

Cartographier les cheminements de carrière pour la main-d'œuvre francophone et bilingue de l'Ontario



Perspectives pour les établissements
postsecondaires, les employeuses et
employeurs et les étudiantes et étudiants

ICTC  CTIC

Recherche effectuée par



Ce projet est financé par l'Université de l'Ontario français

Préface

Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) est un centre d'expertise national dont la mission consiste à renforcer l'avantage numérique du Canada dans l'économie mondiale. Grâce à des recherches fiables, à des conseils stratégiques pratiques et à des programmes créatifs de développement des capacités, le CTIC favorise les industries canadiennes qui, grâce à des talents numériques innovants et diversifiés, sont compétitives sur le plan international. En partenariat avec un vaste réseau de dirigeantes et dirigeants dans le secteur industriel, de partenaires universitaires et de décideuses et décideurs politiques à travers le Canada, le CTIC contribue à façonner une économie numérique solide et intégrée depuis 30 ans.

Pour citer ce rapport :

Erik Henningsmoen et Faun Rice. *Cartographier les cheminements de carrière pour la main-d'œuvre francophone et bilingue de l'Ontario Perspectives pour les établissements postsecondaires, les employeuses et employeurs et les étudiantes et étudiants*. (Ottawa, ON : Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), août 2022).

Recherche et rédaction effectuées par Faun Rice, gestionnaire de la mobilisation du savoir et de la recherche, et Erik Henningsmoen, analyste des politiques et de la recherche, avec le généreux soutien d'Allison Clark, Chris Herron, Rob Davidson, Amal Das, Jianshi Li et de l'équipe des politiques et de la recherche du Conseil des technologies de l'information et des communications.



Table des matières

Résumé	5
Introduction	8
Partie I : Le marché du travail de l'Ontario et le rôle des locutrices et locuteurs du français	11
Un aperçu de l'économie et de la main-d'œuvre en Ontario	11
Comprendre la demande de talents d'expression française en Ontario	24
Professions exigeant des compétences en français en Ontario	25
Enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français	27
Rôles pour les francophones qui ne parlent pas l'anglais	31
Plus de détails : avis d'emplois vacants et ancienneté des rôles pour les locutrices et locuteurs du français en Ontario par région	33
Aperçus des intitulés de postes	35
Début de carrière (0-4 ans d'expérience)	35
Milieu de carrière (5 à 9 ans d'expérience)	36
Employée/Employé chevronné (au moins 10 ans d'expérience)	37
Demande de locutrices et locuteurs du français dans les régions économiques de l'Ontario	39
Compétences polyvalentes demandées : au-delà du français	39
Trouver, recruter et maintenir en fonction les talents francophones	40
Points de vue des employeuses et employeurs sur la pénurie des talents bilingues	40
Trouver et recruter des talents bilingues en Ontario	41
Maintenir en fonction le personnel d'expression française en Ontario	43
Partie II : Talents d'expression française, développement des compétences et cheminements de carrière	45
Qui sont les locutrices et locuteurs du français en Ontario?	47
Travailleuses et travailleurs de l'Ontario dont les langues maternelles comprennent le français, par profession	47
Nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et immigrantes et immigrants d'expression française en Ontario	53
L'apprentissage du français par des locutrices et locuteurs de l'anglais en Ontario	55
Étudier en français dans les établissements postsecondaires hors Québec	58
Étudiantes et étudiants du postsecondaire potentiels et actuels dans des établissements postsecondaires	59
Apprentissage intégré au travail : placements coopératifs et partenariats d'employeuses et employeurs avec des établissements postsecondaires francophones	62
Conclusion	65
Annexe A	66





Résumé

L'Ontario est la plus grande économie provinciale du Canada et abrite le deuxième plus grand nombre de locutrices et locuteurs du français du pays en dehors du Québec. Les travailleuses et travailleurs d'expression française sont très demandés partout dans la province, et les entreprises Francophones jouent un rôle crucial dans la communauté et l'économie ontariennes.

Même après la pandémie de COVID-19, l'Ontario a un faible taux de chômage et les employeuses et employeurs constatent une pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs de l'économie. Partout en Ontario, les salaires augmentent, en particulier dans les secteurs de production de services. Toronto et Ottawa représentent à elles deux près des deux tiers de l'activité économique de la province. Les secteurs à forte croissance dans la RGT comprennent les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que la finance, l'assurance, l'immobilier, la location et le crédit-bail. Cependant, certaines des pénuries de main-d'œuvre les plus importantes, d'après les employeuses et employeurs, se trouvent dans des secteurs comme la construction, l'hébergement et la restauration ainsi que la fabrication.

Les employeuses et employeurs de tous les secteurs de l'économie ontarienne se disputent les travailleuses et travailleurs ayant des compétences en français, et les employeuses et employeurs exigeant des locutrices et locuteurs du français pour occuper des postes de service à la clientèle, d'associée/associé aux ventes et de relations avec la clientèle en vue de servir les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens ou les Francophones du Québec sont nombreux. Les compétences en français sont également appréciées dans les postes de niveau intermédiaire et supérieur dans les domaines de l'éducation, de la gouvernance, de la finance, de l'assurance, des RH et bien d'autres.

La grande majorité des emplois nécessitant des locutrices et locuteurs du français en Ontario exigent des compétences bilingues. Un petit nombre de rôles existent pour les Francophones qui ne parlent pas anglais, en particulier dans l'éducation, le droit, les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (par exemple, enseigner le français en immersion ou fournir des services à d'autres Francophones), les ressources naturelles et l'agriculture (où la langue sur le lieu de travail est moins cruciale), et le secteur des arts et de la culture (par exemple, médias de langue française).



Les talents bilingues sont difficiles à trouver et à maintenir en fonction en raison de la concurrence salariale et de la rareté des compétences en français. Les employeuses et employeurs peuvent stimuler le recrutement et le maintien en fonction en formant des partenariats réciproques avec les organismes communautaires et les établissements d'enseignement postsecondaire de langue française et améliorer les expériences sur le lieu de travail de leurs employées/employés francophones en évitant des problèmes, par exemple le fait de leur faire accomplir des tâches en français qui ne figurent pas dans leur description de poste.

En raison de la demande importante de compétences bilingues en Ontario, les locutrices et locuteurs du français peuvent constater que leurs compétences linguistiques remplacent d'autres formations ou planifications et agissent comme de puissants déterminants de carrière, car différentes organisations incitent les travailleuses et travailleurs bilingues à rester dans des rôles où le bilinguisme est exigé avec un salaire ou d'autres mécanismes. Les locutrices et locuteurs du français peuvent par exemple se retrouver catalogués dans des rôles en contact avec la clientèle. Par exemple, la profession de haut niveau la plus courante chez les locutrices et locuteurs de langue maternelle française en Ontario, selon le Recensement de 2021, se trouve dans le secteur des ventes et des services, et plus particulièrement dans les professions de soutien (par exemple, la restauration, l'hébergement, le tourisme) ou le service à la clientèle et les services personnels (par exemple, le commerce de détail).

Les locutrices et locuteurs de langue maternelle française à Toronto et à Ottawa occupent plus généralement des postes qui exigent des études supérieures. Beaucoup d'Ontariennes et d'Ontariens dont les langues maternelles comprennent le français occupent des professions administratives dans les affaires et la finance, et des postes professionnels dans les secteurs de l'éducation, du droit et dans les services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Cette dernière catégorie comprend les avocates et avocats, les enseignantes et enseignants, et les professionnelles/professionnels des services gouvernementaux, qui sont les rôles les plus courants exigeant des diplômes universitaires détenus par des locutrices et locuteurs de langue maternelle française.

Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones sont essentiels à la communauté et à l'économie francophones de l'Ontario, mais font face à des obstacles en matière d'intégration et d'emploi, notamment les préférences en matière d'accent et de dialecte ou d'« expérience canadienne ». Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones racisés en Ontario font également face à d'importants défis systémiques en raison de leur statut de minorités linguistique et raciale dans la province. Environ 15 % des travailleuses et travailleurs francophones de l'Ontario dont les langues maternelles comprennent le français sont des immigrantes ou immigrants ou des résidentes ou résidents non permanents. Les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes communautaires francophones jouent un rôle crucial dans les services d'établissement et la réduction des obstacles à l'entrée sur le marché du travail.



Le développement des compétences en français pour les non-francophones contribue à l'offre de talents français, mais fait face à des défis tels que la pénurie d'enseignantes et enseignants en immersion dans l'enseignement primaire et secondaire. Cependant, à l'extérieur du Québec, l'Ontario a de loin l'offre d'enseignement postsecondaire francophone et bilingue la plus vaste et la plus diversifiée au Canada.

Beaucoup d'étudiantes et étudiants d'expression française de niveau postsecondaire s'attendent à travailler dans le secteur public et peuvent finir par choisir leurs trajectoires en matière d'éducation et de carrière en conséquence. Les étudiantes et étudiants potentiels et actuels des établissements postsecondaires francophones déclarent s'intéresser à l'enseignement, à l'éducation, aux sciences sociales, aux affaires et à la médecine, parmi de nombreux autres domaines.

Les résultats sur le plan de l'emploi, l'identité francophone et la réputation de l'établissement sont des variables clés qui influent sur les décisions des étudiantes et étudiants de fréquenter ou non un établissement postsecondaire francophone. Les étudiantes et étudiants ont choisi de fréquenter (ou pensaient fréquenter) des établissements postsecondaires francophones principalement parce qu'elles et ils se sentaient plus à l'aise d'apprendre en français; la force et la variété des programmes, la proximité et les frais de scolarité étaient également des facteurs importants dans la prise de décision.

Les programmes d'apprentissage intégré au travail (AIT) sont populaires auprès des étudiantes et étudiants et représentent un moyen important de se connecter à une variété d'occasions, mais ils sont sous-utilisés par les employeuses et employeurs. Les programmes d'AIT ont le potentiel d'améliorer la sensibilisation des étudiantes et étudiants francophones à un large éventail de carrières et de conférer des compétences polyvalentes. Les possibilités en matière d'AIT peuvent aider à réduire les obstacles à l'emploi pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones au niveau postsecondaire dans les cas où l'expérience du programme est de bonne qualité. Enfin, les programmes d'AIT peuvent aider les employeuses et employeurs à entrer en contact avec les talents d'expression française dont ils ont besoin.

En somme, les compétences en français offrent aux Ontariennes et Ontariens d'importants avantages sur le marché du travail, y compris des possibilités d'avancement et des primes salariales bilingues si elles sont utilisées de manière stratégique. Avec le faible taux de chômage de la province et la forte demande de talents d'expression française, une nouvelle diplômée ou un nouveau diplômé d'expression française qui connaît l'étendue de ses options peut tirer parti de ses compétences linguistiques dans de nombreuses professions.





Introduction

L'Ontario est la plus grande économie provinciale du Canada et abrite le deuxième plus grand nombre de locutrices et locuteurs du français du pays en dehors du Québec. Les locutrices et locuteurs du français occupent des postes importants auprès d'une clientèle francophone bilingue et unilingue dans les domaines de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, la fonction publique fédérale, l'éducation et plus encore. On estime que les locutrices et locuteurs du français représentent 12 % de la production économique de l'Ontario (en partie en raison de salaires moyens plus élevés que leurs homologues unilingues).¹ Les entreprises francophones créent des ponts entre l'Ontario et son voisin le Québec et ont la possibilité de développer des relations économiques avec l'ensemble du monde d'expression française. Par exemple, une étude de 2013 a révélé que les régions du Canada avec d'importantes populations bilingues bénéficiaient d'une capacité accrue à participer au commerce international.² Les locutrices et locuteurs du français en Ontario comprennent les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens, les immigrantes et immigrants du Québec et des pays francophones internationaux ainsi que les anglophones qui parlent le français couramment.³

Le gouvernement de l'Ontario a reconnu le rôle essentiel que jouent les Ontariennes et Ontariens d'expression française dans l'économie de la province par le biais d'institutions comme le ministère des Affaires francophones et de lois protégeant les services en français dans les régions clés de la province.⁴ L'Ontario a publié une Stratégie de développement économique francophone en juin 2021. Cette stratégie vise à renforcer le développement économique francophone en Ontario en faisant la promotion des innovatrices et innovateurs et des entrepreneuses et entrepreneurs francophones, en développant et en qualifiant la main-d'œuvre francophone et bilingue de l'Ontario et en faisant progresser la communauté francophone de la province « comme atout économique ».⁵

1 Henry A. Diaz, « Le bilinguisme anglais-français hors Québec : Un portrait économique des bilingues au Canada », Le Conference Board du Canada, avril 2019, https://acufc.ca/wp-content/uploads/2019/05/EtudeConferenceBoard_BilinguismeQC-FR.pdf, p. 68.

2 Alan Arcand, « Le Canada, le bilinguisme et le commerce », Le Conference Board du Canada, juin 2013, <https://cedec.ca/wp-content/uploads/2013/05/Le-Canada-le-bilinguisme-et-le-commerce.pdf>

3 Gouvernement de l'Ontario, « Rapport sur les affaires francophones 2022 », 27 avril 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-les-affaires-francophones-2022>, page consultée le 9 mars 2023.

4 Ibid.

5 Ministère des Affaires francophones (gouvernement de l'Ontario), « Stratégie de développement économique francophone », juin 2021, <https://www.ontario.ca/fr/page/strategie-de-developpement-economique-francophone>



La forte demande de compétences en français en Ontario renforce l'investissement de la province dans l'économie francophone et le développement de compétences en la matière. Des recherches antérieures ont permis de cerner des pénuries d'employées/employés bilingues dans l'ensemble des régions et des secteurs, y compris une forte pénurie de main-d'œuvre bilingue dans l'éducation et les soins de santé dans le Nord-Ouest de l'Ontario⁶ ainsi que dans les télécommunications, l'accueil et le transport dans l'économie de la région du Grand Toronto (RGT).⁷

Le développement des compétences en français en Ontario repose sur des institutions solides qui aident les locutrices et locuteurs et les apprenantes et apprenants du français à maintenir ou à développer leur aisance. Des données récentes sur la demande de talents francophones à travers la province sont essentielles pour soutenir les établissements postsecondaires de langue française dans le développement de programmes qui permettent à leurs étudiantes et étudiants de tirer parti de leurs qualifications pour des carrières en demande. Avec la publication du Recensement de 2021 du Canada et le déclin de l'influence de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail, il est possible d'offrir une analyse de l'offre et de la demande de l'état des compétences en français en Ontario.

Le principal objectif de l'enquête du Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) sur le bilinguisme de la main-d'œuvre de l'Ontario est de comprendre les cheminements de carrière disponibles pour les étudiantes et étudiants d'expression française diplômés d'établissements postsecondaires francophones de l'Ontario. L'enquête s'appuie sur des travaux antérieurs en proposant des données sur l'ère postpandémique et en triangulant les conclusions auprès des employeuses et employeurs et des étudiantes et étudiants avec le Recensement canadien de 2021, des données sur les avis d'emplois vacants et des entrevues semi-structurées avec des employeuses et employeurs ontariens et des groupes d'intervenantes et intervenants francophones. Tout au long de cette étude, le CTIC suit l'exemple du gouvernement de l'Ontario en matière de terminologie en faisant la différence entre les « locutrices et locuteurs du français » (toutes les personnes parlant le français), les « francophones » (en utilisant la définition inclusive du gouvernement de l'Ontario⁸) et d'autres termes, le cas échéant, lors de l'analyse de données particulières, comme les locutrices et locuteurs du « français comme langue maternelle ».

Dans l'ensemble, l'étude vise à fournir des informations instructives sur le marché du travail aux établissements postsecondaires franco-ontariens pour leur permettre d'élaborer leurs programmes d'études, aux employeuses et employeurs à la recherche de partenariats avec des établissements postsecondaires et souhaitant mieux comprendre comment trouver des talents francophones en Ontario et, dernier élément, mais pas des moindres, aux étudiantes et étudiants et aux chercheuses et chercheurs d'emploi francophones.

6 Chris Southcott, « Les écarts d'emploi bilingues dans le Nord-Ouest de l'Ontario : Analyse quantitative et qualitative », Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, Conseil local de planification en matière d'emploi, mars 2019, <https://www.nswpb.ca/wp-content/uploads/2020/10/2019.04.17-Les-ecart-demploi-bilingue-rapport-final-.pdf>

7 La Passerelle-I.D.É., « Looking Forward: Towards an Understanding of the Demand and Supply of Francophone Bilingual immigrants and newcomers in the Hospitality, Telecommunications and Transportation Sectors », 2018, http://www.passerelle-ide.com/wp-content/uploads/2014/07/Human-Capital-Report_2018.pdf

8 « défini comme une personne dont la langue maternelle est le français ou dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, mais qui a une bonne connaissance du français et l'utilise à la maison », gouvernement de l'Ontario, « Rapport sur les affaires francophones 2022 », 27 avril 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-les-affaires-francophones-2022>, page consultée le 9 mars 2023.



Comme cette étude le montrera, de nombreux postes disponibles pour les locutrices et locuteurs du français en Ontario peuvent manquer de possibilités d'avancement et reléguer les travailleuses et travailleurs au service à la clientèle, aux ventes ou aux centres d'appels, même s'il existe de nombreuses occasions pour les locutrices et locuteurs du français dans des rôles professionnels avec des salaires plus élevés et des possibilités d'avancement professionnel. Ainsi, les personnes francophones qui entrent sur le marché du travail et qui sont en reconversion peuvent trouver les données instructives sur la demande pour faire avancer leurs choix en matière d'éducation et d'emploi.

La **Partie I** de cette étude porte sur la **demande** de compétences en français en Ontario. L'économie francophone se situe au sein de l'économie ontarienne : ainsi, la Partie I s'ouvre avec un aperçu des grandes tendances économiques de la province avant d'aborder la demande de talents francophones. Bien que la grande majorité des rôles pour les locutrices et locuteurs du français soient destinés aux travailleuses et travailleurs qui parlent aussi anglais, cette section examine également les rôles en français « unilingues » dans la province. Enfin, la Partie I examine les perspectives des employeuses et employeurs sur l'attraction et le maintien en fonction des travailleuses et travailleurs qualifiés en français.

La **Partie II** examine l'offre de talents, **le développement des compétences et les cheminements de carrière pour les locutrices et locuteurs du français**. Elle explique d'abord qui sont les locutrices et locuteurs du français en Ontario, où elles et ils se trouvent dans la province et quelles professions elles et ils occupent actuellement. Cette section comprend une exploration du rôle des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones et des immigrantes et immigrants racisés en Ontario, et en particulier les obstacles uniques auxquels les travailleuses et travailleurs font face. Par la suite, la Partie II détaille les conclusions d'une enquête auprès d'étudiantes et étudiants d'expression française de niveau postsecondaire sur les raisons pour lesquelles les jeunes adultes locutrices et locuteurs du français peuvent ou non choisir de fréquenter un établissement francophone. Enfin, la Partie II aborde le rôle de l'apprentissage intégré au travail (AIT) dans les parcours des étudiantes et étudiants d'expression française et son potentiel pour combler davantage l'écart entre l'offre et la demande.





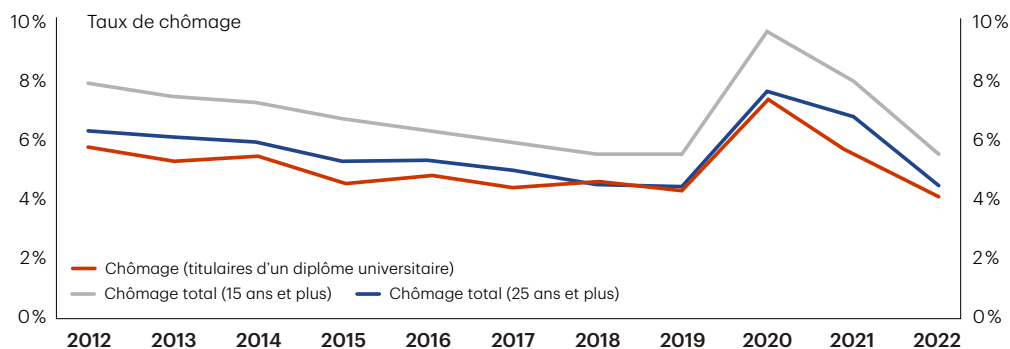
PARTIE 1

Le marché du travail de l'Ontario et le rôle des locutrices et locuteurs du français

La communauté francophone de l'Ontario et la main-d'œuvre de langue française existent dans le contexte plus large de la société ontarienne et de l'économie de la province. Avant de se pencher sur la demande spécifique de travailleuses et travailleurs francophones et bilingues sur le marché du travail, ce document résumera l'état de l'économie actuelle de l'Ontario, en mettant l'accent sur le marché du travail contemporain et les tendances dans les différentes régions de la province.

L'Ontario connaît actuellement un taux de chômage relativement faible malgré d'importants vents contraires économiques, y compris les indications d'une récession postpandémique en 2023.⁹ Comme le montre la figure 1, le chômage global en Ontario a grimpé en flèche pendant la pandémie de COVID-19 et s'est rapidement remis avant 2022. Le taux de chômage provincial en janvier 2023 est de 5,2%.¹⁰ Pendant la pandémie, les titulaires d'un diplôme universitaire et les travailleuses et travailleurs ontariens plus âgés (25 ans et plus) ont subi des pertes d'emploi moins importantes que l'ensemble des travailleuses et travailleurs. En outre, les titulaires d'un diplôme universitaire bénéficient actuellement d'un taux de chômage nettement inférieur en Ontario.

Figure 1 : Taux de chômage annuel en Ontario (de 2012 à 2022)



Source des données: Statistique Canada, Tableau 14-10-0020-01, Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002001&request_locale=fr

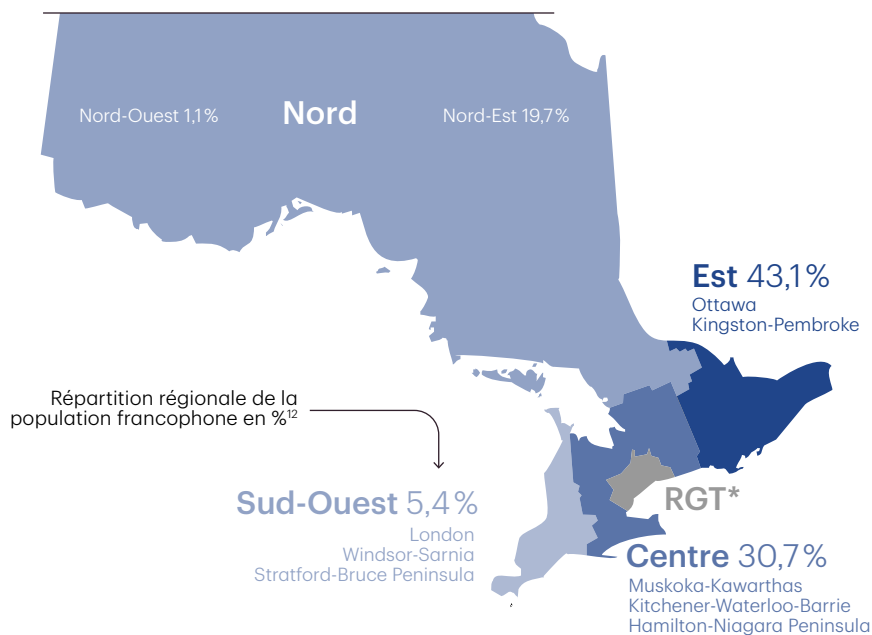
9 Ian Bickis, « Bank economists see mild recession likely ahead despite surprising resilience », CTV News, 13 janvier 2023, <https://www.ctvnews.ca/business/bank-economists-see-mild-recession-likely-ahead-despite-surprising-resilience-1.6229755>
 10 Gouvernement de l'Ontario, « Rapport sur le marché du travail », janvier 2023, mise à jour le 22 février 2023, <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-le-marche-du-travail-janvier-2023>



Une remarque sur les régions de l'Ontario

Ce rapport fait référence aux régions économiques normalisées qui divisent l'Ontario en cinq grandes régions : la région du Grand Toronto (RGT), l'Est de l'Ontario, le Centre de l'Ontario, le Sud-Ouest de l'Ontario et le Nord de l'Ontario. Ces régions sont utiles pour discuter des variations régionales de l'économie ontarienne et caractériser la main-d'œuvre d'expression française de la province.¹¹

Figure 2 : Régions et sous-régions normalisées de l'Ontario



* Les données provinciales pour les francophones n'utilisent pas la RGT comme catégorie

Le faible taux de chômage est une bonne nouvelle pour les travailleuses et travailleurs de l'Ontario, mais il se manifeste également par une pénurie de main-d'œuvre pour les employeuses et employeurs ontariens. Cette pénurie de main-d'œuvre en Ontario, et au Canada dans son ensemble, est de nature structurelle et s'explique par un nombre important de travailleuses et travailleurs plus âgés et expérimentés qui prennent leur retraite et quittent le marché du travail.¹³ À ce titre, la pénurie de main-d'œuvre est susceptible d'être une caractéristique déterminante de l'économie canadienne dans un avenir prévisible. Le ratio chômage-postes vacants de l'Ontario, c'est-à-dire le rapport entre les emplois non pourvus et les travailleuses et travailleurs sans emploi, est passé de 2,6 au premier trimestre de 2020 à 1,5 au premier trimestre de 2022.¹⁴

11 De plus, ces régions économiques peuvent être divisées en sous-régions normalisées. Ce cadre régional est tiré de la Variante de la Classification géographique type (CGT) 2021 pour les régions économiques de Statistique Canada. Voir : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1368923

12 Gouvernement de l'Ontario, « Rapport sur les affaires francophones 2022 », 27 avril 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-les-affaires-francophones-2022>, page consultée le 9 mars 2023.

13 BDC, Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre, septembre 2021, <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/penurie-main-doeuvre>

14 Statistique Canada, « Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada », dernière mise à jour le 18 novembre 2022, <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/tendances-penurie-main-oeuvre-canada>



Cette pénurie de main-d'œuvre est reconnue par les employeuses et employeurs partout en Ontario. Dans une enquête réalisée en 2022 par la Chambre de commerce de l'Ontario, 52% des dirigeantes et dirigeants d'entreprise ontariens interrogés étaient d'accord avec l'énoncé suivant : « Notre organisation fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre.¹⁵ » Cela variait considérablement d'une région à l'autre : il atteignait 66 % dans la région de Stratford-Bruce Peninsula et seulement 49% dans la grande région d'Ottawa, la RGT, les régions de Kingston-Pembroke, Hamilton-Niagara et le Nord-Ouest de l'Ontario.¹⁶ Les différences de perception des employeuses et employeurs dans toute la province témoignent des variations régionales du marché du travail de l'Ontario, mais montrent également à quel point la pénurie de main-d'œuvre postpandémique se fait sentir dans certaines régions de l'Ontario. Le tableau 1 présente une ventilation des perceptions des employeuses et employeurs quant aux pénuries de main-d'œuvre par région de l'Ontario, d'après l'enquête de 2022 de la Chambre de commerce de l'Ontario.

Tableau 1 : Sentiment des entreprises ontariennes : perceptions des pénuries de main-d'œuvre régionales, automne 2022

		Énoncé : « Notre organisation fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre. »		
Sous-région	Région mère	Tout à fait d'accord/ D'accord	Pas du tout d'accord/ Pas d'accord	Net D'accord / Pas d'accord (+/-)
Ontario (toutes les régions)	S/O	52 %	28 %	+24 %
Région du Grand Toronto	RGT	49 %	31 %	+18 %
Muskoka-Kawarthas	Centre de l'Ontario	54 %	22 %	+32 %
Kitchener-Waterloo-Barrie	Centre de l'Ontario	52 %	29 %	+23 %
Hamilton-Niagara Peninsula	Centre de l'Ontario	49 %	36 %	+13 %
Grande région d'Ottawa	Est de l'Ontario	49 %	38 %	+11 %
Kingston-Pembroke	Est de l'Ontario	49 %	34 %	+15 %
Grande région de London	Sud-Ouest de l'Ontario	51 %	28 %	+23 %
Windsor-Sarnia	Sud-Ouest de l'Ontario	61 %	29 %	+32 %
Stratford-Bruce Peninsula	Sud-Ouest de l'Ontario	66 %	19 %	+47 %
Nord-Est de l'Ontario	Nord de l'Ontario	54 %	25 %	+29 %
Nord-Ouest de l'Ontario	Nord de l'Ontario	49 %	24 %	+25 %

Source des données : Chambre de commerce de l'Ontario, « Rapport économique 2022 » (en anglais), <https://occ.ca/oer2022/>, p. 65.

15

Chambre de commerce de l'Ontario, « Rapport économique 2022 » (en anglais), <https://occ.ca/oer2022/>, p. 65.

16

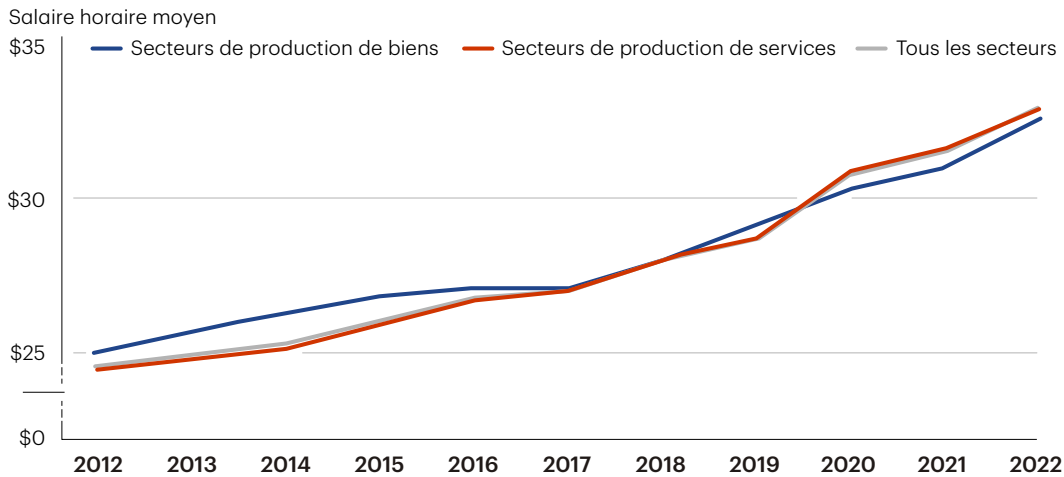
Ibid., p. 65.



Le salaire horaire moyen en Ontario est passé à 33,96 \$ en janvier 2023, soit une hausse de 1,19 \$ par rapport à 32,77 \$ l'année précédente.¹⁷ Le taux de chômage actuellement faible de l'Ontario et la hausse des salaires soulignent le degré important de pénurie sur le marché du travail de l'Ontario.

Les salaires dans les industries de l'Ontario ont augmenté, mais les secteurs de production de services ont dépassé les secteurs de production de biens dans l'ensemble. En 2022, le salaire horaire moyen dans les secteurs axés sur les services était de 33,01 \$/heure contre 32,65 \$/heure pour les emplois dans les secteurs axés sur les biens en Ontario. La figure 3 présente la croissance du salaire horaire moyen en Ontario de 2012 à 2022.

Figure 3 : Salaires horaires moyens en Ontario (2012-2022)



Source des données : Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr

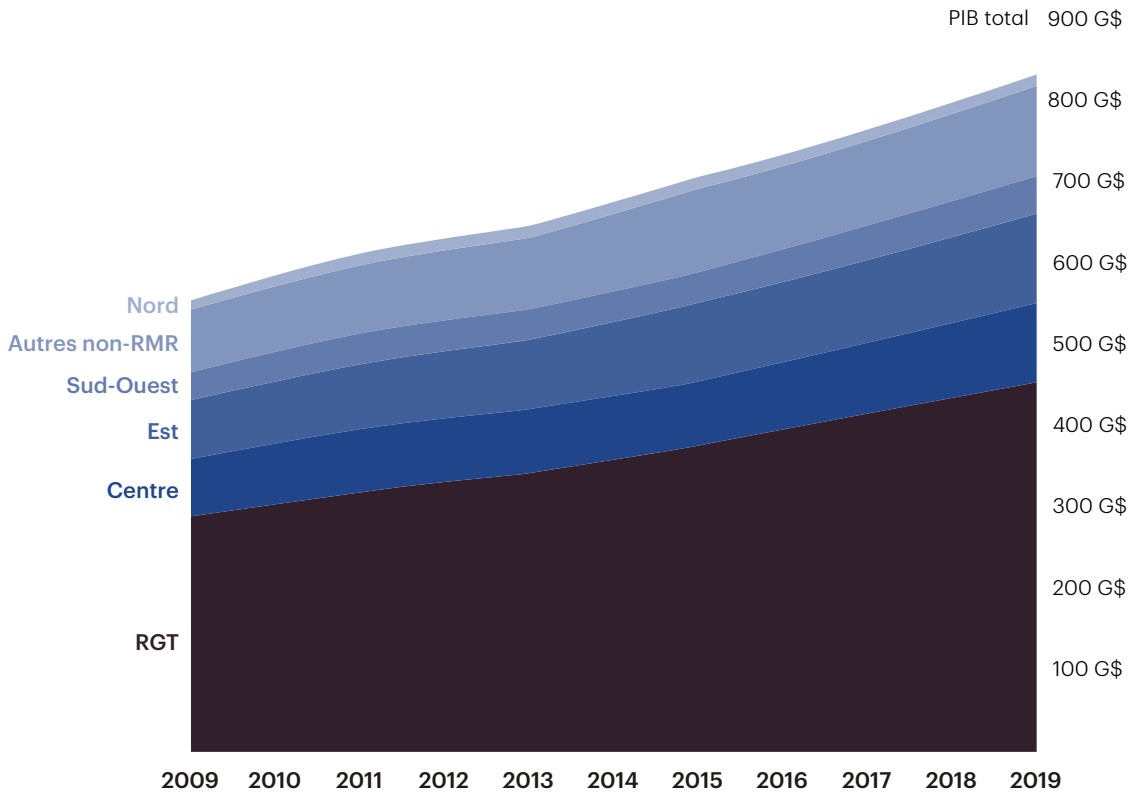
D'un point de vue régional, la croissance économique de l'Ontario se concentre principalement dans le Sud de la province. Le Centre de l'Ontario et la RGT profitent d'une plus grande part de la croissance économique de la province. La RGT, en particulier, est le moteur économique de l'Ontario, entraînant la majorité de cette croissance, bien que toutes les régions de l'Ontario aient connu une croissance économique dans une certaine mesure. La figure 4 présente la croissance annuelle du PIB de l'Ontario par région de 2009 à 2019.

17

Gouvernement de l'Ontario, « Rapport sur le marché du travail », janvier 2023, <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-le-marche-du-travail-janvier-2023>.



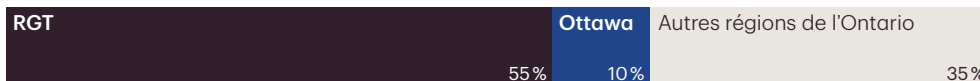
Figure 4 : Croissance annuelle du PIB de l'Ontario par région (2009-2019)



Source des données : Statistique Canada. Tableau 36-10-0468-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par région métropolitaine de recensement (RMR) (x 1 000 000) https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/cv.action?pid=3610046801&request_locale=fr

Les régions métropolitaines de Toronto et d'Ottawa, les deux plus grandes villes et les capitales provinciale et fédérale de l'Ontario, représentent ensemble près des deux tiers de l'activité économique de la province. La RGT représentait 63% de l'activité économique de l'Ontario en 2019. En excluant l'activité économique de Gatineau et d'autres régions du Québec, la région métropolitaine d'Ottawa représentait également 10% de l'activité économique de la province. Ces données démontrent le rôle essentiel de Toronto et d'Ottawa dans l'économie de l'Ontario et en tant que centres d'emploi majeurs. La figure 5 met en évidence l'énorme influence économique de la RGT et de la région métropolitaine d'Ottawa sur l'économie de l'Ontario.

Figure 5 : Part du PIB de l'Ontario (%) d'Ottawa et de la RGT (2019)

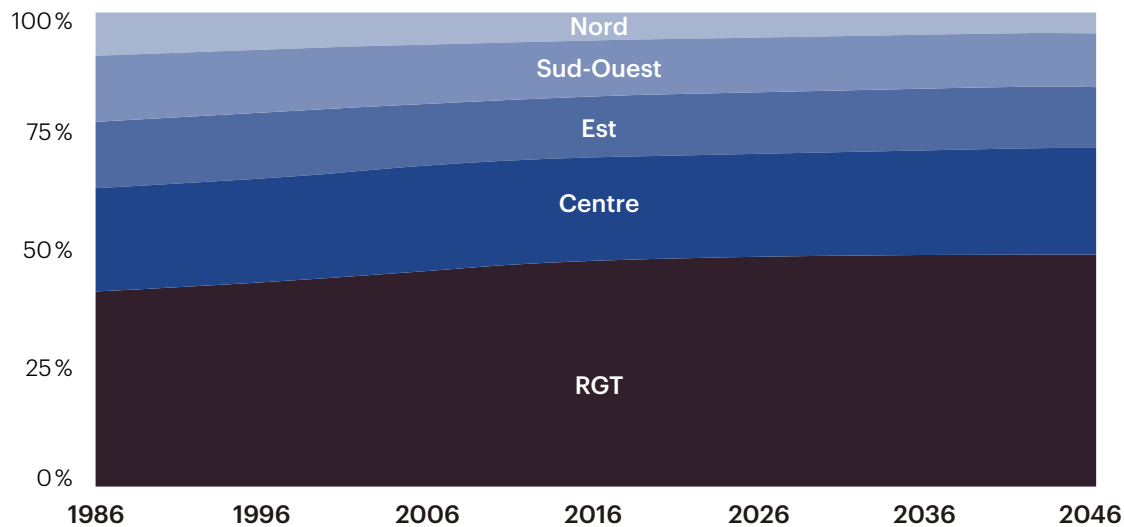


Source des données : Statistique Canada. Tableau 36-10-0468-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par région métropolitaine de recensement (RMR) (x 1 000 000) https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/cv.action?pid=3610046801&request_locale=fr



En tant que région la plus peuplée de l'Ontario, la RGT devrait également dominer la croissance démographique de la province au cours des prochaines décennies. Le gouvernement de l'Ontario prévoit que la RGT abritera près de 50% de la population ontarienne d'ici 2046.¹⁸ La ville de Toronto estime que 7,45 millions de personnes résideront dans la RGT d'ici 2031.¹⁹ À l'inverse, la proportion du Nord de l'Ontario par rapport à la population globale de la province devrait continuer de diminuer au cours des prochaines décennies. Les proportions de population dans les régions du Centre, de l'Est et du Sud-Ouest de l'Ontario devraient demeurer relativement stables. Les projections futures des parts régionales de la population de l'Ontario sont présentées dans la figure 7.

Figure 7 : Projection de la part régionale par rapport à la population totale de l'Ontario jusqu'en 2046



Sources : gouvernement de l'Ontario, « Projections démographiques pour l'Ontario (Tableau A : Parts de la population des régions de l'Ontario de 1986 à 2046) », dernière mise à jour le 28 juillet 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/projections-demographiques-pour-lontario>

Une ventilation sectorielle de l'économie de l'Ontario montre comment différentes régions de la province penchent vers différentes combinaisons d'industries et d'activités économiques sous-jacentes. Ces différences dans la composition économique régionale ont une incidence directe sur le marché du travail et les types d'emplois disponibles partout en Ontario. Par exemple, les emplois manufacturiers représentent une proportion importante de l'emploi dans le Centre (13,5%) et le Sud-Ouest de l'Ontario (15,3%), tandis que *la finance, l'assurance et l'immobilier* (12,3%) ainsi que *les services scientifiques et professionnels* (12,9%) représentent une part importante de l'emploi dans la RGT. *L'administration publique*, entraînée par les emplois dans la fonction publique fédérale à Ottawa, représente une proportion importante de l'emploi dans l'Est de l'Ontario (16,6%). Les deux catégories d'industries qui sont omniprésentes dans leur importance pour l'emploi dans tout l'Ontario sont *la vente en gros et le commerce de détail* ainsi que *les soins de santé et l'assistance sociale*. La figure 8 donne un aperçu de l'emploi régional par secteur industriel en Ontario.

18 Gouvernement de l'Ontario, « Projections démographiques pour l'Ontario (Tableau A : Parts de la population des régions de l'Ontario de 1986 à 2046) », dernière mise à jour le 28 juillet 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/projections-demographiques-pour-lontario>

19 Ville de Toronto, « Toronto Official Plan (Section 2) », <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/08/9534-Flashforward-How-Many-People-Will-There-Be-in-the-GTA.pdf>, p. 24.



Figure 8 : Emploi régional en Ontario par industrie (2022)

	RGT	Est	Centre	Sud-Ouest	Nord
Agriculture	0,3%	1,0%	1,1%	3,2%	0,6%
Foresterie, pêche, extraction minière, etc.	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	6,1%
Services publics	0,6%	0,5%	0,9%	1,2%	1,4%
Construction	6,5%	7,4%	9,0%	9,4%	8,1%
Fabrication	9,0%	5,7%	13,5%	15,3%	6,4%
Vente en gros et commerce de détail	15,1%	13,7%	15,2%	14,6%	14,6%
Transport et entreposage	5,6%	3,6%	4,3%	4,7%	5,1%
Finance, assurance, immobilier, etc.	12,3%	4,7%	6,2%	5,4%	3,5%
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,9%	10,4%	8,0%	6,4%	4,9%
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien	3,9%	3,5%	3,7%	3,4%	2,7%
Services éducatifs	6,7%	7,6%	8,1%	7,3%	8,0%
Soins de santé et assistance sociale	10,8%	13,1%	12,2%	13,8%	18,1%
Information, culture et loisirs	4,8%	3,3%	3,8%	3,0%	3,3%
Hébergement et restauration	4,7%	5,4%	5,8%	5,4%	5,6%
Autres services (sauf administration publique)	3,1%	3,3%	3,6%	3,3%	3,2%
Administration publique	3,8%	16,6%	4,2%	3,2%	7,9%

Source des données : Statistique Canada. Tableau 14-10-0392-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410039201&request_locale=fr

Le destin des régions de l'Ontario est lié aux hauts et aux bas des industries prédominantes concentrées dans chaque région. Alors que certaines industries peuvent être dans une période de croissance rapide, ce qui profite à certaines régions, d'autres peuvent se trouver dans un état de stagnation ou de déclin, ce qui nuit aux marchés du travail régionaux. Les régions dont les industries sont en expansion bénéficieront de marchés du travail en croissance, tandis que celles dont les industries sont en déclin souffriront d'un rétrécissement des marchés du travail et d'un chômage plus élevé. Certaines industries matures peuvent rester dans un état stable pendant de nombreuses années. Même si des débouchés seront disponibles dans ces industries stables, ils ne seront pas aussi répandus que ceux des industries en expansion.



Dans les économies régionales de l'Ontario contemporain, il existe des grappes d'industries dans des régions précises qui connaissent une croissance robuste. Par exemple, entre 2018 et 2022, l'emploi a augmenté de 25% dans *les services professionnels, scientifiques et techniques* dans la RGT. La RGT a également connu une augmentation de 19% des emplois dans les domaines de *la finance, de l'assurance, de l'immobilier, de la location et du crédit-bail*. Pourtant, la RGT a également souffert d'une perte de 18% d'emplois dans *l'hébergement et la restauration* et d'une perte de 12% dans l'industrie des services.



Le nombre d'emplois dans *l'administration publique* a augmenté dans toutes les régions de l'Ontario entre 2018 et 2022, plus particulièrement dans le Nord de l'Ontario avec une progression de 27%. Les emplois dans l'administration publique ont augmenté de 23% dans l'ensemble de la province. Outre les emplois administratifs gouvernementaux, toutes les régions de l'Ontario ont connu une croissance importante de l'emploi dans *les services professionnels, scientifiques et techniques* entre 2018 et 2022. Toutes les régions de l'Ontario ont également connu une croissance constante des emplois dans les services éducatifs, les soins de santé et l'assistance sociale. Des pertes d'emplois dans les secteurs *des services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien et autres types de services* ont été enregistrées dans tout l'Ontario. La figure 9 présente la croissance régionale de l'emploi dans diverses industries entre 2018 et 2022.



Figure 9 : Croissance régionale de l'emploi en Ontario (%) par industrie (2018-2022)

Industrie (SCIAN)	Ontario	RGT	Est	Centre	Sud-Ouest	Nord
Agriculture	-1%	131%	-8%	-26%	0%	29%
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation de carrières, pétrole et gaz	5%	15%	0%	13%	0%	-9%
Services publics	4%	10%	-15%	17%	-17%	58%
Construction	11%	4%	18%	17%	19%	2%
Fabrication	2%	4%	10%	2%	-2%	-8%
Vente en gros et commerce de détail	8%	11%	11%	6%	3%	-3%
Transport et entreposage	1%	-1%	1%	1%	10%	4%
Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail	19%	20%	3%	24%	27%	-1%
Services professionnels, scientifiques et techniques	28%	25%	29%	33%	53%	15%
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien	-9%	-9%	-3%	-13%	-3%	-20%
Services éducatifs	9%	5%	5%	16%	15%	1%
Soins de santé et assistance sociale	11%	16%	5%	7%	8%	4%
Information, culture et loisirs	3%	8%	-5%	-5%	10%	2%
Hébergement et restauration	-13%	-18%	2%	-9%	-17%	-13%
Autres services (sauf administration publique)	-12%	-12%	-22%	-5%	-11%	-4%
Administration publique	23%	23%	24%	20%	22%	27%

Source des données : Statistique Canada. Tableau 14-10-0392-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) Lien : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410039201&request_locale=fr



Une autre façon d'étudier les marchés du travail dans les régions de l'Ontario consiste à examiner la croissance de l'emploi dans diverses catégories professionnelles. L'utilisation d'une optique professionnelle lors de l'évaluation des marchés du travail est avantageuse, car elle souligne le lien entre des catégories d'emplois spécifiques et leurs ensembles de compétences associés avec les variations régionales de l'employabilité dans des catégories professionnelles spécifiques. Par exemple, la RGT a connu une forte croissance de l'emploi dans *les professions de gestion* (13%), des ressources naturelles et appliquées et professions apparentées (29%), *les professions de la santé* (19%), et des ressources *naturelles, de l'agriculture et de production connexes* (19%) entre 2018 et 2022. *Les professions des affaires, de la finance et de l'administration*, associées à un nombre important d'emplois dans la RGT, ont également connu une croissance (8%).

Les emplois dans la fabrication et les services publics ont chuté dans la plupart des régions de l'Ontario entre 2018 et 2022, diminuant de 6% dans l'ensemble. Ces données au niveau professionnel montrent la forte croissance que les rôles de cols blancs, qui exigent souvent un diplôme collégial ou universitaire, ont joué dans certaines des économies régionales de l'Ontario. La figure 10 présente la croissance régionale de l'emploi par catégorie professionnelle pour les régions de l'Ontario entre 2018 et 2022.

Figure 10 : Croissance régionale de l'emploi en Ontario (%) par profession (2018-2022)

Profession (CNP)	Ontario	RGT	Est	Centre	Sud-Ouest	Nord
Professions de gestion	13%	13%	2%	15%	28%	8%
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	11%	8%	12%	15%	17%	7%
Professions des sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	32%	29%	38%	36%	27%	32%
Professions de la santé	15%	19%	8%	13%	15%	19%
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	12%	13%	11%	14%	11%	-3%
Professions des arts, de la culture, des loisirs et du sport	-1%	1%	-11%	-2%	10%	-10%
Professions liées aux ventes et aux services	-3%	-1%	2%	-6%	-6%	-14%
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	2%	2%	3%	2%	2%	-3%
Professions des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe	-2%	19%	-3%	-12%	1%	-8%
Professions de la fabrication et des services publics	-6%	-13%	-2%	3%	-8%	-11%

Source des données : Tableau 14-10-0389-01 Emploi selon la profession, données annuelles (x 1 000)
Lien : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410038901&request_locale=fr



L'enquête de 2022 de la Chambre de commerce de l'Ontario a mesuré l'accord ou le désaccord des participants avec l'énoncé « Notre organisation fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre ». ²⁰ Environ +24 % des personnes dans toutes les industries de l'Ontario étaient d'accord. L'accord le plus robuste provenait de la construction (68%), de la fabrication (+ 64 %) et des secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation de carrières, de l'extraction de pétrole et de gaz (+ 62%). Les industries avec le désaccord net le plus élevé étaient le gouvernement (-29%) et les organismes sans but lucratif (-4%). Le tableau 2 présente une ventilation des perceptions des employeuses et employeurs quant aux pénuries de main-d'œuvre en 2022 dans divers secteurs industriels de l'Ontario. Bien que de nombreuses professions à forte croissance en Ontario exigent généralement des études postsecondaires, certaines des pénuries de main-d'œuvre les plus importantes, d'après les employeuses et employeurs, se trouvent dans des secteurs comme la construction, l'hébergement et la restauration ainsi que la fabrication.

Tableau 2 : Sentiment des entreprises ontariennes : perceptions des pénuries de main-d'œuvre sectorielles/industrielles, automne 2022

Secteur/Industrie	Énoncé : « Notre organisation fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre. »		
	Tout à fait d'accord/D'accord	Pas du tout d'accord/Pas d'accord	Net D'accord/Pas d'accord (+/-)
Ensemble des secteurs/industries	52 %	28 %	+24 %
Hébergement et restauration	64 %	19 %	+45 %
Services administratifs et de soutien, déchets, gestion et assainissement	50 %	38 %	+12 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	42 %	33 %	+9 %
Arts, divertissements et loisirs	43 %	33 %	+10 %
Construction	80 %	12 %	+68 %
Services éducatifs	42 %	38 %	+4 %
Finance et assurance	46 %	33 %	+13 %
Gouvernement	19 %	48 %	-29 %
Soins de santé et assistance sociale	62 %	25 %	+37 %
Industries de l'information et de la culture	42 %	26 %	+16 %
Main-d'œuvre	75 %	17 %	+58 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	47 %	29 %	+28 %
Fabrication	72 %	8 %	+64 %

20

Chambre de commerce de l'Ontario, « Rapport économique 2022 » (en anglais), <https://occ.ca/oeer2022/>, p. 64.



Secteur/Industrie (cont.)	Tout à fait d'accord/D'accord	Pas du tout d'accord/Pas d'accord	Net D'accord/Pas d'accord (+/-)
Extraction minière, exploitation de carrières, extraction de pétrole et de gaz	75 %	13 %	+62 %
Sans but lucratif	39 %	43 %	-4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	45 %	33 %	+12 %
Immobilier, location et crédit-bail	34 %	34 %	0 %
Commerce de détail	56 %	27 %	+29 %
Transport et entreposage	73 %	17 %	+56 %
Services publics	40 %	20 %	+20 %
Vente en gros	39 %	39 %	0 %

Source des données : Chambre de commerce de l'Ontario, « Rapport économique 2022 » (en anglais), <https://occ.ca/oer2022/>, p. 64.

Les locutrices et locuteurs du français de l'Ontario possédant des compétences pertinentes dans leur profession peuvent travailler dans tous les secteurs de l'économie tant qu'ils parlent également l'anglais. Toutes les professions dont il a été question jusqu'ici dans cette section sont ouvertes aux travailleuses et travailleurs bilingues. Néanmoins, il existe de nombreuses professions et industries pour lesquelles les compétences en français sont particulièrement demandées dans la province, ce qui permet aux locutrices et locuteurs du français de tirer parti de leur aisance dans leur carrière et de continuer à parler français sur leur lieu de travail s'ils souhaitent maintenir leur français ou l'économie francophone. Ces possibilités s'accompagnent d'avantages et de coûts; certaines professions qui ont le plus besoin de locutrices et locuteurs du français (par exemple, les rôles de service à la clientèle) peuvent ne pas avoir de fortes possibilités d'avancement. La section suivante détaille la demande en Ontario à travers le prisme des pénuries de talents ayant des compétences en français.



Comprendre la demande de talents d'expression française en Ontario

La recherche sur les possibilités d'emploi bilingues et en français en Ontario a mis en évidence plusieurs traits communs au cours de la dernière décennie :

- Les employeuses et employeurs se disputent les travailleuses et travailleurs ayant des compétences en français²¹
- La demande est plus forte pour les locutrices et locuteurs du français qui peuvent aussi parler anglais que pour les locutrices et locuteurs du français unilingues (ou de langues non officielles)
- Un nombre important de rôles bilingues sont concentrés dans les régions urbaines de l'Ontario, principalement à Toronto et à Ottawa
- Les rôles bilingues ont tendance à être orientés vers la clientèle ou le public dans un large éventail de secteurs²²

La littérature sur la demande de compétences en français d'avant la pandémie de COVID-19 établit une base de référence importante pour l'enquête de cette étude. Entre 2015 et 2017, environ 6 à 8 % des avis d'emplois vacants en Ontario contenaient le terme « français » dans la description de poste.²³ Les avis d'emplois vacants exigeant des compétences en français étaient concentrés dans les grands centres urbains, en particulier à Toronto et à Ottawa, avec 54,8 % de ces avis dans la RGT seulement, et les emplois exigeant des compétences en français en Ontario avaient tendance à être des rôles en contact direct avec la clientèle ou le public.²⁴ À l'époque, les emplois exigeant des compétences en français payaient une prime de 18 % à 20 % en Ontario.²⁵

Une analyse sectorielle a révélé que les industries opérant en Ontario et publiant un nombre relativement élevé d'avis d'emplois vacants exigeant des compétences en français ainsi que des niveaux de croissance très élevés comprennent les secteurs de la finance, de l'assurance, des soins de santé, des services techniques, du commerce de détail et de la vente en gros.²⁶

Une étude de 2017 a révélé un besoin croissant de diplômés/diplômées postsecondaires d'expression française dans le Centre et le Sud-Ouest de l'Ontario. Elle prévoyait en outre, d'ici 2030, une pénurie de 172 748 personnes d'expression française ayant fait des études postsecondaires sur le marché du travail dans ces régions de l'Ontario.²⁷ Les services éducatifs, les soins de santé et l'assistance sociale, la finance et l'assurance, les industries de l'information et de la culture ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques dans le Centre et le Sud-Ouest de l'Ontario ont été signalés comme « offrant le plus d'occasions aux travailleuses et travailleurs francophones²⁸ » mais principalement concernant des postes bilingues.

21 Radhika Panjwani, « 'There's a war for talent': Bilingual job applicants are so coveted they can write their own cheque, recruiter says », The Globe and Mail, 6 février 2022, <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/article-theres-a-war-for-talent-bilingual-job-applicants-are-so-coveted-they/>.

22 Mercer, « Regard vers l'avenir : les opportunités d'emploi pour les talents bilingues francophones de l'Ontario », 2017, https://www.dropbox.com/sh/dkm3j1j7fvbuwxw/AADzEvuY6XZcq7eKYKUGM6dda?dl=0&preview=LP_FHCF_2017_FRAN.pdf; R.A. Malatest & Associates, « L'étude des besoins et de l'intérêt à l'égard de la création d'une université de langue française dans le Centre-Sud-Ouest de l'Ontario », mai 2017, https://www.tcu.gov.on.ca/epep/publications/Malatest_Final_Report_MAESD_FLU_2017_fr.pdf; Chris Southcott, « Les écarts d'emploi bilingues dans le Nord-Ouest de l'Ontario : Analyse quantitative et qualitative », Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, Conseil local de planification en matière d'emploi, mars 2019, <https://www.nswpb.ca/wp-content/uploads/2020/10/2019.04.17-Les-ecart-demploi-bilingue-rapport-final-.pdf>; La Passerelle-I.D.É., « Looking Forward: Towards an Understanding of the Demand and Supply of Francophone Bilingual immigrants and newcomers in the Hospitality, Telecommunications and Transportation Sectors », 2018, http://www.passerelle-ide.com/wp-content/uploads/2014/07/Human-Capital-Report_2018.pdf.

23 Mercer, « Regard vers l'avenir : les opportunités d'emploi pour les talents bilingues francophones de l'Ontario », 2017, https://www.dropbox.com/sh/dkm3j1j7fvbuwxw/AADzEvuY6XZcq7eKYKUGM6dda?dl=0&preview=LP_FHCF_2017_FRAN.pdf, 12.

24 Ibid., p. 13.

25 Ibid., p. 13.

26 Ibid., p. 14.

27 Ibid., p. 32.

28 Ibid., p. 30.



En 2021, une étude du CIMT a cerné plusieurs défis importants pour étudier le bilinguisme sur les lieux de travail canadiens, notamment la difficulté à déterminer si les difficultés auxquelles les employeuses et employeurs font face pour trouver du personnel d'expression française découlent d'une pénurie de main-d'œuvre, d'un manque de main-d'œuvre ou d'une pénurie de travailleuses et travailleurs qualifiés, situation dans laquelle les travailleuses et travailleurs sont disponibles, mais manquent d'une compétence particulière, comme le bilinguisme. De plus, cette étude fait ressortir un certain nombre de lacunes dans les études pancanadiennes existantes visant à estimer l'offre et la demande de compétences linguistiques, une question qui sera abordée plus en détail tout au long de cette étude.²⁹

Professions exigeant des compétences en français en Ontario

Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude comprenaient des employeuses et employeurs francophones gérant de nombreuses équipes bilingues ainsi que des organismes communautaires francophones de l'Ontario (voir l'Annexe A pour plus de détails).

Les participantes et participants à l'enquête ont témoigné de développements récents en ce qui concerne la demande de compétences en français en Ontario. Ceux-ci ont été corrélés, premièrement, à la pandémie de COVID-19 et à l'adoption généralisée du travail à distance à travers le Canada (ce qui a permis à certaines entreprises ontariennes, par exemple, d'embaucher des travailleuses et travailleurs à distance basés au Québec); et deuxièmement, à l'adoption du projet de loi 96 en 2022 au Québec, qui renforce les mesures de protection de l'utilisation de la langue française sur le lieu de travail pour les entreprises exerçant leurs activités au Québec (y compris les entreprises ontariennes desservant une clientèle québécoise).

Dans l'ensemble, les personnes interrogées ont décrit plusieurs types de rôles exigeant des compétences en français. Bien qu'ils ne soient pas exhaustifs, les exemples suivants illustrent les raisons de la demande de talents francophones en Ontario.

Fournisseurs de services publics et privés pour les locuteurs et locutrices du français en Ontario. La *Loi sur les services en français* (1986) de l'Ontario stipule que le gouvernement de l'Ontario doit proposer des services en français dans tous les bureaux centraux et dans 26 régions désignées à travers la province. Selon le Conseil des ministres sur la francophonie canadienne, 81% des résidents d'expression française (y compris les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens, les locutrices et locuteurs du français des autres provinces et les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants d'expression française) vivent dans l'une de ces régions désignées.³⁰ Le ministère des Affaires francophones de l'Ontario supervise le respect de la Loi. Parmi les autres législations clés de l'Ontario qui garantissent les droits linguistiques des francophones, mentionnons la *Loi ontarienne sur l'éducation*, la *Loi sur les tribunaux judiciaires* et la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.³¹

29 Conseil de l'information sur le marché du travail, « Sous pression : Estimation de la demande et de l'offre de main-d'œuvre bilingue au Canada », Rapport de perspectives de l'IMT, mai 2021, <https://imic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspective-de-limt-42/>

30 Conseil des ministres sur la francophonie canadienne, « Portrait du cadre juridique et administratif qui régit la prestation des services en français au sein de chaque gouvernement provincial et territorial », mai 2019, <https://cmfc-mccf.ca/micro/cadre-juridique/cadre/>, p. 17-19.

31 Ibid.



En conséquence, un grand nombre **d'éducatrices et éducateurs, de professionnelles/professionnels des soins à l'enfant, de professionnelles/professionnels de la santé et autres fonctionnaires** peuvent nécessiter des compétences en français, tout comme **les rôles au sein du gouvernement fédéral et les rôles stratégiques/supérieurs**. De même, de nombreux cadres et gestionnaires en contact avec le public peuvent avoir besoin de compétences en français en Ontario. Il existe également de nombreuses occasions d'emploi dans les services publics de l'Ontario ainsi que dans les municipalités.³² Au-delà des organismes de services publics, de nombreux organismes sans but lucratif, organismes communautaires et ONG servent les Ontariennes et Ontariens et ont besoin de talents bilingues pour leur offrir des services dans les deux langues.

Les entreprises privées dans les secteurs **du commerce de détail, du service à la clientèle, du tourisme, des services de TI, de la finance et de la banque, du transport** et autres peuvent embaucher des travailleuses et travailleurs ayant des compétences en français pour servir la clientèle francophone de la province, tout comme les entreprises de **communications, médias, création de contenu et traduction**. Plusieurs personnes interrogées ont parlé de la prévalence des groupes médiatiques francophones en Ontario, comme le Groupe Média TFO et *Le Droit* ainsi que du besoin croissant de contenu en français pour les médias sociaux et les communications d'affaires. **Les ventes, les gestionnaires de comptes et les centres d'appels** jouent un rôle important dans l'embauche de francophones : les spécialistes des ventes du commerce entre entreprises et du commerce grand public ainsi que les gestionnaires de comptes/cadres peuvent avoir besoin de compétences en français, notamment dans les entreprises ontariennes qui travaillent avec le Québec. Les rôles dans les centres d'appels ont été désignés comme prédominants par les personnes interrogées, mais beaucoup ont mentionné que les locuteurs et locutrices du français peuvent se sentir catalogués dans ce type de poste, en particulier au début de leur carrière.

Enfin, les **spécialistes des ressources humaines et du recrutement** sont mieux positionnés s'ils parlent français. Les entreprises et les services publics peuvent avoir besoin de personnes capables de travailler en étroite collaboration avec des employées/employés francophones, d'évaluer avec précision les compétences en français des candidates et candidats et de comprendre les droits des francophones en Ontario et au Québec. De plus, un grand nombre de recruteuses et recruteurs de talents francophones (et les personnes qui embauchent des recruteuses et recruteurs de langue française) ont discuté de l'importance des réseaux personnels francophones dans le cadre de leurs offres de services. Plusieurs spécialistes du recrutement de talents francophones créent des réseaux et des services dans des créneaux comme les TI ou la finance.

Le bilinguisme et la fonction publique fédérale

La fonction publique fédérale du Canada est composée de fonctionnaires fédéraux qui travaillent pour les divers organismes, ministères et bureaux du gouvernement du Canada partout au Canada et dans le monde. Étant donné que le gouvernement du Canada a un mandat légal pour fournir des services dans les deux langues officielles du Canada, le gouvernement fédéral est un important employeur de talents bilingues. Les postes au sein de la fonction publique fédérale sont classés selon les besoins linguistiques, certains postes exigeant que les personnes soient entièrement bilingues et d'autres exigeant une compétence unilingue en français ou en anglais.

32

À titre de référence, l'Association française des municipalités de l'Ontario, composée de municipalités ontariennes membres, se consacre au « maintien et [à] l'amélioration des services municipaux en français en Ontario »; voir : <https://www.afmo.on.ca/notre-association/qui-sommes-nous/>



Afin d'améliorer la capacité à offrir des services dans les deux langues et à accroître la diversité linguistique sur le lieu de travail, le gouvernement fédéral s'est efforcé de développer les compétences bilingues dans l'ensemble de la fonction publique au cours des dernières années.³³

Pour les Ontariennes et Ontariens bilingues, la fonction publique fédérale offre un cheminement de carrière attrayant où les fonctionnaires peuvent mettre à profit leurs compétences en français et en anglais tout au long de leur carrière. Comme l'Ontario est la plus grande province du Canada et abrite Ottawa, la capitale nationale, de nombreux emplois sont disponibles au sein du gouvernement fédéral en Ontario.

En excluant la région de la capitale nationale (RCN), qui correspond à peu près à la région métropolitaine d'Ottawa-Gatineau, 10,1% des emplois fédéraux en Ontario avaient des exigences bilingues, ce qui équivaut à environ 2 700 emplois en 2021.³⁴ En tant que capitale administrative nationale du Canada, Ottawa comptait de loin le plus grand nombre d'emplois bilingues au sein de la fonction publique fédérale du pays. En 2021, 63,4% des emplois dans la RCN étaient répertoriés comme bilingues, soit près de 66 700 postes au total.³⁵ Le tableau 2 présente les emplois bilingues, les emplois où le français est essentiel et ceux où l'anglais est essentiel dans la fonction publique fédérale pour la RCN, les autres régions de l'Ontario et l'ensemble du Canada.

Tableau 3 : Exigences linguistiques pour les emplois de la fonction publique fédérale en Ontario (2021)

Région	Nombre total d'emplois dans la fonction publique	Postes bilingues	Postes où le français est essentiel	Postes où l'anglais est essentiel Postes	Français ou anglais essentiel Postes
Ontario (excluant la RCN)	27 146	2 730 (10,1%)	12 (0%)	24 165 (89%)	236 (0,9%)
Région de la capitale nationale	105 185	66 695 (63,4%)	377 (0,4%)	29 149 (27,7%)	8 947 (8,5%)
Partout au Canada (comprend les affectations internationales)	225 004	94 210 (41,9%)	8 258 (3,7%)	112 513 (50,0%)	9 989 (4,4%)

Source des données : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Rapport annuel sur les langues officielles 2020-2021 », gouvernement du Canada, 2022, <https://www.canada.ca/content/dam/tbs-sct/documents/values-and-ethics/official-languages/reports/2020-2021-ol-lo-fra.pdf>, 51.

Le nombre de postes exigeant le bilinguisme au sein de la fonction publique fédérale continue également de croître au fil du temps. Entre 2000 et 2020, la proportion d'emplois dans la fonction publique fédérale au Canada est passée de 35,3% à 42,4%. À l'inverse, la proportion des emplois où l'anglais est essentiel dans la fonction publique est passée de 52,8% à 49,7% et celle des emplois où le français est essentiel de 5,8% à 3,4%.

33 Gouvernement du Canada, « Le prochain niveau : Enraciner une culture de dualité linguistique inclusive en milieu de travail au sein de la fonction publique fédérale », septembre 2017, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/publications/prochain-niveau/prochain-niveau.html>

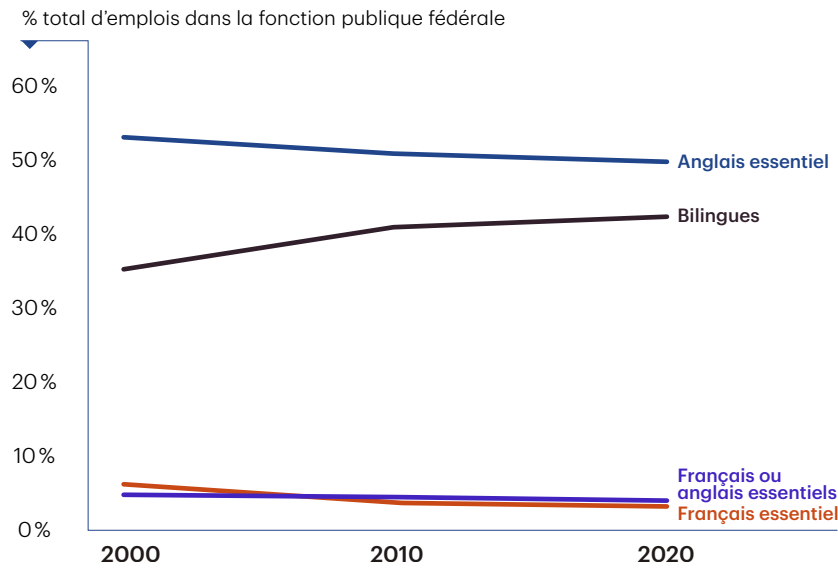
34 Ibid., p. 51.

35 Ibid., p. 51.



Les emplois où le français ou l'anglais sont essentiels sont demeurés relativement stables, passant de 5 % à 4,4%.³⁶ Ces tendances démontrent l'importance croissante des compétences bilingues pour poursuivre une carrière dans la fonction publique fédérale, avec une diminution relative des postes unilingues où seul le français ou l'anglais est essentiel.

Figure 11 : Postes bilingues et unilingues dans la fonction publique fédérale (2000 à 2020)



Source des données : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Rapport annuel sur les langues officielles 2020-2021 », gouvernement du Canada, 2022, <https://www.canada.ca/content/dam/tbs-sct/documents/values-and-ethics/official-languages/reports/2020-2021-ol-lo-fra.pdf>, 50.

Enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français

Les conclusions de l'enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français (ci-après, « enquête auprès des employeuses et employeurs », CTIC, 2023, n = 401) confirment bon nombre des observations des personnes interrogées.³⁷ Premièrement, comme souligné tout au long de ce document, l'économie francophone de l'Ontario est indissociable des grandes tendances provinciales : dans le tableau 4, il y a un chevauchement entre les rôles généralement en forte demande et ceux qui exigent habituellement ou toujours des compétences en français. Notamment, plus de la moitié des répondantes et répondants qui ont déclaré être des entreprises francophones (60 % des 144 répondants) recherchaient des candidates et candidats de premier échelon, tandis qu'un peu plus de la moitié (52 %) avaient également besoin de cadres supérieurs. De plus, environ un tiers de l'ensemble des répondantes et répondants avait besoin de personnel pour couvrir le service à la clientèle, les relations avec la clientèle et les postes de cadres supérieurs; de même, environ un tiers ont déclaré que ces rôles nécessitaient le français la plupart du temps ou tout le temps.

³⁶ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Rapport annuel sur les langues officielles 2020-2021 », gouvernement du Canada, 2022, <https://www.canada.ca/content/dam/tbs-sct/documents/values-and-ethics/official-languages/reports/2020-2021-ol-lo-fra.pdf>, 50.

³⁷ Voir l'Annexe A pour les détails relatifs à la méthodologie de l'enquête.



Tableau 4 : Enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français (CTIC, janvier 2023, n = 401)

Type de rôle	Emplois en forte demande (toutes les entreprises)	Emplois en forte demande (sous-échantillon d'entreprises francophones)	Rôles qui exigent toujours ou habituellement des compétences en français (toutes les entreprises)
Premier échelon	49%	60%	19%
Ventes	37%	43%	26%
Service à la clientèle	36%	45%	32%
Relations avec la clientèle	33%	41%	30%
Niveau supérieur	29%	52%	30%
Technique	28%	31%	15%
Opérationnel	25%	35%	11%
Stratégique	24%	35%	25%
Rôles dans le commerce grand public	23%	31%	20%
Niveau moyen	22%	32%	14%
Rôles dans le commerce interentreprises	22%	36%	20%
Cadres/Cadres supérieurs	18%	30%	18%
Gestion	18%	33%	21%
Ressources humaines	17%	36%	18%
Éducation/Formation	16%	25%	17%
Autre	2%	5%	15%

Lorsqu'on leur a demandé d'énumérer jusqu'à trois intitulés de poste exigeant des compétences en français, les répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français ont cité les **représentantes et représentants du service à la clientèle** (34%), les **associées/associés aux ventes et représentantes et représentants de commerce** (28%) et les **gestionnaires de personnes ou de projets** (25%). Les autres intitulés de poste comprenaient les directrices et directeurs, les cadres supérieurs (11%), le service à la clientèle et les relations avec la clientèle (6%), les réceptionnistes et les administratrices et administrateurs (6%), et de nombreux autres intitulés tels que les techniciennes/techniciens spécialisés (5%), les comptables (5%), les rôles liés au marketing (4%) et les traductrices et traducteurs (4%).



Cette liste reflète un sous-échantillonnage des répondantes et répondants du secteur public (voir l'Annexe A, par exemple, où seulement 3% des répondantes et répondants ont nommé les enseignantes et enseignants, ce qui ne reflète probablement pas la demande réelle d'enseignantes et enseignants d'expression française en Ontario). Une étude publiée en 2021 par l'Association des conseils scolaires publics de l'Ontario prévoyait une demande accrue d'enseignantes et d'enseignants d'expression française en Ontario aux niveaux primaire et secondaire en raison de l'intérêt croissant pour les programmes de français langue seconde (FLS).³⁸ De plus, dans la liste des rôles du CTIC pour les locutrices et locuteurs du français sur les tableaux d'affichage des offres d'emploi, 223 rôles d'enseignantes et enseignants d'expression française ont été publiés en un mois (janvier-février 2023, voir la section « Plus de détails » et l'Annexe pour accéder aux notes sur la méthodologie).

Estimation de la demande : équilibre entre la concurrence et les emplois qui exigent le français par rapport aux emplois pour lesquels le français est « un atout »

Lorsqu'on leur a demandé quelle était la motivation de leur organisation pour embaucher des employées/employés d'expression française, la plupart des répondantes et répondants ont déclaré qu'ils voulaient élargir leur clientèle et atteindre de nouveaux marchés (14%), satisfaire la clientèle d'expression française (14%) ou offrir un meilleur service à la clientèle en général (13%). Les répondantes et répondants à l'enquête ont souligné l'importance d'établir des liens économiques avec la clientèle et les régions d'expression française :

- «» *Pour mieux servir notre clientèle de Montréal et Québec.*
- «» *Nous serons en mesure d'offrir un meilleur service à la clientèle d'expression française. Nous serions en mesure de lancer de meilleures campagnes de marketing dans les régions d'expression française. Nous serions en mesure d'étendre nos activités aux provinces d'expression française.*
- «» *C'est utile pour attirer de la clientèle au-delà de la France ; le français est également parlé au Canada, en Belgique et en Suisse. En raison de la mondialisation, le nombre d'entreprises faisant des affaires à l'international augmente rapidement.*
- «» *La communauté francophone de Thunder Bay est sous-desservie et une meilleure accessibilité serait souhaitable.*

La grande majorité des répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs embauchent des recrues bilingues ayant des compétences intermédiaires à avancées en anglais. Lorsqu'on leur a demandé quel niveau d'anglais est requis pour le personnel d'expression française, **seulement 4%** n'ont pas spécifié de niveau minimum, et 4% ont répondu qu'ils n'avaient besoin que de compétences linguistiques de niveau débutant en anglais. De plus, seulement 46% des répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ont déclaré avoir mis en place un processus d'évaluation des compétences en français pour les candidates et candidats bilingues.

38

Association des conseils scolaires publics de l'Ontario, « Meeting Labour Market Needs for French as a Second Language Instruction in Ontario », 2021, <https://www.opsba.org/wp-content/uploads/2021/02/FSL-OLMP-Year-End-Report.pdf>



Par conséquent, les conclusions de l'enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français (CTIC, 2023) suggèrent qu'un grand nombre d'employeuses et employeurs recherchent des employés/employées bilingues, mais ils suggèrent également que pour de nombreuses publications de postes, la langue française est davantage un atout qu'une exigence. Le tableau 5 illustre ce point pour toutes les professions : pour tous les types de professions énumérées, une majorité de répondantes et répondants à l'enquête estimaient que les compétences en français étaient soit une exigence, soit un atout. Les personnes interrogées ont noté que même dans les rôles où les compétences en français sont simplement « appréciées », ces compétences, si elles sont utilisées de manière stratégique, peuvent permettre à une candidate ou un candidat de progresser dans sa carrière.

Tableau 5 : La langue française comme exigence ou atout dans les professions

Les professions où plus de 75 % des répondantes et répondants ont indiqué que la langue française est soit une exigence, soit un atout sont surlignées en bleu. Enquête auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français (CTIC, 2023).

	Les rôles exigent toujours ou habituellement des compétences en français	Les compétences en français sont un atout pour ces rôles	Le français est une exigence ou un atout (somme)	Différence entre « atout » et « exigence »
Opérationnel	11%	47%	58%	36%
Niveau moyen	14%	51%	65%	36%
Rôles dans le commerce grand public	20%	48%	68%	29%
Rôles dans le commerce interentreprises	20%	47%	67%	26%
Gestion	21%	46%	67%	25%
Cadres/Cadres supérieurs	18%	42%	60%	25%
Éducation/Formation	17%	41%	58%	23%
Ressources humaines	18%	41%	59%	23%
Premier échelon	19%	41%	60%	23%
Technique	15%	37%	52%	22%
Ventes	26%	49%	75%	22%
Relations avec la clientèle	30%	48%	77%	18%
Service à la clientèle	32%	43%	75%	12%
Niveau supérieur	30%	37%	67%	7%
Stratégique	25%	32%	58%	7%



Le tableau 5 est trié par ordre décroissant selon la différence entre le pourcentage des répondantes et répondants pour qui la langue française est un atout et le pourcentage des répondantes et répondants pour qui la langue française est une exigence. Il s'agit d'une exploration des perceptions des répondantes et répondants quant à savoir si le français est appréciable ou essentiel. Il est intéressant de noter que les rôles en toute fin de carrière (chevonnés et stratégiques) et en tout début de carrière (service à la clientèle, relations avec la clientèle et ventes) présentent la plus petite différence entre le français comme atout et le français comme exigence. Une personne interrogée (une ou un spécialiste du recrutement de talents francophones) a noté ce qui suit par expérience :

«» *C'est surtout pour les postes d'entrée qu'on demande assez souvent le bilinguisme. Et plus on monte dans la hiérarchie, admettons, l'aspect bilingue devient... ce n'est pas nécessaire, disons. C'est considéré comme une compétence supplémentaire, mais ce n'est pas toujours considéré comme nécessaire. Surtout que, on le voit, la plupart des positions qui sont assez élevées dans la hiérarchie des entreprises canadiennes sont généralement prises par des dirigeants qui parlent les deux langues ou au moins qui maîtrisent vraiment bien, disons, les deux langues.*

Concernant les données de l'enquête auprès des employeuses et employeurs, il est important de noter qu'elles reflètent principalement le marché du travail du secteur privé. Dans une section ultérieure, les données sur les avis d'emplois vacants comprenant l'administration de l'État montreront qu'il existe effectivement des occasions en milieu de carrière pour les locutrices et locuteurs du français à des postes où la langue est une compétence essentielle. Pour les demandeuses et demandeurs d'emploi d'expression française en Ontario cependant, il semble que le français puisse avoir une valeur ajoutée dans de nombreux secteurs de l'économie, mais les candidates et candidats doivent en général posséder également de solides compétences en anglais ainsi que d'autres compétences professionnelles pour réussir et progresser dans leur carrière.

Pour savoir un peu mieux quand la langue française est une compétence essentielle, cette étude explore ensuite les rôles pour les francophones qui ne parlent pas l'anglais ainsi que l'utilisation de la langue sur le lieu de travail.

Rôles pour les francophones qui ne parlent pas l'anglais

Selon les données du Recensement canadien de 2021, pour 4,2% des Ontariennes et Ontariens, la langue maternelle est le français, et environ une Ontarienne ou un Ontarien sur 10 dont la langue maternelle est le français ne parle pas l'anglais.³⁹ De plus, les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants d'expression française s'installant au Canada, qui constituent une part importante du bassin de talents francophones en Ontario (voir la Partie II de cette étude pour plus de détails), ne parlent pas toujours l'anglais et arrivent au Canada à la recherche d'un travail en français.

La grande majorité des rôles pour les locutrices et locuteurs du français en Ontario exigent de solides compétences en anglais et sont essentiellement des rôles bilingues, à quelques exceptions notables près. Les personnes interrogées ont cité des environnements comme les écoles d'immersion et les garderies francophones, où le français est la langue de travail. De plus, certains organismes d'expression française au service des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants (comme l'Association des communautés francophones [ACFO] dans certaines régions de la province) évoluent dans des environnements de travail d'expression française; c'est le cas de certains organes de presse d'expression française comme le Groupe Média TFO.

39

Statistique Canada, (2022), « Plus d'une langue à son arc : Le taux de bilinguisme français-anglais augmente au Québec et diminue à l'extérieur du Québec », Recensement 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022052-fra.htm>; Statistique Canada, (2022), « Langues maternelles selon la géographie, Recensement de 2021 », <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/dv-vd/language-langue/index-fr.html>



L'Ontario accueille également de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) francophones, qui représentent 4,2% du total des PME en Ontario et près de 50% des entreprises appartenant à des francophones au Canada hors Québec.⁴⁰ Ces entreprises appartenant à des francophones constituent également une composante importante du paysage de l'emploi franco-ontarien. Bien que rares, les rôles unilingues peuvent offrir une transition précieuse pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants d'expression française au Canada. Par exemple, une personne interrogée appartenant à un organisme qui embauchait des locutrices et locuteurs du français sans compétences en anglais a noté que les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants qu'elle embauchait restaient souvent jusqu'à ce que leurs compétences en anglais se soient améliorées.

Les perceptions des personnes interrogées quant aux occasions offertes aux locutrices et locuteurs du français sont confirmées par les conclusions du Recensement canadien de 2021. Le tableau 6 énumère les professions en Ontario et examine la langue la plus couramment utilisée sur le lieu de travail ainsi que les occasions dans lesquelles le français est la *seule* langue utilisée sur le lieu de travail. Aucune de ces mesures n'évalue de façon parfaite les occasions avec des compétences unilingues en Ontario, et cela pour trois raisons : premièrement, les employeuses et employeurs peuvent toujours exiger que leurs employées/employés aient des compétences en anglais même si la langue de leur lieu de travail est le français. Deuxièmement, les données présentées dans le tableau 6 ne reflètent pas nécessairement les professions en demande, car elles mesurent les réponses individuelles au sujet du lieu de travail plutôt qu'un écart entre les débouchés et l'offre en matière d'emploi. Enfin, l'auto-déclaration de la langue utilisée au travail ne signifie pas nécessairement qu'un poste est bilingue ou unilingue en français. Par exemple, les répondantes et répondants pourraient simplement utiliser le français de façon constante dans un emploi qui n'a pas d'exigences linguistiques énoncées.⁴¹ (Les professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux offrent le plus grand nombre de postes qui nécessitent une seule langue sur le lieu de travail, suivies des emplois dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe, puis les arts, les loisirs, la culture, le sport.)

Tableau 6 : Professions en Ontario selon l'utilisation de la langue française sur le lieu de travail

Source : Statistique Canada (2022), Langues utilisées au travail selon l'industrie et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, Tableau : 98-10-0520-01.

Professions en Ontario	Total (nombre)	Le français est le plus couramment utilisé au travail (nombre)	Le français est le plus couramment utilisé au travail (%)	Seul le français est utilisé au travail (nombre)	Seul le français est utilisé au travail (%)
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	957 480	38 870	4,06 %	24 540	2,56 %
Professions des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe	168 470	2 405	1,43 %	1 665	0,99 %
Professions des arts, de la culture, des loisirs et du sport	272 540	3 030	1,11 %	1 355	0,50 %

40 Fédération des gens d'affaires francophones de l'Ontario, « Profil Sommaire de l'économie franco-ontarienne », mars 2021, <https://fedefranco.ca/wp-content/uploads/2021/05/FGA-Profil-sommaire-de-leconomie-franco-ontarienne.pdf>, p. 9.

41 Le même argument est avancé par le CIMT, suggérant que les questions du recensement n'ont pas la capacité de « déterminer si un poste est vraiment bilingue ». Conseil de l'information sur le marché du travail, « Sous pression : Estimation de la demande et de l'offre de main-d'œuvre bilingue au Canada », Rapport de perspectives de l'IMT, mai 2021, <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspective-de-limt-42/>



Professions en Ontario	Total (nombre)	Le français est le plus couramment utilisé au travail (nombre)	Le français est le plus couramment utilisé au travail (%)	Seul le français est utilisé au travail (nombre)	Seul le français est utilisé au travail (%)
Professions de la santé	578 195	5 975	1,03 %	2 695	0,47 %
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	1 428 300	13 340	0,93 %	6 245	0,44 %
Professions législatives et cadres supérieurs	99 875	900	0,90 %	410	0,41 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	1 278 455	9 790	0,77 %	5 645	0,44 %
Professions liées aux ventes et aux services	1 978 335	14 755	0,75 %	7 390	0,37 %
Professions de la fabrication et des services publics	405 660	1 825	0,45 %	1 160	0,29 %
Professions des sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	718 405	3 020	0,42 %	1 450	0,20 %

Plus de détails : avis d'emplois vacants et ancienneté des rôles pour les locutrices et locuteurs du français en Ontario par région

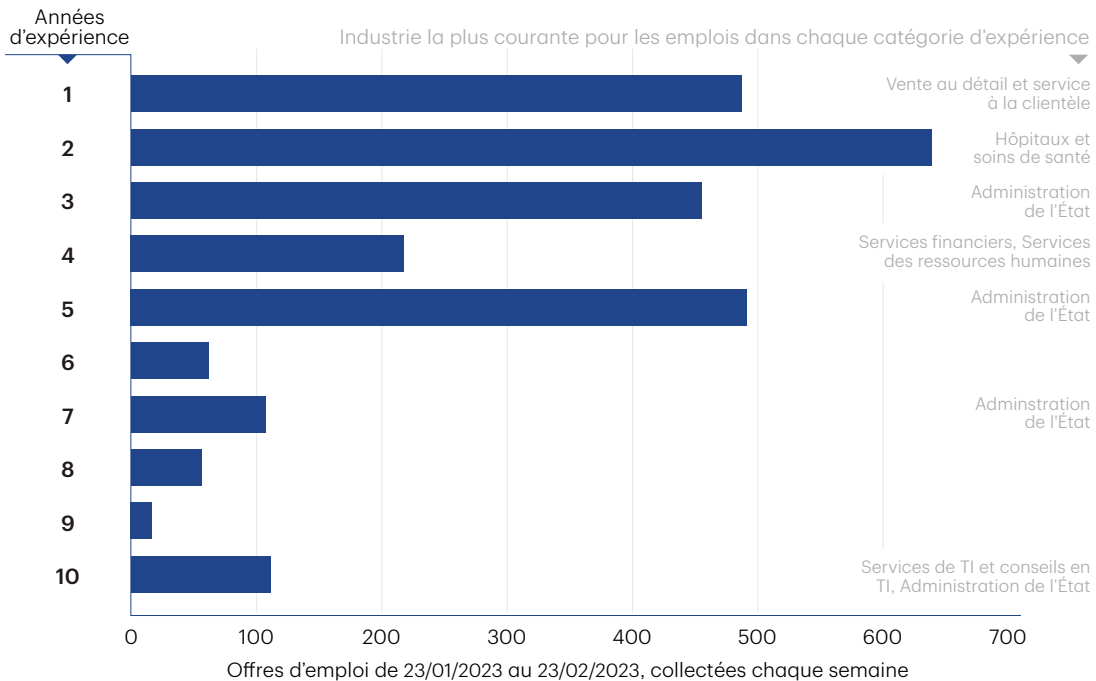
Pour compléter l'enquête auprès des employeuses et employeurs de l'Ontario, les entrevues et les données du recensement, le CTIC a procédé à un moissonnage des données sur les avis d'emplois vacants pour les postes qui comprenaient des compétences en français en Ontario. (Voir l'Annexe A pour plus de détails sur la méthodologie utilisée.) Au total, 5 355 emplois ont été collectés sur un mois, du 20 janvier au 23 février 2023.

Années d'expérience requises dans les avis d'emplois vacants

La figure 12 explore les emplois selon les années d'expérience requises et la principale industrie dans chaque catégorie d'expérience. Il est important de noter qu'il existe une grande diversité d'industries dans chaque catégorie d'expérience : aucune des colonnes correspondant aux industries dans la figure 12 ne représente la majorité des avis d'emplois vacants. De plus, les tendances saisonnières en matière d'embauche sont susceptibles d'avoir une incidence sur les données concernant les avis d'emplois vacants (par exemple, certaines industries peuvent être plus ou moins susceptibles d'embaucher immédiatement après les vacances d'hiver). Enfin, certaines industries à la recherche de talents bilingues peuvent contourner les avis d'emplois vacants grâce à une entreprise de recrutement ou embaucher au moyen de leurs propres réseaux. La figure suivante doit donc être considérée comme un aperçu dans le temps des offres d'emploi publiées plutôt que comme une représentation des tendances globales d'embauche à long terme.



Figure 12 : Données sur les avis d'emplois vacants, janvier à février 2023, par années d'expérience et par industrie la plus courante dans chaque catégorie d'expérience. CTIC, 2023. Pour plus de 3 000 emplois collectés, les années d'expérience n'ont pas pu être extraites, et ces rôles ne sont pas répertoriés ici.



Les principales industries qui sont ressorties du processus de moissonnage des emplois comprenaient le commerce de détail et le service à la clientèle, l'administration de l'État, les hôpitaux et les soins de santé, l'éducation, les services bancaires et financiers, la dotation en personnel, le recrutement et les ressources humaines, parmi d'autres.

Avis d'emplois vacants bilingues : français, anglais ou les deux?

Plusieurs participantes et participants à la recherche originale ont indiqué qu'ils avaient tendance à publier les avis d'emplois vacants en anglais en Ontario, même lorsqu'ils cherchaient des candidates et candidats d'expression française. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée,

«*» Même les Français qui sont diplômés d'universités françaises recherchent des emplois en anglais. Nous avons fait une expérience à l'interne. Nous avons affiché des emplois en anglais, puis en français. Nous avons beaucoup plus de candidatures quand l'offre était en anglais, c'est pour cela que nous avons adopté ce modèle. Mais nous avons inclus le français et l'anglais comme exigences linguistiques.*

Les recruteuses et recruteurs de talents francophones qui ont participé à cette étude ont noté la tendance négative qui consiste à placer les exigences linguistiques à la fin des avis d'emplois vacants, en précisant que « les employeuses et employeurs sous-estiment souvent le bilinguisme, même dans les rôles où il s'agit d'une compétence essentielle ». Une participante ou un participant a recommandé que les employeuses et employeurs indiquent l'exigence du bilinguisme dans l'intitulé de poste ou plus près du début de l'avis d'emploi vacant.⁴²

⁴² Les avis d'emplois vacants de cette étude ont fait l'objet d'un moissonnage lorsqu'ils utilisaient un mot-clé faisant référence au français ou au bilinguisme dans l'une ou l'autre des langues officielles, ou lorsqu'ils contenaient du texte en français. Le contenu a ensuite été nettoyé pour supprimer les postes qui avaient été affichés dans les deux langues, mais qui n'exigeaient en fait que l'anglais sur le lieu de travail (par exemple, certains avis d'emplois vacants dans le secteur public). Voir l'Annexe A pour de plus amples renseignements.



Début de carrière (0-4 ans d'expérience)

Analyste de la trésorerie, Hamilton, Hamilton Health Services, au moins 2 ans d'expérience pertinente

- L'analyste de la trésorerie est chargée/chargé d'aider à la préparation des rapprochements bancaires de HHSC afin de confirmer l'exhaustivité des états financiers dans le cadre de la vérification de fin d'année.
- La désignation de comptable publique accréditée (CPA) ou l'inscription à un programme de CPA est souhaitable. Un baccalauréat ou un diplôme en comptabilité ou en affaires est requis.



Exigence linguistique du poste : La maîtrise des deux langues officielles, le français et l'anglais, est considérée comme un atout.

Enseignant(e) suppléant(e) à long terme à 100% du temps |

ÉÉSP l'académie de la seigneurie, Casselman, Conseil Des Écoles Publiques De L'est De L'ontario

- L'enseignant(e) est responsable de l'enseignement et de la formation efficaces des élèves dans les matières qu'il est chargé d'enseigner, de l'évaluation véritable de leurs progrès, de l'administration de la ou des classes et, sur demande, de la présentation d'un rapport à la direction d'école sur le progrès des élèves.



Exigence linguistique du poste : Environnement de travail multiculturel d'expression française dans l'Est de l'Ontario.

Représentante ou représentant de compte pour les renouvellements (bilingue français), Waterloo, OpenText

- Dans ce rôle, vous serez chargée/chargé de la gestion des relations, de la valorisation des programmes de maintenance et de soutien OpenText, et vous devrez favoriser la fidélisation et la croissance. La création de devis, le positionnement des ventes incitatives, le suivi courant et la clôture des renouvellements sont les principales responsabilités. Des compétences organisationnelles extrêmement solides et la capacité de prévoir avec précision sont requises.



Exigence linguistique du poste : Maîtrise de l'anglais et du français

Milieu de carrière (5 à 9 ans d'expérience)

Réalisateur ou réalisatrice à l'affectation (services français),

Grand Sudbury, CBC/Radio-Canada

- Dans le cadre de votre mandat de réalisatrice ou réalisateur, vous serez principalement responsable de la planification, de la conception, de l'organisation et du développement de produits et de la réalisation d'émissions d'information pour le Web, la radio et la télévision à Radio-Canada, dans le Nord de l'Ontario. Vous animerez une équipe de journalistes chargées/chargés d'assurer l'actualité quotidienne.



Exigence linguistique du poste : Bilingue (français/anglais).

Gestionnaire, ventes régionales, Toronto, Air Canada

- La ou le gestionnaire, ventes régionales est globalement chargée/chargé d'augmenter la part de marché d'Air Canada et la rentabilité d'un groupe défini de comptes dans une région. La ou le gestionnaire, ventes régionales, sera responsable de la planification, de l'établissement et de la mise en œuvre des stratégies, des objectifs et des indicateurs de rendement clés des ventes régionales pour soutenir les objectifs commerciaux et les cibles de revenus d'Air Canada.



Exigence linguistique du poste : À compétences égales, la préférence sera accordée aux candidates et candidats bilingues.

Conseillère ou conseiller en ressources humaines (recrutement),

Ottawa, Alliance de la Fonction publique du Canada

- Ce poste consiste à élaborer des procédures de dotation en personnel et à fournir des services consultatifs en ressources humaines opérationnelles à la direction, aux dirigeantes et dirigeants élus, au personnel et aux employées/employés de l'AFPC et de ses composantes sur le recrutement, la planification de la main-d'œuvre, la dotation en personnel et les politiques de ressources humaines.



Exigence linguistique du poste : Bilingue (anglais, français).



Employée/Employé chevronné (au moins 10 ans d'expérience)

Directrice ou directeur de la recherche, RBC Climat,

Toronto, Banque Royale du Canada

- Nous recherchons une dirigeante ou un dirigeant dynamique et diligent pour façonner le programme de recherche et apporter une voix supplémentaire au dialogue sur le climat au Canada. Ce nouveau poste relèvera du vice-président principal, Bureau du directeur général. La directrice ou le directeur de la recherche supervisera une petite équipe de chercheuses et chercheurs sur le climat et les politiques, et collaborera avec l'équipe chargée des publications et des communications, les groupes d'affaires en contact avec la clientèle et le réseau climatique de RBC.



*Exigence linguistique du poste :
Bilingue anglais/français serait un atout.*

Gestionnaire, Affaires publiques et défense des intérêts,

Ottawa, Cuso International

- Nous recherchons une ou un gestionnaire des affaires publiques et des politiques, passionnée/passionné par son métier et animée/animé par les principes de progrès humain sous toutes ses formes, notamment la justice sociale, les droits de la personne, l'égalité des sexes, le féminisme, la durabilité de l'environnement et le développement économique. La candidate idéale ou le candidat idéal est une penseuse ou un penseur stratégique dotée/doté d'une grande expérience dans le conseil, aidant des organisations à se positionner en termes de sensibilisation, d'incidence et de pertinence des politiques.



Exigence linguistique du poste : Parfaitement bilingue, anglais et français (niveau professionnel à l'écrit requis dans les deux langues), l'espagnol est un atout.

Technicienne ou technicien des risques particuliers, Sudbury, Everguard

- La candidate ou le candidat retenu doit être une professionnelle ou un professionnel, très motivée/motivé, entreprenante ou entreprenant, ayant un véritable souci du détail et possédant les qualités pour exécuter en toute sécurité un travail hautement qualitatif, dans les temps et de manière constante. Elle ou il possédera de solides compétences en communication et en service à la clientèle, saura collaborer avec les membres de l'équipe tout en étant autonome, pour fournir un service et un soutien de haute qualité à notre clientèle. La candidate ou le candidat doit avoir un minimum de 10 ans d'expérience sur le terrain dans l'entretien et la maintenance de systèmes d'alarme incendie dans diverses industries et détenir une certification valide de l'ACAI (Association canadienne d'alarme-incendie).



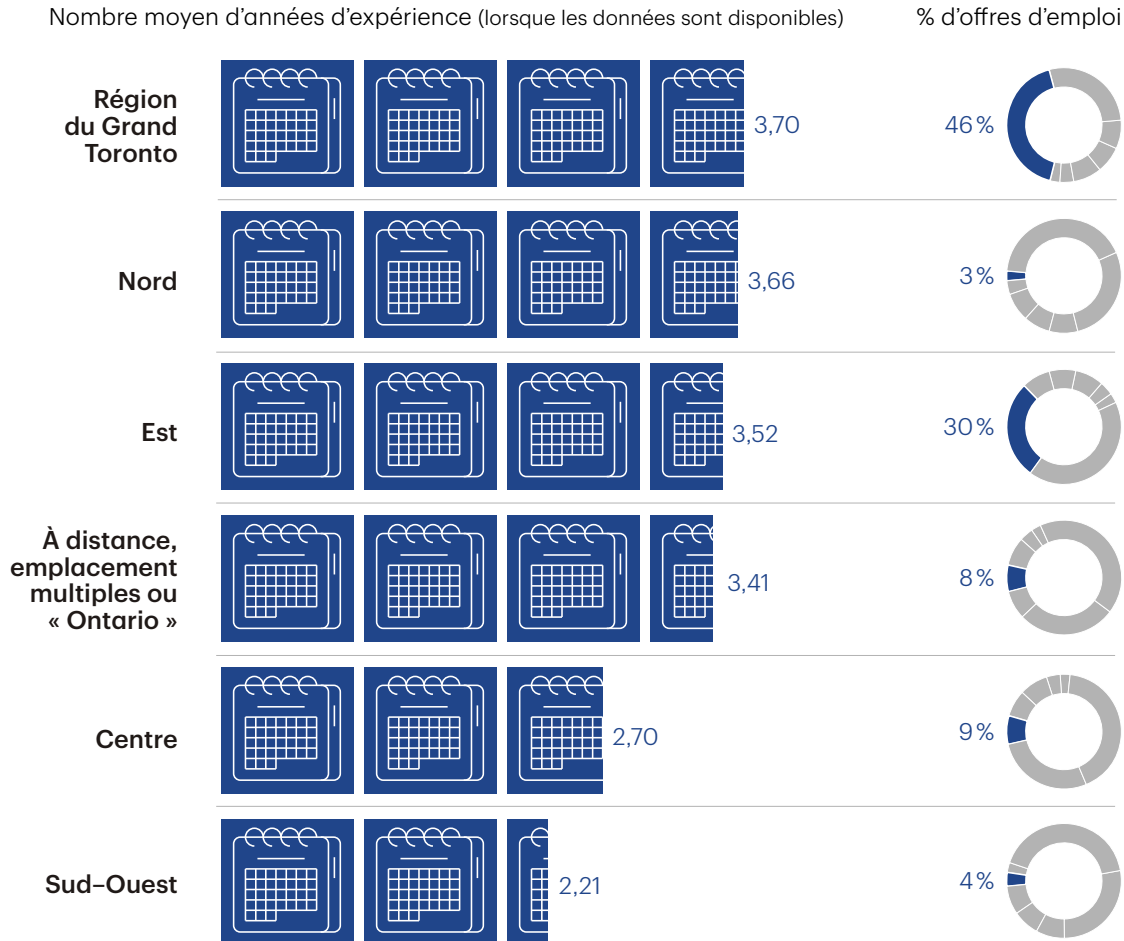
Exigence linguistique du poste : Le bilinguisme (français/anglais, écrit et oral) est requis.



Demande de locutrices et locuteurs du français dans les régions économiques de l'Ontario

Les données sur les avis d'emplois vacants montrent également quelles régions de l'Ontario publient le plus d'occasions. La figure 13 illustre les avis d'emplois vacants par région économique et le nombre moyen d'années d'expérience. La grande majorité des emplois concernent la région du Grand Toronto (RGT) et l'Est de l'Ontario (principalement à Ottawa). Par ailleurs, les emplois publiés dans les régions du Sud-Ouest et du Centre de la province ont tendance à exiger moins d'années d'expérience, en moyenne. Dans la figure 12 ci-dessus et la figure 13 ci-dessous, le nombre moyen d'années d'expérience est probablement gonflé car les postes de premier échelon ne répertorient pas du tout les années d'expérience. En supposant que tous les avis d'emplois vacants qui ne mentionnent pas d'expérience ne nécessitent aucune expérience préalable, le nombre moyen global d'années d'expérience parmi tous les avis d'emploi publiés pour les postes bilingues en Ontario serait de 1,80.

Figure 13 : Fréquence des avis d'emplois vacants et nombre moyen d'années d'expérience par région économique de l'Ontario



Données sur les avis d'emplois vacants, janvier à février 2023, selon le nombre moyen d'années d'expérience et le pourcentage de tous les avis d'emplois vacants par région de l'Ontario. CTIC, 2023. Pour plus de 3 000 emplois collectés, les années d'expérience n'ont pas pu être extraites, et ces rôles ne sont pas répertoriés ici.



Compétences polyvalentes demandées : au-delà du français

Bien que cette étude se concentre principalement sur la demande de compétences linguistiques en français en Ontario, la grande majorité des rôles disponibles nécessitent néanmoins d'autres compétences techniques et non techniques. Plus de 5 000 avis d'emplois vacants contenant des mots-clés tels que « bilingue » et « français » ont été examinés et les compétences suivantes étaient les plus fréquemment citées :

- 1 Communication (>2 000 mentions)
- 2 Service à la clientèle (>2 000 mentions)
- 3 Résolution de problèmes (>1 000 mentions)

Parmi les autres compétences polyvalentes essentielles, citons la gestion de projet, la gestion du temps, la suite Microsoft Office et la maîtrise des médias sociaux. Bien que parler français soit en soi une compétence hautement polyvalente, d'autres compétences polyvalentes et principalement « non techniques » ou humaines sont des composantes essentielles pour accéder au marché du travail pour les locutrices et locuteurs du français comme pour les locutrices et locuteurs de l'anglais en Ontario.

Cette conclusion est reflétée par la littérature sur les besoins en compétences dans l'ensemble de l'Ontario; un grand nombre de chercheuses et chercheurs ont mis en évidence un besoin de développement des compétences humaines dans tous les rôles, mais en particulier en ce qui concerne les employées/employés de premier échelon.⁴³ Pour les rôles techniques également, les compétences humaines sont cruciales. Par exemple, la Chambre de commerce du Canada établit un lien entre la maîtrise des compétences humaines et l'innovation sur le lieu de travail.⁴⁴ Bien que les compétences humaines ou non techniques soient très recherchées, les compétences techniques sont également essentielles, et l'accent mis par les tableaux d'affichage des offres d'emploi sur la gestion de projet et les solutions logicielles courantes renforce l'idée selon laquelle de nombreuses compétences « techniques » sont également polyvalentes. Comme nous le verrons plus loin dans cette section, les programmes coopératifs et autres programmes d'apprentissage intégré au travail sont une excellente occasion d'enseigner aux étudiantes et étudiants des compétences polyvalentes et humaines.

Trouver, recruter et maintenir en fonction les talents francophones

Partout en Ontario, les employeuses et employeurs recherchent des employées/employés bilingues à tous les niveaux d'ancienneté. Dans l'ensemble, les répondantes et répondants à la recherche de talents bilingues d'expression française en Ontario ont parlé de pénurie, notant qu'ils utilisent souvent des incitatifs ou des stratégies de recrutement uniques pour répondre à leurs besoins en talents bilingues. Cette section aborde en premier lieu le point de vue des employeuses et employeurs sur la disponibilité de talents bilingues avant de s'intéresser aux stratégies de recrutement et de maintien en fonction.

43 Sophie Borwein, « Le grand fossé des compétences : revue de la littérature », Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 2014, <https://heaqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Skills-Part-1-FR.pdf>; Conseil canadien des affaires, « Developing Canada's future workforce: a survey of large private-sector employers », mars 2016, <https://thebusinesscouncil.ca/report/developing-canadas-future-workforce-a-survey-of-large-private-sector-employers/>, 4-5; Brookfield Institute, « Future-proof: Preparing young Canadians for the future of work », mars 2017, <https://brookfieldinstitute.ca/future-proof-preparing-young-canadians-for-the-future-of-work/>, p. 13-15; La table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur, « Empowering People for Recovery and Growth: 2022 Skills Survey Report », mars 2022, <https://www.bher.ca/publications/research-publications/empowering-people-recovery-and-growth-2022-skills-survey-report>, p. 9.

44 Chambre de Commerce du Canada, « Generation Innovation: The Talent Canada Needs for the New Economy », novembre 2016, https://bellevillechamber.ca/photos/custom/news/161115_Generation_Innovation_The_Talent_Canada_Needs_for_the_New_Economy.pdf



Points de vue des employeuses et employeurs sur la pénurie des talents bilingues

Trouver du personnel bilingue en Ontario peut être difficile à tous les niveaux de recrutement. Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont indiqué avoir recherché des talents francophones partout, y compris des travailleuses et travailleurs de premier échelon dans des rôles en contact avec la clientèle ainsi que des rôles de milieu de carrière et chevronnés, pour lesquels il était essentiel qu'une ou un employée/employé ait de solides compétences en français. Elles ont décrit leurs difficultés à trouver des professionnelles/professionnels possédant la juste combinaison entre compétences linguistiques et autres compétences professionnelles, en partie en raison de la forte demande dans certains domaines :

- «» *J'ai récemment organisé un recrutement pour un poste de gestionnaire des communications [bien rémunéré], et je n'ai eu que cinq candidatures. Je recrute pour ce poste selon un cycle tous les deux ans.*
- «» *Cela peut prendre beaucoup de temps de trouver des candidates et candidats qui connaissent l'industrie et possèdent les compétences linguistiques et les qualifications dont vous avez besoin.*
- «» *Il est difficile de trouver de bons talents qui, premièrement, correspondent à la description du poste, mais qui parlent également la langue. C'est comme trouver une aiguille dans une botte de foin, surtout en Ontario.*

Les mêmes difficultés ont été rencontrées par les personnes qui travaillent dans les services publics ou les organisations à but non lucratif, qui ont besoin d'un personnel bilingue talentueux en dépit des contraintes budgétaires qui empêchent ces organisations de rester concurrentielles en termes de salaire. De plus, lorsqu'on leur a demandé en quoi la demande d'employées/employés d'expression française était susceptible de changer par rapport à la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'organisation, 30% des employeuses et employeurs ayant répondu à l'enquête ont dit qu'elle allait être **supérieure** par rapport à la demande d'employées/employés ne parlant pas français, tandis que 58% ont estimé que la demande serait à peu près la même pour l'ensemble des employées/employés.

Trouver et recruter des talents bilingues en Ontario

On a demandé aux répondantes et aux répondants de l'enquête auprès des employeuses et employeurs : « Comment votre équipe recruterait-elle des candidates et candidats pour un poste qui exige des compétences en français? ». Près de la moitié (48%) ont eu recours à une recruteuse ou un recruteur, et 37% à une recruteuse ou un recruteur de talents francophones. Un peu moins de la moitié (45%) ont utilisé LinkedIn. Plus du tiers (38%) des répondantes et répondants « entretiennent des relations avec les établissements postsecondaires de langue française à des fins de recrutement ». La probabilité était bien plus élevée pour le sous-échantillon d'entreprises qui s'identifient comme des organismes francophones (64% ont déclaré avoir recours à des partenariats pour le recrutement) par opposition aux organismes non francophones (22%). Les autres stratégies comprenaient les salons de l'emploi (21%), les réseaux locaux et le bouche-à-oreille (26%) ainsi que les tableaux d'affichage des offres d'emploi en ligne autres que LinkedIn (6%).

Les personnes interrogées ont rappelé le rôle important que jouent les entreprises de recrutement de talents francophones, les forums en ligne et les réseaux personnels et professionnels dans l'écosystème des talents bilingues de l'Ontario. Il est possible d'avoir recours à des recruteuses et recruteurs de talents francophones dans les cas où les organismes n'ont pas de locutrices ou locuteurs du français dans leur équipe qui sont en mesure de recruter et d'évaluer les compétences en français.



Les recruteuses et recruteurs peuvent, par exemple, servir de première étape pour les organismes qui tentent de créer un service d'expression française en aidant une entreprise à embaucher sa première ou son premier généraliste d'expression française en ressources humaines pour mener à bien cette tâche. Les recruteuses et recruteurs de talents francophones interrogés dans le cadre de cette étude ont dit qu'il était également difficile pour elles et eux de trouver des candidates et candidats, malgré leurs réseaux professionnels et leur connaissance de la communauté d'expression française de l'Ontario. Une recruteuse ou un recruteur a dit que les politiques de maintien en fonction des employeuses et employeurs pouvaient contribuer à attirer du personnel, mais que les primes salariales pour le bilinguisme pouvaient encore poser problème :

- «» *[L]e problème du marché actuel est qu'il semble y avoir plus d'occasions que de professionnelles/professionnels qualifiés qui cherchent un emploi. Le taux de chômage est très, très bas. Les employeuses et employeurs ont dû innover pour attirer des personnes ayant non seulement les compétences linguistiques recherchées, mais également les qualifications requises pour le poste. Elles et ils doivent donc se concentrer sur la culture du lieu de travail.*
- «» *Elles et ils doivent avoir une relation très étroite avec leur personnel pour s'assurer qu'il est satisfait. Si le personnel est insatisfait, les employeuses et employeurs doivent réellement s'informer : « D'accord, de quoi avez-vous besoin? Que vous manque-t-il? De quoi [avez-vous besoin] pour rester avec nous l'année prochaine ou les deux, cinq ou dix années suivantes?*
- «» *Je vois de plus en plus d'organismes qui offrent des primes au bilinguisme aux personnes d'expression française et une rémunération plus élevée. Ce que je constate habituellement, c'est que les salaires sont considérablement plus élevés pour celles et ceux qui sont bilingues ou d'expression française. Jusqu'à 10 000 \$, 15 000 \$ ou 20 000 \$ de plus, selon l'ancienneté du poste.*

Les employeuses et employeurs ont déclaré avoir assisté à des conférences et à des événements en français, y compris des activités culturelles, des festivals et des salons de l'emploi francophones. Des recruteuses et recruteurs ainsi que des gestionnaires de personnel expérimentés ont insisté sur l'importance d'une approche relationnelle pour s'impliquer dans les communautés francophones et créer des partenariats afin d'attirer des personnes bilingues et de mieux réussir à les recruter. De plus, les employeuses et employeurs ont signalé avoir publié des débouchés dans des groupes de médias sociaux d'expression française et avoir encouragé financièrement le personnel bilingue existant en adoptant des programmes de parrainage d'amies et amis.

Les partenariats avec les établissements postsecondaires constituent une occasion essentielle pour les employeuses et employeurs qui cherchent à établir de meilleurs partenariats avec les talents d'expression française et l'apprentissage intégré au travail (AIT) permet aux employeuses et employeurs d'établir des relations avec les nouvelles diplômées et nouveaux diplômés tout en les aidant à améliorer leurs compétences. La Partie II aborde ce sujet.

Concurrence salariale et primes au bilinguisme

Les personnes interrogées ont indiqué que la concurrence salariale constitue un enjeu constant dans l'écosystème des talents francophones de l'Ontario. Même pour les postes de premier échelon, les employeuses et employeurs ont déclaré offrir une rémunération plus élevée aux travailleuses et travailleurs bilingues. Une recruteuse ou un recruteur a estimé ce qui suit :

- «» *Une personne francophone ou bilingue peut demander un salaire au moins 20 ou 30 % supérieur à celui d'une ou d'un anglophone. Cette règle ne s'applique pas tout le temps à toutes les échelles; mais par exemple, j'ai recruté une personne non bilingue au service à la clientèle avec probablement un salaire de 45 000 \$, alors qu'une personne bilingue pourrait atteindre 55 000 \$, 60 000 \$, peut-être 65 000 \$ ou plus avec le même nombre d'années d'expérience.*



Une autre personne décrit une « prime au bilinguisme » comme inévitable et considère que le recrutement des cadres pose un problème de maintien en fonction, notant que les locutrices et locuteurs du français pourraient changer d'entreprise pour un montant supplémentaire de 5 000 \$ à 10 000 \$. Les organismes qui ne sont pas en mesure de prendre part à la concurrence salariale, comme les organismes sans but lucratif et certains niveaux de la fonction publique, ont signalé des difficultés importantes à offrir un salaire suffisant pour vivre dans la RGT, sans parler de l'ajout d'incitatifs salariaux pour les travailleuses et travailleurs bilingues. Par conséquent, bon nombre de ces organismes ont déclaré avoir consacré beaucoup de temps à améliorer les compétences de leurs recrues et à lutter contre l'épuisement professionnel à l'interne.

Malgré les rapports des personnes interrogées, les répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs se sont montrés plus réservés dans leurs réponses au sujet des incitatifs au recrutement pour les candidates et candidats ayant des compétences en français. Seulement 12 % ont déclaré offrir une prime au bilinguisme ou à la signature, et seulement 4 % ont déclaré offrir un salaire de base plus élevé. Au total, donc, environ une répondante ou un répondant sur six (16 %) a déclaré payer plus de façon consciente pour les talents bilingues que les talents anglophones.

Évaluation des compétences des recrues en français

Seulement 46 % des répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ont déclaré avoir un processus d'évaluation des compétences en français des candidates et candidats bilingues. Parmi celles et ceux qui disposent d'une évaluation, 33 % ont utilisé un examen quelconque et 12 % ont utilisé une entrevue en français. Fait intéressant, les répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ne semblaient pas tous avoir des spécialistes en ressources humaines capables de mener des entrevues en français. Plusieurs ont indiqué que « le service de traduction » effectuait l'évaluation ou « les employées/employés francophones ». En général, il s'agit d'un thème commun à cette étude : lorsque les locutrices et locuteurs du français sont rares, on leur demande souvent de faire diverses tâches en français qui ne figurent pas dans leur description de poste.

Les personnes interrogées ont décrit diverses procédures d'évaluation, notant qu'elles pourraient utiliser un test de français pour les postes où le français est bénéfique, mais pas essentiel, mais qu'elles optent pour une entrevue en français dans les cas où les compétences linguistiques sont essentielles.

Plusieurs employeuses et employeurs ont eu recours à des recruteuses et recruteurs francophones pour effectuer le processus d'évaluation, surtout quand elles ou ils ne disposaient pas de personnel d'expression française en ressources humaines à l'interne. En effet, 27 % des répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ne parlaient pas français, 40 % étaient des locutrices débutantes ou des locuteurs débutants et 32 % ont déclaré être des locutrices ou des locuteurs avancés ou parlant couramment le français. Bien que ces données soient propres à un échantillon d'employeuses et employeurs qui ont des besoins d'embauche en français en Ontario (mais qu'elles ne soient pas représentatives des tendances provinciales générales), elles peuvent illustrer le nombre de gestionnaires d'embauche et d'employeuses et employeurs qui n'ont pas les compétences en français pour évaluer la maîtrise de la langue.



Maintenir en fonction le personnel d'expression française en Ontario

Les personnes interrogées et la littérature secondaire font état d'un roulement élevé du personnel francophone et bilingue en Ontario.⁴⁵ Les facteurs à l'origine du roulement des travailleuses et travailleurs d'expression française comprennent une reconnaissance insuffisante de leurs compétences linguistiques, un manque de programmes et de politiques structurés en français sur le lieu de travail et l'ajout d'une foule de tâches ne figurant pas dans leur description de poste, comme la traduction de documents dans un bref délai. En effet, les travailleurs et travailleuses d'expression française de l'Ontario courent le risque professionnel d'être catalogués dans des rôles précis en raison de leurs précieuses compétences linguistiques, ce qui mène à une insatisfaction professionnelle et à un éventuel épuisement professionnel. Les rapports sur ce sujet soulignent l'importance d'offrir une occasion équitable d'avancement professionnel aux employées/employés d'expression française.⁴⁶

Les stratégies de maintien en fonction sont cruciales dans tous les environnements de travail et pour tous les types d'employées/employés, et les personnes interrogées et les répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ont parlé de stratégies pour l'ensemble de leur main-d'œuvre ainsi que de stratégies propres aux employées/employés francophones.

Les stratégies générales de maintien en fonction pour les employeuses et employeurs qui embauchaient du personnel bilingue comprenaient :

- Le financement du perfectionnement professionnel et de la formation
- L'investissement dans l'espace de travail et la culture d'entreprise
- L'offre de lieux de travail flexibles ou de travail à distance
- L'offre d'occasions d'avancement claires et accessibles
- L'offre d'ensemble d'avantages sociaux intéressants
- L'offre d'une aide à la garde d'enfants et d'un congé parental payé

Les stratégies de maintien en fonction de la main-d'œuvre bilingue ou francophone comprenaient :

- L'offre de salaires de base et de primes au bilinguisme plus élevés
- L'offre de cours d'anglais ou de français
(si les compétences linguistiques d'une personne doivent être améliorées)
- L'offre d'un logiciel qui procure un soutien au travail en français
(par exemple, traitement de texte et correcteurs de grammaire en français)
- L'emploi de personnel des ressources humaines d'expression française

45 Andrea Bodkin et Estelle Duchon, « Recruter et retenir son personnel bilingue », Nexus Santé, mars 2014, http://www.entitesante2.ca/files-cop/wp-content/uploads/2020/09/6-RH-RECRUTEMENT-Recruter_Retenir.pdf

46 Suzanne Tremblay, « Cadre de référence pour le recrutement et la rétention des ressources humaines bilingues en santé », mars 2015, Réseau franco-santé du Sud de l'Ontario et Société Santé en français, https://savoir-sante.ca/fr/content_page/download/97/173/21?method=view, p. 27.



Un guide de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario indique que la reconnaissance des employées/employés ayant des compétences en français pour leurs contributions uniques au lieu de travail et la prestation d'aides et de ressources de travail en français, de documents techniques et de copies de forums traduits peuvent rendre la vie des travailleuses et travailleurs d'expression française dans des organismes à prédominance anglophone plus viable.⁴⁷

Très peu de répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs ont indiqué avoir des stratégies intentionnelles pour maintenir en fonction le personnel francophone. Sur l'ensemble de l'échantillon, 73 % n'avaient pas de stratégies de maintien en fonction propres aux francophones, et 20 % n'avaient pas de réponse à fournir ou refusaient de répondre à la question. Celles et ceux qui nommaient des stratégies de maintien en fonction indiquaient généralement un salaire plus élevé, des ensembles d'avantages sociaux ou une formation rémunérée.

Les personnes interrogées ont fait remarquer que la variation de la stratégie de maintien en fonction dépendait probablement du secteur, une répondante ou un répondant ayant indiqué qu'elle ou il ne voyait que le gouvernement et certains domaines du secteur privé offrant bon nombre des éléments de la liste ci-dessus. La même répondante ou le même répondant était d'avis que certaines entreprises recrutant des personnes bilingues pour le service à la clientèle offraient toujours le salaire minimum, mais embauchaient des personnes appartenant à des communautés moins familiarisées avec le taux du marché pour les compétences bilingues, notamment les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et les jeunes d'expression française. Cette question sera abordée dans la Partie II de l'analyse sur les communautés d'expression française en Ontario.

La pénurie et la demande croissante de talents bilingues ont d'importantes répercussions sur les locutrices et locuteurs du français qui planifient leur cheminement de carrière en Ontario et seront examinées plus en détail dans la prochaine section. Trouver un poste bilingue avec un salaire relativement élevé peut ne pas être très difficile, mais selon un grand nombre de professionnelles/professionnels et de nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs, il est important de trouver un travail qui permet aussi d'avancer et de développer ses compétences professionnelles, et pas seulement de parler et d'écrire en français. Ces dimensions du travail peuvent faire défaut dans des postes de premier échelon au sein d'un service à la clientèle ou d'un centre d'appels (où il existe une importante demande de talents bilingues, comme mentionné précédemment).

47

Coalition des communautés en santé de l'Ontario, « Collaborer avec les francophones en Ontario : de la compréhension du contexte à l'application des pratiques prometteuses », <http://quifaitquoisudbury.ca/wp-content/uploads/2016/12/Collaborer-avec-les-francophones-en-Ontario.pdf>, p. 39-40.





PARTIE 2

Talents d'expression française, développement des compétences et cheminements de carrière

La Partie I de cette étude porte sur la demande de talents d'expression française en Ontario, soulignant une pénurie de personnes ayant des compétences en français dans toute la province. Contrairement à d'autres secteurs connaissant une demande et une pénurie de main-d'œuvre, un grand nombre d'employeuses et employeurs à la recherche de talents bilingues peuvent considérer que les compétences en français l'emportent sur d'autres exigences. Plusieurs employeuses et employeurs interrogés dans le cadre de cette étude ont dit de façon malicieuse qu'il peut être beaucoup plus facile de former une nouvelle employée ou un nouvel employé d'expression française à une compétence professionnelle précise qu'une ou un employée/employé unilingue anglophone qui a déjà cette compétence à parler français.

La Partie II de cette étude explore les cheminements de carrière des locutrices et locuteurs du français en Ontario, y compris les travailleuses et les travailleurs actuels, les étudiantes et étudiants actuels et futurs. L'importance des compétences en français peut être à la fois un atout et un inconvénient pour une personne nouvellement diplômée ou pour une nouvelle arrivante ou un nouvel arrivant qui cherche à établir sa carrière en Ontario. Les locutrices et locuteurs du français peuvent être en mesure d'échanger leurs compétences linguistiques contre des salaires plus élevés ou des occasions d'avancement, ou elles et ils peuvent être « catalogués » dans des postes de niveau inférieur en contact avec la clientèle, comme les centres d'appels.



Peu de compétences ont une telle primauté dans la carrière d'une personne qu'elles peuvent l'emporter sur ses études et sa formation. Les compétences bilingues en Ontario peuvent être de puissants déterminants de carrière. Les personnes interrogées qui emploient actuellement des locutrices et locuteurs du français ont discuté des répercussions de la primauté des compétences bilingues en début de carrière :

- «» *Je n'ai que deux ou trois ans d'expérience en recrutement. On me contacte très régulièrement, simplement parce que je parle français, alors que j'ai des collègues qui ont à peu près le même nombre d'années d'expérience et ne parlent pas français, et qui sont moins contactés.*
- «» *Mon prochain poste sera-t-il uniquement anglophone? On est moins bien payé pour un poste unilingue. Et il est plus difficile de changer son profil une fois que l'on s'est identifiée/identifié comme bilingue. Par exemple, une fois que cela figure dans son curriculum vitae et que l'on postule pour un poste anglophone, une employeuse ou un employeur demandera : « Pourquoi ne voulez-vous pas continuer à travailler en français?*
- «» *Je pense qu'une personne bilingue peut obtenir une occasion sans avoir l'expérience requise. Nous sommes prêtes et prêts à prendre quelqu'un qui montre un intérêt pour la finance ou qui est prêt à être formée/formé, car la langue française est la seule compétence qui ne peut pas faire l'objet d'une formation.*
- «» *J'ai postulé à un poste [unilingue] intéressant, mais j'ai utilisé mon curriculum vitae bilingue et la personne de [l'entreprise] m'a dit : « Pourquoi postulez-vous à ce poste et pas à cet autre poste? C'est un poste bilingue avec une meilleure rémunération... ». Lorsque j'ai été embauchée/embauché, j'ai simplement dit que je n'avais pas d'expérience dans cette fonction. On m'a souvent répété : « Nous pouvons vous enseigner la comptabilité, mais nous ne pouvons pas vous apprendre à parler français ».*

Bien que les compétences bilingues aient amélioré les occasions de carrière pour de nombreuses personnes interrogées, celles-ci ont également indiqué des inconvénients : certaines se sont retrouvées surchargées lorsqu'on leur a demandé d'assumer tout le travail en français au sein de leur organisme ou qu'elles ont dû réaliser des tâches en français n'ayant rien à voir avec l'intitulé de leur poste. De plus, la capacité de certaines personnes interrogées à tirer parti de leurs compétences linguistiques dépendait du fait qu'elles aient de l'expérience canadienne ou qu'elles parlent comme si elles venaient d'un autre pays francophone.

Par conséquent, la Partie II de la présente étude examine les carrières des locutrices et locuteurs du français en Ontario sous l'angle double des données du Recensement de 2021 et d'une enquête auprès des étudiantes et étudiants d'expression française. Elle commence par examiner les postes des locutrices et locuteurs du français en Ontario avant de se tourner vers les aspirations des nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants de niveau postsecondaire d'expression française.



Qui sont les locutrices et locuteurs du français en Ontario?

Environ une Ontarienne ou un Ontarien sur dix (11%) a déclaré connaître la langue française dans le Recensement de la population de 2021.⁴⁸ Ce groupe comprend les Franco-Ontariennes et les Franco-Ontariens, les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et les immigrantes et immigrants au Canada dont les langues maternelles comprennent le français, les membres de la diaspora québécoise et les locutrices et locuteurs de l'anglais qui ont étudié le français comme langue seconde.

La section suivante présente les données du Recensement de 2021 sur les travailleuses et travailleurs qui déclarent avoir le français comme langue maternelle (autrement dit, les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens, les migrantes et migrants du Québec et de l'Ontario et les immigrantes et immigrants francophones internationaux), puis aborde les défis uniques auxquels les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones au Canada font face. Enfin, elle examinera les occasions de perfectionnement des compétences pour les Ontariennes et Ontariens qui veulent apprendre le français, puis discutera du rôle des établissements postsecondaires francophones.



Travailleuses et travailleurs de l'Ontario dont les langues maternelles comprennent le français, par profession

Comme indiqué précédemment, un peu plus de 4% des Ontariennes et Ontariens déclarent que le français est l'une de leurs langues maternelles. Le tableau 7 explore les professions que ce groupe d'Ontariennes et d'Ontariens occupe actuellement et la mesure dans laquelle elles et ils utilisent leurs compétences en français sur le lieu de travail. Le tableau 7 examine les données de l'ensemble de la province et montre que les professions des ventes et des services sont les plus fréquentes pour les travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français; suivis des professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, puis à l'éducation, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux.

48

Statistique Canada (2023), Profil du recensement pour l'Ontario, Recensement de la population de 2021, Statistique Canada, Catalogue no 98-316-X2021001, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (page consultée le 7 mars 2023).



Tableau 7 : Utilisation du français au travail

	Nombre total de travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant principalement le français au travail	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant le français et l'anglais au travail	% des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français et qui utilisent des compétences bilingues au travail
Professions liées aux ventes et aux services	70 645	11 500	7 060	26%
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	64 575	10 950	7 760	29%
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	57 345	23 725	4 845	50%
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	48 135	8 700	3 485	25%
Professions des sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	25 870	2 190	2 275	17%

Ensemble des travailleuses et travailleurs (âgés de plus de 15 ans et travaillant depuis le 1er janvier 2020) de l'Ontario ayant appris le français comme langue maternelle, répartis dans leurs cinq principales professions. Les langues maternelles comprennent le français et utilisent toutes les variables suivantes : français; anglais et français; français et langue non officielle; anglais, français et langue non officielle. Statistique Canada (2022), Langues utilisées au travail selon la langue maternelle, le statut d'immigrant et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, Tableau : 98-10-0525-01

Environ 15% des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français sont des immigrantes et immigrants au Canada ou des résidentes et résidents non permanents.⁴⁹ Pour chacune des professions susmentionnées, les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants occupent environ 15% des postes, mais sont sous-représentés dans les professions liées *aux métiers, au transport et à l'équipement et aux professions connexes* (8% uniquement de ce groupe) et surreprésentés dans les professions liées *aux sciences naturelles et appliquées et professions connexes* (21%).

Chaque ligne du tableau 7 correspond à une grande catégorie professionnelle qui peut être sous-divisée. Les sous-catégories les plus courantes pour les locutrices et locuteurs du français sont les suivantes :

- 1 Les professions liées aux ventes et aux services :

Personnel de soutien aux ventes et services (comprend le personnel de soutien des aliments, de l'hébergement et du tourisme, dans les ventes, le nettoyage et les services connexes). Ces professions requièrent un niveau 5 de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités (FEER) « accessibles avec une brève démonstration de travail et aucune exigence en matière de formation scolaire formelle ». ⁵⁰

49 Statistique Canada (2022), Langues utilisées au travail selon la langue maternelle, le statut d'immigrant et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, Tableau : 98-10-0525-01.

50 Statistique Canada (2021), Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0 (page consultée le 7 mars 2022).



Représentants/représentantes des ventes et du service et autres professions des services à la clientèle et personnels (cela comprend les vendeurs/vendeuses en commerce de détail, le personnel des services personnels, des aliments, de l'hébergement et de tourisme, des services à la clientèle, d'information et de protection). Ces professions de niveau FEER 4 « exigent généralement l'achèvement des études secondaires; ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi avec des études secondaires partielles; ou de l'expérience liée aux professions connexes ». ⁵¹

2 Professions des affaires, de la finance et de l'administration :

Personnel de soutien administratif et finance et en logistiques de chaîne d'approvisionnement (comprend le travail de bureau, la finance, l'assurance et les services connexes, le travail de bibliothèque et les logistiques de chaîne d'approvisionnement). Ces professions sont de niveau FEER 4.

Personnel administratif et personnel de la logistique du transport (comprend les courtiers/courtiers en douanes, les coordonnateurs/coordonnatrices du transport et le personnel administratif connexe). Ces professions de niveau FEER 3 « exigent généralement l'achèvement d'un programme d'études postsecondaires de moins de deux ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep (un établissement d'enseignement public où est dispensé le premier niveau d'éducation postsecondaire au Québec); ou l'achèvement d'un programme de formation en apprentissage de moins de deux ans; ou de la formation en cours d'emploi, cours de formation ou expérience de travail particulière de plus de six mois ou des études secondaires partielles; ou l'accumulation de plusieurs années d'expérience d'une profession connexe ». ⁵²

3 Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux :

Personnel professionnel du droit, de l'enseignement et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires (comprend les avocats/avocates, les enseignants/enseignantes, les professionnels/professionnelles des services sociaux ou gouvernementaux). Ces professions de niveau FEER 1 « exigent généralement un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) ou l'accumulation de plusieurs années d'expérience et d'expertise dans la connaissance du sujet matière dans une profession connexe ». ⁵³

Services de protection publics de première ligne et personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement (comprend les techniciens/techniciennes juridiques, les éducateurs/éducatrices de la petite enfance, les travailleurs/travailleuses sociaux et communautaires, les policiers/policières, les pompiers/pompières et autres.). Ces professions de niveau FEER 2 « exigent généralement l'achèvement d'un programme d'études postsecondaires de deux à trois ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep; ou l'achèvement d'un programme de formation en apprentissage de deux à cinq ans; ou des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de sécurité; ou l'accumulation de plusieurs années d'expérience dans une profession connexe ». ⁵⁴

51 Ibid.
52 Ibid.
53 Ibid.
54 Ibid.



4 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés :

Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des métiers techniques et des transports (comprend les entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des métiers techniques, les travailleurs/travailleuses techniques comme les machinistes, les soudeurs/soudeuses, les électriciens/électriciennes, les menuisiers/menuisières et bien d'autres). Ces professions sont de niveau FEER 2.

Métiers généraux (comprend les installateurs/installatrices d'entretien d'immeubles, les travailleurs/travailleuses de la construction, le personnel des transports et bien d'autres). Ces professions sont de niveau FEER 3.

5 Professions des sciences naturelles et appliquées et professions apparentées :

Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (comprend les professionnels/professionnelles de la santé et de la sécurité du public et de l'environnement, les chimistes, les météorologues, les physiciens/physiciennes, les biologistes, les professionnels/professionnelles de la foresterie, les spécialistes de l'agriculture et bien d'autres). Ces professions sont de niveau FEER 1.

Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées (comprend des techniciens/techniciennes dans une grande variété de rôles en sciences de la vie et en sciences naturelles). Ces professions sont de niveau FEER 2.⁵⁵

La profession la plus commune pour les travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français qui exige un diplôme universitaire est 3a : **Personnel professionnel du droit, de l'enseignement et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires**. Comme nous le verrons plus loin dans cette étude, les étudiantes et étudiants francophones semblent plus conscients des offres d'emplois gouvernementaux que celles d'autres secteurs, ce qui soulève la question de la compréhension du cheminement de carrière des étudiantes et étudiants et de son influence sur leur choix de carrière.

Le tableau 8 examine les données sur les professions par région métropolitaine de recensement (RMR). Les professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, ou les affaires, la finance et l'administration sont les deux premières catégories professionnelles des locutrices et locuteurs du français dans les villes de Toronto, d'Ottawa et de Sudbury (à l'exception de la RMR d'Ottawa-Gatineau où la moitié du Québec est incluse dans les données).

Autrement dit, les locutrices et locuteurs ayant le français comme langue maternelle dans les RMR comme Toronto, Ottawa et Sudbury ont tendance à occuper des postes exigeant un niveau de scolarité plus élevé, conformément aux niveaux de FEER de la liste ci-dessus. De plus, les personnes qui travaillent dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux sont les plus susceptibles d'utiliser leurs compétences en français et bilingues sur le lieu de travail.

55

Tous les exemples dans chacune des catégories professionnelles incluses sont tirés de Statistique Canada (2021), Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TV=1322554 (page consultée le 7 mars 2023).



Tableau 8 : Principales professions par région

Toronto (RMR)	Nombre total de travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant principalement le français au travail	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant le français et l'anglais au travail	% des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français et qui utilisent des compétences bilingues au travail
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	14 415	3 605	665	30 %
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	14 005	1 050	1 235	16 %
Professions liées aux ventes et aux services	9 690	880	1 400	24 %
Professions des arts, de la culture, des loisirs et du sport	6 150	530	300	13 %
Professions des sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	5 030	260	325	12 %
Grand Sudbury (RMR)	Nombre total de travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant principalement le français au travail	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant le français et l'anglais au travail	% des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français et qui utilisent des compétences bilingues au travail
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	5 160	1 850	225	40 %
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	4 580	605	405	22 %
Professions liées aux ventes et aux services	4 175	420	355	19 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	3 545	265	145	12 %
Professions de la santé	2 100	160	260	20 %



Ottawa - Gatineau (partie ontarienne seulement)	Nombre total de travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant principalement le français au travail	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant le français et l'anglais au travail	% des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français et qui utilisent des compétences bilingues au travail
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	25 150	5 045	4 080	36 %
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	20 530	7 505	2 385	48 %
Professions liées aux ventes et aux services	19 720	3 655	2 615	32 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	11 565	2 595	1 390	34 %
Professions des sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	10 885	1 055	1 335	22 %

Ottawa - Gatineau (RMR, y compris la partie Québec)	Nombre total de travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant principalement le français au travail	Travailleuses et travailleurs de langue maternelle française utilisant le français et l'anglais au travail	% des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français et qui utilisent des compétences bilingues au travail
Professions liées aux ventes et aux services	58 290	31 405	5 260	63 %
Professions de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	54 425	24 870	4 115	53 %
Professions des affaires, de la finance et de l'administration	45 915	23 510	7 880	68 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	34 045	19 915	2 810	67 %
Professions de la santé	22 390	10 490	1 645	54 %



Nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et immigrantes et immigrants d'expression française en Ontario

Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones qui s'établissent dans le sud de l'Ontario et dans la RGT, en particulier, sont un élément important de la communauté ontarienne francophone contemporaine. Le gouvernement de l'Ontario s'est fixé comme objectif stratégique de veiller à ce que 5 % des immigrantes et immigrants économiques en Ontario soient d'origine francophone.⁵⁶ Les objectifs du gouvernement de l'Ontario en matière d'immigration francophone sont conformes à la cible de 4 % du gouvernement fédéral à l'extérieur du Québec.⁵⁷ La Stratégie pour l'Indo-Pacifique que le gouvernement du Canada a récemment lancée prévoit l'expansion et la diversification des efforts visant à attirer au Canada des immigrantes et immigrants francophones du Vietnam, du Laos et du Cambodge.⁵⁸

Pourtant, l'Ontario a eu du mal à recruter et à maintenir en fonction des immigrantes et immigrants francophones malgré ses objectifs d'immigration annoncés. Selon d'autres recherches, les obstacles linguistiques et en lien avec l'emploi, les difficultés liées aux services d'immigration et d'établissement et le manque général de connaissances sur la communauté francophone de l'Ontario pourraient être les principaux responsables de cette situation.⁵⁹

Bien que d'importantes communautés d'expression française soient déjà établies dans les collectivités rurales de l'Est et du Nord de l'Ontario, les immigrantes et immigrants francophones s'établissent principalement dans la RGT, dans la région métropolitaine d'Ottawa et ailleurs dans les régions urbaines de l'Ontario.⁶⁰ Toronto et Ottawa représentaient ensemble 85 % de l'immigration francophone en Ontario entre 2001 et 2012.⁶¹ L'Ontario est une destination de choix pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants d'expression française au Canada. Entre 2001 et 2012, la province a attiré le plus grand nombre d'immigrantes et immigrants francophones au Canada, à l'extérieur du Québec.⁶²

Le Recensement canadien de 2021 nous éclaire sur la proportion de la main-d'œuvre immigrée d'expression française de l'Ontario. Environ 15 % des travailleuses et travailleurs dont les langues maternelles comprennent le français sont des immigrantes et immigrants ou des résidentes et résidents non permanents. Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones parlent français le plus couramment au travail, à peu près au même rythme que les autres locutrices et locuteurs de langue maternelle française en Ontario. Les résidentes et résidents non permanents parlent français le plus couramment au travail, dans une proportion légèrement supérieure (environ 27 % contre environ 21 % pour les autres groupes). Comme il en a été question dans la Partie I sur les postes pour les locutrices et locuteurs du français unilingues qui ne parlent pas anglais, ces travailleuses et travailleurs peuvent occuper des postes temporaires dans le domaine de l'agriculture et des ressources naturelles (une industrie couramment mentionnée dans le recensement pour les travailleuses et travailleurs qui ne parlaient que le français dans le cadre de leur travail) ou d'autres postes qui nécessitent habituellement un visa de visiteur.

56 Gouvernement du Canada, « Plan d'action FPT visant à accroître l'immigration francophone à l'extérieur du Québec », Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, mars 2018, <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/pub/plan-action.pdf>, 5.

57 Ibid.

58 Gouvernement du Canada, « Stratégie du Canada pour l'Indo-Pacifique », 2022, <https://www.international.gc.ca/transparence-transparence/assets/pdfs/indo-pacific-indo-pacifique/indo-pacific-indo-pacifique-fr.pdf>, p. 20.

59 L'Assemblée de la francophonie de l'Ontario, « L'immigration francophone en Ontario », mars 2017, p. 13-17.

60 Kathryn Barber, « Ontario Francophone Immigrant Profile: Immigration Trends & Labour Outcomes », Ryerson Centre for Immigration and Settlement, janvier 2014, https://www.academia.edu/5786028/Ontario_Francophone_Immigrant_Profile_Immigration_Trends_and_Labour_Outcomes, 3

61 Ibid., p. 17-18.

62 Ibid., p. 14-15.



Tableau 9 : Le français au travail

Langues maternelles comprenant le français, Ontario	Total (nombre)	Le français est le plus couramment utilisé au travail (nombre)	Le français est le plus couramment utilisé au travail (%)	Seul le français est utilisé au travail (nombre)	Seul le français est utilisé au travail (%)
Total	322 210	68 395	21,23 %	40 375	12,53 %
Non-immigrantes et non-immigrants	273 600	57 630	21,06 %	33 730	12,33 %
Immigrantes et immigrants	43 435	9 390	21,62 %	5 800	13,35 %
Résidentes et résidents non permanents	5 180	1 375	26,54 %	845	16,31 %

Ensemble des travailleuses et travailleurs (âgés de plus de 15 ans et travaillant depuis le 1er janvier 2020) de l'Ontario ayant appris le français comme langue maternelle, par langue parlée sur le lieu de travail. Voir le tableau 7 pour la définition de la langue maternelle. Statistique Canada (2022), Langues utilisées au travail selon la langue maternelle, le statut d'immigrant et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, Tableau : 98-10-0525-01.

Les personnes interrogées ont indiqué que les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et les immigrantes et immigrants d'expression française font face à des obstacles à l'entrée sur le marché du travail et à l'avancement, malgré leurs compétences bilingues en demande. La Commission ontarienne des droits de la personne a fait remarquer que le fait d'exiger dans le cadre d'une embauche « une expérience canadienne » peut être discriminatoire et constitue une violation du Code des droits de la personne de l'Ontario.⁶³ Néanmoins, plusieurs employeuses et employeurs et recruteuses et recruteurs interrogés dans le cadre de cette étude ont exprimé une préférence pour les recrues ayant une expérience canadienne et des « lacunes » dans leur français plutôt que pour une personne parlant couramment le français et n'ayant aucune expérience canadienne. D'autres n'ont pas la même préférence, mais ont déclaré qu'elle était largement utilisée en pratique.

Au-delà des exigences en matière d'expérience canadienne, certaines personnes interrogées ont fait remarquer que la préférence d'une employeuse ou d'un employeur pour un accent ou un dialecte particulier pouvait également constituer un obstacle à l'embauche pour une nouvelle arrivante ou un nouvel arrivant francophone. En effet, des recherches sociologiques montrent que les Ontariennes et Ontariens francophones racisés font face à un double obstacle, à la fois en raison de leur statut de minorités linguistique et ethnique dans la province.⁶⁴ Les jeunes immigrantes et immigrants et réfugiées/réfugiés de l'Ontario issus de minorités linguistiques et racisés font face à d'importants obstacles systémiques liés au racisme, à la sous-représentation, au chômage et au manque d'accès à l'éducation et au soutien social dans la province.⁶⁵ Plusieurs employeuses et employeurs et organismes communautaires francophones interrogés dans le cadre de cette étude ont déclaré travailler activement à l'embauche de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones dans leur organisme, en partie en raison de la sensibilisation aux défis auxquels les immigrantes et immigrants peuvent faire face. Par exemple, une recruteuse ou un recruteur a commenté :

63 « Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » », Commission ontarienne des droits de la personne, 2013, <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-li%C3%A9s-%C3%A0-l%E2%80%99%C2%AB-exp%C3%A9rience-canadienne-%C2%BB>

64 Amal Ibrahim Madibbo, « Race, Gender, Language and Power Relations: Blacks within Francophone Communities in Ontario, Canada », *Race, Gender & Class*, vol. 14, no 1-2 (2007), p. 213-226.

65 Youth Research and Evaluation eXchange, « The Integration of Black Francophone Immigrant Youth in Ontario », 2019, <https://youthrex.com/wp-content/uploads/2019/02/FINAL-YouthREX-RS-The-Integration-of-Black-Francophone-Immigrant-Youth-Colour.pdf>



- « J'ai beaucoup entendu parler de [diversité et d'inclusion] au cours des 12 derniers mois. Un organisme sans but lucratif avec lequel je travaille l'inscrira dans ses exigences obligatoires, selon le poste. Il nous enverra des descriptions de postes précises et dira : « Nous réservons ce poste à une minorité visible ou à une femme d'expression française... » pour permettre aux générations futures de voir qu'il est possible d'avoir un poste X, Y, Z parce que « Je vois une personne qui me ressemble ou qui parle ma langue à cet endroit.

Les établissements postsecondaires et les organismes communautaires francophones qui offrent des services d'immigration jouent un rôle crucial dans la réduction des obstacles à l'entrée sur le marché du travail pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et les immigrantes et immigrants d'expression française. Plusieurs employeuses et employeurs ont affirmé que la formation de la main-d'œuvre canadienne, les compétences en anglais, l'éducation canadienne et l'exposition au français franco-ontarien ont amélioré leur volonté d'embaucher de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones. Les personnes interrogées ont également indiqué que les services d'établissement et autres programmes de transition sont essentiels pour s'assurer que les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones sont en mesure de négocier un salaire équitable et de naviguer dans les lieux de travail canadiens avec un réseau et des ressources sur lesquelles s'appuyer pour obtenir des conseils sur l'avancement et les droits des travailleuses et travailleurs.

Ces organismes communautaires d'établissement constituent également une option d'emploi pour les locutrices et locuteurs du français monolingues à la recherche d'un emploi. (Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants possédant des compétences en français et en anglais étaient susceptibles de trouver plus facile de se mettre en valeur et d'obtenir un emploi.) Un organisme francophone s'est décrit comme un lieu de transition où les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants pouvaient travailler tout en développant leurs compétences en anglais : « Nous avons des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants vraiment qualifiés qui se joignent [à nous], mais en deux ou trois ans, elles et ils passent souvent à un poste bilingue après avoir amélioré leurs compétences en anglais, car elles et ils ont alors plus d'occasions. »

Enfin, d'autres organismes francophones ont souligné que l'immigration est un moyen essentiel de maintenir une population d'expression française et les droits linguistiques des minorités en Ontario ainsi que d'offrir un bassin de talents francophones essentiel. Une recruteuse ou un recruteur de talents francophones a abordé les répercussions de la pandémie de COVID-19 :

- « L'immigration a cessé pendant un certain nombre d'années, et nous avons rapidement constaté qu'un grand nombre de postes que nous avions pu pourvoir grâce à des immigrantes et immigrants talentueux possédant ces compétences linguistiques [n'ont pas] pu être pourvus lorsque nous nous sommes appuyés/appuyées sur les personnes déjà présentes sur le territoire.

L'apprentissage du français par des locutrices et locuteurs de l'anglais en Ontario

Outre les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens, une autre source de talents francophones en Ontario provient des anglophones qui ont suffisamment développé leurs compétences en français pour réussir dans des emplois bilingues. Les personnes interrogées ont indiqué que la pénurie d'enseignantes et enseignants en immersion en français dans l'enseignement primaire et secondaire constituait une lacune importante qui empêchait un meilleur développement des compétences en français dans l'ensemble de la province. En effet, une analyse publiée en 2021 par l'Association canadienne des professionnels de l'immersion (ACPI) a révélé que 42% des programmes d'immersion en français au Canada faisaient face à une pénurie d'enseignantes et enseignants. Cette pénurie importante explique un écart estimé de 1 000 à 1 400 enseignantes et enseignants d'immersion en français à temps plein au Canada.⁶⁶

66

Association canadienne des professionnels de l'immersion, « La pénurie du personnel enseignant en immersion française et en français langue seconde », 15 octobre 2021, https://www.acpi.ca/wp-content/uploads/2021/11/Socius_C3%89tude-P%C3%A9nurie_IF-et-FLS_2021-11-02_avec-questionnaire-1.pdf





L'enseignement du français dans les écoles primaires et secondaires de l'Ontario

L'Ontario propose l'enseignement du français sous trois formes différentes selon qu'il s'agit de la langue maternelle des étudiantes et étudiants, de leur langue d'enseignement préférée ou selon l'intérêt qu'ils portent au développement de leurs compétences en français. La première forme correspond aux écoles francophones, où les étudiantes et étudiants francophones peuvent recevoir un enseignement exclusivement en français tout au long de leurs études primaires et secondaires. Les étudiantes et étudiants qui s'inscrivent dans les écoles francophones proviennent normalement de familles francophones et considèrent le français comme leur première langue. Les systèmes scolaires public et catholique français de l'Ontario se composent de 12 conseils scolaires de langue française et de 470 écoles élémentaires et secondaires francophones.⁶⁷

La deuxième forme que revêt l'éducation en langue française en Ontario est celle des programmes d'immersion en français, où les étudiantes et étudiants poursuivent leurs études primaires et secondaires en utilisant le français comme langue d'enseignement pour la majorité de leurs cours.⁶⁸ Ces étudiantes et étudiants ne considèrent généralement pas le français comme leur langue principale. Elles et ils cherchent plutôt à développer une maîtrise globale du français comme deuxième langue ou langue supplémentaire.

La troisième forme d'éducation en langue française en Ontario est le programme non immersif de français langue seconde, dans lequel les étudiantes et étudiants suivent des cours de français tout en suivant leurs autres cours en anglais. Dans le système scolaire de l'Ontario, les étudiantes et étudiants doivent suivre des cours de français de base à l'école primaire et peuvent choisir de suivre des cours de français supplémentaires à l'école secondaire. Les élèves du secondaire de l'Ontario peuvent également choisir de suivre un cours de français approfondi, ce qui les oblige à suivre une matière en français en plus de leurs cours de langue française.⁶⁹

67 Gouvernement de l'Ontario, « L'éducation en langue française », mise à jour le 5 juillet 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/education-en-langue-francaise>

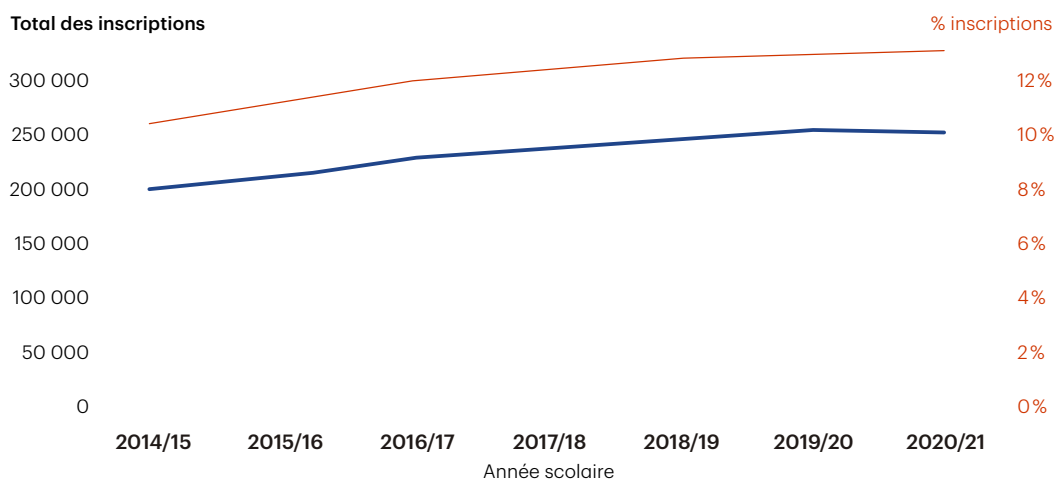
68 Gouvernement de l'Ontario, « Programmes de français langue seconde », mise à jour le 28 juin 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/programmes-de-francais-langue-seconde>

69 Ibid.



Selon le ministère des Affaires francophones du gouvernement de l'Ontario, il y avait plus de 113 000 étudiantes et étudiants inscrits dans les écoles francophones de l'Ontario au cours de l'année scolaire 2020-2021. Environ 251 000 étudiantes et étudiants ontariens étaient inscrits à des programmes d'immersion en français aux niveaux primaire et secondaire.⁷⁰ De plus, plus d'un million d'élèves du primaire et du secondaire en Ontario ont participé à des programmes en français dans toute la province au cours de l'année scolaire 2020-2021, ce qui représente 50 % des élèves de la province.⁷¹ Comme l'illustre la figure 14, les programmes d'immersion en français offerts en Ontario ont connu une augmentation des inscriptions au cours de la dernière décennie, bien que le nombre d'inscriptions se soit récemment stabilisé.

Figure 14 : Statistiques d'inscription dans les programmes d'immersion en français en Ontario (2014-2021)



Source des données : Canadian Parents for French, « Statistiques d'inscription en français langue seconde : 2016-2017 à 2020-2021 » (en anglais) et « Statistiques d'inscription en français langue seconde : 2014-2015 à 2018-2019 » (en anglais), <https://cpf.ca/fr/recherche-et-defense-des-interets/recherche/statistiques-dinscription-en-francais-langue-seconde/>

Pour les apprenantes et apprenants adultes qui travaillent à renforcer leurs compétences en français acquises à l'école secondaire, les personnes interrogées ont indiqué qu'elles et ils devraient se sentir encouragées/encouragés à continuer de développer leurs compétences, étant donné la forte demande de travailleuses et travailleurs bilingues. Plusieurs employeuses et employeurs ont déclaré investir dans l'apprentissage du français de leurs employées/employés et espéraient voir plus d'occasions de développement de la langue chez les adultes dans la province. Une personne interrogée a offert le conseil suivant aux travailleuses et travailleurs bilingues en début de carrière qui avaient appris le français, mais ne le parlaient pas comme une langue maternelle :

«*» Nous avons toutes et tous des domaines dans lesquels nous ne sommes pas aussi forts, et il est important que vous connaissiez bien vos compétences.... parce que souvent, les employeuses et employeurs embaucheront une personne bilingue et tout le travail vous reviendra si vous êtes la seule personne bilingue au sein de l'organisation. Cela veut dire que vous devez connaître vos limites et vous assurer de vous joindre à une équipe qui disposera du soutien et des ressources dont vous aurez besoin.*

70 Ministère des Affaires francophones, « Rapport sur les affaires francophones 2022 », gouvernement de l'Ontario, <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-les-affaires-francophones-2022>, p. 15-16.

71 Canadian Parents for French, « Statistiques d'inscription en français langue seconde : 2016-2017 à 2020-2021 » (en anglais), https://cpf.ca/wp-content/uploads/CPF_Nat_EnrolementStats_2016-2021_v4_FINAL.pdf



Étudier en français dans les établissements postsecondaires hors Québec

Les établissements postsecondaires francophones jouent un rôle essentiel en offrant aux locutrices et locuteurs du français canadiens un moyen de maintenir, de développer et de professionnaliser leurs compétences en français. Ils offrent également aux minorités francophones hors Québec la possibilité de poursuivre des études collégiales et universitaires dans leur langue maternelle. Comme indiqué dans la section sur les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants d'expression française, ces établissements offrent d'importants services de transition aux immigrantes et immigrants francophones qui souhaitent étudier et se bâtir un réseau professionnel au Canada.

À l'extérieur du Québec, l'Ontario a de loin l'offre d'éducation postsecondaire francophone et bilingue la plus vaste et la plus diversifiée au Canada. Les établissements postsecondaires francophones et bilingues comprennent les collèges, comme le *Collège Boréal* à Sudbury, les universités entièrement bilingues, comme l'Université d'Ottawa, les campus francophones des universités anglophones, comme l'Université York, le campus Glendon et les universités francophones, telles que l'*Université de l'Ontario français* et l'*Université de Hearst*. De plus, eCampus Ontario offre également des programmes d'enseignement postsecondaire en français en consortium avec les établissements d'enseignement supérieur francophones de l'Ontario par le biais de son programme *Une initiative Francophone d'eCampusOntario* (CAPFO).⁷² Le tableau 10 ci-dessous énumère les établissements postsecondaires (collèges et universités) francophones et bilingues de l'Ontario.

Tableau 10 : Établissements postsecondaires francophones et bilingues de l'Ontario

Nom de l'établissement	Langue d'enseignement	Type	Emplacement (campus principal)
Université de l'Ontario français	Français	Université	Toronto
Université York, campus Glendon	Français	Université (fait partie du système de l'Université York)	Toronto
Université d'Ottawa	Bilingue	Université	Ottawa
Université de Hearst	Français	Université	Hearst
Université Laurentienne	Bilingue	Université	Sudbury
Collège militaire royal	Bilingue	Académie militaire	Kingston
Université de Sudbury	Bilingue	Université	Sudbury
Université Saint Paul	Bilingue	Université (fait partie du système de l'Université d'Ottawa)	Ottawa
Collège universitaire dominicain	Bilingue	Université (fait partie du système de l'Université Carleton)	Ottawa
La Cité (Collège La Cité)	Français	Collège	Ottawa
Collège Boréal	Français	Collège	Sudbury
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario	Bilingue	Université	Toronto
Université de Toronto		Université (fait partie du système de l'Université de Toronto)	

Source des données : « Collèges et universités de langue française », gouvernement de l'Ontario, page consultée le 16 novembre 2022, <https://www.ontario.ca/fr/page/colleges-et-universites-de-langue-francaise>

72

Consulter le site : <https://capfo.ca/>



Toutefois, malgré la diversité de l'Ontario en matière d'établissements postsecondaires francophones et bilingues, les étudiantes et étudiants d'expression française se voient souvent obligés de choisir entre la poursuite de leur choix de programmes d'études postsecondaires en anglais dans leur université ou leur collège local et un déménagement ailleurs dans la province ou, dans certains cas, à l'extérieur de la province, pour poursuivre leurs études en français. Cela s'explique par la répartition géographique inégale des établissements postsecondaires francophones et bilingues à travers la province.

Cette situation est particulièrement sérieuse dans le Sud de l'Ontario et le Golden Horseshoe, où il n'y a aucune université ni aucun collège francophone ou bilingue à l'extérieur de Toronto. Comme le Sud de l'Ontario est la région à la croissance la plus rapide de la province, cette situation deviendra de plus en plus intenable pour les étudiantes et étudiants d'expression française qui y vivent. Comme le note une étude réalisée en 2013 par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES), « Alors qu'on espérait que l'enseignement secondaire en français entraînerait une augmentation des inscriptions au niveau postsecondaire, l'Ontario a mis du temps à mettre sur pied des collèges et des universités de langue française.... Les francophones qui souhaitent poursuivre leurs études en français au-delà du secondaire n'ont pas les mêmes options du point de vue géographique. »⁷³

À l'extérieur du Québec et de l'Ontario, il existe une offre en éducation postsecondaire destinée aux Canadiennes et Canadiens qui souhaitent poursuivre leurs études en français, mais elle est encore plus limitée. Bien que presque toutes les provinces canadiennes aient un établissement postsecondaire francophone, que ce soit un établissement autonome ou un campus francophone qui relève d'un système universitaire plus vaste, la variété des programmes de ces établissements est limitée.

Les étudiantes et étudiants francophones doivent souvent faire le choix difficile de poursuivre le programme d'études qu'elles ou ils ont choisi en anglais ou de continuer leurs études à l'extérieur de leur province. De plus, la plupart des provinces abritent un campus collégial ou universitaire francophone, mais pas les deux. L'exception notable à cette règle, à l'extérieur de l'Ontario et du Québec, est le Nouveau-Brunswick, qui compte une importante population francophone. En fait, lorsqu'on exclut l'Ontario et le Québec, on compte en moyenne 1,25 établissement postsecondaire francophone par province au Canada. Dans les territoires du Nord du Canada, l'enseignement postsecondaire en langue française est encore plus limité, le *Collège nordique Francophone* de Yellowknife étant le seul établissement postsecondaire francophone situé dans le Nord du Canada.

Étudiantes et étudiants du postsecondaire potentiels et actuels dans des établissements postsecondaires

L'enquête auprès des étudiantes et étudiants francophones potentiels et actuels du postsecondaire (CTIC, 2023), ultérieurement « enquête auprès des étudiantes et étudiants », a été présentée en français aux personnes à travers le Canada qui fréquentent ou qui sont intéressées à fréquenter un établissement postsecondaire de langue française. En raison de l'accent mis par cette étude sur l'Ontario, cette enquête a sous-échantillonné le Québec par rapport à sa véritable proportion de locutrices et locuteurs du français au Canada et a, à la place, ciblé les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens et les locutrices et locuteurs du français du reste du Canada dans toute la mesure du possible. Voir l'Annexe A pour plus de détails, y compris une ventilation démographique.

73

Hillary Arnold, Anne Motte, Lindsay DeClou, « Aperçu de la participation des francophones à l'éducation postsecondaire en Ontario », Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, novembre 2013, <https://cufo.ca/wp-content/uploads/2014/06/At-Issue-Francophone-FR.pdf>, p. 12-13.



Aspirations en matière d'études et de carrière

Les répondantes et répondants à l'enquête auprès des étudiantes et étudiants ont dû préciser le type de programme auquel elles et ils étaient actuellement inscrits ou souhaitaient s'inscrire. Les répondantes et répondants à l'enquête appartenaient aux catégories de programmes suivantes :

Enseignement et éducation	12 %
Sciences sociales	10 %
Ingénierie, informatique et technologie	10 %
Commerce, comptabilité ou finance	10 %
Médecine, soins infirmiers et santé	9 %
Administration publique ou politique publique	8 %
Lettres et sciences humaines	8 %
Sciences naturelles et sciences formelles	7 %
Beaux-arts	4 %
Planification, conception ou architecture	4 %
Études de la justice ou travail social	4 %
Faculté de droit	3 %
Autres/Je ne sais pas	11 %

Lorsqu'on leur a demandé dans quel secteur elles et ils « prévoyaient travailler » après l'obtention de leur diplôme, environ la moitié des répondantes et répondants ont choisi le secteur public (50 %), 27 % le secteur privé et 22 % le secteur à but non lucratif. Dans une section précédente de l'étude, on a fait valoir que les rôles professionnels du secteur public qui nécessitaient un diplôme étaient les professions les plus courantes pour les locutrices et locuteurs du français (rappelons la classification FEER 1). Il se peut que les attentes des étudiantes et étudiants à l'égard du travail au service du gouvernement y concourent, ce qui amène à se demander si les établissements postsecondaires peuvent en faire plus pour informer les étudiantes et étudiants sur les postes de direction et les rôles professionnels dans d'autres secteurs de l'économie.

À titre de question complémentaire, on a demandé aux répondantes et répondants de dire dans quel type d'organisation elles et ils avaient l'intention de travailler au sein du secteur.

Pour les répondantes et répondants qui avaient l'intention de faire carrière dans le **secteur public**, la plupart prévoyaient travailler dans l'éducation (23 %), les soins de santé (18 %), le gouvernement (16 %) et les services sociaux (4 %), tandis que beaucoup ne savaient pas pour quel type d'organisation elles et ils travailleraient.

Pour les répondantes et répondants qui avaient l'intention de faire carrière dans le **secteur privé**, la plupart s'intéressaient à la finance et à la comptabilité (18 %), mais exprimaient un large éventail d'intérêts, notamment les ventes et le commerce de détail, la technologie, la mode, la conception, les communications, l'ingénierie et l'agriculture.

Pour les répondantes et répondants qui avaient l'intention de faire carrière dans le **secteur à but non lucratif**, la plupart ont nommé des organisations individuelles avec lesquelles elles et ils souhaitaient travailler, tandis que d'autres ont exprimé leur intérêt pour la gouvernance, le travail communautaire et l'éducation à but non lucratif.



Lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles et ils prévoyaient être employés dans ces types d'organisations, les répondantes et répondants ont déclaré vouloir aider le public/leur communauté, vouloir trouver un emploi dans leur domaine d'études, être passionnés par le type de travail qu'elles et ils envisageaient et beaucoup ont donné comme raison la recherche d'un salaire et d'avantages sociaux concurrentiels, des occasions d'avancement et le perfectionnement professionnel. De plus, la grande majorité des étudiantes et étudiants (90 %) s'attendaient à ce que leur futur emploi exige qu'elles et qu'ils aient des compétences en français. Les répondantes et répondants estimaient que l'éducation, les soins de santé et le gouvernement étaient les secteurs qui « avaient le plus besoin de locutrices et locuteurs du français ». Seulement 4 % des répondantes et répondants ont nommé le service à la clientèle, le commerce de détail et les ventes comme les secteurs qui avaient le plus besoin de locutrices et locuteurs du français.

Raisons de fréquenter un établissement postsecondaire francophone

Les répondantes et répondants ont dû préciser l'importance des facteurs suivants dans leur décision de poursuivre des études postsecondaires en français. Cette liste triée par ordre décroissant reflète la proportion d'étudiantes et étudiants qui ont qualifié le facteur d'« important » ou de « très important » dans leur décision de fréquenter un établissement postsecondaire de langue française.

Je me sens plus à l'aise d'apprendre en français	90%	
La force et l'historique des programmes de l'université ou du collège	85%	
La réputation de l'université ou du collège	81%	94% des répondantes et répondants de l'Ontario ont trouvé cela important, un chiffre nettement plus élevé que la moyenne
Le français fait partie de mon identité	79%	
L'université ou le collège est très proche de l'endroit où j'habite	79%	91% des répondantes et répondants de l'Ontario estiment que cet aspect est important, comparativement à 61% des étudiantes et étudiants du Québec
Résultats élevés sur le plan de l'emploi pour les diplômées/diplômés de l'établissement	73%	
Je crois qu'un diplôme en français sera utile pour ma carrière	71%	
Je veux continuer de parler couramment le français ou améliorer ma maîtrise de la langue française	70%	94% des répondantes et répondants de l'Ontario ont sélectionné cette caractéristique comme importante, comparativement à 58% au Québec et 80% dans le reste du Canada
Frais de scolarité bas	69%	
Une diversité d'activités parascolaires	53%	77% des répondantes et répondants de l'Ontario ont jugé cela important, comparativement à 34% des répondantes et répondants du Québec

Un plus grand nombre de répondantes et répondants de l'Ontario désiraient plus que tout conserver leur identité francophone, mais recherchaient également des résultats élevés sur le plan de l'emploi et des frais de scolarité abordables dans le cadre de leur prise de décision. Ces différences pourraient être dues, en partie, à la fois à l'attraction et au coût de la vie élevé de la RGT. Lorsqu'on a demandé aux étudiantes et étudiants si elles et ils seraient prêts à déménager dans la RGT pour fréquenter un établissement postsecondaire francophone, 51% ont répondu par l'affirmative, principalement en raison de meilleures occasions d'emploi (32%) ou parce qu'elles et ils aimaient la RGT (28%). Celles et ceux qui n'étaient pas ouverts à l'idée de déménager ont déclaré que vivre loin de la famille et des amis (60%), le coût de la vie élevé (47%) et l'absence de locutrices et locuteurs du français à Toronto (31%) les en dissuaderaient.

En plus d'exprimer leur intérêt pour les études postsecondaires en français, 75% des répondantes et répondants à l'enquête ont indiqué qu'elles et ils seraient très (43%) ou assez (32%) intéressés à poursuivre un deuxième cycle universitaire (maîtrise, Ph. D. ou certificat d'études supérieures ou encore une formation continue) en français après avoir obtenu leur grade de premier cycle. De façon comparative, 58% des répondantes et répondants étaient plutôt ou très intéressés à poursuivre des études supérieures en anglais.



Enfin, on a demandé aux répondantes et répondants quelle était l'importance des programmes supplémentaires ou des soutiens institutionnels suivants dans leur choix d'un collège ou d'une université. Cette liste triée par ordre décroissant reflète la proportion d'étudiantes et étudiants qui ont qualifié les programmes d'« importants » ou de « très importants » dans leur décision de fréquenter un établissement postsecondaire.

Programmes d'apprentissage intégré au travail (y compris les stages et les Programmes d'enseignement coopératif)	85 %	
Grande variété de choix de programmes	85 %	
Soutien pratique aux étudiantes et étudiants	83 %	
Ateliers de développement de carrière	76 %	84% des étudiantes et étudiants de l'Ontario ont fait ce choix, comparativement à 72% des étudiantes et étudiants du Québec
Programmes de mentorat	74 %	83% des étudiantes et étudiants de l'Ontario ont fait ce choix, comparativement à 65% des étudiantes et étudiants du Québec
Classes de petite taille	66 %	82% des étudiantes et étudiants de l'Ontario ont fait ce choix, comparativement à 53% des étudiantes et étudiants du Québec
Étudier à l'étranger/programmes d'échange	59 %	

Apprentissage intégré au travail : placements coopératifs et partenariats d'employeuses et employeurs avec des établissements postsecondaires francophones

L'apprentissage intégré au travail (AIT) est une forme d'enseignement fondé sur l'expérience qui, selon Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (ECAIT) Canada, « intègre aux études postsecondaires d'une personne étudiante des expériences d'apprentissage de qualité sur le lieu de travail ou dans un cadre pratique ». ⁷⁴ Partout au Canada et en Ontario, l'apprentissage expérientiel et le mentorat sont reconnus comme étant essentiels pour les travailleuses et travailleurs de tous âges et à toutes les étapes de leur carrière, et les possibilités d'AIT pour les étudiantes ou étudiants et les nouvelles diplômées et nouveaux diplômés offrent aux personnes entrant sur le marché du travail des moyens importants d'acquérir une expérience essentielle pour les préparer au travail. ⁷⁵ Par exemple, une étude ontarienne de 2020 a révélé que seulement 43% des employeuses et employeurs interrogés étaient d'accord pour dire que les nouvelles recrues étaient préparées de façon adéquate par leurs études et leur formation préalables à l'emploi. ⁷⁶ Cet écart relatif à l'aptitude à l'emploi, perçu ou non, peut être comblé par des possibilités d'apprentissage expérientiel. Une enquête sur les compétences, publiée par le Conseil canadien des affaires en 2022, a révélé que les grandes employeuses et grands employeurs canadiens appuient « massivement » les initiatives en matière d'AIT pour développer les talents des étudiantes et étudiants et des nouvelles diplômées et nouveaux diplômés. ⁷⁷

Selon des chercheuses et chercheurs du Work-Learn Institute de l'Université de Waterloo, un AIT de haute qualité répond aux objectifs de l'ensemble des intervenantes et intervenants et comprend « (1) une expérience significative sur le lieu de travail; (2) l'intégration curriculaire de l'apprentissage sur le lieu de travail et de l'apprentissage scolaire; (3) les résultats des étudiantes et étudiants qui mènent à l'employabilité; et (4) la réflexion ». ⁷⁸

74 « AIT » Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail [ECAIT] Canada, s.d., <https://www.cewilcanada.ca/CEWILFR/CEWIL-FR/About-Us/Apprentissage%20int%C3%A9gr%C3%A9%20au%20travail.aspx?hkey=a8d75bc6-e161-4261-9363-f82159969682>, page consultée le 7 mars 2023.

75 Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, « Former la main-d'œuvre de demain : Une responsabilité partagée », gouvernement de l'Ontario, juin 2016, <https://www.ontario.ca/fr/page/former-la-main-doeuvre-de-demain-une-responsabilite-partagee>; McKinsey & Company, « Youth in Transition: Bridging Canada's path from education to employment », avril 2015, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/americas/youth-in-transition>; Human Resources Professionals Association, « Strengthening Ontario's Workforce for the Jobs of Tomorrow », 2020, <https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Strengthening-Ontarios-Workforce-for-the-Jobs-of-Tomorrow.pdf>, p. 17.

76 Human Resources Professionals Association, « Strengthening Ontario's Workforce for the Jobs of Tomorrow », 2020, <https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Strengthening-Ontarios-Workforce-for-the-Jobs-of-Tomorrow.pdf>, p. 17.

77 Conseil canadien des affaires, « Empowering People for Recovery and Growth: 2022 Skills Survey Report », <https://thebusinesscouncil.ca/report/empowering-people-for-recovery-and-growth/>.

78 Norah McRae, Judene Pretty, Dana Church, (2018), « Work-Integrated Learning Quality Framework, AAA », Université de Waterloo, https://cewilcanada.ca/common/Uploaded%20files/Public%20Resources/Resource%20Hub/wil_quality_framework_k_aaa_for_posting.pdf



En d'autres termes, il y a une différence entre un emploi d'étudiante ou d'étudiant et un poste d'AIT : un AIT est un travail qui met l'accent à la fois sur l'apprentissage et l'intégration dans le programme de formation générale d'une étudiante ou d'un étudiant, et des programmes d'AIT de haute qualité exigent des partenariats actifs entre les employeuses et employeurs et les établissements postsecondaires.

Plus du tiers (38%) des répondants et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs de l'Ontario ayant des besoins d'embauche en français ont déclaré collaborer avec des établissements postsecondaires de langue française à des fins de recrutement. Les entreprises du sous-échantillon des organismes francophones étaient plus susceptibles de le faire (65% contre 22% des entreprises non francophones). De plus, dans l'échantillon complet, 90% de l'ensemble des employeuses et employeurs interrogés n'ont pas participé à des salons de l'emploi, bien que 36% prévoyaient le faire à l'avenir. Une recruteuse ou un recruteur a fait remarquer que l'avènement des salons de l'emploi virtuels l'avait aidée/aidé à participer davantage. De même, 81% des répondantes et répondants à l'enquête auprès des employeuses et employeurs n'ont pas participé à des programmes d'AIT (où un étudiante ou un étudiant est placée/placé auprès d'une employeuse ou d'un employeur pour un programme coopératif ou un stage).

Entre-temps, comme mentionné dans la section précédente, les programmes d'AIT étaient **les programmes les plus courants** que les établissements d'expression française pouvaient offrir pour attirer les étudiantes et étudiants. Les personnes interrogées ont parlé des partenariats fructueux entre les employeuses et employeurs et les établissements postsecondaires francophones, en soulignant que les salons de l'emploi, les placements en AIT, les associations professionnelles et les réseaux d'anciennes étudiantes et d'anciens étudiants/alma-mater étaient des moyens importants pour les diplômées/diplômés et les employeuses et employeurs de se connecter. Certaines entreprises de recrutement de talents bilingues ont également affirmé s'être associées à des universités et collèges locaux « pour permettre aux nouvelles diplômées et nouveaux diplômés de se connecter avec nous afin que nous puissions être une extension de leur recherche d'emploi ».

Plusieurs personnes interrogées ont évoqué l'importance de développer de solides compétences en anglais afin que le placement ou le stage en AIT soit une réussite. Comme nous l'avons déjà vu tout au long de cette étude, la grande majorité des occasions d'emploi en Ontario concernent des postes bilingues. Les employeuses et employeurs ont fait remarquer que les placements en AIT étaient un moyen à la fois de tester et de développer les compétences en anglais des étudiantes et étudiants francophones :

- «» *Les stages sont souvent bilingues parce qu'on n'a pas le choix. Si vous êtes étudiante ou étudiant à Toronto en techniques infirmières, vous n'allez pas trouver un hôpital où vous allez parler uniquement le français. Même les étudiantes et étudiants de l'hôpital Montfort à Ottawa, qui est le seul hôpital d'expression française, doivent accepter la clientèle d'expression anglaise : c'est un hôpital public. Alors parfois, ils vont faire des stages auprès d'organismes uniquement francophones. Mais même les organismes francophones exercent leurs activités dans un monde anglophone.*

- «» *Donc, si les étudiantes et étudiants arrivent et qu'elles et ils parlent beaucoup français, mais manquent de compétences en anglais, [il est important de] travailler sur leurs capacités d'expression à l'oral ou de trouver des moyens, comme un programme coopératif ou un stage, juste pour qu'elles et ils puissent décrocher un premier emploi, ce qui leur permettra de vraiment acquérir une expérience en anglais. Et puis, c'est gagnant-gagnant parce que la candidate ou le candidat qui pose sa candidature au poste acquiert l'expérience, et l'employeuse ou employeur obtient l'employée/l'employé dont elle ou il a besoin*



Au-delà de l'aptitude à l'emploi, la recherche universitaire révèle que les étudiantes et étudiants qui participent à l'AIT en ressortent mieux armés concernant les cheminements de carrière qu'elles et ils ont choisis, parce que l'AIT fournit « un aperçu des réalités d'une profession ».79 Pour un certain nombre d'étudiantes et étudiants, cet aperçu confirmera les préférences existantes et, pour d'autres, il corrigera leurs idées préconçues. La participation à l'AIT peut également avoir un « effet d'humilité » sur les participantes ou participants, suscitant une réévaluation de leurs niveaux de compétences et de connaissances. »80

Une expérience en AIT permet aux étudiantes et étudiants de déterminer si le cheminement de carrière choisi est le bon. L'exposition aux cheminements et aux réalités de carrière peut être cruciale pour les étudiantes et étudiants francophones, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, compte tenu de l'analyse effectuée dans le cadre de cette étude sur le « catalogage » auquel peuvent s'attendre les étudiantes et étudiants francophones, qui peut expliquer pourquoi des personnes qui entrent sur le marché du travail occupent des postes qui donnent la priorité à leurs compétences linguistiques par rapport à d'autres compétences, empêchant parfois l'avancement ou l'acceptation d'un travail en français en dehors du cadre de leur travail, l'exposition à différents lieux de travail peut donner aux étudiantes et étudiants un avant-goût de ce qu'elles et ils aiment ou non au sujet de postes et d'employeuses et employeurs spécifiques. Deuxièmement, cette étude a montré dans une section précédente que les répondantes et répondants francophones à l'enquête auprès des étudiantes et étudiants étaient surtout au courant des emplois dans le secteur public. Compte tenu de cette méconnaissance des carrières qu'offre le secteur privé, l'AIT pourrait ouvrir la voie à de nouveaux cheminements de carrière et élargir ainsi les choix des étudiantes et étudiants.

L'AIT est également important dans le cadre de l'analyse qu'offre cette étude sur les entraves uniques à l'accès au marché du travail en Ontario que doivent surmonter les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants ainsi que les locutrices et locuteurs du français racisés. La recherche sur les effets de l'AIT sur les groupes privés d'équité a souligné que la qualité d'une expérience en AIT est cruciale en matière de résultats sur le plan de l'emploi des étudiantes et étudiants. Lorsque les employeuses et employeurs sont compréhensifs et offrent des occasions d'expérience professionnelle authentiques, et que les étudiantes et étudiants bénéficient d'une supervision et d'une rétroaction solides et sont bien préparés avant l'expérience, les étudiantes et étudiants constatent des améliorations en matière de réussite scolaire et de préparation à l'emploi. Par conséquent, la valeur de l'AIT est liée à l'expérience qu'une employeuse ou un employeur peut et veut offrir à une étudiante ou un étudiant, ainsi qu'à la préparation offerte par l'établissement postsecondaire de l'étudiante ou de l'étudiant. La connaissance des programmes d'AIT de haute qualité au sein du bassin de main-d'œuvre francophone et bilingue est fondamentale pour l'ensemble des intervenantes et intervenants concernés.

79 Denise Jackson and Nicholas Wilton, "Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning," *Teaching in Higher Education*, 21(3), 2016: 266-286. <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1136281>, p. 281); également, Miriam Rothman et Ruth Sisman, « Internship impact on career consideration among business students », *Education & Training*, p. 58(9), 2016 : p. 1 003-1 013.

80 Calvin Smith, Sonia Ferns, Leoni Russe, « Placement Quality Has a Greater Impact on Employability than Placement Structure or Duration », *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 2019 : p. 27.





Conclusion

Les compétences en français offrent aux Ontariennes et Ontariens d'importants avantages sur le marché du travail si elles sont utilisées de façon stratégique. Le faible taux de chômage dans la province ainsi que la forte demande de talents d'expression française signifient que les nouvelles diplômées et nouveaux diplômés d'expression française ont des carrières prometteuses qui les attendent si elles et ils sont en mesure de tirer pleinement parti de leurs compétences linguistiques. Les employeuses et employeurs font largement état d'une forte demande de locutrices et locuteurs du français et offrent des primes au bilinguisme ou d'autres incitatifs aux personnes compétentes. Néanmoins, les professionnelles/professionnels d'expression française font face à plusieurs défis en Ontario. Premièrement, la grande majorité des postes offerts sont bilingues. À l'exception d'un petit nombre de postes, les travailleuses et travailleurs doivent avoir de solides compétences en anglais pour réussir.

Deuxièmement, les postes qui sont actuellement le plus souvent occupés par les locutrices et locuteurs du français dans la province sont dans les domaines des ventes et du service à la clientèle. Bien qu'un grand nombre de travailleuses et travailleurs choisissent le contact direct avec la clientèle et l'apprécient, cette étude se concentre en partie sur les parcours de carrière des étudiantes et étudiants du postsecondaire, et la majorité des postes dans les domaines des ventes et du service à la clientèle ne tirent pas pleinement parti des compétences acquises dans les programmes des collèges et universités. De plus, même dans d'autres domaines, si une personne est la seule à parler français dans son organisation, elle peut se voir obligée d'effectuer des tâches qui ne figurent pas dans sa description de poste (comme faire des entrevues d'emploi avec des candidates ou candidats à l'embauche qui sont francophones ou faire des traductions, même si son poste est technique ou d'une autre nature). Enfin, les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants ainsi que les locutrices et locuteurs du français racisés en Ontario peuvent faire face à des défis supplémentaires en plus des autres obstacles qu'impliquent déjà l'immigration et l'intégration.

Les établissements postsecondaires et les organismes communautaires francophones offrent un appui décisif aux locutrices et locuteurs du français en aidant les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants à s'établir dans leur nouveau pays et à accéder aux services, et en orientant les professionnelles/professionnels francophones vers des occasions d'emploi pertinentes. Dans certains cas, les entreprises francophones embauchent également des professionnelles/professionnels unilingues, offrant aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants francophones qui ne parlent pas anglais la possibilité de perfectionner leurs compétences bilingues. Enfin, les études postsecondaires jouent un rôle primordial en comblant l'écart entre l'obtention d'un diplôme avec une connaissance du français et l'utilisation de cette compétence à son plein potentiel sur le lieu de travail. Les possibilités en matière d'AIT et d'autres partenariats employeuse/employeur-pédagogue sont essentielles pour exposer les étudiantes et étudiants d'expression française à toutes les occasions d'emploi qui s'offrent à eux.

Pour terminer, plusieurs personnes interrogées ont offert des conseils aux professionnelles/professionnels francophones en début de carrière. Un conseil fréquemment formulé était de surmonter « l'insécurité linguistique » et de s'identifier comme francophone dans sa vie professionnelle et personnelle afin de progresser dans sa carrière et de soutenir la communauté d'expression française de l'Ontario. De plus, les personnes interrogées ont demandé avec insistance aux personnes entrant sur le marché du travail d'éviter de se restreindre aux débouchés qui exigent une connaissance du français, mais qui, autrement, ne présentent pas de défis. Comme l'a fait remarquer l'une des personnes interrogées, « l'avantage de pouvoir parler et communiquer efficacement dans les deux langues est bénéfique quel que soit le cheminement de carrière que vous choisissiez ». Si les diplômées/diplômés d'expression française peuvent tirer pleinement parti de leurs compétences linguistiques et les harmoniser avec leurs compétences professionnelles, leur avenir professionnel en Ontario s'annonce prometteur.



Annexe A

L'enquête du CTIC auprès des employeuses et employeurs ontariens ayant des besoins d'embauche en français (CTIC, 2023, n = 401) ciblait les employeuses et employeurs ontariens des entreprises comptant au moins 10 employées/employés qui étaient intéressées à embaucher des employées/employés ayant des compétences en français. L'enquête s'est déroulée de janvier à février 2023. Un peu plus de la moitié des répondantes et répondants se sont identifiés comme des hommes (55%) et un peu moins de la moitié comme des femmes (45%). Les répondantes et répondants ont été sollicités dans les cinq régions économiques de l'Ontario et connaissaient les domaines de l'embauche et de la gestion des ressources humaines ou en étaient responsables.

Les répondantes et répondants occupaient des postes de cadres supérieurs, de directrices et directeurs et de membres du personnel de direction ainsi que des postes de gestionnaires, de gestionnaires d'embauche et de recruteuses ou recruteurs. La majorité des entreprises ayant participé à l'enquête étaient de petites entreprises (89% comptaient entre 10 et 99 employées/employés) et comprenaient un large éventail d'industries, aucune d'entre elles (mesurées à l'aide du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, codes SCIAN) ne représentant plus de 13% de l'échantillon.

Plus du tiers des répondantes et répondants (36%) se sont identifiés comme appartenant à un organisme francophone, et ce sous-échantillon a été indiqué lorsque cela était pertinent pour l'analyse. Ces données explorent les tendances d'embauche en français en Ontario, mais sous-échantillonnent probablement le secteur public et se concentrent uniquement sur les employeuses et employeurs qui expriment leur intérêt à recruter des talents d'expression française. Ces données ne peuvent être considérées que comme représentant les points de vue des répondantes et répondants à l'enquête plutôt que ceux des employeuses et employeurs de l'Ontario en général.

L'enquête auprès des étudiantes et étudiants du postsecondaire francophones potentiels et actuels a été présentée en français aux personnes à travers le Canada qui fréquentent ou qui sont intéressées à fréquenter un établissement postsecondaire de langue française. En raison de l'accent mis par cette étude sur l'Ontario, cette enquête a sous-échantillonné le Québec par rapport à sa véritable proportion de locutrices et locuteurs du français au Canada et a, à la place, ciblé les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens et les locutrices et locuteurs du français du reste du Canada dans toute la mesure du possible. En fin de compte, l'échantillon est composé de 340 répondantes et répondants, dont 87 de l'Ontario, 167 du Québec, 10 du Nouveau-Brunswick et 76 du reste du Canada. L'ensemble des répondantes et répondants ont entre 16 et 44 ans, environ la moitié s'identifiant comme des hommes (44%) et l'autre moitié comme des femmes (56%). La majorité des répondantes et répondants (82%) étaient des Canadiennes et Canadiens, tandis que les autres détenaient des visas temporaires ou la résidence permanente. Environ un quart des répondantes et répondants (26%) se sont identifiés comme des personnes noires, autochtones et de couleur (PANDC). La grande majorité des répondantes et répondants (85%) ont appris le français à la maison comme langue maternelle, tandis que les autres l'ont étudié à l'école ou dans d'autres contextes.



Au total, dans le cadre de cette étude, 14 entrevues approfondies et semi-structurées ont été menées auprès d'employeuses et employeurs, de spécialistes du recrutement et d'organismes communautaires francophones de l'Ontario. Les entrevues ont duré entre 30 minutes et une heure et ont porté sur des sujets tels que le recrutement, le maintien en fonction, la demande et l'offre de talents francophones. Le CTIC a également mis sur pied un comité consultatif de projet composé de huit membres ayant une expertise en la matière ou des postes pertinents dans les secteurs privé et public. Le comité consultatif de projet a offert des conseils sur les questions de recherche, les entretiens avec les personnes interrogées et les données.

Le CTIC a effectué un moissonnage du Web (processus automatisé dans lequel les avis d'emplois vacants sont rassemblés) des postes affichés en Ontario pendant un mois, de janvier à février 2023. Ce moissonnage comprenait des postes avec des mots-clés comprenant « French/français » ou « bilingual/bilingue » ou du texte en français dans la description ou l'intitulé, trouvés sur les tableaux d'affichage des offres d'emploi du gouvernement et autres sites d'emploi majeurs en Ontario. Le contenu des avis d'emplois vacants a ensuite été nettoyé pour supprimer les postes qui avaient été affichés en français et en anglais, mais qui n'exigeaient en fait que des compétences en anglais (par exemple, les emplois au service du gouvernement fédéral avec des affichages bilingues, mais des exigences unilingues). Dans la mesure du possible, les années d'expérience et les compétences requises ont été extraites des postes affichés à des fins d'analyse.

Enfin, cette étude a entrepris une revue de la littérature et une analyse des données secondaires, y compris les données de l'Enquête sur la population active et du Recensement de 2021 ainsi qu'une variété d'écrits existants sur l'offre et la demande de talents d'expression française en Ontario.

