



Inclusion des Québécois d'expression anglaise au Programme d'accès à l'égalité en emploi

Document de travail QUESCREN n° 12
Janvier 2025

Richard Y. Bourhis, Ph. D., MSRC



Ce document de travail du Réseau de recherche sur les communautés québécoises d'expression anglaise (QUESCREN) a été rédigé par Richard Y. Bourhis, Ph. D., MSRC, professeur émérite, Département de psychologie, Université du Québec à Montréal, Canada.

© Richard Y. Bourhis, 2025

Réseau de collaboration constitué de chercheurs, de membres de la communauté et d'organismes, QUESCREN offre des occasions de promouvoir la compréhension des communautés d'expression anglaise du Québec et de renforcer leur vitalité par des activités de recherche, de mobilisation des connaissances, de réseautage et de sensibilisation. Il dépend de l'École des affaires publiques et communautaires de l'Université Concordia.

Série de documents de travail

La série de documents de travail de QUESCREN a pour thème principal le Québec d'expression anglaise. Ces documents de travail portent sur des sujets d'actualité et sont rédigés dans un langage simple. Ils ne font pas l'objet d'un examen par les pairs. Pour toute question, communiquez avec Patrick Donovan à Patrick.Donovan1@concordia.ca

Production : Patrick Donovan, Ph. D., et
Lorraine O'Donnell, Ph. D., membres
du personnel de QUESCREN
Approbation : Chedly Belkhodja, Ph. D., et
Brian Lewis, Ph. D., codirecteurs de
QUESCREN
Révision de contenu : Patrick Donovan, Ph. D., et
Lorraine O'Donnell, Ph. D.
Maquette : Audrey Wells
Mise en page : Fabian Will



La réalisation de ce document de travail a été soutenu financièrement par

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

Québec 

QUESCREN reçoit aussi du financement du ministère du Patrimoine canadien et de l'Université Concordia.

Tous les points de vue ou opinions représentés dans cette publication sont personnels et n'appartiennent qu'aux auteurs. Ils ne représentent pas ceux du QUESCREN ni de ses partenaires financiers.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025.





Table des matières

Résumé	1
Introduction	2
Le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au Québec	3
Aperçu de la situation démographique des anglophones du Québec	6
Revenu médian des anglophones et des francophones et bilinguisme	7
Taux de chômage et de pauvreté des anglophones	10
Enquête sur la discrimination et l'accès aux emplois dans la fonction publique du Québec	13
Conclusion	15
Références	16
Annexe 1 Le mécanisme en place pour établir les cibles des cinq groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi	18

Résumé

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) du gouvernement du Québec cible cinq groupes vulnérables sous-représentés dans l'administration publique. La minorité anglophone ne fait pas actuellement partie de ces groupes. Toutefois, depuis plusieurs décennies, les anglophones ont connu un déclin de leur vitalité institutionnelle et économique, malgré des niveaux élevés d'accomplissement scolaire et un bilinguisme croissant. En comparaison avec les francophones, les anglophones se trouvent maintenant dans des conditions socio-économiques moins favorables, avec des salaires médians annuels inférieurs, ainsi que des taux de chômage et de pauvreté plus élevés dans la plupart des 17 régions administratives du Québec. De plus, ils déclarent subir davantage de discrimination et de linguicisme que la majorité francophone. Leur participation dans la fonction publique québécoise reste très faible (1 %) par rapport à leur proportion de 10% dans la population provinciale selon la langue maternelle. Compte tenu de ces éléments, il est recommandé d'envisager l'inclusion des Québécois d'expression anglaise comme groupe cible du PAÉE. Ce document de travail porte sur le PAÉE que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) administre pour 338 organismes publics.

Introduction

La promulgation de la *Charte des droits et libertés de la personne* de même que l'ensemble des codes anti-discrimination au Canada s'est effectuée dans un contexte de reconnaissance d'inégalités profondes et persistantes au sein de notre société... La promulgation de la Charte québécoise fut donc accueillie avec enthousiasme. On disposait d'un outil : on pouvait commencer à travailler pour renverser les tendances, chasser les vieux démons de l'exclusion et des préjugés. (CDPDJ, 1998, p. 1)

La province de Québec a adopté la *Charte des droits et libertés de la personne* en juin 1975. L'article 10 porte sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés. Elle proscriit toute discrimination « fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ». Le respect de la *Charte* est assuré par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) du Québec.

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au Québec

La présence de francophones dans l'administration publique du gouvernement du Québec est largement majoritaire durant la Révolution tranquille, menant à la modernisation de l'État providence des années 1960-1970. Le gouvernement du Québec devient le plus important employeur provincial. Avec l'ouverture du Québec à l'immigration, les gouvernements mettent sur pied des campagnes de recrutement afin d'assurer une présence plus équitable des minorités ethnoculturelles dans la fonction publique du Québec (FPQ) (Cooper, Donovan et O'Donnell, 2019). Il s'avère que ces campagnes de recrutement n'ont pas toujours réussi à augmenter la représentation de ces minorités dans la FPQ.

La sous-représentation des minorités dans la FPQ ne pouvait pas s'expliquer exclusivement par une maîtrise insuffisante du français, par un manque de compétences ou d'expérience de la part des candidatures minoritaires, ni par une absence de diplômes ou de candidatures aux concours de l'État (CDPDJ, 1998, 2020; Eid, 2009). Les recherches démontraient que les gestionnaires avaient tendance à privilégier les candidats qui partagent les mêmes repères culturels et linguistiques qu'eux : une préférence pour « ceux qui nous ressemblent » (Eid, 2012). Ce « favoritisme pro-endogroupe » peut mener à la discrimination systémique dans l'embauche, la promotion, la rémunération et la rétention des employées d'origines minoritaires (Bourhis, 2021, Charest et Chicha, 2012; Simard, 1998).

Ainsi, pour donner suite aux recommandations de la CDPDJ (1998), le gouvernement adoptait en 2001, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans les organismes publics du Québec. Cette Loi établissant le *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE) avait pour but de mieux inclure les personnes qualifiées faisant partie des minorités au sein des organismes de la fonction publique de la province (Québec, 2020). Géré par la CDPDJ, le PAÉE vise cinq groupes vulnérables : 1) les femmes; 2) les Autochtones des Premières Nations, les Métis et les Inuits; 3) les personnes appartenant à une minorité visible en raison de leur « race » ou de la couleur de leur peau; 4) les minorités ethniques dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais (les allophones). En 2005, la Loi fut modifiée pour inclure : 5) les personnes en situation de handicap présentant une incapacité significative et persistante, sujettes à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes (CDPDJ, 2023).

Le PAÉE cherche à sélectionner des candidatures minoritaires dont les compétences et les expériences professionnelles et linguistiques évaluées lors des concours sont reconnues et traitées avec équité pour les postes en question. Ce n'est qu'à l'issue de ce processus que les candidatures sont comparées et « qu'à compétence égale » que la candidature d'une minorité reconnue sera embauchée, promue et rémunérée à leur juste valeur (CDPDJ, 2020). Des procédures précises furent établies par la CDPDJ afin d'établir le nombre de personnes cibles de chacune de ces cinq minorités afin d'assurer leur présence équitable dans l'ensemble des 338 organismes publics assujettis à la Loi (voir l'[Annexe 1](#)).

Définir et atteindre ces cibles demeure un défi important. Le PAÉE est appliqué dans dix grands réseaux qui regroupent 338 organismes publics. Ces dix réseaux comprennent les 70 centres de services scolaires et commissions scolaires anglophones, 38 établissements d'enseignement privés, 48 cégeps, 19 universités, 25 sociétés d'État, 71 municipalités, 8 sociétés de transport, 3 régies intermunicipales de police, la Sûreté du Québec et 55 établissements du réseau de la santé et des services sociaux (CDPDJ, 2023, pp. 23-26).

En mars 2022, le total d'effectifs travaillant dans les 10 réseaux d'organismes publics assujettis au PAÉE s'élevait à 744 153. Par exemple, le réseau des établissements de la santé et des services sociaux avait 300 075 employés (40 %), suivi des centres de services scolaires et des commissions scolaires anglophones, constitués de 200 013 employés (26,9 %). Le **Tableau 1** offre un sommaire des données du PAÉE, incluant le nombre de minorités visées par la loi et leurs emplois dans les réseaux publics du Québec (CDPDJ, 2023, 26-39). En comparant les pourcentages de chacun des cinq groupes visés en emploi dans les organismes publics en 2009 et en 2022, la Commission a constaté que plusieurs des cibles fixées ont été presque atteintes, mais d'autres moins.

Par exemple, le **Tableau 1** montre que la représentation des minorités visibles dans l'ensemble des organismes publics est passée de 2,7 % en 2009 (N=9 133) à 11,2 % en 2022 (N=83 139), une représentation qui reflète l'inclusion de ces employés surtout au système de santé (N=39 966) et le réseau scolaire (N=19 314), et les efforts bien réels des organismes publics du gouvernement. Cependant, la cible de 16,8 % établie pour 2022 par la CDPDJ n'a pas été atteinte, nécessitant un écart à pourvoir de 5,6 % d'embauches supplémentaires de ces minorités visibles pour atteindre les cibles.

Comme le note le rapport CDPDJ (2023, p. 35) :

Les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Toutefois, des efforts supplémentaires doivent être investis par les organismes publics afin d'augmenter leur représentation, notamment dans tous les emplois de cadre supérieurs (2,4%), et intermédiaires (4,6%), ainsi que dans les emplois de surveillants (8,7%) et de contremaîtres (5,4%), dans lesquels les membres de ce groupe sont le plus sous-représentés. (CDPDJ, 2023, p. 35).

Il demeure que les minorités visibles sont plus représentées dans les postes de personnel intermédiaire des services (20,6 %), les travailleurs manuels spécialisés (15 %) et parmi les autres postes de vente et de services (13 %).

Tableau 1 : Résultats du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) du gouvernement du Québec dans les organismes publics en 2009 et en 2022.

Minorités ciblées par le PAÉE dans les organismes publics du Québec	2009		2022		2022	
	Total des employés en poste : 338 342		Total des employés en poste : 774 153		Indicateur cible des minorités à pourvoir en %	
	Nombre et % des minorités en poste : PAÉE 2009		Nombre et % des minorités en poste : PAÉE 2022		Cibles des minorités en %	Écart à pourvoir en point de %
Femmes	182 386	53,9 %	507 998	68,3 %	69,0 %	0,7 %
Autochtones	1 061	0,3 %	3 298	0,4 %	1,6 %	1,2 %
Minorités visibles	9 133	2,7 %	83 139	11,2 %	16,8 %	5,6 %
Minorités ethniques (allophones)	10 357	3,1 %	27 272	3,7 %	6,8 %	3,1 %
Personnes handicapées	N.D.	N.D.	6 574	0,9 %	10,6 %	9,7 %

Sources : CDPDJ, 2020 et 2023.

Tout en notant les avancées notoires du PAÉE pour les cinq groupes vulnérables, Cooper, Donovan et O'Donnell (2019) observent qu'à l'époque, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi n'avait pas tenu compte de la minorité anglophone de la province. Ils notent que : « Les Québécois d'expression anglaise sont depuis longtemps sous-représentés au sein de la Fonction publique du Québec » (pp.7). Depuis 1972, seulement 0,7 % à 1 % des fonctionnaires du gouvernement provincial sont de langue maternelle anglaise, alors que ce groupe représente une proportion nettement plus élevée dans la population du Québec (10 % en 2021) (Statistique Canada, 2023b). De plus, selon la première langue officielle parlée (PLOP), seulement 3,3% des anglophones occupaient des postes dans la fonction publique du Québec en 2016, bien que les anglophones constituaient 13,7% de la population du Québec selon cet indicateur linguistique (Commissariat aux langues officielles du Canada, 2019).

Notons que le Conseil du trésor a aussi la responsabilité de mettre en place les Programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) pour les groupes vulnérables visés dans les ministères et organismes de la fonction publique (Québec, 2023). L'analyse des résultats de ces efforts pourrait faire l'objet d'un futur document de travail de QUESCREN. Il serait important de prendre en compte la situation des Québécois d'expression anglaise dans ce processus d'inclusion « pour une fonction publique québécoise à l'image de notre société ».

Aperçu de la situation démilinguistique des anglophones du Québec

Coïncidant avec l'ascendance culturelle, politique et économique de la majorité francophone, le gouvernement du Parti Québécois a adopté en 1977 la *Charte de la langue française* (Loi 101), établissant le statut et l'usage du français comme la langue publique et commune du Québec (Corbeil, 2007). D'autres politiques linguistiques ont consolidé les avancées du français dans la province, de telle sorte qu'au recensement de 2021, près de 94 % de la population du Québec déclaraient pouvoir soutenir une conversation en français (Corbeil et Marcoux, 2023; OQLF, 2023).

L'indicateur de la *première langue officielle parlée* (PLOP) utilisée par Statistique Canada est constitué de la combinaison de trois marqueurs linguistiques du recensement canadien : la connaissance du français ou de l'anglais, la langue maternelle des individus, et la langue parlée le plus souvent à la maison. Selon cet indicateur PLOP au Recensement de 2021, 6 909 570 Québécois (82,1 %) étaient francophones, 1 088 820 (12,9 %) étaient anglophones, tandis que 329 515 (4,6 %) avaient le français et l'anglais comme PLOP et 79 000 (0,4 %) n'avaient ni le français ni l'anglais comme PLOP (Statistique Canada, 2023b).

Toujours en 2021, le taux de bilinguisme français-anglais était plus soutenu chez la minorité de langue maternelle anglaise (A) que chez la majorité de langue maternelle française (F). Cela était le cas en 1971 (A=37,1 % et F=25,5 %); en 2001 (A=65,9 % et F=37,7 %); et en 2021 (A=67,1 % et F=42,2 %) (Statistique Canada, 2017, 2023a). De plus, les étudiants anglophones étaient légèrement plus susceptibles d'avoir suivi une formation postsecondaire (85,5 %) que les étudiants francophones (81,6 %).

Revenu médian des anglophones et des francophones et bilinguisme

Depuis le 19^e siècle l'écart salarial favorisant les anglophones par rapport aux francophones était surtout attribuable à une élite protestante ultrariche qui représentait une infime minorité de la population anglophone du Québec (Rudin, 1985). Comme le note Donovan et Bell (2024) : « La plupart des anglophones du Québec n'étaient pas riches ». Par exemple, au XIX^e siècle, les Irlandais étaient surreprésentés parmi les ouvriers peu qualifiés et mal payés au même titre que les ouvriers francophones. C'est à partir de la révolution tranquille des québécois francophone, de l'accroissement de leur scolarisation, et de l'aménagement linguistique rehaussant le statut et l'usage du français majoritaire, que les revenus des francophones ont augmentée par rapport à ceux de la minorité anglophone (Vaillancourt 2018). Avec l'émigration d'anglophones plus scolarisés pour des postes mieux rémunérés en Ontario et l'Alberta, la situation socio-économique des anglophones ayant resté au Québec s'avère moins favorable aujourd'hui par rapport à celle de la majorité francophone (Floch et Pocock, 2012; Vaillancourt, Lemay et Vaillancourt, 2007).

Qu'en est-il des écarts des revenus entre les francophones et les minoritaires anglophones au Québec ? Selon les recensements canadiens au Québec, le revenu médian des anglophones était moindre que celui des francophones en 2011 (A=27 213 \$ et F=29 432 \$); et en 2021 (A=32 000 \$ et F=37 200 \$) (PERT,2023a). Le **Tableau 2** montre que le revenu médian des anglophones était moindre dans 15 des 17 régions administratives du Québec incluant celles majoritairement francophones.

Tableau 2 : Revenu médian annuel d'emploi des anglophones et des francophones (selon PLOP) dans les 17 régions administratives du Québec en 2021

Régions administratives	Revenu médian annuel d'emploi de la :	
	Minorité anglophone	Majorité francophone
Province de Québec	32 000 \$	37 200 \$
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	22 800 \$	29 400 \$
Bas-Saint-Laurent	27 800 \$	32 400 \$
Capitale-Nationale	35 200 \$	40 400 \$
Chaudière-Appalaches	38 800 \$	37 600 \$
Estrie	28 000 \$	33 200 \$
Centre-du-Québec	31 200 \$	33 600 \$
Montréal	36 400 \$	39 200 \$
Montréal	30 000 \$	35 600 \$
Laval	34 800 \$	37 600 \$
Lanaudière	36 000 \$	37 200 \$
Laurentides	31 000 \$	36 000 \$
Outaouais	40 400 \$	42 000 \$
Abitibi-Témiscamingue	34 800 \$	40 000 \$
Mauricie	28 800 \$	32 000 \$
Saguenay-Lac-Saint-Jean	41 600 \$	34 800 \$
Côte-Nord	28 400 \$	39 600 \$
Nord-du-Québec	28 600 \$	48 400 \$

Source : PERT 2023a, p. 19.

Au Québec, le taux de bilinguisme français-anglais de la population de la province a augmenté, passant de 40,8% en 2001 à 46,4% en 2021 (Statistique Canada, 2023a). Ce taux de bilinguisme est attribuable d'une part par la croissance du taux de bilinguisme français-anglais de la population de langue maternelle française qui a augmenté de 36,6% en 2001 à 42,2% en 2021. Le taux de bilinguisme est plus soutenu chez les personnes minoritaires de langue maternelle anglaise, étant de 66,8% en 2001 et de 67,1% en 2021 (Statistique Canada, 2023a).

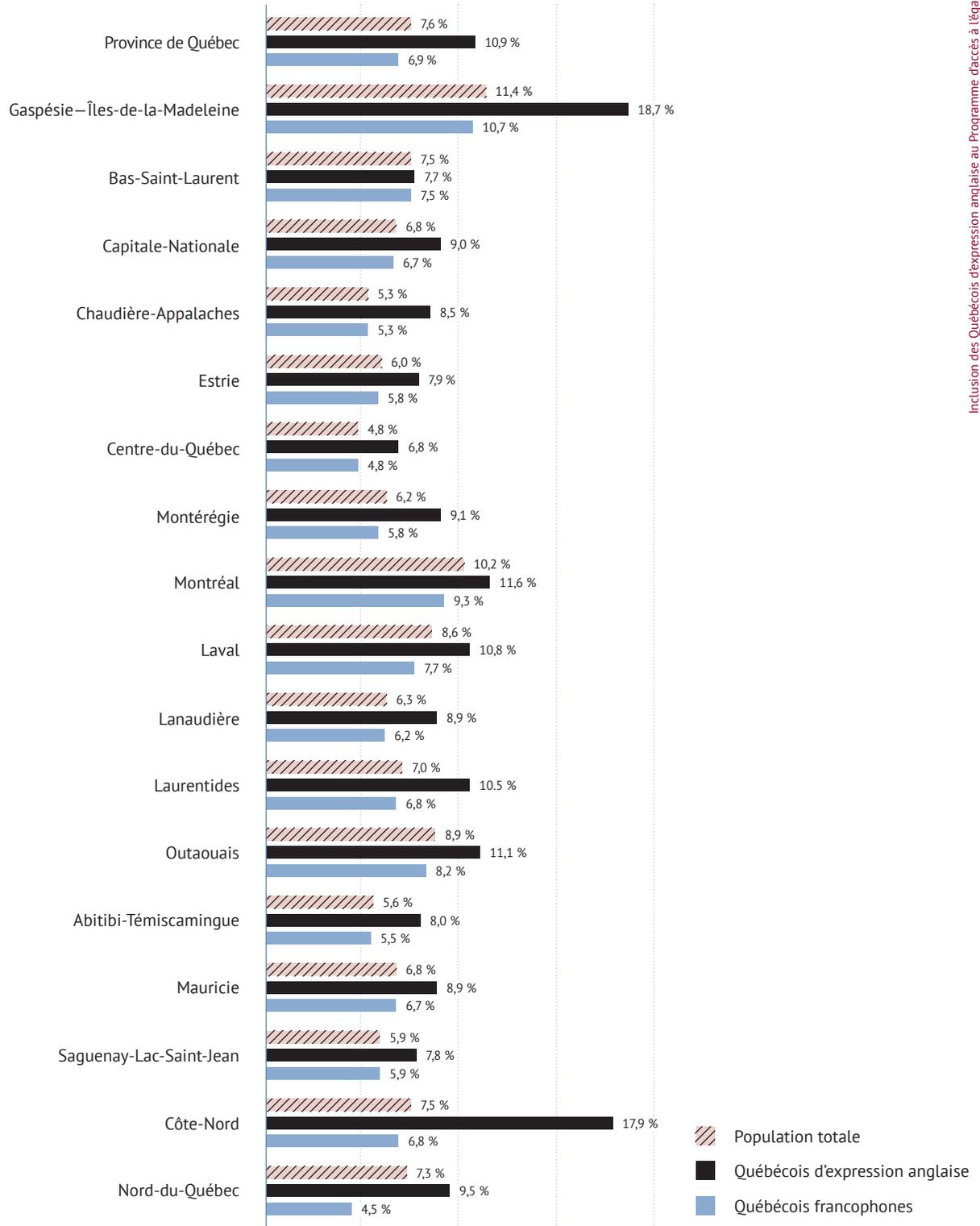
Depuis l'adoption des lois linguistiques favorisant le statut et l'usage du français comme langue officielle et commune du Québec (Loi 101; Corbeil, 2008), quel est l'avantage économique d'être bilingue français-anglais pour les anglophones et les francophones ? L'économiste François Vaillancourt a utilisé la rémunération annuelle médiane des unilingues francophones comme barème de comparaison afin de calculer le pourcentage de cette rémunération obtenu par les anglophones selon la connaissance ou pas du français, en contrôlant le niveau d'éducation, le nombre d'années d'expérience et le nombre de semaines travaillées annuellement. (Vaillancourt, Lemay et Vaillancourt, 2007; Vaillancourt, 2018). Les résultats montrent qu'en 1971, avant l'adoption de la Loi 101, les anglophones *unilingues* obtenaient une rémunération de 10,1 % supérieure à celle des unilingues francophones. Toutefois, en 2001, les anglophones unilingues obtenaient une rémunération inférieure de moins 18,1 % à celle des unilingues francophones, et de moins de 10 % en 2011. En 1971, les anglophones *bilingues* recevaient une rémunération de 17 % supérieure à celle des francophones unilingues, une « prime au bilinguisme » pour cette minorité du Québec. Toutefois, les anglophones bilingues obtenaient la même rémunération que les unilingues francophones en 2001 et 2015, et une rémunération moindre de 8 % de celle des unilingues francophones en 2011 (Vaillancourt, 2021). Ces analyses montrent que la rémunération inférieure des anglophones ne peut être expliquée uniquement par un manque de bilinguisme français-anglais parmi les membres de cette minorité.

De plus, les études montrent que les Québécois francophones qui étaient bilingues français/anglais obtenaient une rémunération supérieure à celle des unilingues français en 1971 (+ 12,6 %), en 2001 (+ 12,2 %), en 2011 (+ 7 %) et en 2015 (+10%) (Vaillancourt, 2018, 2021). Il est important de vérifier si le bilinguisme des Québécois francophones demeure mieux rémunéré que le bilinguisme de la minorité anglophone selon le recensement de 2021.

Taux de chômage et de pauvreté des anglophones

Selon l'indicateur linguistique de la première langue officielle parlée (PLOP), le taux de chômage était plus important chez les anglophones (A) que chez les francophones (F) au Québec au recensement de 2021 (A=10,9 % et F=6,9 %) (PERT 2023a, pp 9 -11). La **Figure 1** montre que le taux de chômage des anglophones était plus important que celui des francophones dans chacune des 17 régions administratives du Québec. De plus, les anglophones étaient plus susceptibles d'occuper un poste temporaire, de travailler moins de semaines en moyenne par année, et de plus fréquemment travailler à temps partiel que dans le cas des francophones, des indicateurs avancés de la précarité des anglophones sur le marché du travail (PERT 2023a, p. 23).

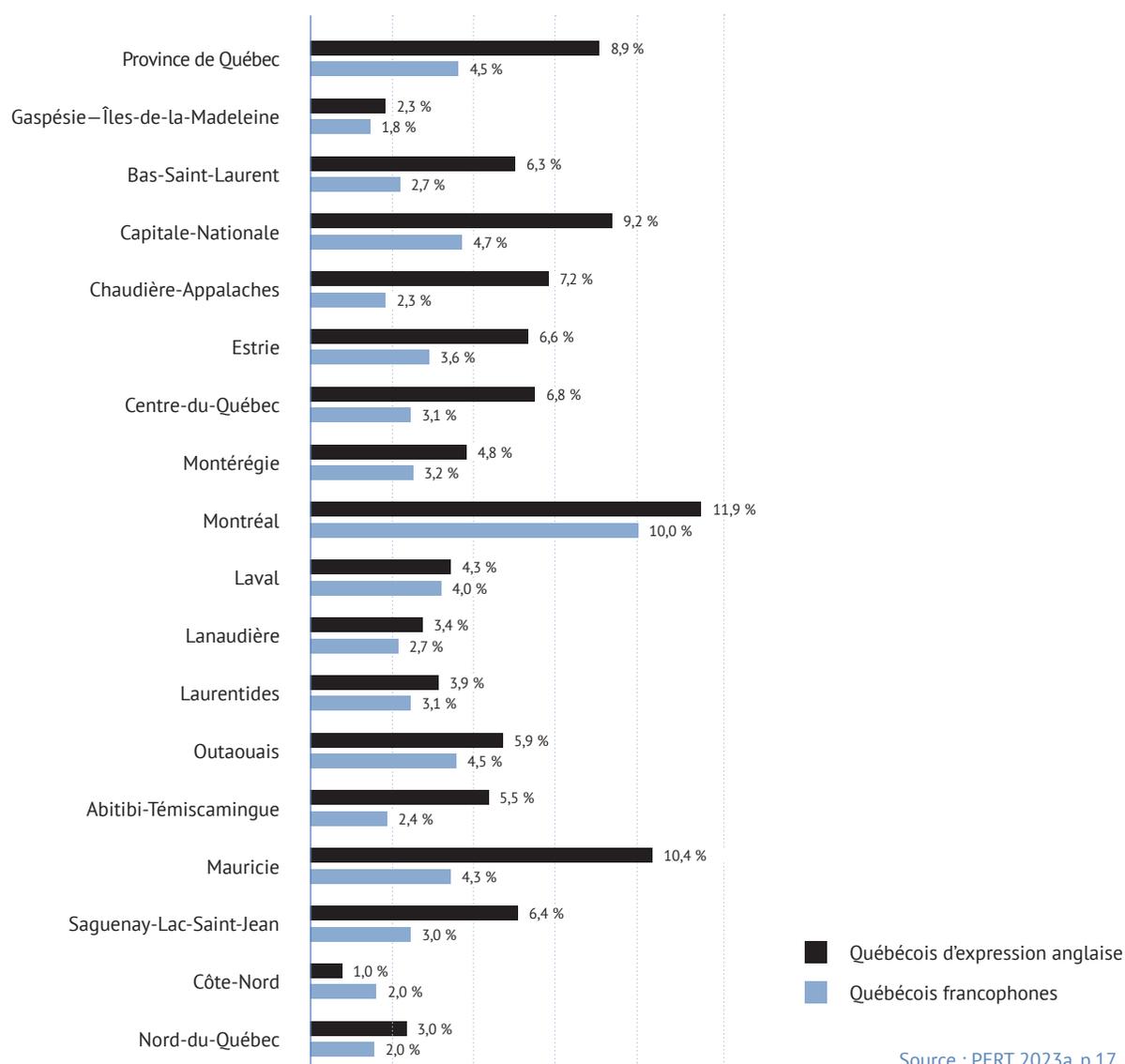
Figure 1 : Taux de chômage des anglophones et des francophones (selon PLOP) en 2021 selon les 17 régions administratives du Québec.



Source : PERT 2023a, p. 11.

Le « seuil de faible revenu » (SFR) désigne le seuil en deçà duquel une personne consacre une part plus importante de son revenu que la moyenne de la population aux besoins fondamentaux tels que l'alimentation, le logement et l'habillement. Au Québec, les données des recensements canadiens de 2021 montrent que la proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté (SFR) était plus importante chez la minorité anglophone que chez la majorité francophone (A=8,9 % et F=4,5 %) selon l'indicateur linguistique de la PLOP (PERT, 2023a, b). La **Figure 2** montre qu'au recensement de 2021, les anglophones avaient un taux de pauvreté plus important que celui des francophones, dans 16 des 17 régions administratives du Québec incluant Montréal et les régions majoritairement francophones de la province (PERT 2023a, b).

Figure 2 : Pourcentage de la population minoritaire anglophone et majoritaire francophone (selon PLOP) vivant sous le seuil de faible revenu (SFR) en 2021 dans chacune des 17 régions administratives du Québec.



Source : PERT 2023a, p.17.

Enquête sur la discrimination et l'accès aux emplois dans la fonction publique du Québec

La discrimination peut aussi être due à l'usage de la langue ou l'accent des locuteurs (Bourhis et Maass, 2005). Le **linguicisme** est le fait d'être personnellement victime de préjugés et de discriminations à cause de l'usage d'une langue ou d'un accent stigmatisé qui diffère de celle de la majorité dominante valorisée d'un pays, d'une région ou d'une province (Blanchet, 2016; Bourhis, 2012; Bourhis et Carignan, 2010; Skutnabb-Kangas, 2000).

Une enquête pancanadienne effectuée par Patrimoine canadien auprès de 42 000 répondants a comparé le sentiment d'avoir été victime de discrimination linguistique au Québec et dans le reste du Canada (RDC) (Bourhis, Montreuil, Helly et Jantzen, 2007). L'analyse des résultats en fonction de la naissance des répondants au Québec et de leur langue maternelle (L1) montre que les anglophones déclaraient avoir subi plus de discrimination linguistique (18 %) que les répondants ayant le français comme langue maternelle (7 %). De même, les résultats obtenus auprès des répondants aux origines européennes montraient que ceux dont la langue maternelle était l'anglais rapportaient avoir subi plus de discrimination (25%) que ceux dont la langue maternelle était le français (17%). La situation était surtout problématique pour les minorités noires nées au Québec dont la langue maternelle était l'anglais : 41 % d'entre elles déclaraient avoir été victimes de discrimination, contre 28% parmi celles dont le français était la langue maternelle. Au Québec, la double catégorisation « noir » et « anglais langue maternelle » rend ces personnes particulièrement vulnérables, les exposant à la fois au racisme et au linguicisme. (Williams, 2021).

Les répondants ayant déclaré avoir subi de la discrimination devaient aussi indiquer les motifs qui pouvaient expliquer les discriminations qu'ils avaient subies au cours des cinq dernières années au Québec. Chez les répondants de langue maternelle française, 20 % déclaraient que c'était à cause de la race ou de la couleur de peau, 27 % à cause de l'appartenance ethnique ou culturelle, et 61 % à cause de la langue ou l'accent. Chez les répondants de langue maternelle anglaise, 25 % déclaraient que c'était à cause de la race ou de la couleur de peau, 19 % à cause de l'appartenance ethnique ou culturelle, et 67 % à cause de la langue maternelle ou l'accent. Ces résultats témoignent de l'importance de la discrimination basée sur le linguicisme au Québec, un résultat également observé chez les francophones minoritaires résidant dans le reste du Canada (Bourhis et coll., 2007).

Les répondants ont également été invités à indiquer où la discrimination avait eu lieu, notamment à l'école, dans les magasins de détail, les banques ou les restaurants, et au travail lors de la recherche d'emploi ou de promotions. C'est dans le domaine de l'emploi que la discrimination a affecté le plus grand nombre de personnes au Québec (40 %) et dans le RDC (50 %). Les discriminations subies au travail retardent l'intégration économique et sociale des minorités linguistiques du Québec et du RDC et risquent d'alimenter les tensions entre les groupes, minant l'harmonie et la cohésion sociale (Reitz, Breton, Dion et Dion, 2009).

Les résultats d'une enquête menée au Québec en 2011 ont révélé que la minorité anglophone était consciente de sa position désavantagée en ce qui concerne leurs possibilités d'emploi dans la fonction publique du Québec (Jedwab, 2012). À la question « Croyez-vous que les anglophones ont un accès équitable aux emplois offerts par le gouvernement du Québec ? », le pourcentage d'anglophones répondant NON à cette question était substantiel quelle que soit la définition du terme « Québécois anglophone » proposé aux répondants du sondage : selon la langue maternelle (Non=76,2 %); selon l'anglais parlé à la maison (Non=75,6 %); selon la langue d'identification (Non=77,2 %); selon la langue de travail ou d'études (Non=78 %). Ainsi, la majorité des répondants anglophones estimaient que leur endogroupe n'avait pas un accès *équitable* aux emplois au sein de la fonction publique du Québec (FPQ). Le chercheur de l'étude conclue : « Il va de soi que les Québécois anglophones auront l'impression de faire partie intégrante de la société québécoise s'ils voient leur groupe représenté dans leur propre administration publique » (Jedwab, 2012, p. 135).

Une enquête récente menée en ligne auprès de plus de 11 000 anglophones du Québec (PLOP) par Statistique Canada (2024) confirme les tendances observées dans l'étude de Patrimoine canadien. Les résultats montrent que 36 % des répondants anglophones déclarant avoir subi de la discrimination linguistique au cours des cinq dernières années au Québec. Ces adultes de langue anglaise ont rapporté avoir vécu des expériences de discrimination linguistique principalement dans les magasins et les banques (68 %), dans le milieu de travail (36 %), et lors de consultations avec des professionnels de la santé (30 %) (Statistique Canada, 2024, p. 19). Ces études mettent en évidence la persistance du linguicisme vécu par la minorité anglophone du Québec.

Conclusion

La minorité anglophone a subi un déclin de sa vitalité institutionnelle et économique depuis plusieurs décennies malgré son bon niveau d'accomplissement postsecondaire et un taux soutenu de bilinguisme français-anglais. Les anglophones ont subi des conditions socio-économiques inférieures à celles de la majorité francophone en ce qui concerne leurs salaires médians annuels, et leurs taux de chômage et de pauvreté dans la presque totalité des 17 régions administratives du Québec. La minorité anglophone déclare subir plus de discrimination et de linguicisme que les membres de la majorité francophone. La participation des anglophones dans la fonction publique du Québec (FPQ) demeure faible (1 %) par rapport à sa proportion de 10 % de la population provinciale selon la langue maternelle, une réalité que les anglophones attribuent à un manque d'accès équitable à ces postes de la FPQ. Afin de pallier cette situation, il est recommandé au gouvernement du Québec d'envisager l'inclusion des Québécois d'expression anglaise comme un groupe cible du PAÉE.

Références

- Blanchet, P. (2016). Discrimination : combattre la glottophobie. Éditions Textuel.
- Bourhis, R.Y. (2012). Psychologie sociale des relations entre les communautés francophones et Anglophones du Québec : de la vitalité au linguicisme. Dans R. Bourhis (dir.). *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise du Québec*. (pp. 337-404). Patrimoine canadien.
- Bourhis, R.Y. (2021). Les préjugés, la discrimination et les relations intergroupes. Dans R. J. Vallerand (dir.). *Fondements de la psychologie sociale*, (pp. 390-436). Chenelière Éducation.
- Bourhis, R.Y. & Carignan, N. (2010). Linguicism in Quebec and Canada. *Our Diverse Cities*, 7, 156- 162.
- Bourhis, R.Y. & Maass, A. (2005). Linguistic prejudice and stereotypes. Dans V. Ammon, N. Dittmar, K.J. Mattheier & P. Trudgill (dir.). *Sociolinguistics: An international handbook of the science of language and society*, 2nd edition. Walter De Gruyter.
- Bourhis, R.Y., Montreuil, A., Helly, D. & Jantzen, L. (2007). Discrimination et linguicisme au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*. 39, 31-49.
- CDPDJ (1998). Les Programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et Perspectives. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- CDPDJ (2020). Rapport Triennal 2016-2019. 20^e Anniversaire. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- CDPDJ (2023). Rapport triennal 2019-2022. Mise en œuvre de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Charest, E. & Chicha, M. T. (2012). La discrimination en emploi; un phénomène systématique. *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*. 8, 9-11.
- Commissariat aux langues officielles du Canada (2019, 23 novembre). *Portrait de l'évolution démolinguistique et socioéconomique des groupes de langue officielle au Canada 50 ans après l'adoption de la Loi*. Présentation d'une recherche réalisée par Statistique Canada pour le compte du Commissariat aux langues officielles [Présentation PowerPoint].
- Cooper, C., Donovan, P. & O'Donnell, L. (2019). Les Québécois d'expression anglaise et la fonction publique du Québec. QUESCREN. Document de travail 1. Concordia University.
- Corbeil, J.-C. (2007). L'embarras des langues. Origines, conception et évolution de la politique linguistique québécoise. Québec Amérique.
- Corbeil, J.-P. & Marcoux, R. (2023). La capacité autodéclarée de soutenir une conversation en français : un indicateur utile et pertinent. Dans: J.-P. Corbeil, R. Marcoux & V. Piché (dir.). *Le Français en déclin ? Repenser la francophonie québécoise*. (pp. 147-149) Delbusso Éditeur.
- Donovan, P. & Bell, S. (2024). Disparités de revenus entre les anglophones et les francophones du Québec au fil du temps. QUESCREN. Résumé de recherche n. 14. Concordia University.
- Eid, P. (2009). Pour une véritable intégration. Droit au travail sans discrimination. Fides.
- Eid, P. (2012) Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Floch, W. & Pocock, J. (2012). Le statut socioéconomique des anglophones du Québec : ceux qui sont partis et ceux qui sont restés. Dans R.Y. Bourhis (dir.). *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise au Québec*. (pp. 139-184).
- Jedwab, J. (2012). Sentiments d'appartenance et vitalité des communautés anglophones du Québec. Dans R.Y. Bourhis (dir.). *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise du Québec*. (pp. 107-138). Patrimoine canadien.

Office Québécois de la langue française (2023). Caractéristiques linguistiques de la population du Québec en 2021. Feuillelet d'information.

PERT (2023a). Mise à jour du recensement 2021 : Une brève revue des dernières données sur l'emploi des québécois d'expression anglaise au Québec. Provincial Employment Roundtable/La Table ronde provinciale sur l'emploi.

PERT (2023b). A Snapshot of Poverty among Quebec's English-Speaking Communities. Provincial Employment Roundtable/La Table ronde provinciale sur l'emploi.

Québec (2020). Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Ministère de la Justice.

Québec (2023). Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028. Pour une fonction publique à l'image de notre société. Secrétariat du Conseil du trésor.

Reitz, J.G., Breton, R., Dion, K.K. & Dion, K.L. (2009). Multiculturalism and Social cohesion. Potentials and Challenges of Diversity. Springer.

Rudin, R. (1985). The Forgotten Quebecers: A History of English-Speaking Quebec, 1759-1980. Institut québécois de recherche sur la culture.

Simard, C. (1998). La place de l'autre : Fonctionnaires et immigrés au Québec. Fides.

Skutnabb-Kangas, T. (2000). Linguistic genocide in Education - or worldwide diversity and human rights? Lawrence Erlbaum.

Statistique Canada (2017). 2016 Census Topic: Language. The Daily, August 17, 2017. Update of the 2016 Census language data.

Statistique Canada (2023a). Le bilinguisme français-anglais au Canada. Tendances récentes après cinq décennies de bilinguisme officiel.

Statistique Canada (2023b). Faits saillants sur la langue anglaise au Québec en 2021.

Statistique Canada (2024). Situation des populations de langue anglaise au Québec et de langue française au Canada hors Québec : résultats de l'Enquête sur la population de langue officielle en situation minoritaire de 2022. No au catalogue 89-657-X202-4008.

Vaillancourt, F. (2018). Analyse économique des politiques linguistiques au Québec: 40 ans de loi 101. Cirano. *Cahiers scientifiques*, 2018S-16.

Vaillancourt, F. (2021). Les aspects économiques des politiques linguistiques en vigueur au Québec. Répercussions sur les anglophones et francophones sur le marché du travail, 1970-2015. Dans L. O'Donnell, P. Donovan & B. Lewis (dir.). *La Charte. La Loi 101 et les Québécois d'expression anglaise* (pp. 205-230). Presses de l'Université Laval.

Vaillancourt, F. Lemay, D. & Vaillancourt, L. (2007). Laggards No More: The changed Socioeconomic Status of Francophones in Quebec. C.D. Howe Institute Backgrounder, 103.

Williams, D. (2021). Unintended consequences: Bill 101 and the English-speaking Black Community. Dans L. O'Donnell, P. Donovan & B. Lewis (dir.). *La Charte. La Loi 101 et les Québécois d'expression anglaise* (pp. 387-395). Presses de l'Université Laval.

ANNEXE 1

Le mécanisme en place pour établir les cibles des cinq groupes visés par le *Programme d'accès à l'égalité en emploi*

Source : Québec (2020). Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Ministère de la Justice du Québec.

« Dans un premier temps, la Loi oblige les organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés, selon leurs auto-identifications. Puis, ces organismes doivent transmettre à la Commission (CDPDJ) le rapport d'analyse des effectifs. Ils doivent y mentionner le nombre de personnes composant les effectifs et la proportion que chacun des cinq groupes visés par la Loi pour chaque type d'emploi.

La Commission compare ensuite les résultats de cette analyse avec des données régionales ou provinciales reflétant le nombre de personnes faisant partie de chaque groupe visé par la Loi et qui sont compétentes ou aptes à devenir compétentes dans un délai raisonnable pour occuper les types d'emplois concernés. En cas de sous-représentation d'un groupe visé, un organisme sera tenu d'établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation...

L'organisme doit ensuite implanter son programme et prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu, puis faire rapport à la Commission tous les trois ans. Dans ce rapport, l'organisme doit faire état des mesures prises et des résultats obtenus. Si l'égalité en emploi est atteinte, que ce soit après l'analyse des effectifs ou l'implantation d'un programme, l'organisme doit vérifier à la maintenir. Si un organisme omet de transmettre son rapport d'analyse d'effectifs ou de se conformer à une recommandation de la Commission, la Loi indique que c'est le Tribunal des droits de la personne qui a compétence pour décider de la question ou pour rendre l'ordonnance appropriée. » (p. 5 et 6)



Richard Bourhis a enseigné la psychologie à l'Université McMaster en Ontario ainsi qu'à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), où il est professeur émérite. Auteur de nombreux écrits sur la discrimination, les relations intergroupes, les politiques linguistiques, la communication interculturelle, l'immigration et l'acculturation, il est membre de la Société royale du Canada et lauréat du Prix de la médaille d'or de la Société canadienne de psychologie.



RÉSEAU DE RECHERCHE SUR LES
COMMUNAUTÉS QUÉBÉCOISES
D'EXPRESSION ANGLAISE

Université Concordia
7141, rue Sherbrooke O., CC-219
Montréal (Québec)
H4B 1R6

514 848-2424, poste 4315
quescren@concordia.ca
WWW.QUESCREN.CA

