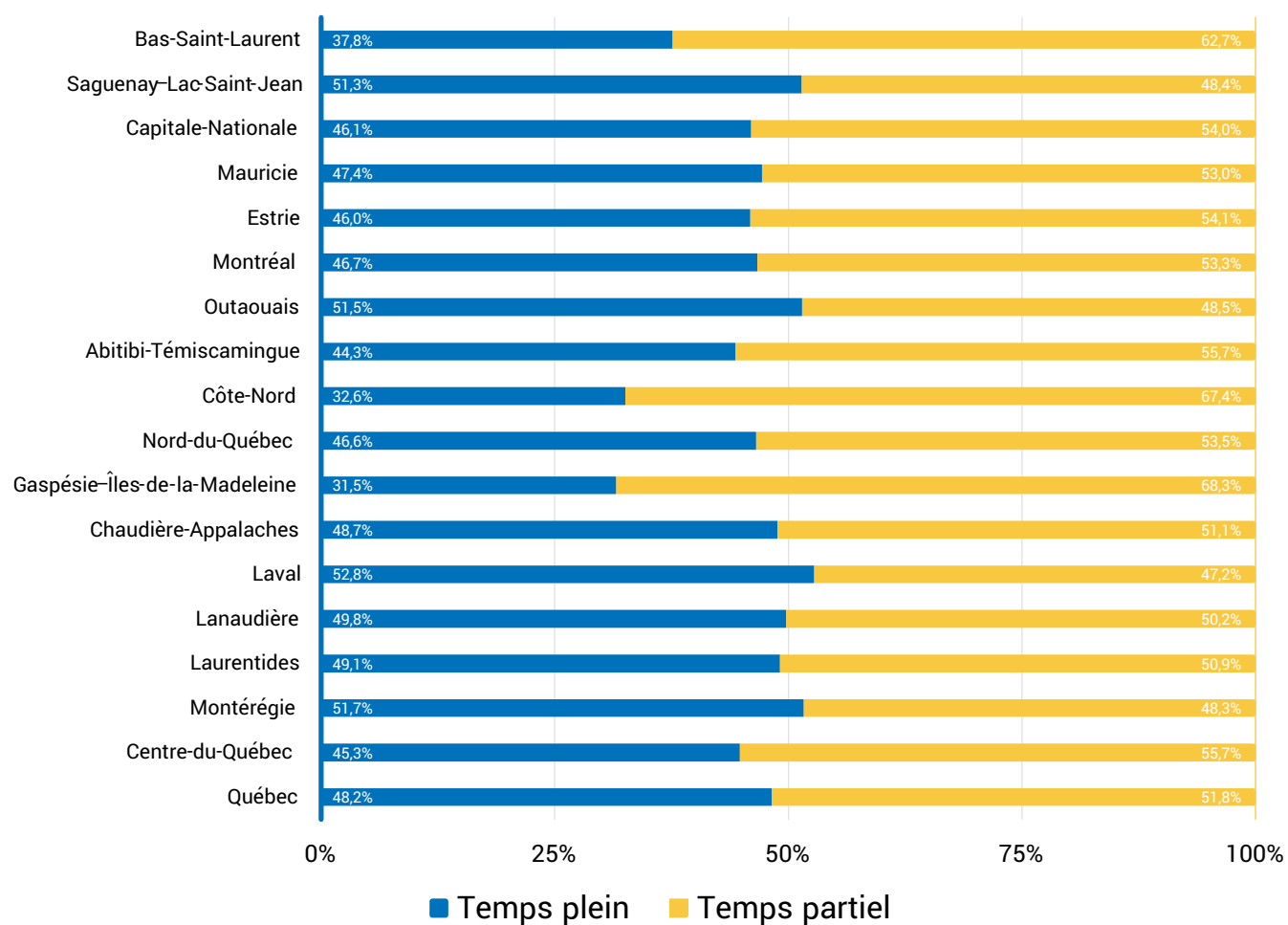


Figure A2.18. Activité professionnelle par région administrative – QEF

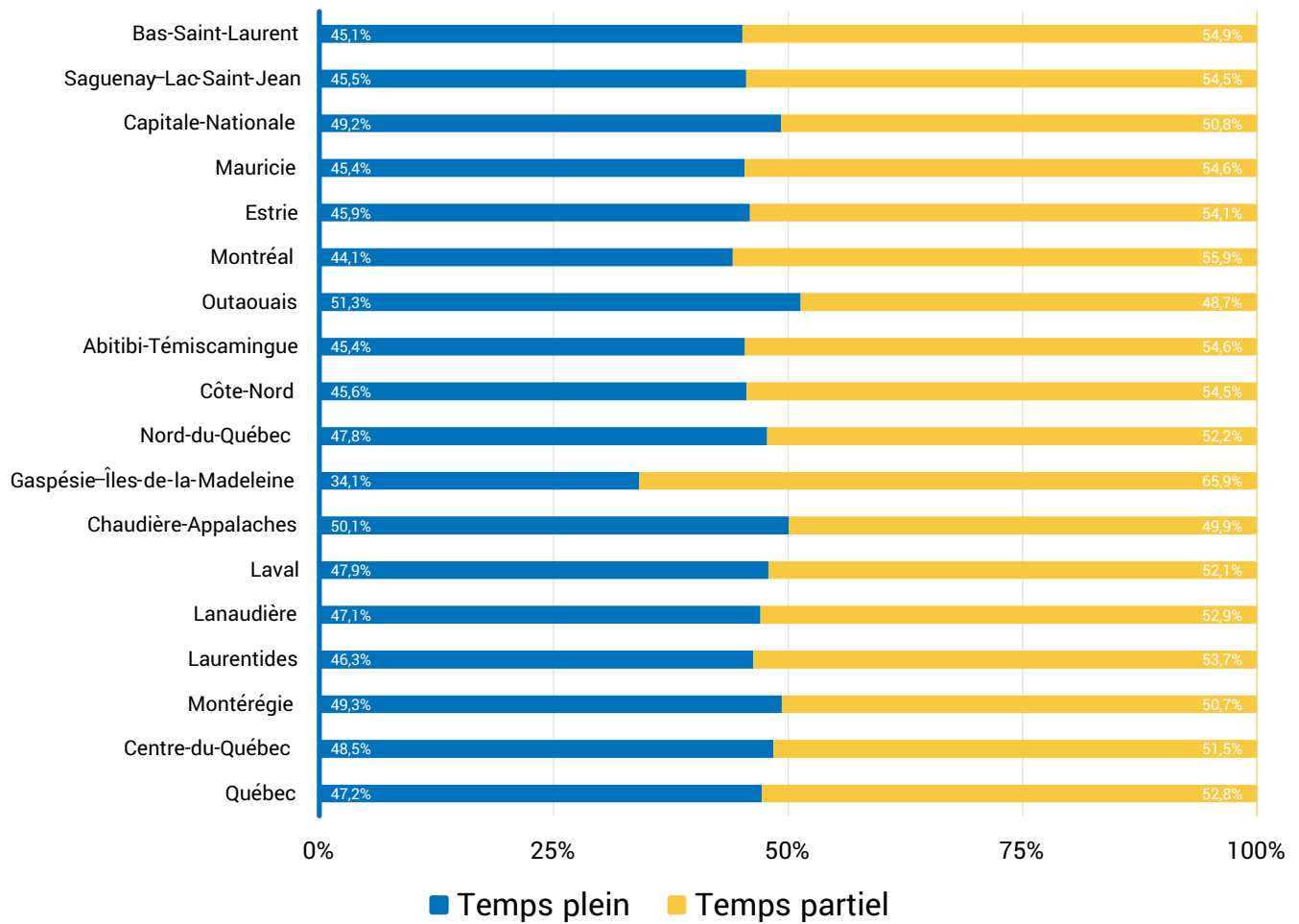


Figure A2.19. Moyenne des semaines travaillées au Québec par région administrative et par langue

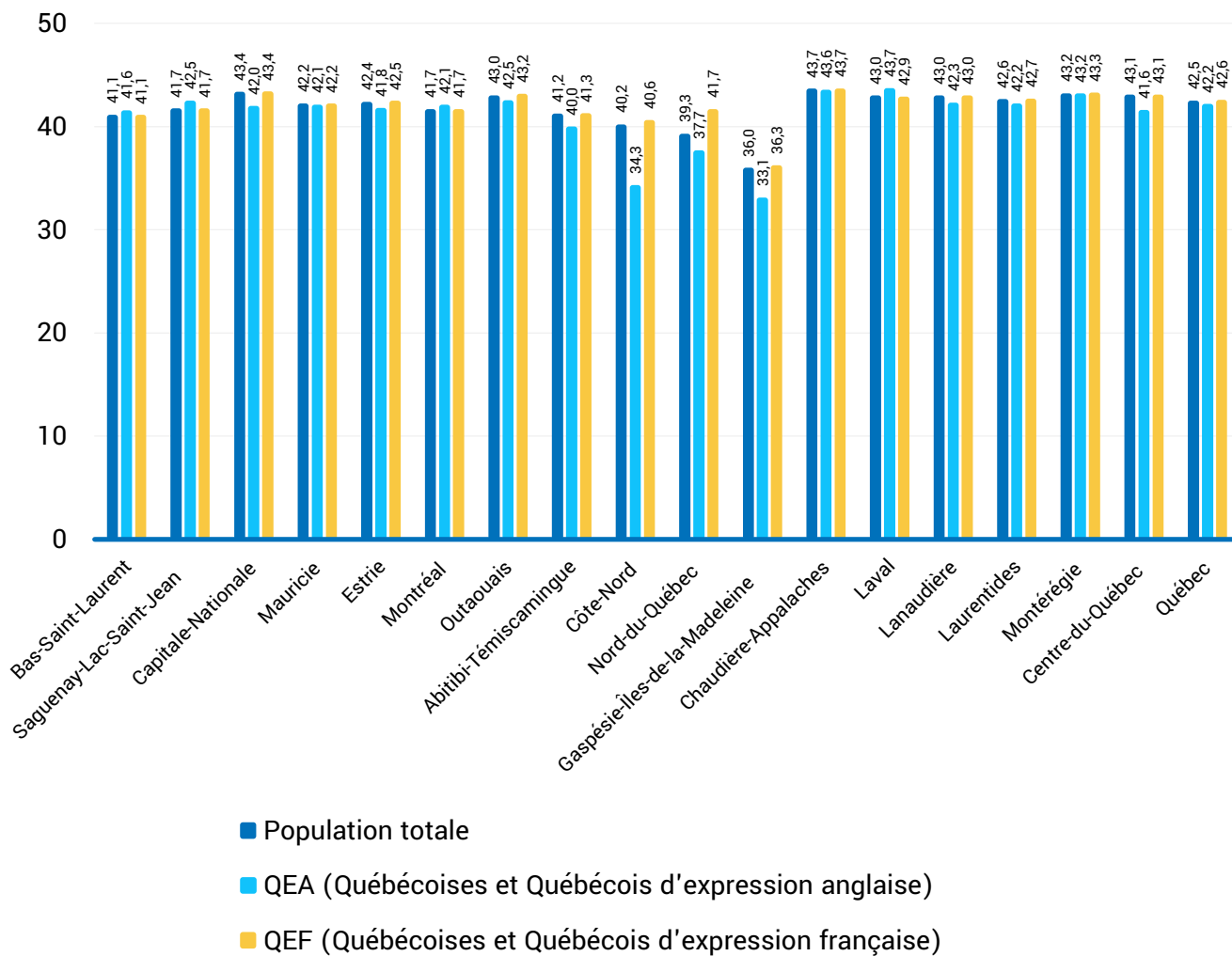


Figure A2.20. Revenu médian après impôt de la population par région administrative et par langue

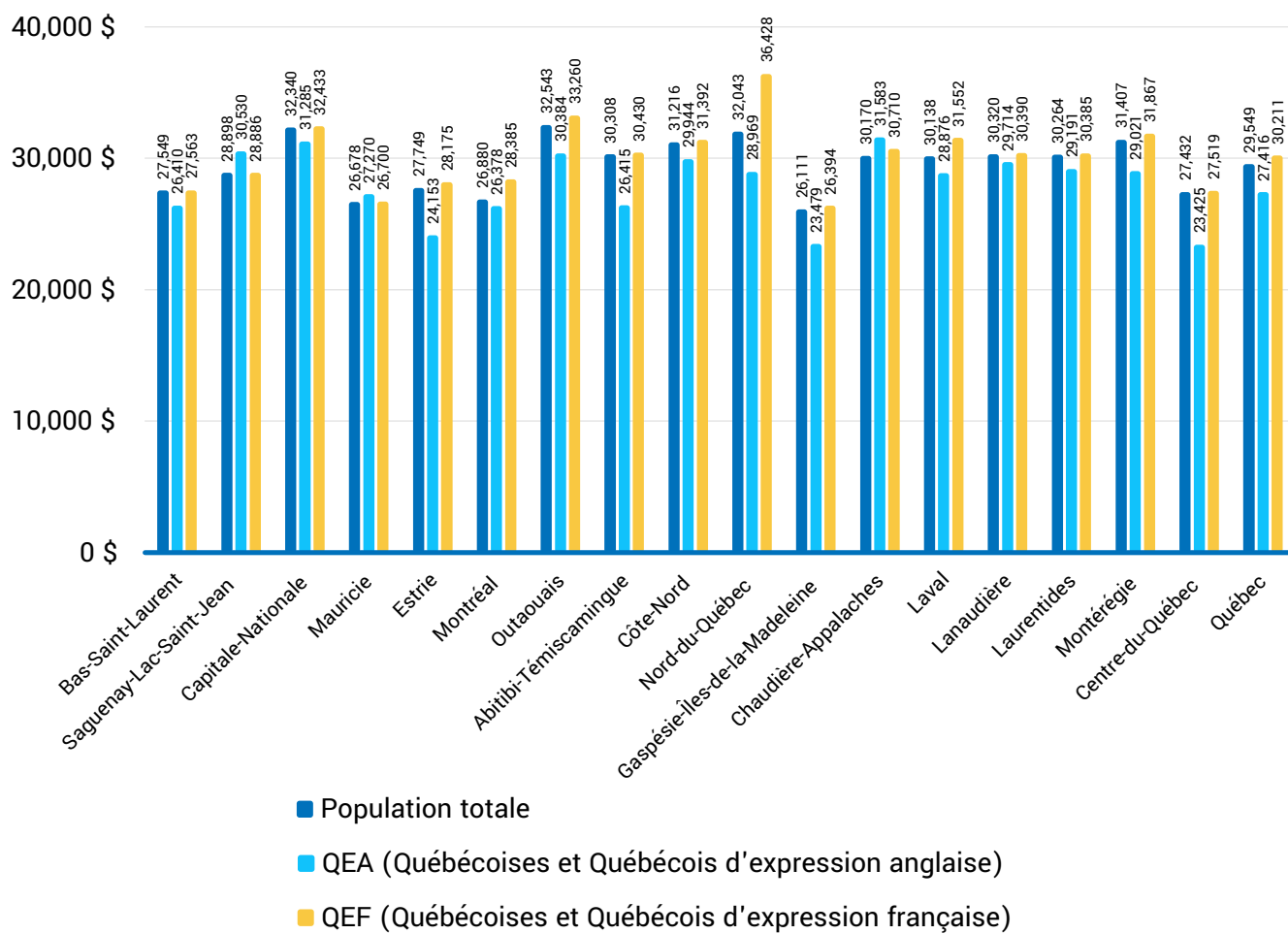


Figure A2.21. Niveau de scolarité de la population par région administrative – QEA

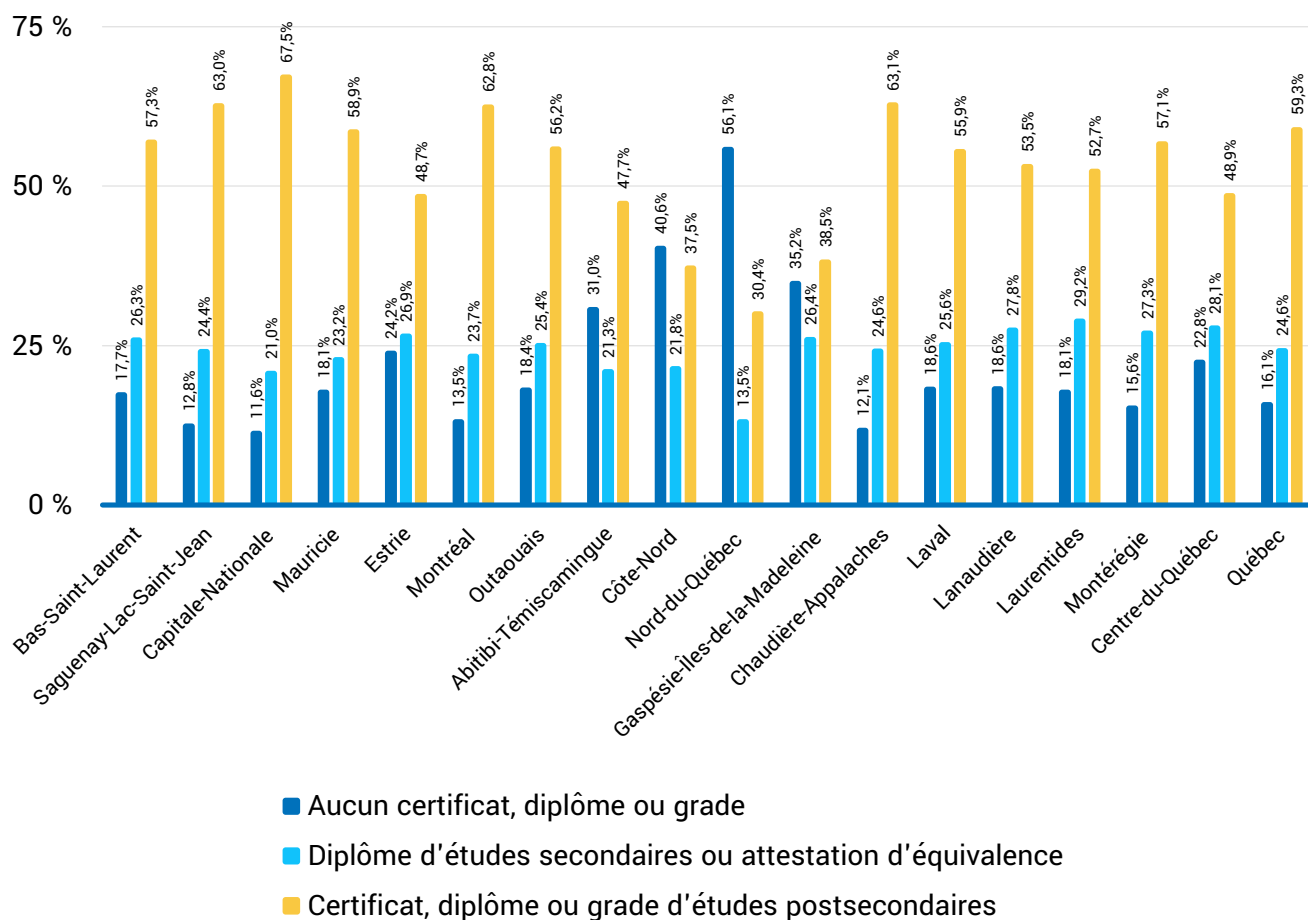
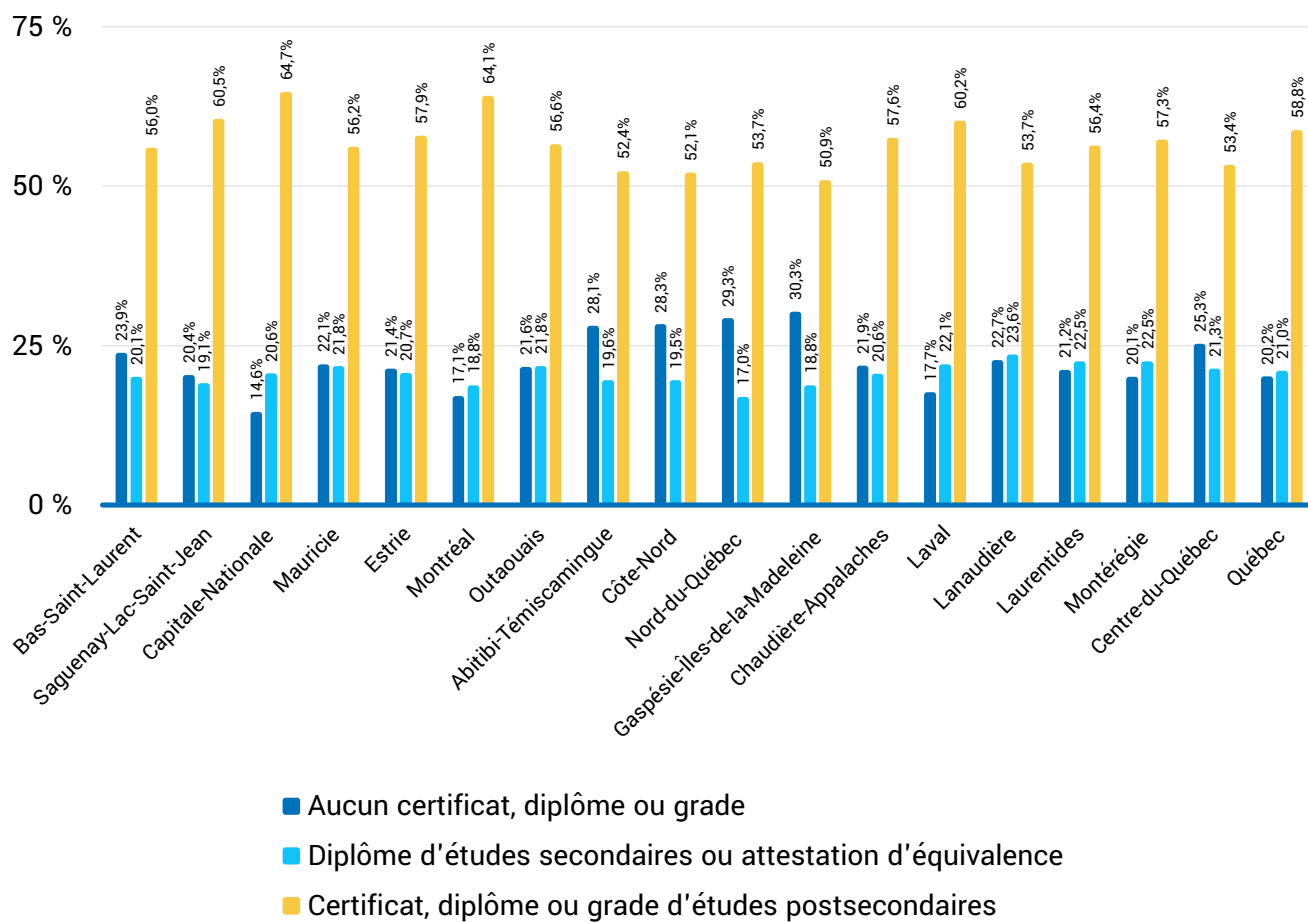


Figure A2.22. Niveau de scolarité de la population par région administrative – QEF



Annexe III

Listes des tableaux de Statistique Canada

Première langue officielle parlée

Tableau 98-400-X2-16352 – Certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (984), première langue officielle parlée (6), âge (8B) et sexe (3) pour la population dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement 2016 – Données-échantillon (25 %)

Tableau 99-010-X2011044 – Certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (730), première langue officielle parlée (4), groupes d'âge (8D) et sexe (3) pour la population du Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 97-555-XCB2006059 – Certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (926), première langue officielle parlée (4), groupes d'âge (8A) et sexe (3) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement 2006 – Données-échantillon (20 %)

Langue maternelle

Tableau 98-400-X2016067 – Langue maternelle (10), première langue officielle parlée (7), connaissance des langues officielles (5), âge (27) et sexe (3) pour la population à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2016 – Données intégrales (100 %)

Tableau 99-010-X2011033 – Langue maternelle détaillée (158), statut d'immigrant et période d'immigration (11), connaissance des langues officielles (5), nombre de langues non officielles parlées (5), groupes d'âge (10) et sexe (3) pour la population dans les ménages privés du Canada, les provinces et les territoires, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 97-557-XCB2006021 – Statut d'immigrant et lieu de naissance (38), sexe (3) et groupes d'âge (10) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement, les subdivisions de recensement et les aires de diffusion, Recensement 2006 – Données-échantillon (20 %)

Tableau 98-400-X2016354 – Certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (981), langue maternelle (4), âge (8B) et sexe (3) pour la population dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement 2016 – Données-échantillon (25 %)

Tableau 99-010-X2011047 – Certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (688), langue maternelle (4), groupes d'âge (8D) et sexe (3) pour la population du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 87-555-XCB2006053 – Certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (684), langue maternelle (4), groupes d'âge (8A) et sexe (3) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2006 – Données-échantillon (20 %)

Tableau 97-555-XCB2006037 – Langue utilisée le plus souvent au travail (8), autre langue utilisée régulièrement au travail (9), langue maternelle (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (7) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2005, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2006 – Données-échantillon (20 %)

Langue la plus souvent parlée au travail

Tableau 98-400-X2016093 – Langue utilisée le plus souvent au travail (8), autre(s) langue(s) utilisée(s) régulièrement au travail (9), langue maternelle (8), Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 (21) et plus haut certificat, diplôme ou grade (7) pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015, dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2016

Tableau 98-400-X2016093 – Langue utilisée le plus souvent au travail (8), autre(s) langue(s) utilisée(s) régulièrement au travail (9), langue maternelle (8), Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 (21) et plus haut certificat, diplôme ou grade (7) pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015, dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2016

Tableau 99-012-X2011026 – Langue utilisée le plus souvent au travail (8), autre(s) langue(s) utilisée(s) régulièrement au travail (9), langue maternelle (8), Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2007 (21), plus haut certificat, diplôme ou grade (7), statut d'immigrant (4) et groupes d'âge (5) pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2010, dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 97-555-XCB2006035 – Langue utilisée le plus souvent au travail (8), autre(s) langue(s) utilisée(s) régulièrement au travail (9), langue maternelle détaillée (186) et groupes d'âge (9) pour la population de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2005, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2006 – Données-échantillon (20 %)

Connaissance des langues officielles

Tableau 98-400-X2016384 – Connaissance des langues officielles (5), statistiques du revenu (17), plus haut certificat, diplôme ou grade (15), statut d'immigrant et période d'immigration (10), travail pendant l'année de référence (4A), âge (6B) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement 2016 – Données-échantillon (25 %)

Tableau 99-010-X2011040 – Langue maternelle (8), connaissance des langues officielles (5), plus haut certificat, diplôme ou grade (15), situation d'activité (8), statut d'immigrant et période d'immigration (11), groupes d'âge (10C) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus, dans les ménages privés du Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Annexe IV

Enquête démographique

Ce chapitre propose d'abord un aperçu des parcours professionnels (régimes de travail et secteurs d'emploi) ainsi que des caractéristiques démographiques des participantes et participants à l'étude.

Parcours professionnels

Au moment de l'étude, 24 des personnes interrogées travaillaient à temps plein, une travaillait à temps partiel, une avait deux emplois (l'un à temps plein et l'autre à temps partiel), une travaillait sur une base saisonnière et une autre travaillait à la fois sur une base saisonnière et à temps plein. Une personne avait pris sa retraite récemment, après avoir occupé un emploi saisonnier. Enfin, parmi les 30 personnes participantes, 4 travaillaient à leur compte.

Si les QEA affichent des taux de chômage plus élevés que chez leurs homologues d'expression française, il est à noter qu'une seule des personnes rencontrées en entretien ne travaillait pas et était à la recherche d'un emploi. Cette situation reflète possiblement la pénurie de main-d'œuvre actuellement au Québec, qui fait en sorte que les QEA sont peut-être plus vulnérables à se retrouver en situation de sous-emploi ou à occuper un emploi qui ne correspond pas à leurs compétences, plutôt que d'être sans travail.

Figure A4.1. Statut d'emploi ou régime de travail des personnes participantes

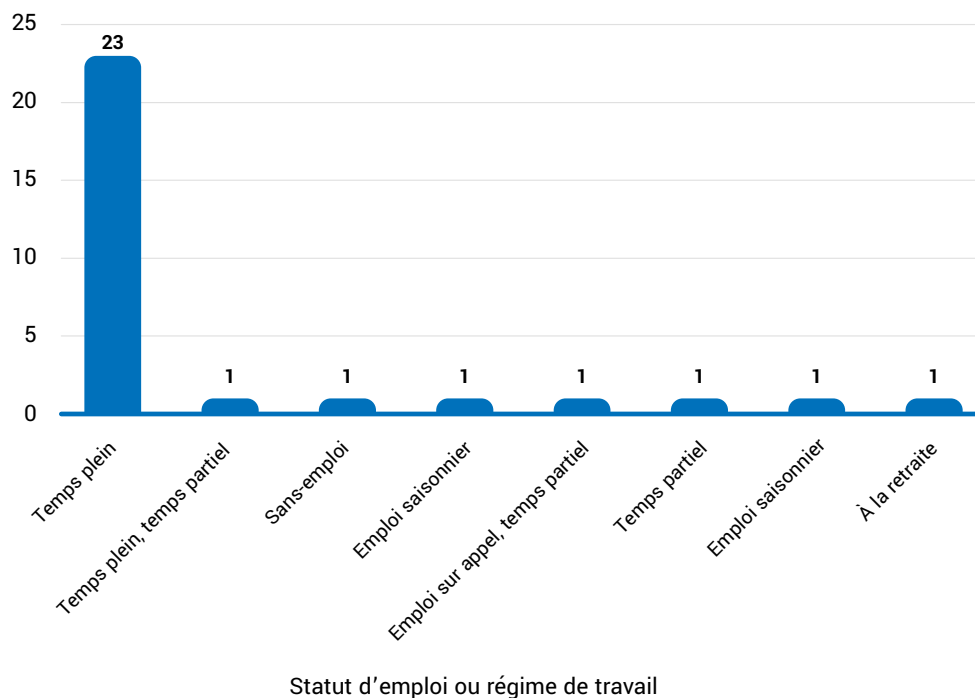
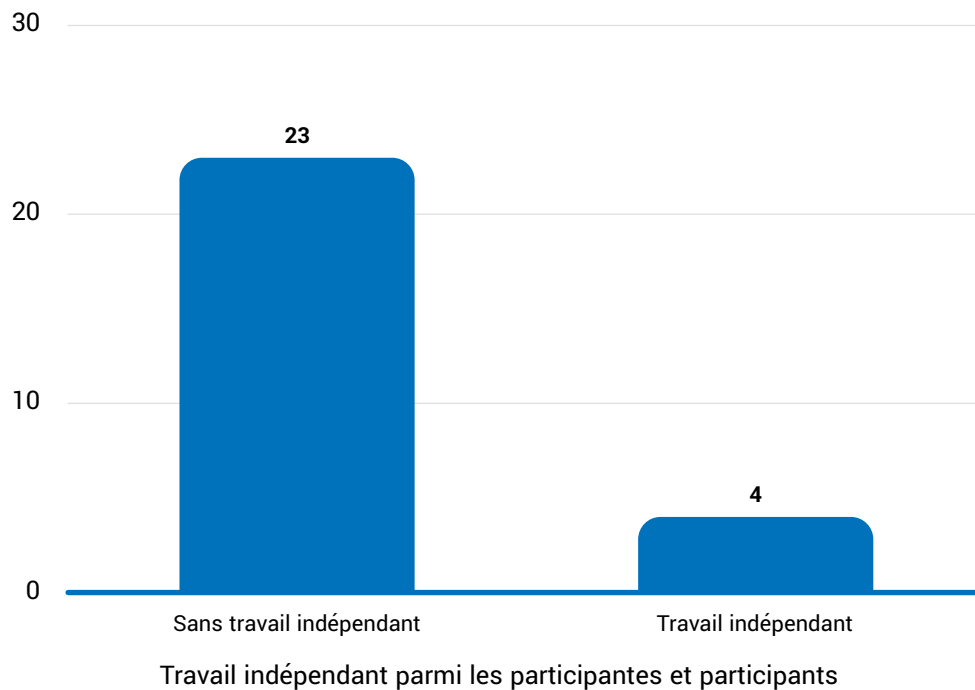


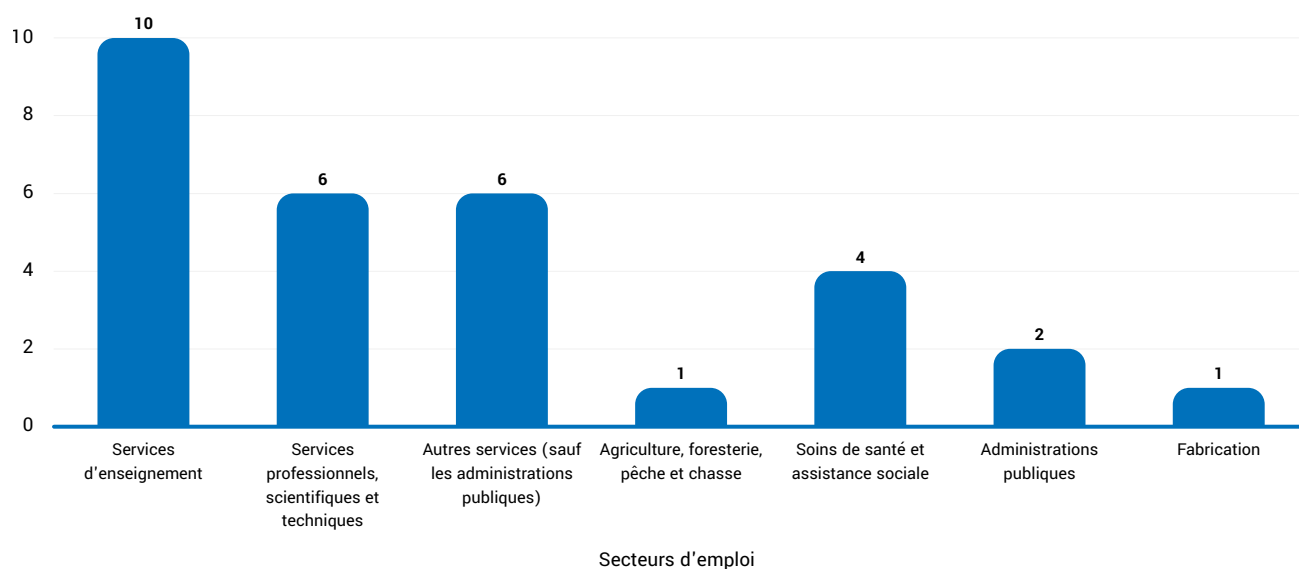
Figure A4.2. Travail indépendant parmi les personnes participantes



Les personnes participantes occupaient divers emplois dans différents secteurs. Pour organiser les données sur l'emploi de chacune, nous avons eu recours au système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et à la classification nationale des professions (CNP). Ces systèmes de classification se distinguent par le fait que le SCIAN définit le secteur d'activité dans lequel une personne travaille, tandis que la CNP décrit son poste au sein de ce secteur. Leur utilisation facilite la comparaison des résultats de l'étude avec l'analyse des données des recensements canadiens présentée dans les autres chapitres de ce rapport, ainsi qu'avec d'autres études menées au Québec et au Canada.

La majorité des personnes interrogées travaillait dans le secteur des services de l'enseignement, suivi du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques et d'autres services (sauf les administrations publiques). Ces résultats tiennent compte du secteur d'activité et du poste le plus récent des personnes sans emploi ou à la retraite.

Figure A4.3. Secteurs d'emploi des personnes participantes



Les services de l'enseignement sont assurés entre autres par des enseignantes et enseignants, des administratrices et administrateurs scolaires, des auxiliaires de classe et des professeurs et professeurs d'université. Les employeurs comprennent des établissements privés et publics comme des écoles, des collèges, des universités et des centres de formation professionnelle.

Les services professionnels, scientifiques et techniques comprennent, notamment, les services juridiques, les services de conseil, la fabrication, le génie et la recherche scientifique.

Très large, le secteur des autres services (sauf les administrations publiques) englobe les établissements dont les activités appartiennent aux sous-secteurs suivants : réparation et entretien, services personnels et services de blanchissage, organismes religieux, fondations, groupes de citoyennes et citoyens et organisations professionnelles, ainsi que les ménages privés. Les emplois dans ce secteur touchent, entre autres, la recherche sur les politiques publiques pour les organismes à but non lucratif, la mécanique automobile, le nettoyage à sec, les pompes funèbres et les services à domicile.

Les catégories des services de l'enseignement et des services professionnels, scientifiques et techniques comptent parmi les dix principaux employeurs des QEA au Québec²⁹, parmi lesquels ne figure pas le secteur des autres services (à l'exception des administrations publiques). Pourtant, fait intéressant, la figure A4.3 nous indique que beaucoup de participantes et participants y travaillent. Cette observation peut s'expliquer par la méthodologie d'échantillonnage de l'étude. Comme nous l'avons mentionné, la chercheuse a fait appel aux réseaux du CCQEA pour recueillir les données de l'enquête. Puisque de nombreux organismes et plusieurs intervenantes et intervenants connexes travaillent dans les domaines à but non lucratif de la recherche et des services d'emplois, qui sont inclus dans le secteur « autres services (sauf les administrations publiques) », l'étude a attiré un nombre disproportionné de personnes actives dans ces milieux..

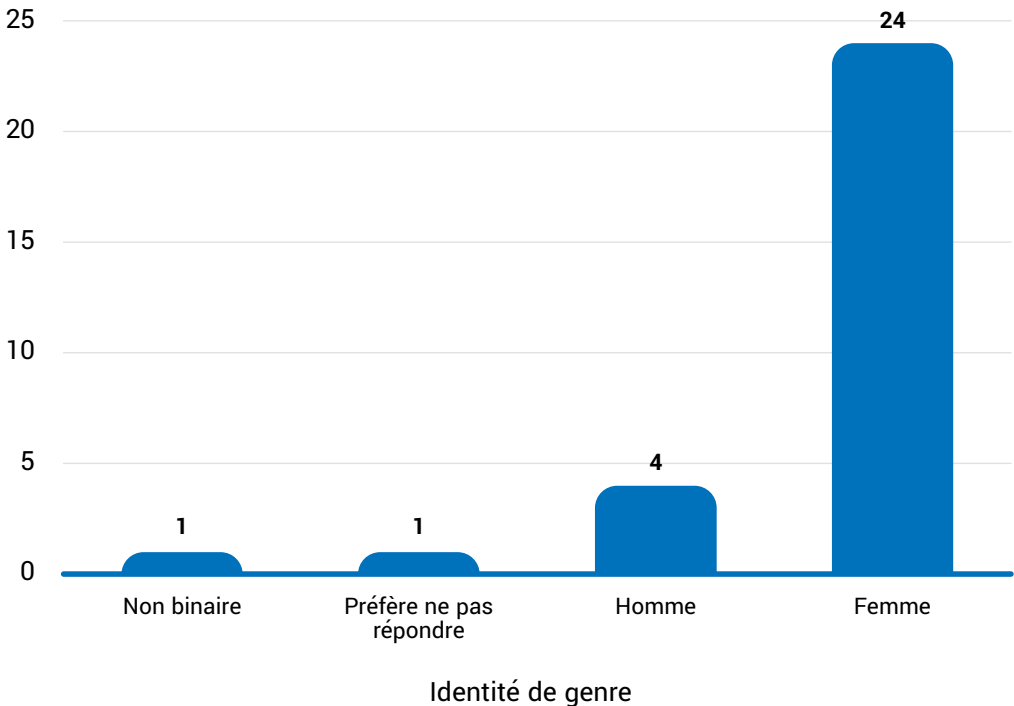
²⁹ Voir p. 32 de ce rapport pour plus d'informations.

Par ailleurs, les participantes et participants occupaient différents postes au sein de ces secteurs. Comme il a été mentionné précédemment, ce rapport adopte le système de la Classification nationale des professions (CNP) pour organiser les données. Parmi les titres de profession de la CNP les plus courants chez les répondantes et répondants, mentionnons les agentes et agents de programmes, les recherchistes et les expertes/experts-conseils en politiques sociales ; les directeurs et directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques ; les enseignantes et enseignants du primaire et du préscolaire ; les directeurs et directrices et administrateurs et administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire ; ainsi que les agentes et agents de programmes, les recherchistes et les expertes/experts-conseils en politiques de l'enseignement. La liste complète des professions des participantes et participants se trouve à l'Annexe II.

Caractéristiques démographiques

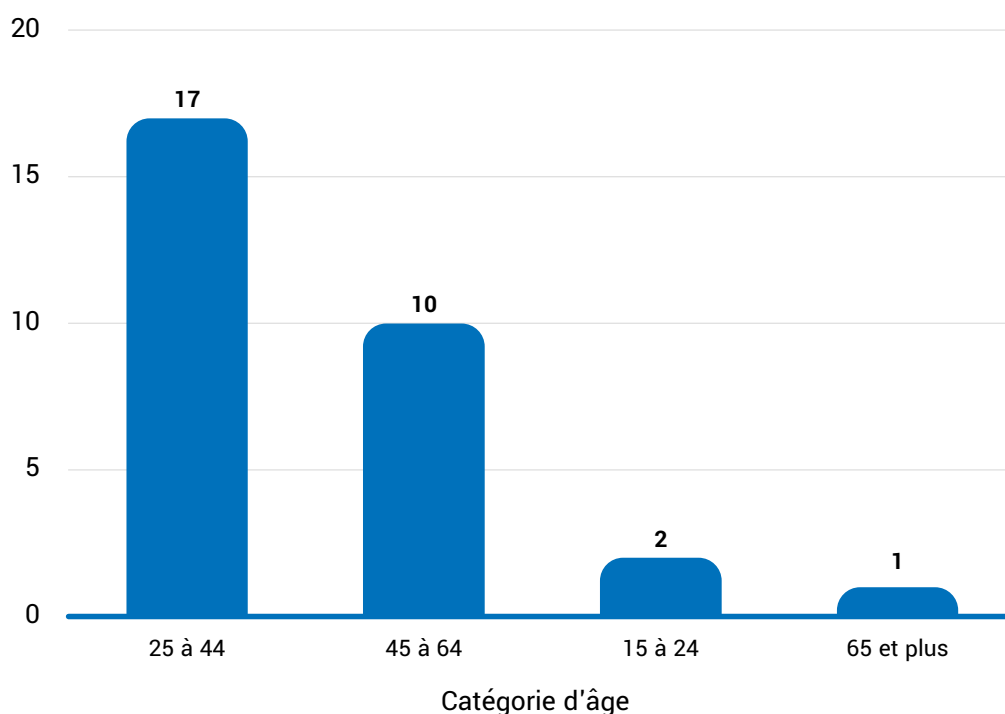
Parmi les 30 répondantes et répondants, 24 sont des femmes, 4 sont des hommes, 1 personne non binaire et une personne a préféré ne pas répondre.

Figure A4.4. Identité de genre des personnes participantes



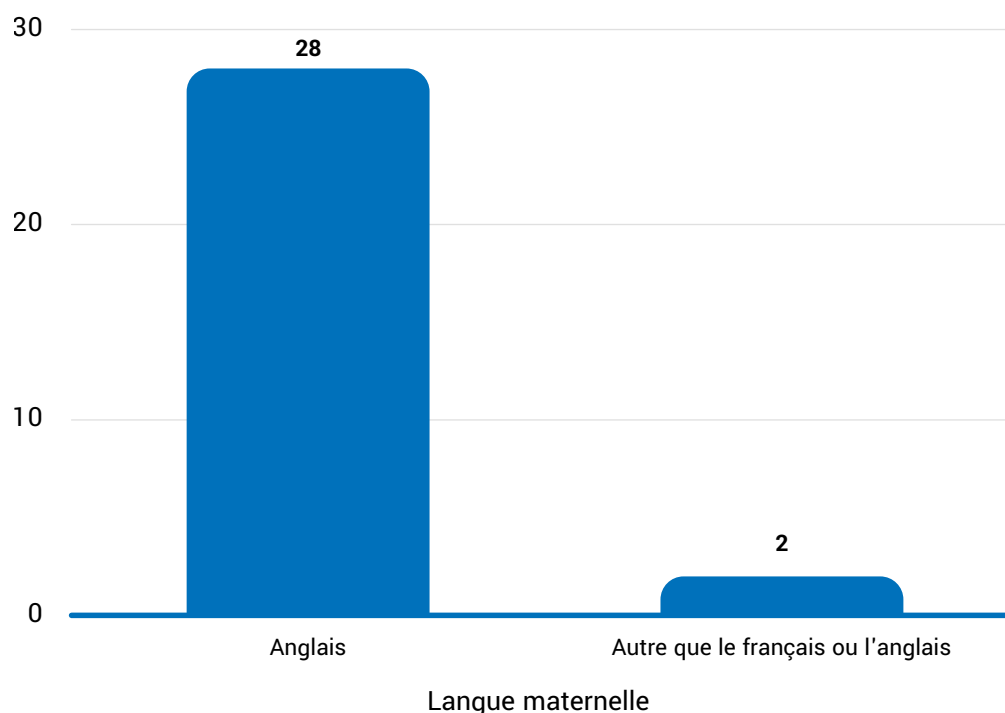
La chercheuse s'est entretenue avec des personnes de différents groupes d'âge : 17 personnes de 25 à 44 ans (53,3 %), 11 personnes de 45 à 64 ans (36,6 %), 2 personnes de 15 à 24 ans (6,6 %) et 1 personne de 65 ans et plus (3,2 %).

Figure A4.5. Catégorie d'âge des personnes participantes



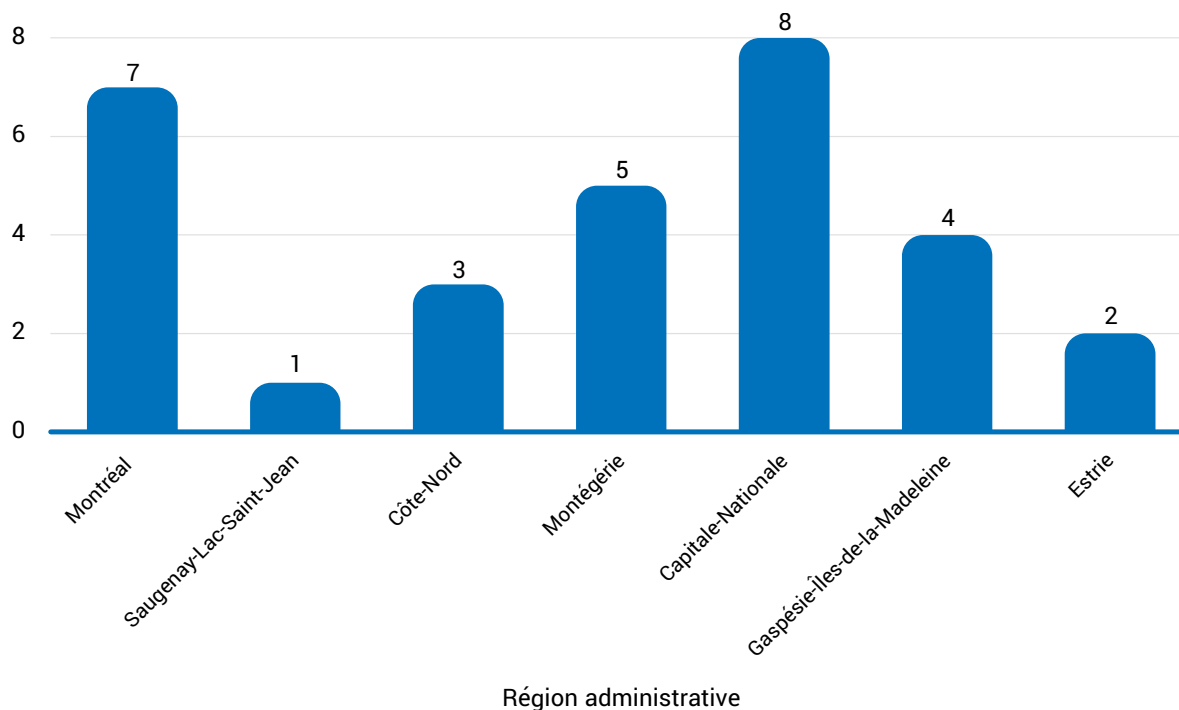
L'anglais était la première langue parlée chez toutes les personnes participantes. La majorité utilise le plus souvent l'anglais au quotidien, mais une des personnes interrogées a déclaré que, bien que sa langue maternelle soit l'anglais, elle parle plus souvent le français dans la vie de tous les jours. Chez deux personnes participantes, l'anglais est leur deuxième langue, bien qu'il s'agisse de leur première langue parlée.

Figure A4.6. Langue maternelle des personnes participantes



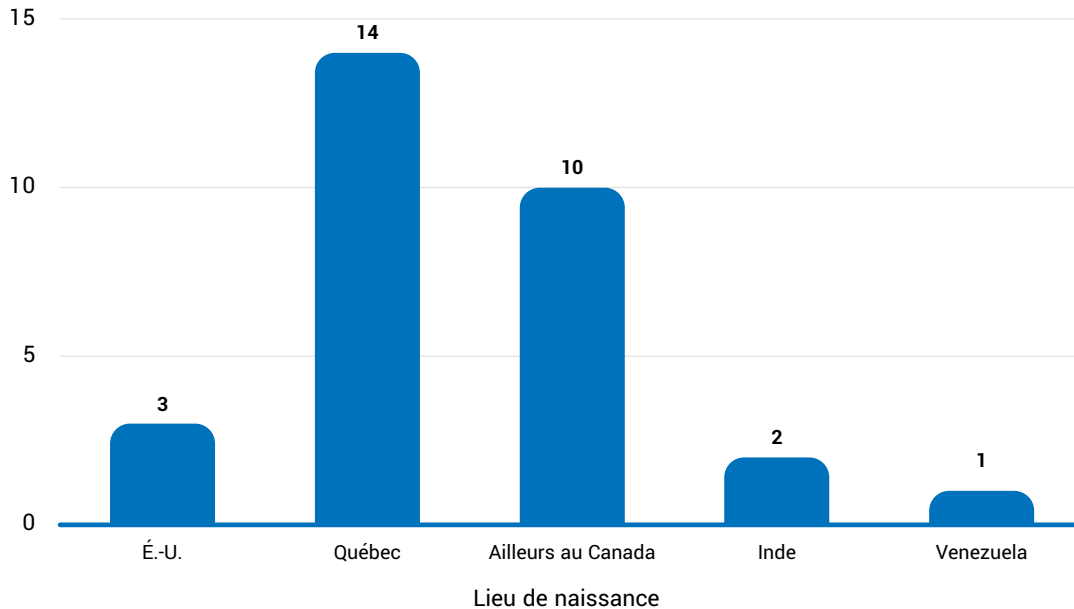
Parmi les 17 régions administratives du Québec, neuf étaient représentées dans l'enquête. Huit des personnes interrogées vivent actuellement dans la Capitale-Nationale, sept à Montréal, cinq en Montérégie, quatre dans la région de Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, trois en Côte-Nord, deux en Estrie et une au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Figure A4.7. Régions de résidence des personnes participantes



Un peu moins de la moitié des personnes participantes sont nées au Québec, tandis que les autres sont originaires d'autres provinces canadiennes ou d'autres pays. Parmi les personnes qui ont migré d'une autre province, la plupart viennent de l'Ontario. Les personnes de l'étranger viennent des États-Unis, de l'Inde et du Venezuela. Il est encore important de noter que toutes les personnes participantes, y compris les migrantes interprovinciales et internationales, sont des QEA et qu'elles correspondent à la définition de la clientèle du CCQEA. Chaque participante et participant est également compté comme QEA dans le recensement canadien sous la désignation PLOP.

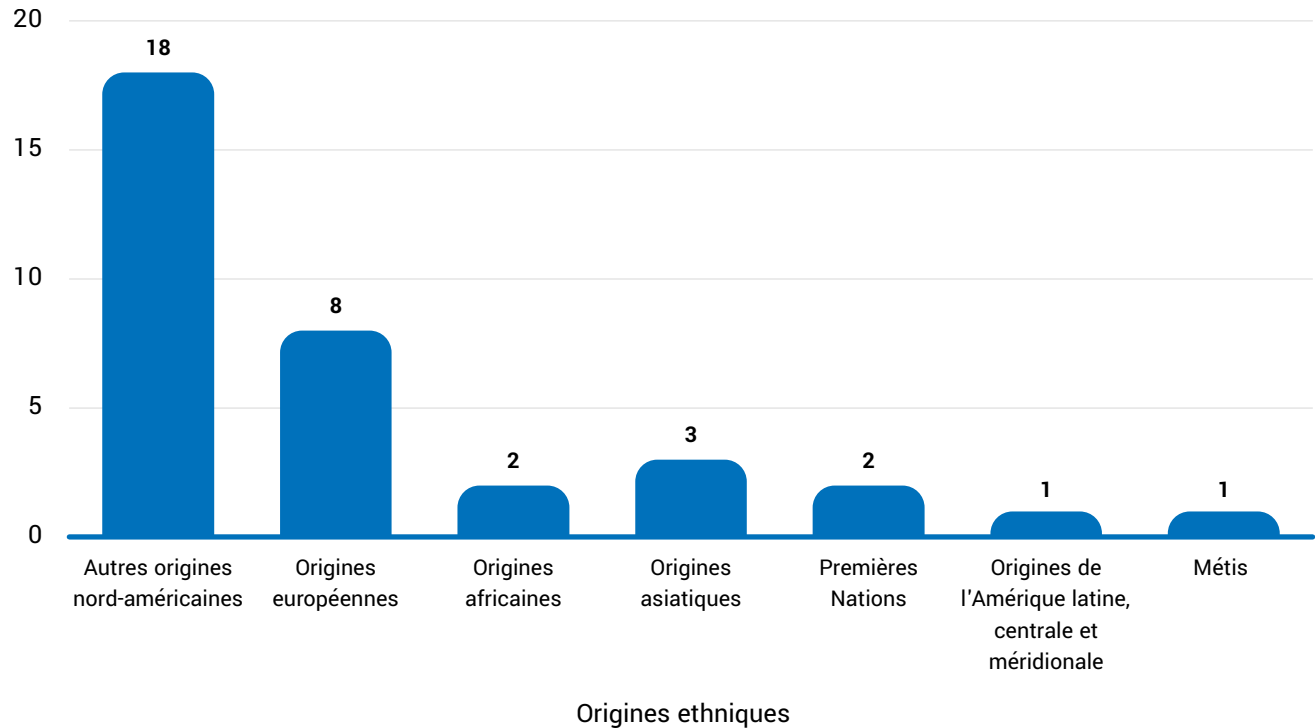
Figure A4.8. Lieu de naissance des personnes participantes



Par souci de cohérence avec l'analyse des données quantitatives dans les autres parties du rapport, la chercheuse avait recueilli des données sur les origines ethniques des personnes participantes d'après les catégories des recensements canadiens. Ainsi, celles-ci ont pu indiquer si elles avaient d'autres origines nord-américaines ou encore des origines des Caraïbes, du Moyen-Orient, de l'Océanie, de l'Europe, de l'Afrique, de l'Asie ou de l'Amérique latine, centrale et méridionale. Les personnes participantes pouvaient également indiquer leur appartenance aux Inuits, aux Métis, aux Premières Nations ou aux peuples des îles du Pacifique.

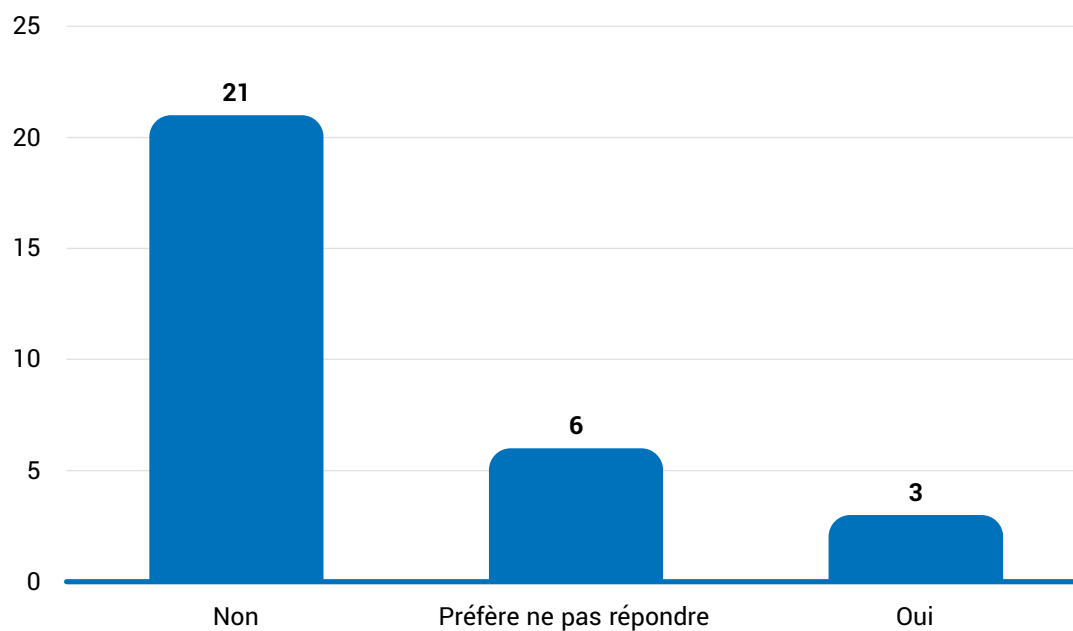
La plupart ont déclaré avoir d'autres origines nord-américaines, catégorie suivie par celle des origines européennes et celle des origines asiatiques. Certaines personnes répondantes ont également déclaré avoir des origines africaines ainsi que des origines de l'Amérique latine, centrale ou méridionale. D'autres ont déclaré être métisses et membres des Premières Nations. Il était possible de choisir plusieurs options, ce qui explique pourquoi la figure ci-dessous présente plus de 30 réponses.

Figure A4.9. Origines ethniques des personnes participantes



Enfin, 21 des personnes interrogées ont indiqué ne pas être en situation de handicap, 3 ont déclaré l'être et 6 ont préféré ne pas répondre.

Figure A4.10. Personnes participantes qui ont déclaré vivre avec un handicap



Réponse des participant.es à la question : « Vous identifiez-vous comme une personnes avec un handicap? »

Guide d'entrevue

Question de recherche : Quel est le vécu des Québécoises et Québécois d'expression anglaise sur le marché du travail au Québec? Quelles sont leurs histoires?

1. Connaissance du français et la première langue officielle parlée

- a. Quelle langue parlais-tu dans ton enfance?
- b. Quelle langue parlait ta communauté?
- c. (pour les allophones) Comment as-tu appris l'anglais? Avais-tu des cours à l'école?
- d. As-tu appris le français à l'école ou à l'université?
- e. En quoi les cours de français donnés à l'école t'ont-ils préparé à la vie professionnelle?

2. Historique d'emploi

- a. (si originaire du Québec) Peux-tu me parler de tes emplois à l'école secondaire et à l'université?
- b. (si originaire du Québec) En quoi ta connaissance du français a-t-elle joué un rôle dans ton embauche?
- c. (si originaire du Québec) Comment ta connaissance du français jouait-elle un rôle au quotidien dans ton milieu de travail?
- d. Peux-tu me parler de ta carrière et de tes emplois depuis la fin de tes études?
- e. Fais-tu partie d'un ordre professionnel?
 - i. Si oui, comment décrirais-tu ton expérience d'adhésion à l'ordre?
 - ii. As-tu dû acquérir des compétences linguistiques?
- f. Comment as-tu trouvé les démarches pour obtenir un emploi en tant que QEA?
- g. Le français a-t-il joué un rôle dans le processus de candidature?
- h. En quoi ton rôle actuel correspond-il à tes compétences?
- i. Crois-tu qu'il te manque certaines compétences pour progresser dans ta carrière? Si oui, lesquelles?
- j. As-tu trouvé des occasions d'améliorer ton français ou d'apprendre le français dans le cadre de ton travail? En dehors du travail?
- k. Connais-tu des occasions d'apprendre le français? (demander si elles sont rémunérées ou non)
- l. (si la personne a suivi d'autres cours de langue) Ces occasions étaient-elles accessibles? (temps, moyens financiers, lieu)
- m. (si la personne a suivi d'autres cours de langue) Quel était l'objectif de ces cours? T'ont-ils

préparé à travailler en français?

3. Assurance dans l'utilisation du français en milieu de travail

- a. Quel est ton usage du français dans ta fonction actuelle?
- b. Quelle est la composition linguistique de ton milieu de travail? As-tu des collègues anglophones, francophones?
- c. Que penses-tu de la communication en français avec tes collègues?
 - i. Dans un cadre professionnel?
 - ii. Dans des conversations informelles?
- d. À quel point es-tu à l'aise d'utiliser le français dans le cadre de ton travail?
- e. As-tu un accent en français? A-t-on déjà fait des commentaires à cet effet?
- f. As-tu plus ou moins d'assurance que lorsque tu utilises le français socialement ou dans ton quotidien?
- g. Quels sont les facteurs qui influencent ta confiance en toi?
- h. Qu'est-ce qui t'aiderait à parler français au travail avec plus d'assurance?

4. Sentiment d'appartenance et volonté de partir

- a. (si la personne a migré au Québec) Comment s'est déroulée ton arrivée? Comment la langue a-t-elle influencé l'intégration ici? (en particulier au travail)
- b. (si la personne a migré au Québec) Pourquoi as-tu choisi de t'installer au Québec?
- c. Ressens-tu un sentiment d'appartenance au Québec en général?
- d. Te vois-tu vivre au Québec à long terme?
- e. Des personnes de ton entourage ont-elles quitté le Québec?
- f. Comment tes objectifs d'emploi ou de carrière s'intègrent-ils dans ton projet de rester ici ou de partir?
- g. Quels facteurs influencent ta décision de partir ou de rester?
- h. En tant que QEA, as-tu le sentiment d'avoir les mêmes possibilités de carrière au Québec que si tu parlais français comme langue première?

5. Suite de la discussion

- a. Y a-t-il autre chose que tu voudrais ajouter et que nous n'avons pas abordé?
- b. Rétroaction?

Annexe VI

Liste complète des emplois des participantes et participants

Numéro de la personne participante	Titre de la Classification nationale des professions
1	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques
2	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
3	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
4	Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales Photographes
5	Adjointes administratifs/adjointes administratives
6	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement
7	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales
8	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
9	Analystes et consultants/consultantes en informatique
10	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
11	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques
12	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
13	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
14	Autres gestionnaires de la fonction publique
15	Agents/agentes de développement économique, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils en marketing
16	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales
17	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle

Numéro de la personne participante	Titre de la Classification nationale des professions
18	Représentants/représentantes des ventes et des comptes – commerce de gros (non technique)
19	Instructeurs/institutrices pour personnes ayant une déficience
20	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques
21	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle
22	Avocats/avocates et notaires (au Québec)
23	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales
24	Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques
25	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales
26	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques
27	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires
28	Cuisiniers/cuisinières
29	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
30	Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire

Annexe VII

Synthèse des documents consultés pour la revue de littérature

N°	Référence	Faits saillants
1	PATRIMOINE CANADIEN (2019). <i>Étude sur l'appréciation et la perception des deux langues officielles du Canada chez ces communautés de langue officielle en situation minoritaire</i> . Récupéré sur : https://publications.gc.ca/site/eng/9.882698/publication.html	Ce rapport présente les résultats d'un sondage pancanadien effectué en 2019 auprès de 2 000 répondantes et répondants, dont le tiers sont des QEA. <u>L'accès aux services</u> : de manière générale, 47 % des QEA se disent satisfaits des services reçus dans leur langue officielle, comparativement à 52 % chez les QEF hors Québec. Une majorité de QEA indique que l'accès aux services dans leur langue officielle dans les régions est demeuré inchangé au cours des cinq dernières années. <u>Services d'emplois</u> : chez les QEA, les services d'emplois constituent la catégorie de services où la satisfaction est la plus faible (17 %), derrière les services juridiques, les soins de santé et l'éducation. Selon 21 % des répondantes et répondants, les services d'emplois se sont détériorés au cours des cinq dernières années. En matière de priorité d'action, les services d'emplois ne se situent cependant qu'en quatrième position, après la santé, les services juridiques et les services éducatifs.
2	SECRÉTARIAT AUX RELATIONS AVEC LES QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE (2020). <i>Rapport de la tournée de consultation 2019 : Construire des ponts</i> .	Ce rapport résume les consultations menées en 2019, auprès des organismes qui servent les communautés d'expression anglaise, sur les priorités et les orientations du Secrétariat aux relations avec les QEA. L'éducation, la santé et les services sociaux, l'employabilité ainsi que le secteur communautaire sont tous déterminés comme les secteurs que devrait privilégier le Secrétariat. <u>Accès aux programmes gouvernementaux</u> : plusieurs organismes régionaux peinent à avoir accès aux programmes mis en place par le fait qu'ils desservent une trop petite population ou sont forcés d'être actifs dans plusieurs domaines (jeunes, personnes âgées, emploi, santé, etc.), de sorte qu'ils ne répondent pas aux critères exigés. Les critères de financement sont souvent basés sur un nombre minimal de participantes et participants, rendant l'admissibilité presque impossible dans les petites communautés. La capacité restreinte à s'exprimer et à travailler en français constitue également un obstacle pour accéder aux programmes qui sont souvent administrés uniquement en français. Les programmes de francisation sont rares et coûteux. Il est aussi difficile de départager les programmes s'adressant uniquement aux personnes immigrantes des programmes plus larges. Certains organismes sont préoccupés par le manque de transparence quant aux fonds transférés du gouvernement fédéral pour les programmes d'emploi et d'enseignement. Le manque de représentation des QEA dans l'administration publique québécoise est un enjeu tant symbolique que pratique. Emploi Québec serait perçu comme étant peu réceptif aux besoins et aux préoccupations des QEA.

N°	Référence	Faits saillants
3	PATRIMOINE CANADIEN (2011). <i>A Portrait of the English-speaking Communities in Québec</i> .	Ce portrait recense un large éventail de constats quantitatifs et qualitatifs concernant les QEA, notamment sur le plan de l'éducation, du sentiment d'appartenance, du statut socioéconomique, de la migration et du contexte politico-légal. <u>Au sujet de l'emploi et de l'employabilité spécifiquement</u>, trois stratégies-clés sont indiquées afin de résoudre les problèmes du chômage élevé et des faibles revenus. D'abord, une formation plus avancée en français, particulièrement à l'écrit, qui rehausserait substantiellement les perspectives d'employabilité, jointe à la promotion d'une culture de formation en continu. Ensuite, l'éducation technique ou de métier devrait être encouragée auprès des QEA, surtout en région, du fait qu'elle peut mener à des professions très demandées et bien rémunérées, par exemple en construction ou dans les services publics. Enfin, renforcer la représentativité des QEA auprès de la fonction publique québécoise permettrait à la fois de rehausser les conditions socioéconomiques et de rendre favorable l'accès aux services. Une manière de procéder consisterait à inclure les QEA parmi les groupes désignés de recrutement.
4	YES EMPLOYMENT + ENTREPRENEURSHIP (2017). <i>Employment in the Québec Regions: Needs Assessment Study</i> .	Cette étude regroupe les résultats de trois chantiers de travail : l'élaboration de profils socioéconomiques régionaux, un recensement des services d'employabilité offerts, et une analyse de deux enquêtes auprès de jeunes travailleuses et travailleurs QEA. Sept régions québécoises sont examinées : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montérégie, Côte-Nord et Abitibi-Témiscamingue. <u>Services d'employabilité</u> : l'analyse nomme près de 300 ressources existantes dans les régions étudiées, notamment, Emploi Québec, les centres locaux d'emploi, le réseau des SADC-CAE et le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE). La liste est disponible sur demande et partage, pour chaque service, les coordonnées, la clientèle desservie, la langue de service et les types de services offerts (recherche d'emploi, retour aux études, orientation, stages, ateliers, etc.). <u>Enquêtes</u> : 97 % des jeunes QEA à la recherche d'un emploi considèrent que le chômage chez les jeunes est un enjeu inquiétant pour l'économie du Québec. 65 % d'entre eux se considèrent comme sous-employés, 70 % ont envisagé de quitter la province pour trouver du travail et la langue est déterminée comme le principal obstacle à l'emploi. 38 % des jeunes QEA à la recherche d'un emploi en région connaissent au moins un service d'employabilité existant en anglais et 43 % pensent que les services offerts sont adéquats. La majorité des répondantes et répondants (78 %) ont fait appel aux services offerts par le gouvernement du Québec, mais leur satisfaction est faible (31 %). Leur satisfaction monte à 67 % pour les services offerts par des organismes communautaires, qui sont utilisés par 55 % des répondantes et répondants. Le rapport fournit également les résultats des enquêtes par région. <u>Recommandations</u> : accroître l'offre de services d'employabilité pour les QEA en région, offrir des cours de français à prix modique, augmenter la visibilité des services et des organismes existants, renforcer les liens entre les établissements d'enseignement et les besoins du marché du travail.

N°	Référence	Faits saillants
5	PERT (2019). <i>Closing the 12k Gap: Improving Employment for Quebec's English Community—Conference Report</i> .	En novembre 2019, la PERT a rassemblé 96 membres de la communauté des QEA représentant 58 organismes lors d'une conférence portant sur les enjeux et les solutions relatifs à l'employabilité des QEA. <u>Obstacles</u> : les services publics d'emplois ont des exigences trop strictes qui excluent de facto certains QEA. Les établissements d'enseignement en anglais sont concentrés dans la grande région de Montréal, ce qui rend l'accès à l'éducation difficile pour certaines communautés, notamment la formation technique. Les compétences en français demeurent la principale barrière à l'emploi, notamment pour exercer une profession régie par un ordre. Il est estimé qu'en 2017-2018, seulement 3 % des fonds du MESS ont été distribués à des organismes desservant les QEA, bien qu'ils représentent 13,7 % de la population. Plusieurs QEA dans les régions travaillent dans des industries saisonnières. <u>Solutions</u> : aider les travailleuses et travailleurs saisonniers à faire la transition vers d'autres emplois, bonifier la couverture régionale des bureaux de services ou du moins la disponibilité de services en anglais dans ces bureaux, soutenir financièrement les organismes présents dans les régions éloignées, ouvrir les services d'emplois aux immigrantes et immigrants et aux étudiantes et étudiants étrangers, offrir davantage de formations en français, notamment pour la préparation aux examens des ordres professionnels.
6	TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI (2021). <i>Employment Profile of English Speakers in Québec</i> .	Ce rapport présente une analyse détaillée des conditions socioéconomiques et démographiques des QEA à travers les régions administratives du Québec à partir des données du recensement de 2016. Sur le plan des politiques favorisant l'emploi, cinq enjeux prioritaires sont déterminés : 1) par leur distribution géographique et industrielle, les QEA ont souvent accès seulement à des emplois saisonniers ou à temps partiel, par exemple la pêche, la foresterie et le tourisme; 2) bien qu'ils ont niveau d'éducation élevé, certains QEA ont besoin d'une meilleure formation en français. Les employeurs sont peu disposés à investir en ce sens, car ils n'en perçoivent pas nécessairement les avantages; 3) les organismes communautaires en région sont enclins à offrir des services de francisation, mais ils manquent de financement; 4) les services de francisation qui existent en région sont parfois trop distants ou ils ne visent pas précisément les compétences utiles sur le marché du travail; 5) les QEA ont besoin de soutien pour bien s'intégrer dans des milieux de travail d'expression française.
7	BOURHIS, Richard et CARIGNAN, Nicole (2010). <i>Linguicism in Quebec and Canada. Our Diverse Cities. Volume 7</i> . 156-162. Récupéré sur : https://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cic/Ci2-1-7-2010-eng.pdf	Ce rapport analyse l'enquête sur la diversité ethnique menée par Statistique Canada. Selon cette enquête, 25 % des personnes blanches et 41 % des membres de minorités visibles qui parlent anglais ont été victimes de discrimination au Québec. Parmi ces victimes, 67 % de personnes d'expression anglaise de première langue et 52 % des allophones, c'est-à-dire les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, ont déclaré l'avoir été sur la base de la langue. Le rapport a également montré que la sous-représentation des QEA dans la main-d'œuvre québécoise ne peut s'expliquer uniquement par un manque de candidates et candidats QEA, des qualifications et des compétences linguistiques inadéquates. Les enquêtes montrent que les responsables du recrutement au sein de la fonction publique préfèrent embaucher du personnel présentant des caractéristiques culturelles et linguistiques semblables. Il en va de même lors de la sélection des candidates et candidats pour les promotions et les augmentations de salaire.

N°	Référence	Faits saillants
8	QUESCREN (2019). <i>Employment of English Speakers in Quebec's Public Service</i>. QUESCREN Working Paper no. 1. Récupéré sur : https://www.concordia.ca/content/dam/artsci/scpa/quescren/docs/Quescren_QPSRPTEnglish.pdf	Ce rapport analyse la participation des QEA dans la fonction publique du Québec. La première partie synthétise les informations provenant de sources primaires et secondaires pertinentes. La seconde partie comprend des résumés des discussions préliminaires avec les informatrices et informateurs-clés, ainsi que des observations. Le rapport révèle que les QEA sont sous-représentés dans la fonction publique du Québec. Par exemple, les QEA représentent entre 0,7 % et 1 % de la fonction publique québécoise depuis 1971. Ceci est d'autant plus éloquent que les QEA représentent actuellement 15,2 % de la population du Québec.
9	MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2021). <i>Programmes et mesures</i>. Récupéré sur : https://www.mtess.gouv.qc.ca/programmes-mesures/	Site Internet regroupant les programmes et les mesures déployées par le MESS. Parmi les plus pertinents pour les QEA, on retrouve : <u>Découvrir un métier, une profession</u> : des stages sont offerts à des jeunes sans emploi de moins de 25 ans pour leur permettre de valider leur choix de carrière ou de vivre une expérience de travail. <u>Formation de la main-d'œuvre</u> : cette mesure propose, aux personnes admissibles qui présentent un risque de chômage prolongé, une allocation d'aide et le remboursement des frais liés à leurs activités de formation. <u>Préparation à l'emploi</u> : cette mesure s'adresse aux personnes sans emploi et leur offre des activités leur permettant de développer les compétences personnelles nécessaires pour trouver un emploi et le conserver. <u>Services d'aide à l'emploi</u> : ce programme propose diverses activités aux personnes à la recherche d'un emploi : séances d'information sur le marché du travail, conseils en matière d'orientation et de choix de carrière, club de recherche d'emploi, etc. Environ 150 bureaux de Services Québec sont répartis dans les 17 régions du Québec. Chaque bureau offre un service d'accueil, une salle multiservice et des services d'aide financière. Des services d'emplois sont également offerts dans la plupart de ces bureaux.
10	GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2021). <i>Apprendre le français</i>. Récupéré sur : https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais	Page Internet regroupant l'offre de cours de français du gouvernement du Québec. Trois programmes sur quatre sont ouverts aux personnes nées au Canada et sont gratuits : les cours à temps complet, à temps partiel et en ligne. Les cours en présentiel sont offerts dans les centres d'éducation aux adultes qui existent dans chaque région du Québec. Les cours spécialisés par domaine d'emploi sont réservés aux immigrantes et immigrants.
11	GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2022). <i>Aide à la francisation en entreprise</i>. Récupéré sur : https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation-entreprise/aide-francisation-entreprise	Page Internet décrivant les programmes offerts aux employeurs pour franciser les membres de leur personnel. Une aide financière est disponible. Les employeurs admissibles sont les suivants : les entreprises, les coopératives, les OBNL, les municipalités, les travailleuses et travailleurs autonomes, les collectivités et les conseils de bande.

N°	Référence	Faits saillants
12	EMPLOI QUÉBEC (s.d.). <i>Répertoire des organismes spécialisés en employabilité</i> . Récupéré sur : https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite/	Répertoire des organismes spécialisés en employabilité au Québec, organisé par région et par clientèle. Les QEA ne font cependant pas partie d'une clientèle distincte. Le répertoire contient 389 résultats.
13	VOICE OF ENGLISH-SPEAKING QUÉBEC (s.d.). <i>Services</i> . Récupéré sur : https://veq.ca/francais/services/	Par l'entremise de son service à l'emploi, vise à aider les populations d'expression anglaise et bilingues de la grande région de Québec à se trouver un emploi. Le service est gratuit et fournit des renseignements relatifs à l'emploi à celles et ceux qui en ont besoin. Il met en valeur les occasions d'emploi en anglais ou bilingues, tout en offrant son soutien aux employeurs à la recherche de candidates et candidats dotés de ces qualifications linguistiques. <i>Voice of English-speaking Québec</i> offre une banque d'emplois en ligne.
14	GOVERNEMENT DU QUÉBEC (s.d.). <i>Projet de préparation à l'emploi (clientèle anglophone)</i> . Récupéré : https://www.travailimmigrants.com/ressources/centre-communautaire-tyndale-st-georges/projet-de-preparation-a-l-emploi-clientele-anglophone	Service favorisant l'insertion en emploi de personnes qui rencontrent de sérieuses difficultés à intégrer et à conserver un emploi dont les besoins se situent sur le plan des compétences personnelles, de la recherche d'emploi et de l'insertion en emploi. Service offert à Montréal.
15	COMMITTEE FOR ANGLOPHONE SOCIAL ACTION (s.d.). <i>Programs and projects</i> . Récupéré sur Committee for Anglophone Social Action : https://casa-gaspe.com/	Organisation travaillant au développement et au renforcement de la vitalité de la population d'expression anglaise de la Gaspésie, par le biais de la représentation de ses intérêts, ainsi que par la création et l'offre de programmes visant à répondre à ses besoins.

Annexe VIII

Organismes de services d'emploi desservant les QEA

African Canadian Development and Prevention Network (ACDPN)	Agence Ometz
Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) *seulement quelques membres	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale – centre de réadaptation, d'orientation et d'intégration au travail (AIM CROIT)
Centre de recherche d'emploi Côte-des-Neiges	Centre Génération Emploi
Cible Retour à l'Emploi	Committee for Anglophone Social Action (CASA)
CRE Pointe-Claire	DESTA Black Youth Network
Eastern Townships School Board	ERS Training and Development Centre
FORT Program – Future Occupation Reinvention Team (FORT)	La Passerelle
East Island Network for English Language Service (REISA)	Tyndale St-Georges Community Center
Y des femmes	YES Employment + Entrepreneurship
The Youth and Parents Agape Association Inc.	Voice of English-speaking Québec (VEQ)



CCQEA

Comité consultatif des
Québécois.es d'expression anglaise

www.ccqea.ca