



TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI

Comblent l'écart de 12 000 Emplois :
améliorer l'emploi pour la communauté
d'expression anglaise du Québec –
rapport de conférence



Une initiative de services d'emploi pour les jeunes

Ce rapport sur les défis en matière d'emploi et d'employabilité auxquels fait face la communauté anglophone du Québec et les recommandations sur la façon d'y répondre ont été préparés par Services d'emploi pour les jeunes (YES) et la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT).

En qualité d'organisme sans but lucratif, la mission de YES est d'enrichir la communauté en fournissant des services de soutien en anglais pour aider les Québécois à trouver un emploi et à démarrer et développer des entreprises. La passion de YES est d'aider les gens de sa communauté à atteindre leur potentiel. À la base, YES vise à aider ses clients à développer une carrière personnelle ou une stratégie d'affaires et à leur donner les compétences et la confiance nécessaires pour les mettre en pratique.

PERT est un organisme sans but lucratif qui œuvre à relever les défis en matière d'emploi et d'employabilité auxquels fait face la communauté anglophone du Québec grâce à la mobilisation de connaissances et de ressources. Par l'engagement et la collaboration, PERT souhaite aider les acteurs intéressés à créer des solutions qui peuvent améliorer la vitalité économique non seulement de la communauté anglophone, mais également de tous les Québécois.

Experts principaux : Hugh Maynard et Iris Unger

YES et PERT tiennent à remercier leurs partenaires communautaires et affiliés qui ont contribué à orienter leurs recherches et tous ceux qui ont donné de leur temps pour participer à notre conférence, aux comités et à la planification, des collaborateurs précieux pour assurer le caractère exhaustif de ce rapport. Un merci spécial est adressé aux membres du Comité directeur et de la conférence, dont les noms, titres et affiliations peuvent être trouvés ci-dessous.

Comité directeur

- James Hughes (président) – Responsable des relations avec les partenaires et les gouvernements – Fondation McConnell
- Aki Tchitacov – Directeur général – Services d'emploi pour les jeunes (YES)
- André Rousseau – Directeur général – Cible Retour à l'Emploi
- Cathy Brown – Directrice générale – Comité d'action sociale anglophone (CASA)
- Darlene Hnatchuk – Directrice, Services de planification de carrière (CaPS) – Université McGill
- Dave McKenzie – Fondateur et coordonnateur, Initiative de services communautaires – Université Concordia
- Chuck Halliday – Coordonnateur de la collectivité et des affaires – C. S. New Frontiers
- Pino Di Iorio – Chef de la direction – Beaver Tails Canada Inc. et Moozoo Juices
- Valérie Roy – Directrice générale – Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)
- John Buck – Président et chef de la direction – Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)

Comité de la conférence

- Iris Unger (présidente) — Consultante en projets – Table ronde provinciale sur l’emploi
- Aki Tchitacov — Directeur général – Services d’emploi pour les jeunes (YES)
- Nina Kim — Gestionnaire de projets – Corporation d’employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)
- Cathy Brown — Directrice générale – Comité d’action sociale anglophone (CASA)
- Catherine Stace — Conseillère en orientation – Services de carrière et de planification (CaPS), Université McGill
- Julia Stein — Conseillère en orientation – Services de carrière et de planification (CaPS), Université Concordia
- Laurie-Katheryne Allard – Gestionnaire de projets – Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)
- Lois Liverman — Directrice, Emploi et Affaires – Agence Ometz
- Annalise Iten — Directrice, Recherche d’emploi – Services d’emploi pour les jeunes (YES)

Nous tenons également à souligner le soutien que nous ont apporté le gouvernement de Québec et le Secrétariat aux relations avec les Québécois d’expression anglaise (SRQEA), qui ont tous deux fourni une aide inestimable pour faire de cette conférence et de ce rapport un succès.

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

Québec 

Les points de vue exprimés dans ce document ne représentent pas nécessairement ceux du Secrétariat aux relations avec les Québécois d’expression anglaise ou du gouvernement du Québec.

TABLE DES MATIÈRES

PROJET DE LA TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI (PERT)	5
DÉCLARATION DE LA DIRECTION	6
PROJET ET HISTOIRE	10
Tableau 1 : Membres du Comité directeur	11
Tableau 2 : Membres du Comité de la Conférence de PERT	13
COMBLER L'ÉCART DE 12 000 EMPLOIS : AMÉLIORER L'EMPLOI POUR LA COMMUNAUTÉ D'EXPRESSION ANGLAISE DU QUÉBEC	14
Tableau 3 : Intervenants du groupe	15
RECOMMANDATIONS	16
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES	18
Programmes	18
Français langue seconde	26
Gouvernement	28
Employeurs	29
Éducation	30
ANNEXE 1: DÉFIS LIÉS À L'EMPLOI DES ANGLOPHONES AU QUÉBEC	32
Défis des chercheurs d'emploi	32
Défis des organismes communautaires	34
Défis des employeurs	35
Défis des communautés régionales	36
Défis du secteur de l'éducation	37

PROJET DE LA TABLE RONDE PROVINCIALE SUR L'EMPLOI (PERT)

Services d'emploi pour les jeunes (YES) est heureux d'avoir obtenu du financement du Secrétariat des relations avec les Québécois anglophones (SRQEA) afin de bâtir un réseau plus solide d'organismes de services en anglais qui travaillent dans le domaine de l'emploi. Le projet de la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT) a pour objectif d'aborder trois questions importantes en matière d'emploi auxquelles doivent faire face les anglophones au Québec :

- Selon le recensement de 2016, on comptait environ 12 000 chômeurs d'expression anglaise de plus que de chômeurs francophones par rapport à la proportion de chaque groupe linguistique au sein de la population totale.
- Plus de la moitié des anglophones nés au Québec vivent maintenant à l'extérieur de la province. Ceux qui ont un niveau d'enseignement plus élevé sont plus susceptibles de quitter la province.
- Les effets de la crise de la Covid-19 sur l'économie du Québec pourraient affecter de façon disproportionnée la population anglophone et aggraver les problèmes systémiques d'emploi auxquels la communauté est confrontée de longue date.

Dirigé par YES, un plus grand réseau d'intervenants (groupes communautaires, associations, établissements d'enseignement, employeurs, organismes gouvernementaux, etc.) sera développé au cours des deux prochaines années et se mobilisera pour s'attaquer à ces problèmes par le déploiement d'une approche globale pour mener à bien la recherche, élaborer des politiques et des options de programmes et faciliter de nouveaux partenariats.

L'objectif ultime est de créer un nouvel organisme à but non lucratif indépendant qui se concentrera sur les questions d'employabilité qui touchent la communauté anglophone et impliquera tous les niveaux de décideurs et responsables de programmes pour éduquer, influencer, créer des partenariats et assurer des ressources adéquates aux acteurs de l'employabilité de notre collectivité. Il s'agira également de mobiliser le soutien communautaire pour les programmes d'emploi en temps de crise, par exemple en réponse aux défis uniques auxquels la communauté anglophone est actuellement confrontée avec la Covid-19. La nouvelle organisation ne fournira pas de services à la clientèle, mais collaborera plutôt avec les fournisseurs actuels dans le but d'améliorer et de développer davantage leurs programmes qui sont essentiels à la vitalité de la communauté.

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

La communauté anglophone du Québec représente une part importante de la société. Elle est évaluée à 13,7 % de la population totale et est répartie dans chacune des 17 régions administratives de la province¹. La taille de la population anglophone en fait la plus grande communauté de langue minoritaire au sein d'une province canadienne, ainsi qu'une composante importante de la démographie globale du Québec. De plus, la communauté anglophone du Québec est incroyablement diversifiée en ce qui concerne l'origine ethnique, l'appartenance religieuse et les niveaux d'éducation et de revenu².

Au cours de la dernière année, la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT) a mobilisé des particuliers et des organismes de la communauté anglophone afin de donner un aperçu des principaux enjeux et défis auxquels leurs collectivités sont confrontées en ce qui concerne l'emploi et l'employabilité. Il s'agissait de tendre la main à plus de 300 intervenants de la communauté anglophone, de mener des sondages auprès de dirigeants communautaires, d'organisations et d'entreprises, ainsi que de tenir une conférence pour trouver des solutions politiques qui permettraient de relever les défis d'emploi les plus pressants auxquels la collectivité est confrontée.

Le rapport suivant est le résultat du travail entrepris par l'équipe du PERT jusqu'à aujourd'hui et propose les points de vue des chefs de file des secteurs éducatifs, communautaires et des affaires. Dans le cadre de nos consultations communautaires, nous avons réuni 96 personnes de 58 organisations et institutions différentes pour travailler à résoudre les problèmes d'emploi les plus pressants auxquels la communauté anglophone est confrontée. Les recommandations formulées dans le présent rapport sont l'aboutissement des consultations avec la communauté linguistique minoritaire et présentent un certain nombre de solutions réalisables aux questions d'emploi les plus urgentes auxquelles les parties prenantes peuvent répondre à court, moyen et long termes. Ces solutions sont d'autant plus importantes à la lumière de la crise de la Covid-19, car les problèmes d'emploi auxquels la collectivité est confrontée sont exacerbés par les pressions accrues exercées sur la santé et les services sociaux au Québec pendant la pandémie, d'autant plus qu'elles concernent une communauté déjà à risque.

Un certain nombre de recommandations nécessitent une attention particulière, car elles ont été identifiées comme ayant le plus grand impact sur la collectivité et devraient être priorisées. Premièrement, la formation linguistique en français demeure le plus grand obstacle à la capacité des anglophones de trouver un emploi, de le conserver et de progresser au sein de la main-d'œuvre québécoise. Des niveaux de réussite médiocres ou inadéquats en français, en particulier après l'école secondaire, ainsi que de faibles niveaux de satisfaction et de confiance dans la capacité des anglophones à fonctionner professionnellement en français, empêchent un grand nombre

1 Statistiques Canada (2017). Le français, l'anglais et les minorités de langue officielle au Canada. Ottawa : Gouvernement du Canada, Statistique Canada. Disponible à : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016011/98-200-x2016011-fra.cfm>

2 Patrimoine canadien. (2011). Portrait des communautés d'expression anglaise du Québec. Ottawa : Gouvernement du Canada, Patrimoine Canada – Direction générale des programmes d'appui aux langues officielles, p. 2 à 5. Disponible à : [https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/wapj/CANIHER_June2011_fra.pdf/\\$file/CANIHER_June2011_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/wapj/CANIHER_June2011_fra.pdf/$file/CANIHER_June2011_fra.pdf)

d'anglophones de s'intégrer avec succès au marché du travail³. Cela entraîne des statistiques d'emploi faibles, une faible progression de carrière et une migration des compétences à l'extérieur de la province. Il existe plusieurs façons de relever ce défi. Par exemple, une formation linguistique gratuite en français offerte à tous les anglophones de première langue officielle vivant au Québec permettrait aux personnes d'avoir accès à des programmes essentiels de formation linguistique et de faciliter leur intégration dans l'économie. À l'heure actuelle, les programmes de formation linguistique ne sont offerts qu'à un ensemble restreint de personnes, par exemple les immigrants nouvellement arrivés et les étudiants étrangers, mais ne sont pas offerts aux personnes résidant en permanence au Québec. De plus, l'aide aux personnes qui cherchent à travailler au Québec, non seulement d'outre-mer, mais aussi d'autres provinces canadiennes, est essentielle pour réduire l'écart entre la migration extérieure et la migration intérieure et améliorer le maintien en poste des compétences de la main-d'œuvre. Enfin, un soutien linguistique continu en faveur de l'intégration dans les ordres professionnels, comme la médecine, l'ingénierie et le droit, aiderait à retenir et à intégrer les meilleures compétences de la communauté anglophone.

Une autre question clé soulevée concerne l'amélioration de l'intégration des anglophones au sein de la fonction publique québécoise. La tendance à l'implication dans la fonction publique pour la communauté anglophone a oscillé autour de 1 % par année, avec très peu d'écart ou d'amélioration⁴. Tout cela malgré le fait que la province compte trois universités anglophones de classe mondiale offrant des programmes de politique publique complets avec des départements qui comptent des diplômés talentueux qualifiés chaque année⁵. L'amélioration de l'intégration des anglophones par des mesures proactives, ainsi que l'intégration des compétences des écoles de politique publique des établissements anglophones, contribuerait à améliorer la participation du groupe linguistique des minorités anglophones et à diversifier la main-d'œuvre du secteur public. Cela a été fait avec succès par le gouvernement du Québec pour la représentation des minorités et peut être adapté à la communauté⁶.

Outre la représentation dans la fonction publique et les questions de formation linguistique, la collectivité a également identifié des défis quant à l'élaboration et à la prestation de programmes d'emploi. Premièrement, elle a remarqué que les programmes ne sont pas toujours accessibles aux groupes communautaires minoritaires, par exemple en raison des obstacles imposés par des critères, des exigences administratives ou des mesures de réussite rigoureux. Un problème courant est que de nombreux programmes financés par le gouvernement sont mis en place sans tenir compte de la situation de la communauté linguistique minoritaire, ce qui explique pourquoi ils sont très difficiles d'accès par les groupes de cette communauté. Par exemple, les problèmes de distance géographique et de masse critique pour les membres des collectivités minoritaires les rendent souvent non

3 CHSSN. (2016). Rapport de données de base 2015-2016 : Survey on Community Vitality – Findings on English-speaking Community Vitality across Key Sectors. Québec : Réseau de santé et de services sociaux communautaires. <http://veq.ca/wp-content/uploads/2014/07/2015-2016-CHSSN-Community-Vitality-Survey.pdf>

4 Céline Cooper, Patrick Donovan, Lorraine O'Donnell. (2019). Employment of English Speakers in Quebec's Public Service. Montréal : Réseau de recherche sur les communautés québécoises d'expression anglaise (CESCREN). Disponible à : http://www.concordia.ca/content/dam/artsci/scpa/quescren/docs/Quescren_QPSRPTEnglish.pdf; Secrétariat du Conseil du trésor. (2019). Nombre de personnes à la fin de l'exercice financier entre mars 2015 et mars 2019. Québec : Gouvernement du Québec, pg. 18. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publique/1819/effectif_1519.pdf

5 L'École nationale d'administration publique (ENAP) de Québec offre un point d'entrée aux étudiants à la recherche d'une formation pour entrer dans la fonction publique, mais elle vise principalement les francophones.

6 Secrétariat du Conseil du trésor. (2019). Nombre de personnes à la fin de l'exercice financier entre mars 2015 et mars 2019.

admissibles aux programmes de financement de l'emploi, ce qui les oblige à utiliser du financement d'autres sources pour fournir des services d'emploi. Il s'agit d'un problème majeur, car un certain nombre de régions du Québec ne fournissent pas de services d'emploi en anglais par l'entremise d'autres organisations ou n'ont qu'un seul organisme qui fournit des services dans une vaste zone géographique, ce qui rend ces services inaccessibles à de nombreuses personnes qui ne se trouvent pas dans le voisinage direct de cette organisation⁷.

La masse critique représente un autre obstacle pour les organisations qui cherchent à fournir des services d'emploi, car de nombreuses collectivités n'ont pas accès au nombre nécessaire de personnes requises dans le cadre des programmes d'emploi. Ceci est particulièrement difficile pour une population linguistique minoritaire dont le nombre d'individus varie en fonction de la région administrative. Certaines communautés anglophones, surtout à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, sont extrêmement petites et n'ont peut-être pas le nombre de participants nécessaire pour un programme complet par rapport à la communauté francophone. De plus, les coûts associés au regroupement d'un nombre suffisant de participants, en personne ou par voie électronique, peuvent ne pas répondre aux critères du programme.

Ces deux problèmes d'accessibilité aux programmes sont directement liés aux questions relatives à la souplesse dans les programmes gouvernementaux actuels, qui ne sont pas créés pour tenir compte des problèmes particuliers auxquels une collectivité minoritaire est confrontée. Permettre une plus grande souplesse dans les services que les organismes peuvent offrir afin qu'ils puissent créer leurs propres programmes communautaires sur mesure, un enjeu majeur pour bon nombre des organismes consultés, profiterait grandement à l'intégration de la communauté anglophone dans l'économie locale⁸.

En plus de la souplesse, la continuité des programmes a également été soulevée par des organismes qui ont souligné la nécessité de continuer à élaborer et à améliorer les programmes existants⁹. Un certain nombre de programmes ont été couronnés de succès au cours de leurs cycles de financement de deux ou trois ans, mais ont ensuite été abandonnés pour de nouveaux programmes « novateurs ». Les programmes devraient être améliorés à mesure qu'ils évoluent; toutefois, mettre fin à des programmes qui connaissent du succès pour faire place à de nouveaux programmes crée un environnement de programmes chaotique pour les organisations et perturbe leur capacité à fournir des services en permanence.

Les recommandations contenues dans le présent rapport aident à régler certains de ces problèmes et fournissent des solutions réalisables à la communauté anglophone pour relever les défis qui y sont associés et avoir un impact significatif sur l'emploi et l'employabilité de la collectivité. La conférence a également illustré le fait que ces défis existent depuis longtemps dans la communauté, et qu'il est

7 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2019). Portrait du soutien financier gouvernemental versé aux organismes communautaires 2017-2018. Québec : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Disponible à : <https://www.mtess.gouv.qc.ca/sacais/soutien-financier/action-communautaire/portrait-du-soutien-financier.asp>

8 Chaput, Maria et Champagne, Andrée. (2011). Épanouissement des communautés anglophones du Québec : Du mythe à la réalité. Ottawa : Comité sénatorial des langues officielles. Disponible à : <https://sencanada.ca/Content/SEN/Committee/411/ollo/rep/rep02oct11-e.pdf>; Emploi-Québec. (2019). Guide opérationnel de gestion des ententes de service et de reddition de comptes : services Québec et ressources externes. Québec : Gouvernement du Québec. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_5_guide_operationnel_reddition_comptes/7_5_Guide_operationnel_pour_la_reddition_de_comptes.pdf

9 RCSSS. (2016). Rapport de données de base 2015-2016.

maintenant opportun de les aborder en collaboration avec des partenaires afin d'apporter un changement significatif et positif au paysage québécois. La responsabilité de relever ces défis ne repose pas uniquement sur les épaules du gouvernement, mais exige plutôt la participation de tous les membres de la communauté pour se réunir et travailler à l'unisson afin d'aller de l'avant au bénéfice de tout le Québec.



PROJET & HISTOIRE

En mars 2019, Services d'emploi pour les jeunes (YES) a conclu un contrat officiel avec le Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise (SRQEA) pour piloter la création de la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT). YES a par la suite mis sur pied une équipe de gestion formée de James Hughes, responsable des relations avec les partenaires et les gouvernements à la Fondation McConnell; Aki Tchitacov, directeur général de YES; Iris Unger, ancienne directrice générale de YES et maintenant experte-conseil indépendante; et Hugh Maynard, président de Qu'anglo Communications et Conseils, pour l'élaboration du projet. L'équipe de direction a immédiatement entrepris un certain nombre d'activités qui ont jeté les bases du projet PERT, notamment la détermination des principaux « Problèmes et défis » (Annexe 1) auxquels est confrontée la communauté d'expression anglaise, le recrutement et la mise en place du comité directeur et l'embauche d'un gestionnaire de projet pour superviser la mise en place du projet.

Le projet a officiellement été lancé au début du mois de mai 2019 avec une première réunion du Comité directeur. Ses membres (tableau 1) sont des personnes qui travaillent dans différents secteurs liés à l'emploi dans la communauté anglophone – fournisseurs de services d'emploi communautaires, organismes communautaires régionaux, partenaires commerciaux, établissements d'enseignement et organismes provinciaux. Le rôle principal du Comité directeur a été de guider l'élaboration du projet, entre autres la surveillance des programmes de recherche, les initiatives de sensibilisation et l'intégration éventuelle d'un organisme indépendant visant à répondre aux défis liés à l'emploi et à l'employabilité dans l'avenir.



Tableau 1 : Membres du Comité directeur

MEMBRE DU COMITÉ DIRECTEUR	TITRE ET ORGANISATION	GROUPE SECTORIEL
James Hughes – Président	Chef de l'exécutif, responsable des relations avec les partenaires et les gouvernements – Fondation McConnell	Organisation provinciale
Aki Tchitacov	Directeur général – Services d'emploi pour les jeunes (YES)	Fournisseur de services d'emploi communautaires
André Rousseau	Directeur général – Cible Retour à l'Emploi	Fournisseur de services d'emploi communautaires
Cathy Brown	Directrice générale – Comité d'action sociale anglophone (CASA)	Organisation communautaire régionale
Darlene Hnatchuk	Directrice, Services de planification de carrière (CaPS) – Université McGill	Établissement d'enseignement
Dave McKenzie	Fondateur et coordonnateur, Initiative de services communautaires – Université Concordia	Établissement d'enseignement
Chuck Halliday	Coordonnateur de la collectivité et des affaires – C. S. New Frontiers	Établissement d'enseignement
Pino Di Ioia	Chef de la direction – Beaver Tails Canada Inc. & Moozoo Juices	Partenaire d'affaires
Valérie Roy	Directrice générale – Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)	Organisation provinciale
John Buck	Président et chef de la direction – Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)	Organisation provinciale

La majorité du travail effectué par l'équipe de PERT de mai à novembre 2019 incluait la création et la diffusion d'un programme de recherche complet centré sur les contraintes d'emploi au sein de la communauté d'expression anglaise, l'entrée en contact avec les membres de la collectivité de toute la province pour les informer du projet et former des partenariats, et la collecte de commentaires de la communauté au sujet des « Problèmes et défis » (annexe 1). Pendant l'été, plus de 300 personnes provenant de plus de 200 organismes ont été informées du projet, ont reçu de l'information sur les

enjeux et les défis auxquels la collectivité est confrontée et ont été sollicitées pour savoir si elles aimeraient participer à de futurs programmes. Le programme de recherche, ainsi qu'un questionnaire adapté à chacun des groupes d'intervenants, a été diffusé à toutes les personnes contactées, car aucun d'entre eux n'a indiqué qu'il ne voulait pas contribuer.

Les résultats des questionnaires ont été analysés par l'équipe de direction afin d'orienter l'élaboration du programme de sensibilisation à l'automne 2019, ainsi que pour adapter le contenu du premier grand livrable – soit une conférence sur les questions d'emploi auxquelles est confrontée la communauté d'expression anglaise. Les problèmes les plus importants relevés dans les questionnaires étaient le manque de ressources – tant matérielles qu'intangibles – dont disposent les organisations anglophones pour fournir des services d'emploi, les obstacles linguistiques rencontrés lorsqu'ils tentent d'entrer sur le marché du travail, le manque de souplesse dans les programmes et le manque de reconnaissance des défis linguistiques auxquels la communauté minoritaire est confrontée au Québec.

Les enquêtes de sensibilisation et les enquêtes communautaires ont représenté la moitié du travail effectué au cours de l'été. La détermination et la validation des principaux défis auxquels la collectivité est confrontée ont été complétées en juin. L'équipe PERT s'est consacrée par la suite à la réalisation d'un examen approfondi des données quantitatives et qualitatives existantes sur la communauté d'expression anglaise du Québec. Une des questions clés soulevées était l'emplacement des services d'emploi offerts en anglais au Québec. La recherche, réalisée à l'aide des données du recensement de 2016 du gouvernement du Canada recoupées avec l'information fournie par le Répertoire des organismes spécialisés en emploi d'Emploi-Québec, a révélé que sur plus de 400 organismes qui fournissent des services d'emploi au Québec, seulement 89 offrent leurs services dans les deux langues, dont seulement un, Services d'emploi pour les jeunes, offre un soutien axé spécifiquement sur la communauté anglophone. Selon les commentaires de la communauté, même si les organisations affirment fournir des services en anglais, bon nombre d'entre elles n'ont pas les ressources nécessaires pour le faire. De plus, dans 7 des 17 régions administratives du Québec, aucun service bilingue offert n'a été annoncé, ce qui illustre une lacune directe dans la prestation de services à la communauté d'expression anglaise.

Le projet a également permis de déterminer un certain nombre d'autres thèmes liés à l'emploi à l'aide des données de recherche recueillies. La représentation dans la fonction publique provinciale a continué de stagner à moins de 1 %, et il y a un manque évident de membres de la haute direction qui s'identifient comme ayant l'anglais comme première langue officielle parlée. De plus, bien que les pratiques d'embauche aient cherché à accroître la représentation des minorités au sein de la fonction publique, cette approche proactive n'a pas été étendue à la communauté anglophone. Année après année, les taux d'embauche d'anglophones demeurent faibles dans la fonction publique, malgré le taux de bilinguisme élevé rapporté par les membres de la collectivité.

Avec une base solide d'organisations interpellées par le projet, ainsi qu'un comité directeur multisectoriel solide, les préparatifs d'une conférence sur l'emploi à l'automne 2019 ont pu commencer. La première étape de ce processus a été de déterminer les intervenants qui pourraient aider à l'organisation de la conférence et de s'assurer que les voix de la communauté étaient correctement représentées. Cela a mené à la création du Comité de la conférence (tableau 2) dont le mandat était de superviser les sujets et les thèmes de la conférence, de préparer des activités et du matériel, et d'offrir des services de sensibilisation et de soutien aux participants de la conférence.

Tableau 2 : Membres du Comité de la conférence de PERT

MEMBRE DU COMITÉ DE LA CONFÉRENCE	TITRE ET ORGANISATION
Iris Unger – Présidente	Consultante en projets – Table ronde provinciale sur l’emploi
Aki Tchitacov	Directeur général – Services d’emploi pour les jeunes (YES)
Nina Kim	Gestionnaire de projets – Corporation d’employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)
Cathy Brown	Directrice générale – Comité d’action sociale anglophone (CASA)
Catherine Stace	Conseillère en orientation – Services de carrière et de planification (CaPS), Université McGill
Julia Stein	Conseillère en orientation – Services de carrière et de planification (CaPS), Université Concordia
Laurie-Katheryne Allard	Gestionnaire de projets – Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)
Lois Liverman	Directrice, Emploi et Affaires – Agence Ometz
Annalise Iten	Directrice, Recherche d’emploi – Services d’emploi pour les jeunes (YES)

Le Comité de la conférence s’est réuni pour la première fois au début de l’été 2019 pour discuter des grands thèmes qui devraient être abordés ainsi que du contenu le plus pertinent possiblement soulevé, pour informer la communauté anglophone en matière de questions d’emploi. Les membres ont convenu que l’élaboration de solutions concrètes, plutôt que de simplement soulever des questions, serait l’utilisation la plus constructive du temps, et ils ont décidé de développer un exercice qui pourrait aider à élaborer des recommandations stratégiques qui seraient présentées aux parties prenantes concernées. Les thèmes de la conférence ont porté sur les principaux enjeux et défis déterminés au cours de la partie recherche du projet, examinés non seulement par les membres du comité de la conférence, mais aussi par la communauté dans son ensemble.

COMBLER L'ÉCART DE 12 000 EMPLOIS : AMÉLIORER L'EMPLOI POUR LA COMMUNAUTÉ D'EXPRESSION ANGLAISE DU QUÉBEC

Le 22 novembre 2019, la Table ronde provinciale sur l'emploi a réuni 96 membres de la collectivité représentant 58 organismes uniques pour discuter des enjeux et des défis auxquels la communauté anglophone est confrontée en matière d'emploi, ainsi que pour créer une ébauche de recommandations sur les questions clés déterminées au cours de l'été 2019. Comme nous l'avons déjà mentionné, les participants ont exprimé le désir de produire des solutions concrètes que la communauté pourrait présenter au gouvernement de Québec dans un cadre de collaboration.

Le format de la conférence était divisé entre des panels de discussions d'experts et deux exercices de recommandations. La conférence s'est amorcée par le discours d'ouverture de Christopher Ragan, Ph. D., expert en politique publique et en économie de l'Université McGill, qui a présenté les dessous du processus d'élaboration d'une politique et les éventuels obstacles qui pourraient se présenter. M. Ragan a été suivi de M. Richard St-Pierre, directeur général de la Direction générale des politiques d'emploi, de la planification et du marché du travail au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), qui a présenté les programmes d'emploi offerts sous la gouverne d'Emploi-Québec, de même que les changements entrepris au ministère pour rendre les programmes plus efficaces et efficients pour les groupes communautaires.

Les renseignements généraux présentés par M. St-Pierre ont été utiles en introduction à la table ronde sur les enjeux et les défis auxquels la communauté anglophone est confrontée, qui était notamment composée de Cathy Brown, Alelie Ocampo, John McMahon, André Rousseau, Tania Callender et, Lorraine O'Donnell, Ph. D. (leurs titres et organisations se trouvent au tableau X). Les intervenants du groupe d'experts ont discuté d'un ensemble de sujets préparés et ont répondu aux questions de l'auditoire sur les questions d'emploi. Le groupe d'experts a aidé à préparer les discussions qui ont eu lieu plus tard dans la journée et à présenter différentes expériences qui ont élargi les connaissances des membres de l'auditoire en matière de défis auxquels la communauté est confrontée.

La table ronde a été suivie de la première session de travail qui a constitué des groupes basés sur les regroupements sectoriels respectifs – fournisseurs de services d'emploi, groupes communautaires, établissements d'enseignement et entreprises. Cette première session de groupe de travail s'est concentrée sur des questions et des défis précis auxquels chacun des secteurs est confronté, les membres du secteur élaborant une liste de solutions qui pourraient y remédier. La session en groupe de travail a utilisé un modèle de politique modifiée qui a déterminé la question principale, les risques, les parties prenantes concernées et les ressources nécessaires à l'élaboration d'une solution (voir annexe 4). Le processus a aidé à guider les membres du groupe dans le processus de création de solutions et a veillé à ce que la variété des expériences autour de la table soit clairement décrite pour rendre les solutions aussi représentatives que possible.

Tableau 3 : Intervenants du groupe

NOM	TITRE ET ORGANISATION
Cathy Brown	Directrice générale – Comité d’action sociale anglophone (CASA)
Alelie Ocampo	Gestionnaire de programme Career Edge – Recrutement inclusif RBC
John McMahon	Directeur général – Collège Vanier
André Rousseau	Directeur général – Cible Retour à l’Emploi
Tania Callender	Directrice générale – Réseau africain canadien de développement et de prévention (ACDPN)
Lorraine O’Donnell	Coordonnatrice et chercheuse en affaires publiques – Réseau de recherche sur les communautés québécoises d’expression anglaise (QUESCREN)

À l’issue de la première session en groupe de travail, les participants à la conférence ont pu entendre le ministre du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale, l’honorable Jean Boulet, qui a prononcé un discours sur les changements que son ministère cherchait à apporter pour améliorer la situation d’emploi des anglophones de la province. Il a également fait une annonce importante voulant que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) mènerait une étude sur les défis en matière d’emploi auxquels la collectivité est confrontée, l’objectif étant la création d’un comité de consultation officiel pour la communauté anglophone en ce qui concerne l’emploi et l’employabilité.

Christopher Skeete, adjoint parlementaire du premier ministre aux Relations avec les Québécois d’expression anglophone et député de Sainte-Rose, a succédé au ministre Boulet en faisant un discours sur le rôle du Secrétariat aux relations avec les Québécois d’expression anglophone (SRQEA) et la vision du gouvernement du Québec pour les relations avec la communauté d’expression anglaise. M. Skeete a souligné l’importance de la communauté anglophone au Québec ainsi que les efforts continus entrepris par la SRQEA pour jeter des ponts entre la communauté et le gouvernement du Québec.

Les deux présentations des représentants du gouvernement du Québec ont été suivies d’une deuxième séance en groupe de travail. Alors que la première séance en groupe de travail s’est concentrée sur des questions sectorielles, la deuxième a adopté une approche multipartite à l’égard d’un ensemble de problèmes généraux auxquels la collectivité est confrontée. Les représentants de différents groupes sectoriels ont été regroupés, ce qui a permis de présenter un ensemble de solutions plus globales.

La conférence s’est terminée par une présentation d’Aki Tchitacov, directeur général de YES, et du président de PERT, James Hughes, qui ont tous deux fourni aux participants des informations sur les prochaines étapes du projet. Dans l’avenir, PERT cherchera des façons de relever les défis en matière d’emploi grâce à la création de recherches, à l’appui aux organismes communautaires dans la résolution des problèmes d’emploi et à la participation des intervenants qui souhaitent bâtir un réseau plus complet d’acteurs qui peuvent travailler sur des solutions et améliorer la vitalité économique de la communauté anglophone du Québec.

RECOMMANDATIONS

Les séances en groupe de travail ont été le principal moyen utilisé par les participants pour élaborer des solutions; elles ont fourni un forum où ils pouvaient partager leurs expériences et discuter des façons dont ils pourraient répondre aux questions au cas par cas. Par ailleurs, l'utilisation des séances en groupe de travail a permis la tenue de remue-méninges pour dégager des solutions communautaires pouvant être présentées au gouvernement. En matinée, les participants ont été divisés selon leur principal secteur d'intérêt, soit les établissements d'enseignement, les fournisseurs de services d'emploi, les groupes communautaires et les entreprises. Les groupes de la séance en après-midi ont également été divisés préalablement afin d'assurer un mélange d'acteurs sectoriels et de minimiser les chances de chevauchement des groupes. Des questions importantes ont été posées aux groupes et ceux-ci ont été invités à remplir un document d'orientation sur les politiques, fondé sur le modèle de politique numérique développé par le Forum économique mondial, ce qui les a aidés à réfléchir à des solutions pour des questions spécifiques¹⁰.

Voici quelques-unes des questions posées aux groupes :

1. Les fournisseurs de services d'emploi ont souvent des exigences d'admissibilité strictes quant aux personnes à qui ils peuvent offrir leurs services. Ces exigences sont-elles nécessaires? Si oui, comment les changeriez-vous pour mieux servir votre communauté?
2. Les établissements d'enseignement postsecondaire et professionnel anglophones du Québec sont largement concentrés dans la grande région de Montréal, ce qui rend l'enseignement postsecondaire et professionnel difficile d'accès pour certaines collectivités. Comment pourriez-vous réduire les barrières associées à l'éducation à distance des anglophones?
3. Les relations de travail avec les gouvernements représentent souvent un problème pour les groupes communautaires lorsqu'il s'agit de fournir de l'aide à l'emploi aux membres de la collectivité. Quels sont les obstacles quand vient le moment de travailler avec les organismes gouvernementaux et qu'est-ce qui pourrait être proposé pour améliorer cette relation?
4. D'autres organisations offrent des programmes pour aider à préparer les personnes à intégrer la population active. Quels programmes ou initiatives seraient les plus pertinents pour préparer les futurs employés à des postes au sein de l'économie québécoise? Quelles compétences doivent être développées et comment?

La séance de l'après-midi a réuni les groupes sectoriels et a abordé des questions plus générales. Contrairement à la séance du matin, un total de cinq questions ont été abordées lors de la séance de l'après-midi; les groupes ont pu choisir au hasard à quelles questions ils aimeraient répondre. Parmi les questions, on retrouvait notamment ce qui suit :

1. Historiquement, les anglophones sont sous-représentés au sein de la fonction publique provinciale. Quelles politiques et quels programmes ou initiatives contribueraient à accroître la représentation des anglophones au sein de la fonction publique provinciale?

¹⁰ Un lien vers la trame politique originale et la méthodologie peut être trouvé ici : <https://www.weforum.org/whitepapers/digital-policy-playbook-2017-approaches-to-national-digital-governance>

2. Bien que de nombreux organismes fournissent des services importants à la communauté anglophone, il existe des contraintes qui limitent les types de services qu'ils peuvent fournir. Quelles mesures faut-il prendre pour accroître et améliorer la collaboration entre les organisations qui offrent des services gratuits?
3. Les problèmes d'emploi auxquels est confrontée la communauté anglophone n'ont pas reçu l'attention du gouvernement provincial, malgré des taux de chômage plus élevés et une baisse des revenus moyens. Que faut-il faire pour améliorer l'emploi anglophone dans la province à l'échelle gouvernementale?
4. L'émigration des anglophones du Québec est un problème récurrent qui affaiblit les économies locales, surtout dans les régions et dans certains secteurs. Que pourrait-on faire pour régler ce problème et comment peut-on adapter une solution spécifiquement pour les membres de la communauté anglophone afin qu'ils puissent trouver un emploi?
5. La demande de compétences linguistiques en français demeure le principal obstacle avec lequel les anglophones doivent composer lorsqu'ils cherchent un emploi. Quels changements doivent être apportés à l'échelle systémique pour améliorer l'acquisition de compétences linguistiques en français par les anglophones?

Le nombre de participants dans chaque groupe se situant entre 4 et 6 membres, tant le matin que l'après-midi, les participants ont eu la chance de répondre à au moins deux des questions au cours de chaque séance. La séance de l'après-midi a affiché une baisse des taux d'achèvement, car la nature plus générale de l'exercice a favorisé des discussions plus approfondies sur les problèmes et les défis, ainsi que le partage de diverses expériences.

À la fin des deux séances en groupe de travail, les participants avaient réussi à créer un total de 37 modèles de politique fonctionnels qui pourraient être utilisés par l'équipe du PERT pour élaborer des recommandations. Les recommandations ont été compilées dans une liste principale et adaptées pour en assurer la cohérence.

Les recommandations de la conférence sont résumées ci-dessous, chacune d'entre elles comprenant une brève explication de la recommandation, de son impact sur la communauté anglophone et du délai dans lequel elle pourrait être adoptée. Les recommandations traitent des problèmes les plus importants auxquels la communauté anglophone est confrontée en ce qui concerne l'emploi et ont été regroupées par échéancier à court, moyen ou long terme.

Il convient de noter que la responsabilité de mettre en œuvre les recommandations énumérées ci-dessous n'incombe pas à un seul acteur, mais qu'elles sont plutôt des mesures de collaboration qui nécessitent la mobilisation et le soutien d'un éventail d'intervenants. Bien que bon nombre des recommandations portent sur les programmes, politiques ou services gouvernementaux, il y a amplement d'occasions de mobiliser les acteurs communautaires pour y répondre de façon collaborative.

GENERAL RECOMMENDATIONS

COURT TERME = DE 1 À 2 ANS

MOYEN TERME = DE 3 À 5 ANS

LONG TERME = PLUS DE 5 ANS

Programmes

RECOMMANDATION	ÉCHÉANCIER
<p>1. Une plus grande souplesse des programmes d'emploi pour permettre aux groupes communautaires anglophones d'élaborer des programmes adaptables pour leurs collectivités. Accorder plus de souplesse en ce qui concerne l'âge, l'emploi, l'éducation et l'admissibilité liée à la résidence dans le cas des programmes financés par le gouvernement lorsqu'ils fournissent des services d'emploi aux membres de la communauté de langue minoritaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> La majorité du financement des programmes d'emploi du Québec est gérée par des ministères gouvernementaux centralisés qui ont des critères et des formules spécifiques pour la répartition des ressources financières (en fonction de l'âge, des statistiques de services, de la démographie, etc.). Bien que ces programmes de financement fonctionnent pour des membres de la communauté linguistique majoritaire, ils ne répondent pas aux besoins particuliers de la communauté linguistique minoritaire. Des exigences rigoureuses en matière de suivis de rapports, comprenant l'âge, l'emploi et le statut d'éducation ainsi que le statut de résident empêchent effectivement les membres de la communauté linguistique minoritaire d'avoir accès aux services, car les organisations ne sont pas en mesure de fournir une aide reconnue en vertu de leurs ententes de financement. Pour la population linguistique majoritaire, il existe plusieurs options dans chaque région administrative pour le service essentiel en français; cependant, il y a beaucoup moins d'options disponibles en anglais – dans certains cas, certaines régions n'ont pas de services en anglais. La création de systèmes de financement qui reconnaissent la position unique des anglophones, permettant aux organismes d'offrir un service plus vaste aux membres de leur collectivité, contribuerait à améliorer l'accès des anglophones aux services et à accroître la capacité des groupes communautaires de cibler tous les membres de leur communauté. 	<p>À court terme</p>
<p>2. Maintenir les niveaux actuels de financement par l'entremise d'Emploi-Québec et fournir un financement équitable aux organismes anglophones pour s'assurer qu'ils sont en mesure de fournir des services à leurs collectivités.</p> <ul style="list-style-type: none"> Bien que la collectivité anglophone représente 13,7 % de la population du Québec, le montant du financement disponible pour l'emploi qui lui est consacré ne reflète pas son poids démographique. Pour le cycle de financement 2017-2018, on estime que moins de 3 % du financement à l'emploi du MTESS a été distribué à des organismes offrant des services aux anglophones. De plus, le financement limité disponible pour les services d'emploi est concentré sur l'île de Montréal, et les organismes communautaires de nombreuses régions administratives – des organismes qui fournissent le principal point de service pour l'aide à l'emploi – ne reçoivent que peu ou pas de financement à l'emploi du MTESS. Le maintien des niveaux de financement actuels, ainsi que la reconnaissance de la communauté anglophone lors de l'examen et du développement des programmes, peuvent contribuer à améliorer les capacités des organismes qui souhaitent favoriser l'intégration des communautés linguistiques minoritaires dans l'économie québécoise. 	<p>À court terme</p>

<p>3. Accroître le financement des programmes qui aident à la transition des personnes du secteur de l'éducation vers le secteur de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transition entre l'école et le marché du travail est une période importante de la vie d'une personne, qui permet de trouver un cheminement de carrière significatif. Malgré tout, les anglophones font face à des obstacles lorsqu'ils entrent sur le marché du travail après l'école, en particulier dans les disciplines dans lesquelles ils ont étudié, car ils affichent des niveaux de revenu inférieurs lorsqu'ils se préparent à faire cette transition. L'apprentissage expérientiel, comme la formation à un poste, le mentorat et le jumelage au travail pendant la scolarité, est un moyen efficace d'aider les personnes à faire la transition vers le marché du travail et à trouver un emploi intéressant. Investir dans plus de programmes de transition pour les étudiants aiderait à les préparer à l'intégration au monde du travail et à s'assurer qu'ils demeurent dans la province. Les établissements d'enseignement, les entreprises et les groupes communautaires ont l'expérience et les connaissances nécessaires pour mettre en œuvre ces programmes et répondre à ces besoins transitoires. 	<p>À moyen terme</p>
<p>4. Accroître le soutien aux programmes de transition et de « relais » pour les anglophones qui cherchent à entrer sur le marché du travail ou à le réintégrer à n'importe quel moment de leur carrière.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien que la transition de l'école vers le marché du travail soit importante, la transition d'un type de travail à un autre est également d'une importance capitale pour les individus. Lorsqu'un secteur économique connaît un ralentissement, il peut entraîner un chômage important parmi les individus d'une population. La population anglophone, qui fait déjà face à des possibilités d'emploi limitées, peut être particulièrement touchée par ces changements dans l'économie provinciale. Par exemple, plusieurs membres de la population anglophone occupent un emploi saisonnier, en particulier en régions, et font face à des taux de chômage variables selon la saison. Fournir de l'aide aux personnes pendant qu'elles travaillent, ainsi que les aider à passer d'un secteur à l'autre au moyen d'une formation, contribuerait à atténuer les pressions sur l'économie du Québec résultant de ces périodes de faible emploi, et aiderait les membres de la communauté à effectuer une transition vers de nouveaux secteurs de travail afin d'assurer leur stabilité économique. 	<p>À court terme</p>
<p>5. Accroître le soutien aux secteurs vulnérables de la population anglophone et veiller à ce que les organisations disposent des outils appropriés (ressources, formation et programmes) pour les servir efficacement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La complexité des questions soumises aux praticiens de l'emploi, y compris les questions de santé mentale, de difficultés d'apprentissage, de pauvreté, de questions linguistiques et de handicaps physiques des membres sans emploi de la communauté anglophone, continue d'augmenter. Les ressources dont disposent les organisations, que ce soit sous forme de ressources matérielles ou intangibles, ne sont pas toujours suffisantes pour traiter ces questions. Bien que les ressources nécessaires pour y faire face soient disponibles pour les membres de la communauté francophone, les services adéquats en anglais sont limités ou inexistant dans de nombreux organismes. L'augmentation des ressources offertes aux organisations qui s'occupent de ces questions et la promotion d'une collaboration active et formelle entre les services existants afin de combler les lacunes aideraient à répondre à ces problèmes. Il peut s'agir, par exemple, de programmes de financement collaboratif ciblant les problèmes des clients, de systèmes de référence, de formation linguistique, de formation en santé mentale ou adaptée aux limitations physiques, et de programmes plus souples. 	<p>À moyen terme</p>

<p>6. Investir dans des programmes à long terme qui se sont avérés efficaces pour aider les anglophones à trouver un emploi dans l'ensemble de la province, plutôt que d'en créer de nouveaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compte tenu de l'éventail des problèmes auxquels la communauté anglophone est confrontée, les programmes d'emploi sont souvent spécifiquement adaptés aux besoins de la collectivité en fonction de divers indicateurs tels que l'âge, l'éducation et l'emplacement géographique, par exemple. La création de programmes à partir des besoins des clients, plutôt que des critères généralisés préétablis, s'est avérée efficace pour répondre à des causes précises du chômage parmi les membres de la collectivité. Toutefois, malgré le succès de ces programmes communautaires, le soutien des partenaires publics n'est pas toujours viable et de nombreux programmes efficaces sont abolis en raison des changements apportés aux priorités publiques. Les bénéficiaires de ces programmes, principalement la collectivité, n'ont donc pas accès à ces programmes pilotes concluants. De plus, les programmes qui sont abolis augmentent les pressions exercées sur les organisations pour qu'elles trouvent des solutions de rechange, ce qui entraîne un gaspillage de temps et de ressources dans l'élaboration de nouveaux programmes. 	<p>À court terme</p>
<p>7. Accroître le soutien aux programmes de stages, de mentorat et de formation en milieu de travail en anglais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les stages, les mentorats et les programmes de formation en milieu de travail ont régulièrement eu comme résultat d'accroître la capacité d'une personne à non seulement obtenir un emploi valable, mais aussi de contribuer à son avancement en milieu de travail. Malgré les effets positifs de ces programmes, bon nombre d'entre eux sont difficiles d'accès ou ont une importance secondaire comparativement à l'aide initiale à l'emploi. Les programmes actuellement offerts aux entreprises, par exemple, exigent un certain nombre de démarches bureaucratiques qui dissuadent les entreprises d'y avoir accès. De plus, ces programmes subventionnés ne répondent pas toujours aux besoins spécifiques des entreprises ou des particuliers, car ils ont des exigences rigoureuses qui ne correspondent pas à leurs capacités, expériences ou besoins. La simplification de ces programmes en ce qui concerne les rapports demandés, ainsi que l'augmentation des investissements consacrés à leur développement, aiderait non seulement les individus à s'intégrer à la main-d'œuvre, mais contribuerait également à faire progresser leur carrière. 	<p>À moyen terme</p>
<p>8. Soutenir les programmes de formation en emploi le plus tôt possible, y compris pendant les phases d'études présecondaires, secondaires et postsecondaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est important d'aider les personnes à comprendre les possibilités d'emploi à un jeune âge pour les aider à planifier leur avenir et à commencer à développer leurs compétences pour leur intégration future à la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, l'aide à l'emploi est dirigée vers les personnes qui quittent l'école, en particulier le cégep et l'université, mais il existe un certain nombre de programmes efficaces qui cultivent l'intérêt pour différents segments du marché du travail à un âge plus précoce. Il existe des incubateurs d'entreprises ciblant les enfants âgés de 12 à 18 ans pour les aider à élaborer des plans d'affaires, leur offrir du mentorat et les guider dans les subtilités de la création de leur propre entreprise. Ces programmes sont utiles pour initier les enfants à des pratiques commerciales efficaces et leur donner les outils nécessaires pour commencer à penser à leur future carrière. Il est essentiel d'avoir davantage de programmes de formation, en particulier ceux qui préparent les enfants à acquérir des compétences commerciales essentielles comme la négociation, la résolution de conflits et l'analyse des risques, pour aider à développer la main-d'œuvre future du Québec et stimuler l'innovation. 	<p>À court terme</p>

<p>9. Les programmes d'intégration sociale et culturelle destinés aux personnes qui choisissent de migrer des régions périphériques vers les régions métropolitaines pour l'éducation ou l'emploi afin qu'elles puissent faire la transition aussi facilement que possible devraient être plus accessibles, tout comme les programmes pour les aider à retourner dans les régions si elles le souhaitent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les grandes régions métropolitaines du Québec sont des points centraux pour l'éducation et l'emploi des anglophones, car elles comptent les concentrations les plus élevées de la communauté linguistique et de ses institutions. Malgré tout, la transition des régions vers ces grandes villes n'est pas toujours sans heurts, et la capacité de s'intégrer à un nouvel environnement social et économique peut imposer une charge mentale importante aux individus, les conduisant à l'épuisement professionnel et à la perte d'investissements. Par exemple, un certain nombre de partenaires régionaux ont indiqué que des jeunes de leur région ont déménagé à Montréal pour faire des études postsecondaires, mais qu'ils ont rapidement été dépassés par le changement d'environnement. Ils ont besoin de trouver sans délai un logement, de comprendre comment naviguer dans la ville, de trouver de nouvelles ressources sociales et de trouver un emploi. Dans de nombreux cas, le manque d'aide à l'intégration a conduit ces personnes à rentrer chez elles sans terminer leurs études, tout en ayant investi des ressources financières et personnelles considérables. Le soutien aux programmes qui aident les individus à s'intégrer et à accéder aux ressources lorsqu'ils se rendent dans des centres métropolitains est nécessaire pour rendre le changement plus durable. De plus, les programmes qui aident les particuliers à continuer d'avoir accès aux ressources et aux opportunités dans leur région d'origine, surtout s'ils cherchent à revenir en arrière, font également défaut. 	<p>À moyen terme</p>
<p>10. Soutenir les programmes qui traitent de la question de la distance géographique entre les régions (coût des déplacements, accès local, enseignement à distance, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les frais de déplacement à partir des régions constituent un obstacle important à l'emploi des anglophones. Les services sont moins centralisés dans de nombreuses régions administratives du Québec, ce qui oblige les particuliers à faire des investissements financiers considérables pour y accéder. Pour ceux qui n'ont pas de moyens de transport, il est pratiquement impossible d'accéder à des services sans assistance ou de chercher des opportunités d'emploi – surtout s'il existe déjà des possibilités limitées. De plus, l'éducation postsecondaire pour les anglophones est concentrée dans quelques secteurs choisis du Québec, ce qui fait des déplacements vers ces établissements une autre considération financière majeure pour la collectivité. L'avancement de l'enseignement à distance, ainsi que des plateformes de communication à distance, ont contribué à atténuer certains de ces obstacles géographiques, mais ils continuent de persister comme l'une des principales raisons du sous-emploi de la communauté. Il existe un certain nombre de solutions pour la collectivité, notamment en offrant des incitatifs financiers ou fiscaux pour aider à régler les problèmes géographiques liés à la distance, à améliorer l'accès aux services à un plus grand nombre d'endroits dans les régions et à accroître l'accès aux possibilités de formation à distance. 	<p>À court terme</p>

<p>11. Fournir un soutien accru aux programmes économiques et d'emploi dans les régions afin d'accroître la vitalité de la collectivité et de soutenir l'identité de la communauté anglophone. Cela comprend, en partie, le soutien des efforts de collaboration entre les communautés anglophone et francophone.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les organisations régionales anglophones qui travaillent dans le domaine de l'emploi sont confrontées à un certain nombre de défis particuliers liés à leur situation géographique, notamment : avoir des mandats généralistes qui ne leur permettent pas d'être reconnus comme des acteurs admissibles au financement de l'emploi; couvrir de vastes territoires géographiques recoupant de multiples frontières administratives ou sous-régionales qui répartissent parcimonieusement leurs services; avoir des organisations linguistiques majoritaires dans leur région qui sont financées pour des services d'emploi mais qui ne fournissent pas de services à la communauté anglophone. Ceci est problématique, car certaines organisations anglophones régionales ont peu d'expérience ou d'expertise en ce qui concerne les questions d'emploi et les programmes, ce qui fait que certaines régions n'ont pas de services d'emploi à la disposition des membres de la collectivité. Les participants à la conférence recommandent des changements aux paramètres du programme qui fourniront : <ul style="list-style-type: none"> • à ceux qui ont de l'expérience ou de l'expertise la possibilité de devenir admissibles aux programmes régionaux de financement de l'emploi; • les incitatifs ou les ressources de programme qui appuient la prestation de services ou de soutien en anglais lorsque les organisations anglophones n'ont pas les moyens de fournir de tels services; et • un cadre qui encourage et soutient la collaboration entre les organismes anglophones et francophones d'une région, et (à la place ou en même temps) la collaboration, le soutien et les services qui seront fournis par d'autres organisations anglophones de l'extérieur de la région (partenariats transfrontaliers, livraison à distance). 	<p>À court terme</p>
<p>12. Appuyer les programmes de formation visant à faciliter l'intégration des anglophones au marché du travail, y compris les stages, le mentorat et le perfectionnement professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une première occasion d'acquérir une profession liée à sa formation ou à son éducation est souvent essentielle à une carrière épanouissante. « Mettre le pied dans la porte » est toujours un défi, mais encore plus pour les anglophones. Cela est dû à la perception d'un manque de compétences linguistiques en français, et à l'absence de réseaux sociaux qui fournissent de l'information sur les contacts d'emploi et les compétences à l'extérieur de la province, entre autres facteurs. L'intégration des anglophones à la main-d'œuvre pourrait être facilitée par : <ul style="list-style-type: none"> • une aide aux employeurs pour offrir une formation en français langue seconde aux employés au travail; • l'expansion des programmes de stages et de mentorat pour les anglophones; et • des périodes de grâce plus longues ou plus souples pour l'adaptation des compétences à l'extérieur de la province. 	<p>À moyen terme</p>

<p>13. Soutenir les programmes et les initiatives axés sur le maintien en poste à long terme des employés au sein de l'organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les économies régionales dépendent souvent de cycles d'emploi saisonniers qui sont la source de périodes de mise à pied et de dépendance à l'égard de l'assurance-emploi. Les employeurs ont peu d'options pour soutenir le maintien de l'employé toute l'année, obligeant les travailleurs à déménager pour trouver des possibilités d'emploi plus stables ou à devenir dépendants d'un cycle d'emploi intermittent complété par des périodes prolongées de prestations d'assurance-emploi. Pour faciliter le maintien à long terme des employés dans les régions, il est nécessaire de mettre en place des programmes et des initiatives de soutien pour : <ul style="list-style-type: none"> • soutenir les programmes de formation professionnelle pour les employeurs et les employés afin qu'ils puissent continuer à être actifs pendant les périodes de basse saison dans leur région – que ce soit dans la même profession ou dans une autre; • soutenir le maintien de l'emploi, comme le partage d'emploi ou le retour partiel au travail, sans pénaliser le travailleur avec des paiements équivalents de l'assurance-emploi pour inciter les travailleurs à conserver leur emploi; • soutenir les programmes de soutien aux employeurs qui permettent l'échange d'employés pendant différentes périodes saisonnières. 	<p>À court terme</p>
<p>14. Encourager les partenariats entre les organismes d'emploi communautaires et les employeurs afin d'aider à la recherche, au placement et au soutien des employés potentiels pendant leur recherche d'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les groupes communautaires sont souvent en première ligne de l'interaction avec les individus sur le territoire qu'ils desservent. Grâce à ces activités de première ligne, les groupes communautaires génèrent beaucoup d'information sur les personnes à la recherche d'un emploi ou à la recherche de nouvelles opportunités, une ressource particulièrement précieuse pour les entreprises francophones qui ne connaissent pas les communautés anglophones dans lesquelles elles opèrent. L'amélioration des partenariats entre les organismes communautaires et les entreprises afin de partager de l'information et de canaliser les employés éventuels aide les entreprises à pourvoir les postes vacants et offre aux anglophones plus de possibilités de trouver du travail. 	<p>À moyen terme</p>
<p>15. Promouvoir les programmes d'entrepreneuriat pour les anglophones et appuyer ces programmes par des mesures d'emploi pour aider les entrepreneurs à bâtir et à faire croître leur entreprise au sein de leur collectivité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les anglophones ont davantage tendance à travailler à leur compte, mais il n'est pas clair s'il s'agit d'une tendance à devenir entrepreneur et à créer leur propre entreprise, ou s'ils deviennent travailleurs autonomes en dernier recours lorsque toutes les autres options de travail ont été épuisées. Quoi qu'il en soit, les anglophones sont bien placés pour tirer parti de leur travail indépendant par le biais de soutien et de programmes d'entrepreneuriat lorsqu'ils sont disponibles. Il faut davantage de soutien pour ces programmes de travail indépendant, surtout à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, non seulement pour la communauté anglophone, mais aussi pour les francophones. 	<p>À moyen terme</p>

<p>16. Supprimer les restrictions concernant les immigrants qui ne sont pas servis par des fournisseurs de services d'emploi en anglais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les programmes de financement limitent présentement les personnes autorisées à accéder aux services d'emploi en anglais. Les immigrants et les étudiants étrangers ne sont pas en mesure d'utiliser les services d'emploi en anglais, et si les organisations les desservent, ils ne sont pas reconnus comme des clients dans le cadre du système existant. Ces personnes sont plutôt dirigées vers des organisations presque exclusivement francophones et les clients immigrants éprouvent des problèmes à communiquer adéquatement leurs besoins. Bien que l'intégration au sein de la société québécoise nécessite une formation en français, de nombreux nouveaux arrivants s'expriment principalement en anglais et éprouvent des difficultés à accéder aux services lorsqu'ils apprennent le français. Pouvoir avoir accès aux services d'emploi en anglais parallèlement à l'apprentissage du français les aiderait à trouver un emploi et à s'intégrer plus rapidement à l'économie québécoise. 	<p>À court terme</p>
<p>17. Supprimer les restrictions qui empêchent les personnes qui fréquentent l'école de faire appel à des fournisseurs de services d'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le système actuel impose en grande partie la responsabilité de la transition des étudiants vers le marché du travail aux établissements d'enseignement, comme les cégeps et les universités. Ces établissements se révèlent une première étape pour aider les étudiants à trouver un emploi grâce à des programmes d'aide professionnelle, mais les services offerts actuellement ne le sont pas à tous les étudiants. Les organismes communautaires qui fournissent des services d'emploi ont des programmes et des ressources supplémentaires qui peuvent être mobilisés pour compléter les services existants dans le secteur de l'éducation, mais ils ne sont pas en mesure de fournir des services aux personnes à l'école en raison de restrictions d'admissibilité. Permettre un service parallèle pendant qu'un étudiant est inscrit dans un cégep ou une université lui permettrait d'avoir accès à des services complémentaires et d'augmenter ses chances de trouver un emploi. Ceci est en effet crucial pour faciliter la transition vers le marché du travail pour de nombreux Québécois anglophones. 	<p>À court terme</p>
<p>18. Accroître l'aide aux organismes pour promouvoir ou faire de la publicité dans leurs collectivités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les organisations anglophones travaillent dans un contexte de minorité linguistique, ce qui signifie que leurs services et programmes ne sont pas aussi connus que ceux offerts à la population majoritaire. Pour s'assurer que la promotion des programmes et services d'emploi offerts en anglais est suffisante, les organismes d'emploi ont besoin d'un soutien supplémentaire pour le marketing et la publicité. Une façon d'y parvenir serait d'avoir un répertoire d'organisations qui fournissent des services d'emploi en anglais, ainsi que leur emplacement. 	<p>À court terme</p>

<p>19. Veiller à ce que toutes les régions aient la capacité organisationnelle d'offrir des services d'aide à l'emploi aux Québécois anglophones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il existe un nombre limité de programmes d'emploi offerts aux Québécois anglophones des régions du Québec, certaines régions n'ayant aucun service à la disposition de la communauté. Les groupes qui fournissent des services aux membres de la communauté linguistique majoritaire n'ont pas toujours les outils ou les ressources nécessaires pour offrir des services en anglais, ce qui oblige les organismes communautaires à combler les lacunes. Les groupes communautaires anglais manquent souvent de ressources pour combler cette lacune et doivent faire face à des défis pour renforcer leur capacité à développer leurs propres programmes. Les exigences relatives au nombre minimal de participants, ainsi qu'à la distance géographique, créent des obstacles au développement de programmes ou de capacité, ce qui entraîne la livraison informelle de services. De plus, les ressources pour accéder aux fournisseurs de services à distance, par exemple des services d'emploi en anglais à Montréal, ne sont pas développées. Chaque région du Québec devrait avoir au moins un organisme qui peut fournir des services d'emploi en anglais, et il devrait y avoir de l'aide pour renforcer la capacité des organisations à être en mesure de créer et d'élargir des programmes d'emploi adaptés à leur communauté. 	<p>À court terme</p>
<p>20. Soutenir des programmes qui aident non seulement les anglophones à répondre à leurs besoins en matière d'emploi, mais aussi à s'intégrer au marché du travail. Ceci comprend une formation linguistique et des programmes sociaux et culturels en français.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bon nombre d'anglophones inclus dans le déficit d'emploi de 12 000 personnes font face à de multiples obstacles à l'emploi au-delà de ceux spécifiquement liés aux compétences professionnelles. Les compétences linguistiques en français continuent d'être le plus grand obstacle pour les anglophones qui entrent sur le marché du travail, ainsi que les défis liés aux compétences sociales et aux milieux culturels différents. Ceux-ci ne relèvent pas des programmes d'emploi traditionnels, mais ils nécessitent une attention considérable sous forme de temps et de ressources pour y remédier. Des programmes de formation en français langue seconde, ainsi que des programmes d'adaptation sociale et culturelle, offerts aux anglophones, aideraient les à s'intégrer de façon plus harmonieuse au marché du travail. 	<p>À long terme</p>
<p>21. Fournir un soutien pour les programmes de formation en compétences de base.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formation et le développement des compétences de base sont souvent négligés ou tenus pour acquis. Toutefois, les compétences de base sont constamment considérées comme l'un des principaux outils dont disposent les individus pour les aider à réussir sur le marché du travail. Une formation en compétences de base, non seulement pendant qu'une personne est à l'école, mais aussi pendant que celle-ci est à la recherche d'un emploi ou qu'elle occupe un emploi, aiderait à développer ces compétences. Ceci pourrait inclure des programmes spécifiquement adaptés à la négociation, au travail d'équipe et à la résolution des conflits dans un environnement professionnel. Les groupes communautaires, les établissements d'enseignement et les entreprises peuvent travailler de concert pour développer et soutenir des projets de collaboration qui combleraient le manque de compétences. 	<p>À moyen terme</p>

<p>22. Reconnaître officiellement la communauté anglophone comme un groupe minoritaire distinct au Québec et veiller à ce que les programmes et initiatives offerts par les acteurs du secteur de l'emploi soient adaptés à cette réalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien que certains groupes minoritaires soient reconnus dans le cadre des politiques et des programmes gouvernementaux, la communauté anglophone ne l'est souvent pas, malgré les preuves illustrant qu'elle fait face à des obstacles uniques. Il est essentiel de reconnaître que la collectivité est confrontée à des obstacles précis et d'inclure officiellement cette reconnaissance lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes pour s'assurer que les solutions répondent aux problèmes fondamentaux auxquels fait face la collectivité. Les programmes généraux, en particulier ceux qui sont adaptés aux communautés linguistiques majoritaires, ne peuvent pas être appliqués aux communautés linguistiques minoritaires de la même façon, comme on l'a vu dans d'autres provinces comprenant des populations linguistiques minoritaires. 	<p>À long terme</p>
--	---------------------

Français, langue seconde

<p>23. Offrir une formation en français gratuite et accessible à tous les Québécois, quel que soit leur âge, leur niveau d'éducation, leur statut d'emploi, leur statut de résident ou leur niveau de connaissances linguistiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien qu'ils aient l'obligation de suivre une formation linguistique en français à l'école primaire et secondaire, de nombreux anglophones indiquent que leurs compétences linguistiques en français ne sont pas perçues comme suffisantes dans un contexte professionnel. Ceci crée un obstacle lorsqu'ils cherchent un emploi, ce qui les amène à chercher des solutions de rechange avec le travail autonome ou à quitter la province. Offrir une formation en français gratuite aux anglophones du Québec, ainsi qu'à ceux qui souhaitent s'installer dans la province, aiderait au maintien et à l'intégration de la population, tout en fournissant des outils pour approfondir la connaissance de la langue française à la population minoritaire. 	<p>À moyen terme</p>
<p>24. Fournir et renforcer des programmes de formation en français pour des professions déterminées afin de s'assurer que les individus peuvent comprendre la langue vernaculaire professionnelle – par exemple : droit, ingénierie, milieu de la santé, métiers techniques, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir un niveau adéquat de français dans ses acquis professionnels est extrêmement important pour permettre à une personne de trouver un emploi au Québec; toutefois, il y a très peu de programmes adaptés à la transition des anglophones qui terminent leurs études ou déménagent au Québec à partir d'un autre pays. Si un anglophone n'a pas le niveau de français professionnel nécessaire pour travailler dans son domaine d'expertise, cela le dissuade de travailler dans cette industrie. Un meilleur accès aux programmes de formation en français dans des domaines professionnels déterminés qui serait offerte aux anglophones faciliterait cette intégration, tout en favorisant une utilisation accrue du français en milieu de travail. 	<p>À moyen terme</p>

<p>25. Accroître le soutien à la formation en français pour les ordres professionnels (ingénierie, droit, etc.) afin que les anglophones soient mieux préparés à leurs examens de compétence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance professionnelle de certains ordres du Québec, par exemple en droit, en ingénierie et en médecine, exige un certain niveau de compétence en français. Ceux et celles dont la première langue officielle est l'anglais et qui ont suivi une formation dans leur langue maternelle doivent être en mesure de réussir ces tests de compétence. Si une personne ne peut réussir le test de compétence de son ordre professionnel, elle sera moins susceptible de pratiquer dans son domaine d'expertise et elle pourra choisir de déménager dans une autre province où les tests sont uniquement en anglais. Des programmes de formation linguistique pour la préparation de ces tests de compétence, offerts à ceux qui souhaitent se joindre aux ordres professionnels, aideraient à préparer les personnes à ces exigences. De plus, le fait d'avoir des programmes de transition, où les individus peuvent exercer leur profession tout en apprenant le français, aiderait à atténuer les obstacles lors de l'accréditation professionnelle fondée sur la langue. 	<p>À moyen terme</p>
<p>26. Soutenir les programmes de formation en français qui peuvent être offerts à distance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nombreuses communautés anglophones des régions font face à un isolement linguistique, c'est-à-dire que les membres de ces communautés ont peu d'occasions d'utiliser et de pratiquer le français compte tenu de leur isolement géographique et social parmi les communautés linguistiques majoritaires environnantes. La petite taille de la population de ces communautés régionales fait également en sorte qu'il est difficile d'organiser des programmes locaux ou des cours en personne. En plus de rendre les cours de français gratuits et plus accessibles à tous, des investissements dans la technologie pourraient aider les habitants des régions plus éloignées et urbaines à accéder à la formation linguistique. 	<p>À court terme</p>
<p>27. Fournir plus de soutien aux programmes de formation en français pendant que les anglophones sont à l'école.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien que l'enseignement du français langue seconde aux niveaux primaire, secondaire et collégial soit obligatoire, nous avons généralement l'impression que celui-ci est insuffisant pour assurer de trouver un emploi dans de nombreux secteurs/professions, d'où une plus grande tendance des anglophones à envoyer leurs enfants à l'école française. Des niveaux accrus et améliorés d'enseignement du français langue seconde et de formation (propre à l'emploi) sont nécessaires pour maintenir et encourager l'inscription dans les écoles de langue anglaise, ainsi que pour mieux préparer les diplômés à l'emploi dans un contexte où un niveau de français adéquat est essentiel. Cela peut se faire pendant l'enseignement universitaire, soit dans le cadre de programmes d'enseignement de la langue spécifique au professionnel, soit au moyen de services complémentaires. 	<p>À court terme</p>

Gouvernement

<p>28. Créer des programmes de soutien pour les anglophones de la fonction publique du Québec afin de les aider à progresser professionnellement et de s'assurer qu'ils demeurent en poste.</p> <ul style="list-style-type: none">Malgré les nombreux engagements du gouvernement à augmenter le nombre d'anglophones dans la fonction publique québécoise, ces niveaux d'emploi sont demeurés en grande partie inchangés depuis plus de 40 ans, soit environ 1 % de l'ensemble de la fonction publique québécoise. Conséquemment, les anglophones ont l'impression qu'il ne vaut pas la peine de postuler puisqu'ils ne seront pas acceptés, ce qui signifie qu'il y a du travail à faire du côté communautaire pour accroître la sensibilisation à ces opportunités. Ainsi, une <i>stratégie de poussée et de traction</i> est nécessaire pour changer la situation; l'élément de poussée serait un programme visant à aider les anglophones à postuler dans la fonction publique (évaluation des compétences et des connaissances du français langue seconde, développement et soutien, par exemple); la partie de traction serait une politique du gouvernement du Québec visant à établir des offres obligatoires à la communauté anglophone. Les universités de langue anglaise ont créé des écoles de politique publique dont les étudiants pourraient être dirigés vers la fonction publique provinciale.	À court terme
<p>29. Veiller à ce que les ministères aient des politiques internes adaptées à la collaboration avec la communauté anglophone et que les programmes, le financement et les politiques reflètent la position linguistique unique à laquelle la collectivité est confrontée en ce qui a trait à l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none">Emploi-Québec est le principal bailleur de fonds du gouvernement du Québec en matière d'emploi communautaire, mais il y a un engagement minimal entre le ministère et les organismes communautaires anglophones. Les groupes communautaires qui fournissent des services d'emploi en anglais pour Emploi-Québec reçoivent peu de participation pour la création de politiques et de programmes qui touchent directement la communauté. Pour cette raison, les programmes et les politiques ne sont pas adaptés à la communauté anglophone et n'ont pas l'effet escompté de les aider à trouver un emploi. Les exigences de masse critique pour de nombreux programmes Emploi-Québec en sont un exemple. De nombreux programmes d'emploi ont des exigences minimales pour le nombre de participants qui désavantagent considérablement les petites collectivités à recevoir du soutien. Pour répondre à ces problèmes, il faut une réponse à deux volets. Premièrement, les ministères doivent reconnaître les programmes et les politiques spécifiquement adaptés à la communauté anglophone. On peut y parvenir en grande partie en ayant des mécanismes officiels de recherche, d'analyse et de rapport menés par la communauté anglophone afin de déterminer les lacunes et de fournir des solutions possibles aux partenaires gouvernementaux. La création d'un Conseil consultatif chapeauté par le CPMT est un début dans cette direction; cependant, une interaction plus poussée et étendue entre les représentants de la communauté et les ministères est cruciale pour assurer un dialogue positif continu.	À moyen terme
<p>30. Promouvoir la reconnaissance officielle au sein de la société québécoise que la communauté anglophone est un élément important de la vitalité de la province et qu'elle fait face à des obstacles particuliers et linguistiques en ce qui concerne l'emploi, lesquels exigent des réponses distinctes.</p> <ul style="list-style-type: none">Jusqu'à la création du Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise (SRQEA), la reconnaissance formelle de la communauté anglophone autre que dans les domaines de la santé et de l'éducation était limitée. La création du SRQEA représente une première étape importante pour élargir et officialiser la reconnaissance de la communauté anglophone auprès des acteurs du gouvernement de Québec, ainsi que pour porter les besoins spécifiques de la communauté à l'attention des ministères clés. Malgré tout, il est nécessaire de constituer le SQREA en tant qu'organisme gouvernemental permanent afin de jeter des ponts entre la communauté et les acteurs gouvernementaux.	À long terme

<p>31. Appuyer un processus officiel de représentation visant à informer et à consulter les acteurs gouvernementaux sur les questions liées à l'emploi dans la communauté anglophone.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'annonce d'un Conseil consultatif est une bonne première étape pour s'assurer que les anglophones disposent d'un mécanisme officiel pour travailler avec les acteurs gouvernementaux afin de déterminer et de répondre aux problèmes d'emploi auxquels la communauté est confrontée. L'appui continu des mécanismes officiels comme celui-ci, ainsi que son expansion à d'autres ministères comme le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Innovation, a une influence et une incidence sur les questions d'employabilité, et il aiderait à répondre aux problèmes auxquels la collectivité est confrontée au moyen de consultations éclairées. En outre, pouvoir siéger en tant que représentant à la Table nationale. 	À court terme
<p>32. Veiller à ce que les anglophones soient inclus dans les consultations officielles liées à l'économie et au marché du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le gouvernement du Québec utilise un certain nombre de mécanismes de consultation officiels pour prendre des décisions concernant les changements économiques et ceux du marché du travail. La compréhension de l'expérience des anglophones, surtout lorsqu'il s'agit de problèmes et de défis, devrait faire partie intégrante du processus décisionnel au plus haut niveau pour s'assurer que la communauté est impliquée. La reconnaissance des organismes communautaires provinciaux, comme la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT), et son inclusion pendant ces consultations peuvent contribuer à accroître l'accès à l'information sur la collectivité et à mobiliser des solutions potentielles. 	À court terme

Employeurs

<p>33. Fournir un soutien aux employeurs pour offrir des programmes de formation en français aux employés, ainsi que des programmes de langue spécifiques à la profession pour les anglophones. Cela peut, en grande partie, inclure des partenariats officiels entre les employeurs et les organismes communautaires pour fournir ce type de services.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les capacités linguistiques en français représentent un des principaux obstacles pour les membres de la communauté anglophone dans leur progression en milieu de travail. Parmi les programmes de formation linguistique en français financés par le gouvernement actuellement disponibles au Québec, la majorité est adaptée aux personnes qui ne sont pas employées. Cela crée un obstacle à l'avancement professionnel pour de nombreux anglophones, car la connaissance du français est nécessaire pour réussir et progresser au sein de l'économie québécoise. L'offre de formation linguistique aux personnes qui travaillent leur permettra d'avoir une plus grande capacité de progresser, ainsi que d'améliorer la quantité du français utilisée en milieu de travail. 	À moyen terme
<p>34. Fournir de l'aide aux employeurs et aux employés en ce qui concerne les coûts de transport – en particulier dans les régions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environ 3 % de la communauté anglophone du Québec vit à l'extérieur des centres urbains et souvent dans des poches géographiques isolées dans les régions rurales et éloignées de la province. Étant confronté à de grandes distances pour avoir accès aux services, aux programmes et aux possibilités d'emploi, le manque d'options de transport abordables est un facteur qui entrave la mobilité de ceux qui doivent se déplacer pour chercher un emploi. Les programmes d'aide pour les frais de déplacement pendant qu'une personne est à la recherche d'un emploi, où même lorsqu'elle est employée, faciliterait l'accès à la formation et à l'emploi. 	À court terme

Éducation

<p>35. Fournir un soutien pour accroître la capacité des établissements d'enseignement dans les régions avec des programmes de formation professionnelle, y compris des investissements pour l'expansion et l'amélioration des structures éducatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les établissements d'enseignement constituent un point d'entrée pour de nombreuses personnes pour les aider à trouver un emploi dans leur transition vers le marché du travail. Malgré tout, il existe souvent un manque de programmes de formation en anglais offerts dans de nombreux établissements d'enseignement – en particulier dans les régions. Le renforcement des capacités des établissements d'enseignement à offrir des programmes de formation à l'emploi en anglais, en collaboration avec des partenaires communautaires et commerciaux, faciliterait leur transition vers le marché du travail. 	<p>À moyen terme</p>
<p>36. Fournir un soutien pour les programmes éducatifs de langue anglaise qui peuvent être offerts à distance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La capacité d'accéder à des programmes éducatifs est un obstacle majeur pour les personnes qui ne résident pas dans les grands centres urbains. De nombreuses collectivités anglophones de la province sont confrontées à d'importants problèmes liés à la distance pour accéder à l'éducation dans leur première langue officielle parlée. De plus, en raison de leur faible poids démographique dans de nombreuses régions, les institutions francophones sont incapables d'offrir les services en anglais. L'augmentation du soutien à la formation à distance, en particulier en fournissant un soutien matériel aux communautés, aiderait à atténuer les problèmes auxquels les individus font face pour accéder à l'éducation. De plus, les populations urbaines peuvent également bénéficier de programmes de prestation à distance (QFA, 1996) pour surmonter les contraintes de temps (travail et vie familiale) ou couvrir des sujets spécialisés dans leurs efforts d'apprentissage sans avoir besoin d'être présents physiquement. 	<p>À court terme</p>
<p>37. Soutenir les programmes d'adaptation qui aident les anglophones au moment de la transition de l'éducation vers le marché du travail. Cela peut inclure des placements, des stages et des programmes de mentorat pendant que les étudiants sont encore à l'école.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transition de l'éducation vers le marché du travail est reconnue comme un moment charnière dans la carrière d'une personne et dans sa capacité à entrer sur le marché du travail dans la discipline dans laquelle elle a étudié. L'amélioration du soutien aux programmes de stage et de mentorat permettra non seulement d'appuyer l'expérience de travail et les transitions, mais aussi d'exposer la réalité du marché du travail québécois, en particulier la nécessité d'avoir des capacités linguistiques adéquates en français. 	<p>À moyen terme</p>
<p>38. Appuyer la recherche directe dans les établissements d'enseignement postsecondaire afin de mesurer les défis de rétention des Québécois anglophones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'exode des anglophones du Québec qui a commencé à la fin des années 1970 s'est peut-être atténué par rapport aux niveaux initiaux, mais la migration des anglophones – en particulier des diplômés des études postsecondaires – s'est poursuivie, ce qui a entraîné une fuite des cerveaux des jeunes talentueux de la province. Des recherches sont nécessaires pour quantifier et qualifier cette migration extérieure des anglophones afin que des mesures efficaces puissent être élaborées et mises en œuvre pour en endiguer le flux et s'assurer que les Québécois qui étudient dans la province resteront également ici pour trouver un emploi. 	<p>À court terme</p>

39. Collaborer avec les établissements d'enseignement pour créer et améliorer des programmes d'emploi et de soutien professionnel, non seulement au niveau postsecondaire, mais aussi aux niveaux primaire et secondaire.

- Les résultats des consultations et des enquêtes menées par PERT ont révélé que les programmes d'emploi et de soutien professionnel en anglais n'étaient pas disponibles à tous les niveaux d'éducation. Comme il s'agit de la première étape pour les personnes qui se dirigent vers une future carrière, il est impératif que les établissements bénéficient des outils et ressources nécessaires pour aider leurs étudiants à comprendre le marché du travail et à prendre des décisions concernant leur future carrière.

À moyen terme

ANNEXE 1

Défis liés à l'emploi des anglophones au Québec

YES est fière d'avoir obtenu un financement du Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise (SRQEA) pour lui permettre de développer un réseau collaboratif d'organisations anglophones pour répondre aux problèmes d'emploi auxquels est confrontée la communauté anglophone du Québec. L'objectif ultime est de mettre sur pied une nouvelle organisation sans but lucratif indépendante se concentrant sur les questions d'employabilité affectant la communauté anglophone et d'engager tous les échelons de décideurs dans le but d'éduquer, influencer et établir un partenariat et d'assurer que les ressources adéquates sont à la disposition des acteurs de l'employabilité de notre communauté.

DÉFIS DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Compétences langagières

Même s'ils sont bilingues, les anglophones sont souvent désavantagés lorsqu'il est question de prospection d'emploi au Québec. Les personnes de minorités visibles, les immigrants, les personnes présentant des troubles de santé mentale et ceux présentant un handicap sont souvent confrontés à des défis additionnels lors de la recherche d'un emploi.

Écarts de compétences

L'écart de compétences est un facteur clé de chômage et de sous-emploi au Québec. Nous assistons à une disparité de plus en plus grande entre les besoins des employeurs et les compétences, la formation et l'éducation reçus par les anglophones.

Absence de compétences de base

De plus en plus d'employeurs constatent qu'il est difficile de recruter des individus ayant des compétences de base suffisamment développées, tels la créativité, le travail d'équipe, la résolution de problèmes et l'efficacité des communications.

Nouveaux arrivants

Les nouveaux arrivants dont la langue maternelle est l'anglais quittent souvent la province par la suite, car ils ne peuvent se permettre des cours de langue. De plus, l'attestation professionnelle demeure un problème, particulièrement en matière de coûts et d'exigence langagière. Enfin, les immigrants se font souvent dire par le gouvernement qu'il y a des emplois, mais une fois au Québec, plusieurs d'entre eux constatent qu'il est difficile d'avoir accès aux emplois.

Préparer les jeunes par l'expérience pratique

On constate qu'il y a un manque flagrant d'opportunités d'apprentissage par l'expérience offertes aux jeunes anglophones. Ce manque contribue à réduire considérablement leurs chances de s'intégrer à l'économie puisqu'ils ont peu ou pas d'expérience de travail pratique.

Populations sous-représentées

On constate parfois une perception de racisme et/ou de discrimination pendant le processus d'embauche. Ceci, associés à des problèmes de pauvreté systémique et à l'absence d'un réseau de contacts, complique davantage le problème d'emploi et crée davantage d'obstacles pour la communauté anglophone.

Augmentation des problèmes de santé mentale

Les jeunes anglophones du Québec, particulièrement les chômeurs et les étudiants, affichent de hauts niveaux de détresse psychologique associés au chômage.

Exode

Plusieurs candidats qualifiés quittent la province pour diverses raisons (y compris la langue), et ont l'impression qu'ils auront plus d'opportunités ailleurs.

Déménagement des familles ayant de la difficulté à s'ajuster au Québec

Le Québec devient de plus en plus un pôle pour les entreprises technologiques en raison des incitatifs fiscaux et de l'accès aux talents. Bon nombre de jeunes créateurs viennent s'établir à Montréal pour l'industrie des technologies, toutefois, il arrive que leurs partenaires et les membres de leur famille éprouvent des difficultés en raison d'un problème de langue, de leur éducation ou de l'absence d'un permis de travail ce qui entraîne souvent leur départ de la province après une courte période de temps.

Économie contractuelle

Un nombre grandissant de personnes choisissent (ou sont forcées de choisir) de faire partie d'économies temporaires pour joindre les deux bouts. Une meilleure protection de ce type de main d'oeuvre est nécessaire.

Emplois dans le secteur public

Il est difficile pour les anglophones d'obtenir des emplois dans le secteur public au Québec, il s'agit d'un problème qui ne date pas d'hier.

Femmes en STIM

Les femmes continuent d'être confrontées à des défis systémiques dans les industries de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

DÉFIS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Travailler avec des clients plus difficiles

Même si le taux de chômage est bas, les personnes qui sont actuellement sans emploi sont souvent celles qui font face à de plus grands obstacles lorsqu'elles cherchent un emploi (santé mentale, minorité visible, problèmes de langues et invalidités), ce qui pèse plus lourdement sur les organisations oeuvrant en emploi et les organismes communautaires.

Trouver des orienteurs anglophones est un défi

Aucun programme/diplôme/attestation en orientation de carrière n'est offert dans les universités anglophones du Québec (certains cours sont offerts pour l'obtention d'autres diplômes). Il est difficile de trouver des personnes qualifiées pour travailler comme orienteur, ce qui entraîne un déséquilibre des compétences et un manque de normes professionnelles pour la profession. Ceci, en plus des compensations qui sont en moyenne moins élevées et de la concurrence provenant des entreprises et des universités, fait en sorte qu'il est de plus en plus difficile pour les organismes communautaires de trouver des talents qualifiés.

Programmes de financement gouvernementaux pour les organisations en emploi

Les programmes et le financement du gouvernement pour les organisations manquent de flexibilité et souvent, ils ne répondent pas aux besoins spécifiques des organisations qui travaillent avec la communauté anglophone. Emploi-Québec a le monopole du financement pour les programmes d'emploi et n'offre pas toujours le type d'assistance dont les organisations de la communauté anglophone ont besoin.

La programmation et le financement sont souvent instables et les investissements dans les stages sont insuffisants

Le processus de financement et de rapports du Gouvernement provincial est fastidieux et hiérarchique, et son mode de fonctionnement ne favorise pas un partenariat. Les programmes jeunesse du Gouvernement fédéral (Objectif carrière et Connexions compétences spécifiquement) sont très efficaces, mais instables.

Absence d'une représentation officielle au gouvernement

Les organisations qui desservent la communauté anglophone ne disposent pas d'une voix officielle auprès du Gouvernement provincial (Emploi-Québec) et leurs problèmes spécifiques ne sont pas toujours entendus puisqu'ils sont rarement invités à faire partie du processus de prise de décisions.

Emploi-Québec

Les anglophones ont souvent des problèmes lorsqu'ils ont affaire aux agents des bureaux d'Emploi-Québec.

DÉFIS DES EMPLOYEURS

Écart de compétences

L'écart de compétence est un facteur clé du chômage et du sous-emploi au Québec. On assiste à un manque de cohérence entre les besoins des employeurs et les compétences, la formation et l'éducation reçus par les individus.

Absence de compétences de base

Les employeurs recherchent des individus ayant des compétences de base, comme la créativité, le travail d'équipe, la résolution de problème et l'efficacité des communications. Ces compétences manquent actuellement.

Attentes des employeurs et employés

Les jeunes du Québec sont confrontés à la tendance de plus en plus populaire du travail temporaire et à forfait, de même qu'à des écarts non nécessaires en matière d'attentes, de salaire et d'environnement de travail. Souvent, les employeurs veulent le candidat parfait pour un poste, ce qui les incite à passer outre certains candidats qui ne correspondent pas exactement à leurs exigences, mais qui excellerait tout de même dans ce poste.

Langue

Les employeurs offrent souvent des postes exigeant un bilinguisme parfait ou des compétences supérieures en français, alors que, souvent, l'emploi n'exige pas une connaissance langagière si poussée.

Pénuries de main-d'oeuvre

Dans certains secteurs, particulièrement en région, nous constatons une sérieuse pénurie de main-d'oeuvre. Les employeurs cherchent des travailleurs, mais éprouvent des difficultés à trouver des employés ou ne disposent pas des ressources nécessaires pour les former sur place.

DÉFIS DES COMMUNAUTÉS RÉGIONALES

Un manque de compétences en français

Malgré qu'elles soient entourées de francophones, certaines communautés anglophones sont isolées d'un point de vue sociogéographique ce qui poussent certains jeunes à entrer sur le marché du travail sans détenir un niveau de bilinguisme adéquat.

Diversions exercées par les programmes d'assurance-emploi

Une grande proportion de l'économie des régions est liée aux activités saisonnières (pêche, forêt, extraction minière et agriculture), créant ainsi une culture de travail saisonnier assortie de prestations d'assurance-emploi hors-saison. Ceci fait en sorte qu'il est difficile de motiver les gens à trouver des emplois hors-saison et à développer d'autres compétences complémentaires.

Manque d'expérience de travail chez les jeunes

Il y a de moins en moins de « petits » emplois pour permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience avec un emploi à temps partiel ou bien ceux-ci sont souvent trop éloignés.

Les critères d'Emploi-Québec ne sont pas adaptés aux petits centres d'emploi

Il arrive fréquemment que les plus petites communautés ne puissent rassembler le nombre minimum de participants pour les programmes de formation et habituellement, les critères d'Emploi-Québec ne sont pas adaptés aux petites populations d'anglophones.

Manque de programmes d'éducation aux adultes

Plusieurs régions ne disposent pas de centre de formation pour adultes ou de centre de formation professionnelle anglais, ce qui force les éventuels participants à déménager dans d'autres secteurs de la province, même pour faire un DÉP ou suivre des cours de courte durée.

DÉFIS DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Distance géographique

Plusieurs institutions techniques, vocationnelles et postsecondaires sont difficiles à rejoindre d'un point de vue géographique, ce qui pousse les étudiants à déménager s'ils souhaitent poursuivre leurs études. Les coûts associés à ce déménagement représentent un obstacle, et souvent, les individus qui déménagent pour leurs études ne retournent pas immédiatement dans leur ville d'origine.

Rétention des diplômés

Un grand nombre de diplômés anglophones d'établissements postsecondaires choisissent de déménager dans une autre province pour chercher du travail, ce qui mène à l'exode de Québécois anglophones détenant une éducation postsecondaire.

Stage

Les stages effectués pendant les études s'avèrent une bonne façon de développer les compétences de carrière, toutefois, plusieurs établissements d'enseignement éprouvent des difficultés à trouver des stages, ou ne disposent pas des ressources nécessaires pour appuyer ces stages.

Formation en français

Plusieurs jeunes ont le sentiment que leurs compétences en français ne sont pas suffisantes pour les rendre concurrentiels lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi.

Étudiants étrangers

Les étudiants étrangers font face à des difficultés pour demeurer au Québec une fois leur diplôme obtenu. Bien que quelques programmes soient en place pour leur donner l'option de rester, il s'agit d'options à court terme qui sont souvent peu attrayantes pour les employeurs.