



Les Québécois d'expression anglaise et la fonction publique du Québec

Document de travail QUESCREN no. 1
Octobre 2019

Document de travail du Réseau de recherche sur les communautés québécoises d'expression anglaise (QUESCREN) réalisée par Celine Cooper, Patrick Donovan et Lorraine O'Donnell

Le Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise – un organe du gouvernement du Québec – a commandé le présent document.



Ce document de travail du Réseau de recherche sur les communautés québécoises d'expression anglaise (QUESCREN; « Quebec English-Speaking Communities Research Network ») a été rédigé par Celine Cooper (M.A.), chargée de cours à l'École des affaires publiques et communautaires de l'Université Concordia et consultante indépendante, en collaboration avec Patrick Donovan (Ph. D.) et Lorraine O'Donnell (Ph. D.) de QUESCREN.

Réseau de collaboration constitué de chercheurs, d'intervenants et de membres d'établissements d'enseignement et d'autres organismes, QUESCREN œuvre à améliorer la compréhension relative aux communautés québécoises d'expression anglaise et à renforcer leur vitalité. Il dépend de l'École des affaires publiques et communautaires de l'Université Concordia.



Le Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise – un organe du gouvernement du Québec – a commandé ce document de travail.



Les points de vue exprimés dans ce document ne reflètent pas nécessairement ceux du Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise ou des autres organismes subventionnaires de QUESCREN.

Le gouvernement du Québec, le gouvernement du Canada, l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques et l'Université Concordia subventionnent QUESCREN.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019.

The word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag to its right.



ICRML
Institut canadien
de recherche
sur les minorités
linguistiques

CIRLM
Canadian Institute
for Research
on Linguistic
Minorities



Table des matières

À propos du présent document	5
Bref historique de la FPQ	5
D'un contexte évolutif à une transformation du cadre politique	6
Proportion de locuteurs d'expression anglaise dans la FPQ	7
Mesures gouvernementales favorisant la présence des Québécois d'expression anglaise au sein de la FPQ	10
Statut socioéconomique des Québécois d'expression anglaise	15
Discussions avec des intervenants clés	16
Des solutions à court terme à un problème persistant	17
Absence de mesures d'équité en matière d'emploi ciblant spécifiquement les Québécois d'expression anglaise	17
Nécessité d'augmenter l'intérêt des jeunes anglophones pour les affaires québécoises et de créer à leur intention des voies d'accès à l'emploi au sein de la FPQ	18
Nécessité de créer davantage d'emplois à la FPQ dans les régions à forte concentration d'anglophones	20
Observations finales	21
Bibliographie	23

À propos du présent document

Ce document de travail fournit des renseignements contextuels sur la participation des anglophones à la fonction publique du Québec (FPQ)¹.

La première partie fait la synthèse de l'information pertinente recueillie auprès de sources primaires et secondaires. La seconde offre un résumé de nos discussions exploratoires avec des personnes-ressources clés, suivi de nos observations.

Bref historique de la FPQ

De nombreux documents traitent de la création de la FPQ². Nous présentons ci-après un résumé extrêmement condensé des processus clés qui l'ont sous-tendue. Cet aperçu définira néanmoins le contexte de discussions ultérieures.

La FPQ connaît une croissance soutenue au 20^e siècle. Entre 1900 et 1934, le nombre de fonctionnaires québécois augmente à un taux record³. La

- 1 La définition conférée au terme « Québécois d'expression anglaise » varie et évolue au fil du temps. Les organismes communautaires anglophones favorisent souvent le sens que lui donne le gouvernement canadien, soit toute personne dont la première langue officielle parlée (« PLOP ») est l'anglais – cette acception reflétant mieux la diversité de la communauté anglo-québécoise. La notion de PLOP se réfère à trois questions posées dans le cadre du recensement canadien : connaissance des langues officielles; langue maternelle; et langue parlée à la maison. Encore récemment, le gouvernement du Québec emploie généralement les termes « langue maternelle » (plutôt que PLOP) et « anglophone » lorsqu'il traite de sujets touchant les Québécois d'expression anglaise. Le cas échéant, le mot « anglophone » fait référence à toute personne qui a appris l'anglais d'abord et qui le comprend toujours. Les statistiques de l'État québécois figurant dans le présent document renvoient à cette définition. Cependant, le Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise semble indiquer qu'une tendance croissante se dessine au sein du gouvernement du Québec pour privilégier dorénavant le concept de PLOP. Selon le recensement de 2016, les Québécois d'expression anglaise se répartissent comme suit sur le plan statistique : 718 985 ont l'anglais comme langue maternelle et 1 103 475, l'anglais comme PLOP. Pour obtenir de l'information complémentaire, consultez la page https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-PR-Eng.cfm?TOPIIC=5&LANG=Eng&GK=PR&GC=24#fd1_2.
- 2 Voir notamment : J.I. GOW, *Histoire de l'administration publique québécoise, 1867-1970*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1986; H. GUINDON, *Quebec Society: Tradition, modernity, and nationhood*, Toronto, Presses de l'Université de Toronto, 1988; J.-L. MIGUÉ, *Étatisme et déclin du Québec : bilan de la Révolution tranquille*, Montréal, Varia, 1998; G. STEVENSON, *Community Besieged: The Anglophone Minority and the Politics of Quebec*, Montréal, Presses des universités McGill et Queen's, 1999; A.-G. GAGNON (dir.), *Quebec State and Society*, Peterborough, Broadview Press, 2004 (3^e éd.); M. POLÈSE, *Serions-nous plus libres au lendemain d'un Oui?*, Montréal, Éditions Voix parallèles, 2009; R. BOLDUC, *Le mandarin de l'ombre*, Québec, Septentrion, 2012; M. SARRA-BOURNET (dir.), *Les grands commis et les grandes missions de l'État dans l'histoire du Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2016.
- 3 De 1900 à 1934, le taux moyen d'augmentation annuel du nombre d'employés de la fonction publique atteint 7,48 %. Dans les années 1960, il se situe à 6,22 %. Source : J.I. GOW, « One Hundred Years of Quebec Administrative History, 1867-1970 », *Revue de l'Institut d'administration publique du Canada*, vol. XXVIII, no 2 (été 1985), p. 254.

Grande Dépression des années 1930 accélère l'établissement d'un véritable état-providence. Ponctuée de processus de laïcisation et de modernisation, ainsi que d'une montée du nationalisme politique chez les francophones, une démarche étatiste aux fins de l'édification d'une nation québécoise émerge et transforme littéralement la société. La majorité francophone, plus vulnérable sur le plan économique que la minorité anglophone, voit dans le développement de l'appareil gouvernemental un moyen pour progresser économiquement, socialement et politiquement. Les années 1960 marquent une nouvelle période de croissance pour la FPQ⁴. Au cours des vastes réformes des années 1960 et 1970, l'éducation, les soins de santé et les services sociaux – jusque-là assurés par l'Église et le secteur privé – passent sous le contrôle de l'État⁵.

Ces réformes influencent les dispositions linguistiques que prend le gouvernement québécois. Ainsi, la création de l'Office de la langue française en 1961 et l'adoption de lois linguistiques, dont la Charte de la langue française (« loi 101 ») en 1977, contribuent à faire du français la langue publique commune au Québec. Le paysage québécois s'en trouve transformé sur les plans culturel, linguistique et politique.

En 2017-2018, environ 57 500 personnes travaillent à la FPQ. Elles se répartissent dans une vingtaine de ministères et quelque 65 agences gouvernementales, disséminés aux quatre coins du Québec⁶.

D'un contexte évolutif à une transformation du cadre politique

Au Québec, la politisation de la question linguistique suscita une nette polarisation des Québécois sur l'axe souveraineté-fédéralisme. Selon certains, le processus favorisa l'établissement de rapports conflictuels entre les membres de la minorité anglophone et diverses structures gouvernementales du Québec, y compris la FPQ⁷. Il convient de souligner ici que la population québécoise d'expression anglaise, notamment la communauté anglophone établie depuis plusieurs générations, ne forme pas un groupe ethnique monolithique doté d'une culture ou d'une origine communes. Au Québec, la langue française sert de principal outil à la mobilisation politique de la majorité francophone⁸ et de symbole clé au titre d'une nouvelle légitimité étatiste à l'échelle nationale. Dans la foulée de cette affirmation francophone, les Québécois d'expression anglaise choisissent de resserrer les rangs. Au départ, ils se définissaient surtout en fonction de leur religion (protestants, catholiques ou juifs pour l'essentiel) et/ou leur origine nationale (majoritairement anglais, écossais, gallois et irlandais, mais aussi de nombreux autres groupes ethnoculturels). Au fil du temps, ils sont de plus en plus

4 Voir note 3.

5 GOW, *Histoire de l'administration publique québécoise*, p. xvi-xvii.

6 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2017-2018*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018.

7 STEVENSON, *Community Besieged*.

8 M. HELLER ET N. LABRIE, « Langue, pouvoir et identité : une étude de cas, une approche théorique, une méthodologie », dans *Discours et identités, la francité canadienne entre modernité et mondialisation*, sous la direction de M. Heller et de N. Labrie, Corton-Wodil, Belgique, Éditions modulaires européennes, 2003; M. HELLER, *Paths to Postnationalism: A Critical Ethnography of Language and Identity*, Oxford, Presses de l'Université d'Oxford, 2011.

associés – et, jusqu'à un certain point, s'identifient eux-mêmes – à une identité linguistique « anglophone ». Cette minorité est parfois caractérisée comme étant impopulaire et éprouvant de l'insécurité culturelle⁹.

À compter des années 1980, et particulièrement à la suite du référendum de 1995 sur la souveraineté du Québec, des intellectuels, des citoyens et des institutions francophones, de même que des organismes gouvernementaux, s'efforcent de passer d'une idée ethnolinguistique de la nation québécoise à une conception civique et territoriale de celle-ci. L'exercice se fonde sur un modèle « interculturel » articulé autour de la prédominance au Québec de la langue et de la culture françaises¹⁰. Pour bien appréhender ces processus, il importe de tenir compte du contexte historico-politique. De fait, témoignant d'un passé colonial complexe, le Québec contemporain fait face à des enjeux entourant l'acceptation par la population francophone d'un rôle dualistique : groupe ethnique, culturel et linguistique majoritaire à l'échelle de la nation québécoise, d'une part; et groupe ethnique, culturel et linguistique en péril dans le cadre pancanadien, où prévalent largement les locuteurs d'expression anglaise, d'autre part.

Proportion de locuteurs d'expression anglaise dans la FPQ

Les Québécois d'expression anglaise sont depuis longtemps sous-représentés au sein de la FPQ. Bien documenté, ce fait se révèle préoccupant depuis des décennies. Plus particulièrement, il s'immisce non seulement dans les discussions sur la vitalité et le bien-être des communautés linguistiques

9 STEVENSON, *Community Besieged*.

10 Pour en savoir davantage sur l'interculturalisme, voir notamment : F. ROCHER, M. LABELLE, A.M. FIELD ET J.C. ICART, *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme, rapport présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, Ottawa et Montréal, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, 2008; G. BOUCHARD ET C. TAYLOR, *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation, rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, Québec, Gouvernement du Québec, 2008; G. BOUCHARD, *L'interculturalisme : un point de vue québécois*, Montréal, Éditions du Boréal, 2012; R. ROCHER ET B. WHITE, *L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien*, étude publiée par l'Institut de recherche en politiques publiques, no 49, novembre 2014.

minoritaires¹¹, mais aussi dans les vastes mesures d'équité en matière d'emploi que met en place la FPQ¹².

En 1941, les anglophones composent 7,4 % de l'effectif de la FPQ. Comme les études antérieures accordent différents sens au terme « anglophone », il s'avère ardu de comparer les données au fil des années. Cela dit, il semble que 20 ans plus tard, en 1961, les anglophones ne forment plus que 4 % du personnel de la FPQ et, en 1965, à peine 1,6 %¹³. Depuis le début des années 1970, la proportion de locuteurs de langue maternelle anglaise¹⁴ au sein de la FPQ stagne plus ou moins à 1 %. Ainsi, depuis 1972, le taux d'anglophones travaillant pour l'État québécois varie entre 0,7 % et 1 %¹⁵.

Le graphique I ci-après montre l'écart important que présente la proportion de locuteurs de langue maternelle anglaise à la FPQ comparativement à leur poids démographique au Québec.

- 11 Voir notamment : J. PYCOCK ET L. LEGAULT, *La sous-représentation des minorités dans la fonction publique du Québec : rapport sur les causes et solutions*, Montréal, Participation Québec, 1980; COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du président du Conseil du trésor et du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, Québec, document publié par le comité, 1991 et 1992; GOUVERNEMENT DU CANADA, MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN, *Portrait des communautés d'expression anglaise du Québec*, Montréal, Patrimoine canadien, 2011; R. BOURHIS (dir.), *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise du Québec*, Ottawa, Patrimoine canadien, 2012; J. POCOCK, *Building Youth Resiliency and Community Vitality within Montreal's English Language Population*, Québec, étude commandée et publiée par le Réseau communautaire de santé et de services sociaux, 2013; YOUTH EMPLOYMENT SERVICES / SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES, *Youth Unemployment: It's Everyone's Issue*, Montréal, YES, 2018. Voir également : M. SCOTT, « Anglo Applications », *Montreal Gazette*, 9 octobre 2010; R. JACOB, « Group Wants More Anglos in Montreal's Civil Service », *Global News*, 11 juin 2013; E. DYER, « Francophones Still Dominate Quebec's Public Service », *CBC News*, 17 septembre 2013.
- 12 Voir notamment : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION, *Autant de façons d'être Québécois*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1981; GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PLEINE PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES COMMUNAUTÉS NOIRES, *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, Montréal, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2006; B. SCHEPPER, *Politiques d'inclusion dans la fonction publique : état de la situation*, fiche socioéconomique de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, n° 42, mai 2018.
- 13 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, 1991.
- 14 Comme il en a été question précédemment, le gouvernement du Québec utilise généralement le terme « langue maternelle » lorsqu'il traite des Québécois d'expression anglaise. Sauf indication contraire, toute statistique dans ce document de travail émanant du gouvernement du Québec renvoie donc à la langue maternelle des Québécois d'expression anglaise.
- 15 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, 1991 et 1992; A. WILSON-SMITH, « Quebec's Failed Experiment », *Macleans*, 27 février 1984; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Archives des statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi*, 2004-2017. Pour obtenir de l'information complémentaire sur la composition ethnolinguistique de la FPQ avant 1970, voir : GOW, *Histoire de l'administration publique québécoise*, p. 285.

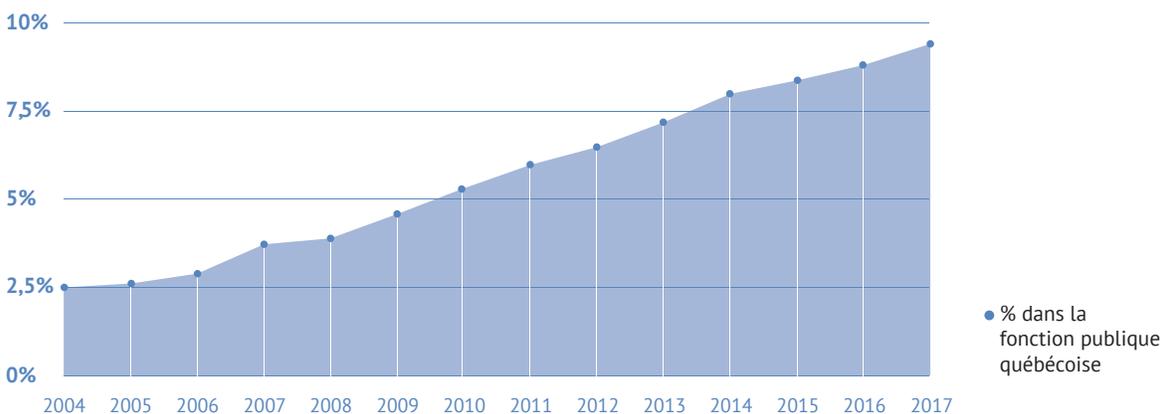
Graphique I : Proportion des locuteurs de langue maternelle anglaise au sein de la population québécoise et de la FPQ



Sources : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Archives des statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi, 2004-2017*; GOUVERNEMENT DU CANADA, STATISTIQUE CANADA, *Langue – faits saillants en tableaux, 2016, 2011, 2006*. Nota : Les données de Statistique Canada sur les locuteurs de langue maternelle anglaise incluent les réponses multiples.

Le graphique II ci-après montre que la FPQ réussit mieux sur le plan de la hausse de la représentation des membres des communautés culturelles¹⁶ au sein de son effectif.

Graphique II : Proportion des membres des communautés culturelles au sein de la FPQ



Source : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Archives des statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi, 2004-2017*.

16 Les membres des communautés culturelles comprennent les personnes appartenant à une « minorité visible », et ce, peu importe leur langue maternelle, ainsi que les personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. Les membres des peuples autochtones ne font pas partie de cette catégorie. Voir également : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018.

La sous-représentation des Anglo-Québécois dans la fonction publique du Québec perdure depuis des décennies, et ce, malgré l'intérêt que manifestent ces personnes, notamment celles qui s'expriment bien en français, à occuper un poste au sein de l'appareil gouvernemental québécois¹⁷.

Mesures gouvernementales favorisant la présence des Québécois d'expression anglaise au sein de la FPQ

Depuis le début des années 1980, le gouvernement du Québec adopte diverses mesures visant à accroître la présence des Québécois d'expression anglaise au sein de sa fonction publique.

En 1981, Gérald Godin, député du Parti Québécois et ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, confie à Egan Chambers – ancien politicien fédéral et leader de la communauté anglo-québécoise – la tâche d'augmenter le nombre d'anglophones au sein de la fonction publique du Québec. L'unité que dirige M. Chambers dispose d'un budget et emploie des salariés¹⁸. Figurant au nombre des initiatives suggérées par le Comité d'implantation du plan d'action à l'intention des communautés culturelles¹⁹, cet exercice s'inscrit dans le cadre d'efforts à portée plus large que déploie le Parti Québécois pour répondre à des accusations de discrimination à l'embauche. Au nombre de ces efforts figurent la traduction en anglais de la procédure de recrutement, la conception d'un diaporama – en anglais – sur le recrutement, la parution d'offres d'emploi dans les médias anglophones et la conduite d'activités de recrutement dans les universités anglo-québécoises. Par ailleurs, des démarches de sensibilisation sont menées à l'échelle des ministères²⁰. Mais en 1982, la fonction publique du Québec est soumise à un gel de l'embauchage; le service de M. Chambers ferme par la suite. En 1984, le journaliste Anthony Wilson-Smith fait paraître dans le magazine *Maclean's* un article intitulé « Quebec's Failed Experiment » (« expérience ratée pour le Québec »)²¹. En 1986, une étude interne du gouvernement québécois révèle que ses efforts promotionnels n'ont que peu de retombées sur le recrutement d'anglophones. Ses auteurs recommandent la création d'un programme d'accès à l'égalité en emploi²².

Si des programmes d'accès à l'égalité en emploi sont mis en œuvre dans les années subséquentes, ils ne s'adressent pas expressément aux anglophones. Lancé en 1984, le premier cible les personnes handicapées. Puis, en 1987, un programme d'accès à l'égalité visant les femmes voit le jour. Enfin, en 1990, des

17 COMMUNITY HEALTH AND SOCIAL SERVICES NETWORK (CHSSN) / RÉSEAU COMMUNAUTAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX, *Baseline Data Report 2015-2016, 2015 CHSSN-CROP Survey on Community Vitality, Findings on English-speaking Community Vitality across Key Sectors* (étude réalisée par Joanne Pocock), Québec, CHSSN, 2016, p. 74-75.

18 A. WILSON-SMITH, « Godin Put His Chips on Chambers to Find Jobs for Minorities », *Montreal Gazette*, 28 septembre 1981; WILSON-SMITH, *Quebec's Failed Experiment*.

19 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Autant de façons d'être Québécois*.

20 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique, 1991*.

21 WILSON-SMITH, *Quebec's Failed Experiment*.

22 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique, 1991*.

mesures sont adoptées pour favoriser l'embauche des membres de minorités visibles et des personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français²³.

En 1990, le président du Conseil du trésor forme le Comité consultatif sur la participation des anglophones dans la fonction publique. Composé de leaders de la communauté anglo-québécoise et présidé par l'avocat David F. Blair, le comité se réunit une trentaine de fois et produit deux rapports.

Présenté en 1991, le premier rapport formule sept recommandations.

- 1 Nomination d'un agent d'accès à l'emploi des anglophones
- 2 Formation du Comité consultatif provincial sur la participation des anglophones dans la FPQ
- 3 Élaboration d'une campagne promotionnelle
- 4 Amélioration des communications entre la FPQ et la communauté d'expression anglaise
- 5 Nomination de représentants anglophones à la Commission de la fonction publique, à la Vice-présidence aux ressources humaines et à divers comités de sélection
- 6 Revue des tests d'aptitude en langue française et le rétablissement de la période d'essai de six mois
- 7 Expansion des programmes de stages à la FPQ²⁴

Paru en 1992, le second rapport indique que les mesures préliminaires adoptées pour mettre en œuvre la plupart des recommandations ne se traduisent pas par une hausse du nombre d'anglophones au sein de l'effectif de la FPQ²⁵. Comme dans le cas de l'initiative précédente, les travaux du comité prennent fin avant de donner des résultats pérennes.

En 1996, à l'occasion d'un discours prononcé au théâtre Centaur de Montréal, Lucien Bouchard tend la main aux membres de la communauté anglo-québécoise. Le premier ministre du Parti Québécois affirme alors que « la sous-représentation des anglophones dans le secteur public pose un réel problème ». Il insiste aussi sur la nécessité de confier à plus d'Anglo-Québécois des postes de pouvoir, notamment au gouvernement, ainsi que des fonctions diverses au sein d'organismes d'État²⁶.

Trois ans plus tard, en 1999, le gouvernement du Québec se donne officiellement comme objectif d'accroître à 25 % la proportion des membres des communautés culturelles, « anglophones » et autochtones travaillant à la

23 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique : rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980*, Québec, Gouvernement du Québec, 2000, p. 13-16.

24 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, 1991.

25 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, 1992.

26 L. BOUCHARD, *Allocution du premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, devant la communauté anglophone du Québec*, Montréal (théâtre Centaur), 12 mars 1996.

FPQ²⁷. En 2005, le groupe cible s'étend pour inclure les personnes handicapées. Le taux de représentativité fixé à 25 % reste inchangé²⁸.

Par contre, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics – adoptée en 2000 – ne tient pas compte des « anglophones ». La loi vise les organismes publics des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux embauchant cent employés ou plus, ainsi que les municipalités, les sociétés d'État et la Sûreté du Québec. Elle traite principalement « des femmes ainsi que des membres des peuples autochtones ou des minorités visibles »²⁹.

En 2010, dans le cadre de la commission Bastarache sur le processus de nomination des juges au Québec, le premier ministre libéral Jean Charest affirme sa volonté de recruter plus de femmes, plus de représentants des communautés culturelles et plus d'anglophones, ainsi que l'importance qu'il attache à ce but³⁰.

Depuis deux ans, le dossier de l'embauche des Anglo-Québécois à la FPQ progresse quelque peu. Ainsi, en novembre 2017, le ministère du Conseil exécutif crée le Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise (SRQEA). Le site Web du ministère précise qu'au nombre de ses mandats, le SRQEA doit :

*s'assurer de la prise en compte des préoccupations des Québécoises et Québécois d'expression anglaise dans les orientations et les décisions gouvernementales ainsi qu'en matière d'accès aux programmes gouvernementaux et de leur application, et ce, en concertation avec les ministères et organismes concernés*³¹.

Dans l'exercice de ses fonctions, le SRQEA acquiert des connaissances sur le statut socioéconomique des Anglo-Québécois et étudie diverses possibilités pour l'améliorer. Par exemple, il se penche sur la place des Anglo-Québécois au sein de la FPQ.

En mai 2018, le Secrétariat du Conseil du trésor présente la Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023, qui comprend le tout nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques 2018-2023³². Le document traite des fondements

27 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques*; voir également : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Emploi-Québec, Emploi dans la fonction publique*.

28 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Bilan des programmes et des mesures : accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise, 2002-2003, 2011-2012*, Québec, Gouvernement du Québec, 2013.

29 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, « Projet de loi n° 143 : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne », présenté à la 36^e législature, 1^{re} session, 16 juin 2000.

30 SCOTT, « Anglo Applications », *Montreal Gazette*.

31 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF, « Mandat du Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise ».

32 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques : une fonction publique forte de sa diversité*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018.

juridiques du programme, notamment la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. À cet égard, il souligne que :

le gouvernement est soumis à l'article 92 de la Charte et doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Toujours selon cette disposition, le gouvernement doit consulter la CDPDJ [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse] lors de l'implantation d'un PAÉE [Programme d'accès à l'égalité en emploi].

Le programme est également assujéti à la Loi sur l'administration publique. Dès lors, le Conseil du trésor a :

la responsabilité d'établir les programmes d'accès à l'égalité en emploi en vue de corriger la situation des groupes victimes de discrimination en emploi.

Enfin, le programme doit se conformer à la Loi sur la fonction publique. De fait, il est précisé que :

[l'article 3] vise expressément un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise. Cette loi définit également certaines modalités d'application en ce qui a trait à la reddition de comptes ainsi qu'aux conditions d'admission et de nomination en matière d'accès à l'égalité en emploi. Plus particulièrement, en vertu de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique, les sous-ministres ou les dirigeantes et dirigeants d'organismes tiennent compte, lors de la nomination du personnel, des objectifs fixés en matière d'embauche par les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Le plus récent programme a pour clientèle cible les membres des minorités visibles et ethniques; il ne vise pas les « Anglophones » en particulier.

Le Programme s'adresse aux membres des MVE [minorités visibles et ethniques] qui sont définis comme suit :

- *membres des minorités visibles, soit les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche; et*
- *membres des minorités ethniques, soit les personnes autres que les autochtones et les membres d'une minorité visible dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.*

Cela dit, le document indique que la cible, soit 25 %, fixée par le Conseil du trésor en 2005 et visant notamment les « anglophones » est maintenue dans le nouveau programme. En outre, elle s'applique à divers groupes de l'effectif de la FPQ. L'État veut :

atteindre l'objectif d'embauche annuel de 25 % pour l'ensemble des groupes cibles, soit les membres des MVE, les personnes handicapées, les autochtones et les anglophones, pour chacun des statuts d'emploi suivants :

- régulier – 25 %;
- occasionnel – 25 %;
- étudiant – 25 %; et
- stagiaire – 25 %.

Parallèlement à l'objectif de 25 %, le gouvernement souhaite doubler le nombre de membres des minorités visibles ou ethniques travaillant à la FPQ. Au total, ces derniers formeraient alors 18 % de l'effectif.

Afin de favoriser la réalisation de ses objectifs, le programme propose des plans de mise en œuvre, notamment pour attirer les candidats recherchés, ainsi que des mesures de sensibilisation. Une fois de plus, les autorités gouvernementales ciblent les membres des minorités ethniques ou visibles; elles n'abordent pas la question des « anglophones ».

De plus, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) n'inclut pas les Anglo-Québécois au nombre des « groupes victimes de discrimination en emploi ». Étant donné que le Secrétariat du Conseil du trésor a l'obligation de consulter la CDPDJ, il serait bon de savoir si ce facteur nuit ou non à l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi réservé aux Québécois d'expression anglaise³³.

En juin 2018, Kathleen Weil – alors ministre responsable des Relations avec les Québécois d'expression anglaise – annonce le lancement d'une « opération de recrutement éclair » à la FPQ. L'exercice vise principalement à accroître la proportion d'anglophones, d'allophones et de membres d'autres groupes minoritaires au sein de l'effectif de la fonction publique québécoise³⁴.

Il nous paraît opportun d'examiner de plus près l'historique et les retombées de tels projets. À l'heure actuelle, aucun ne semble avoir d'effets positifs à long terme. Rappelons que, depuis les années 1970, les Anglo-Québécois ne représentent qu'une bien faible proportion du personnel de la FPQ, soit environ 1 %.

33 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Les programmes d'accès à l'égalité ».

34 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, CABINET DE LA MINISTRE RESPONSABLE DES RELATIONS AVEC LES QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE, *La fonction publique du Québec est en phase de recrutement : lancement d'un appel de candidatures à grande échelle* (communiqué de presse), 7 juin 2018.

Statut socioéconomique des Québécois d'expression anglaise

Si la perception d'une minorité d'expression anglaise élitaine et aisée – détenant encore les leviers du pouvoir au Québec – persiste dans certains cercles, la recherche contemporaine montre que les Anglo-Québécois affichent en fait un taux de chômage supérieur à celui des francophones, et ce, malgré un niveau de scolarité élevé³⁵. Toutes proportions gardées, ils disposent d'un revenu médian inférieur à celui de la population québécoise et risquent davantage de vivre sous le seuil de faible revenu³⁶.

35 Voir notamment : J. JEDWAB, *Vers l'avant : l'évolution de la communauté d'expression anglaise du Québec*, Ottawa, Commissariat aux langues officielles, 2004; W. FLOCH ET J. POCOCK, « Le statut socioéconomique des anglophones du Québec : ceux qui sont partis et ceux qui sont restés », *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise du Québec* (R.Y Bourhis, dir.), Ottawa, Patrimoine canadien, 2012.

36 M.-H. LUSSIER, *La situation socioéconomique des anglophones du Québec*, Québec, Institut national de santé publique, 2012; J. JEDWAB, *Low Income in Quebec: No Matter How You Slice It, Anglophones Fare Worse than Francophones* (recherche non publiée), Association d'études canadiennes, 28 décembre 2017; M. SCOTT, « Quebec Anglos, Allophones More Likely to Be Poor than Francos: Study », *Montreal Gazette*, 2 janvier 2018.

Discussions avec des intervenants clés

Dans le cadre de ce document de travail, nous avons recueilli de l'information auprès de seize personnes réputées dans leur domaine : services gouvernementaux, administration publique, politique, gestion d'établissements d'études supérieures ou universitaires, médias et milieu communautaire. D'une durée de 30 à 60 minutes, les entrevues s'articulent autour de deux grandes questions. D'abord, l'interviewé peut-il nommer un ou plusieurs véritables efforts de sensibilisation au recrutement de jeunes anglophones dans la fonction publique déployés au fil des ans par le gouvernement provincial, notamment au moyen de partenariats avec des universités et des établissements d'enseignement postsecondaire de langue anglaise? Ensuite, quels facteurs observés en milieu de travail conditionnent, à son avis, la représentativité des anglophones à la FPQ et, dans une perspective élargie, dans la vie politique québécoise? Les thèmes récurrents évoqués par les répondants sont relevés et analysés.

Nous avons groupé par thèmes les renseignements que nous ont fournis les intervenants consultés. Pour chaque thème, nous présentons des constatations ressortant de l'information recueillie de même que des observations découlant de celles-ci.

Des solutions à court terme à un problème persistant

Constatations

Tous les interviewés en conviennent : la sous-représentation des Anglo-Québécois au sein de la FPQ ou à des postes à nomination politique est bien documentée. Le gouvernement du Québec reconnaît d'ailleurs cet enjeu. Selon un répondant, il s'agit d'un problème non seulement épineux mais persistant.

D'autres affirment que, pour remédier à la situation, le gouvernement se limite à lancer des initiatives ponctuelles ou temporaires.

Nos observations

À notre avis, une approche politique plus rigoureuse permettrait de pallier la sous-représentation des locuteurs d'expression anglaise au sein de la FPQ. La conduite de nouvelles recherches favoriserait la détermination des causes et des répercussions de cette situation. De même, l'évaluation de stratégies mises en œuvre dans d'autres contextes ou pour d'autres minorités faciliterait la proposition de solutions.

Absence de mesures d'équité en matière d'emploi ciblant spécifiquement les Québécois d'expression anglaise

Constatations

Selon des répondants, aucun plan d'action précis ne favorise actuellement l'accès à l'égalité en emploi et la présence accrue des Québécois d'expression anglaise au sein de la FPQ, et ce, malgré la reconnaissance systématique de la sous-représentation des membres des minorités ethniques, culturelles ou visibles dans la fonction publique et des efforts déployés pour y remédier.

D'après un interviewé, c'est un problème de définition. De fait, les mesures promouvant l'égalité d'accès à l'emploi ne visent pas systématiquement les « anglophones » et les personnes issues d'autres groupes minoritaires. Il appert que le Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires, comité présidé par Yolande James, traite de cet enjeu³⁷.

Plusieurs répondants rappellent ou laissent entendre qu'en 1999, la FPQ s'est donné pour objectif de recruter 25 % de ses nouveaux employés parmi les membres des minorités ethniques ou visibles, les personnes handicapées, les autochtones et les « anglophones ». Nous avons du reste abordé ce point précédemment.

37 GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PLEINE PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES COMMUNAUTÉS NOIRES, *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*.

Selon les personnes interviewées, diverses solutions permettraient de remédier aux inégalités. Par exemple :

- l'adoption d'une approche « intersectionnelle » tenant compte des facteurs de synergie susceptibles de multiplier les obstacles à l'emploi, notamment l'appartenance à une minorité linguistique, visible ou raciale³⁸; et
- le recours à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec afin d'éliminer les obstacles à l'emploi des anglophones et de faciliter leur accès à des postes au sein de la FPQ.

Nos Observations

Pour remédier à la sous-représentation des Anglo-Québécois au sein de la FPQ, il conviendrait de déployer des efforts plus systématiques afin de formuler – à leur intention – des mesures d'équité en matière d'emploi assorties d'objectifs clairs, de mesures d'intégration et d'une enveloppe budgétaire. La disponibilité des ressources et la recherche sur les pratiques exemplaires guideront l'élaboration de ces mesures.

Nécessité d'augmenter l'intérêt des jeunes anglophones pour les affaires québécoises et de créer à leur intention des voies d'accès à l'emploi au sein de la FPQ

Constatations

Plusieurs répondants issus des milieux universitaire et politique constatent une propension chez les Québécois d'expression anglaise tentés par le fonctionariat à chercher un emploi au gouvernement fédéral plutôt qu'à la FPQ. Même lorsqu'ils sont nés au Québec ou y ont poursuivi leurs études, les jeunes anglophones ne discernent pas toujours les occasions et perspectives de carrière qui s'offrent à eux au sein de la FPQ ou en politique provinciale. Selon des personnes que nous avons interviewées, cet « intérêt pour le fonctionariat canadien » peut s'expliquer par une tendance des universités fréquentées par les membres des communautés québécoises d'expression anglaise à axer davantage de programmes d'études et stages connexes sur l'administration publique fédérale plutôt que sur la fonction publique provinciale.

38 O. HANKIVSKY, *Intersectionality 101*, Vancouver, The Institute for Intersectionality Research & Policy, Université Simon-Fraser, 2014.

Nos Observations

Les statistiques le corroborent, les Québécois d'expression anglaise manifestent davantage d'« intérêt pour le fonctionnariat canadien ». À preuve : en 1987, les locuteurs de langue maternelle anglaise représentent à peine 0,5 % des candidats aux concours de recrutement de la FPQ³⁹; après l'opération promotionnelle menée par l'État en 1991, cette proportion connaît une légère hausse et atteint 0,7 %⁴⁰; et au milieu des années 1990, les « anglophones » forment 2,3 % des candidats aux concours de recrutement de la FPQ. Ces pourcentages restent bien en deçà du poids démographique des Anglo-Québécois⁴¹.

Seules de nouvelles études qualitatives et quantitatives permettront de déterminer si, dans la foulée des efforts déployés récemment pour accroître la proportion d'Anglo-Québécois dans l'effectif de la FPQ, la tendance se maintient au 21^e siècle. En outre, l'accès à des données basées sur une définition élargie du mot « anglophone » – c'est-à-dire le sens que lui confèrent les membres de la communauté d'expression anglaise plutôt que l'acception restreinte à la langue maternelle – se révélerait sûrement profitable⁴².

Enfin, la réalisation d'une analyse qualitative nous permettrait de mieux comprendre cette réticence que semblent manifester étudiants et universités anglophones. S'agit-il d'un manque d'intérêt de leur part, d'un sentiment de résignation (« ça ne vaut pas la peine de présenter une candidature ») ou d'autre chose?

39 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, 1992.

40 *Ibid.*

41 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique*, p. 26.

42 Voir note 1.

Nécessité de créer davantage d'emplois à la FPQ dans les régions à forte concentration d'anglophones

Constatations

D'après les personnes interviewées, les locuteurs d'expression anglaise à la recherche d'un emploi hésiteraient à s'installer à Québec – ville où se trouve la majorité des postes de la FPQ. En effet, ils seraient préoccupés par le nombre limité de ressources sociales et culturelles en langue anglaise offertes dans la capitale, où les anglophones ne représentent qu'un faible pourcentage de la population.

Nos Observations

Il faudra effectuer une recherche plus poussée pour déterminer si l'ajout de postes de fonctionnaires là où vivent la plupart des anglophones – le Grand Montréal, par exemple – faciliterait le recrutement d'Anglo-Québécois à la FPQ.

Il convient ici de souligner que les anglophones ne constituent qu'une infime partie de l'effectif de la FPQ, et ce, même dans les régions où ils sont plus nombreux. Par exemple, à Montréal, la proportion de fonctionnaires provinciaux de langue maternelle anglaise stagne généralement autour de 1 %. Ainsi, à la fin des années 1980, les Anglo-Québécois représentent 0,9 %⁴³ du personnel permanent de la FPQ; en 2017, ils en forment 1,3 %⁴⁴. Dépassant légèrement la moyenne provinciale, ce taux s'avère toutefois inférieur lorsqu'on tient compte du poids démographique des anglophones à Montréal.

43 COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique*, 1991.

44 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Archives des statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi*.

Observations finales

Le présent document ne se veut ni exhaustif ni définitif. Il peut toutefois servir de base de discussion en vue de créer – à l’intention des Québécois d’expression anglaise – des passerelles vers un emploi à la FPQ.

Bibliographie

- BOLDUC, R. *Le mandarin de l'ombre*, Québec, Septentrion, 2012.
- BOUCHARD, G., et C. TAYLOR. *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation, rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, Québec, Gouvernement du Québec, 2008.
- BOUCHARD, G. *L'interculturalisme : un point de vue québécois*, Montréal, Éditions du Boréal, 2012.
- BOUCHARD, L. *Allocution du premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, devant la communauté anglophone du Québec*, Montréal (théâtre Centaur), 12 mars 1996. https://english.republiquelibre.org/Speech_of_the_Premier_of_Quebec,_Mr._Lucien_Bouchard,_before_the_Anglophone_community_of_Quebec
- BOURHIS, R. (dir.). *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise du Québec*, Ottawa, Patrimoine canadien, 2012. http://publications.gc.ca/collections/collection_2014/pc-ch/CH3-2-16-2013-fra.pdf
- COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE. *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du Trésor*, Québec, 1992. [Publié par le comité.]
- COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PARTICIPATION DES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE. *Rapport à l'intention du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du Trésor*, Québec, 1991. [Publié par le comité.]
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Les programmes d'accès à l'égalité* (page Web consultée le 7 mars 2018). <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>
- COMMUNITY HEALTH AND SOCIAL SERVICES NETWORK (CHSSN) / RÉSEAU COMMUNAUTAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX. *Baseline Data Report 2015-2016, 2015 CHSSN-CROP Survey on Community Vitality, Findings on English-speaking Community Vitality across Key Sectors* (étude réalisée par Joanne Pocock), Québec, CHSSN, 2016. <http://veq.ca/wp-content/uploads/2014/07/2015-2016-CHSSN-Community-Vitality-Survey.pdf>
- DYER, E. « Francophones Still Dominate Quebec's Public Service », *CBC News*, 17 septembre 2013. <https://www.cbc.ca/news/canada/Francophones-still-dominate-quebec-s-public-service-1.1856933>
- FLOCH, W., et J. POCOCK. « Le statut socioéconomique des anglophones du Québec : ceux qui sont partis et ceux qui sont restés », *Déclin et enjeux des communautés de langue anglaise du Québec*, sous la direction de R.Y. Bourhis, Ottawa, Patrimoine canadien, 2012.
- GAGNON, A.-G. (dir.). *Quebec State and Society*, 3^e éd., Peterborough, Broadview Press, 2004.
- GOVERNEMENT DU CANADA. MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN. *Portrait des communautés d'expression anglaise du Québec*, Montréal, Patrimoine canadien, 2011. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/vwapj/CANHER_June2011_fra.pdf/\\$file/CANHER_June2011_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/vwapj/CANHER_June2011_fra.pdf/$file/CANHER_June2011_fra.pdf)
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. « Projet de loi n° 143 : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne » (présenté à la 36^e législature, 1^{re} session, le 16 juin 2000). <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-143-36-1.html?appelant=MC>
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC. CABINET DE LA MINISTRE RESPONSABLE DES RELATIONS AVEC LES QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE. *La fonction publique du Québec est en phase de recrutement : lancement d'un appel de candidatures à grande échelle* (communiqué de presse), 7 juin 2018. https://www.mce.gouv.qc.ca/ministere/centre_presse/srqa/2018-06-07.htm

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. EMPLOI-QUÉBEC. *Working in the Civil Service* (page Web consultée le 7 mars 2018). <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/citizens-pgu/finding-a-job/student-jobs/working-in-the-civil-service/>

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION. *Autant de façons d'être Québécois : plan d'action à l'intention des communautés culturelles*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1981.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF. *Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise* (site Web consulté le 7 mars 2018). <http://www.mce.gouv.qc.ca/secretariats/srqa/index.htm>

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Archives des statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi* (documents de 2007-2008 à 2016-2017). <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/statistiques-en-matiere-dacces-a-legalite-en-emploi/archives-des-statistiques-en-matiere-dacces-a-legalite-en-emploi/>

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Bilan des programmes et des mesures : accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise, 2002-2003, 2011-2012*, Québec, Gouvernement du Québec, 2013. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/bilan_programmes_mesures_2002-2012.pdf

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2017-2018*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/effectifs-gouvernementaux/effectif-de-la-fonction-publique/>

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques : une fonction publique forte de sa diversité*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/programme_acces_minorites_visibles.pdf

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/human-ressources/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures/?L=2#c312>

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique : rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980*, Québec, Gouvernement du Québec, 2000.

GOW, J. I. *Histoire de l'administration publique québécoise, 1867-1970*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1986.

GOW, J. I. « One Hundred Years of Quebec Administrative History, 1867-1970 », *Canadian Public Administration*, n° XXVIII, vol. 2, été 1985, p. 244-268.

GRUPE DE TRAVAIL SUR LA PLEINE PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES COMMUNAUTÉS NOIRES. *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, Montréal, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2006. <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/CommunautesNoires-RapportGroupeTravail-fr.pdf>

GUINDON, H. *Quebec Society: Tradition, modernity, and nationhood*, Toronto, Presses de l'Université de Toronto, 1988.

HANKIVSKY, O. *Intersectionality 101*, Vancouver, The Institute for Intersectionality Research & Policy, Université Simon-Fraser, 2014. https://www.researchgate.net/publication/279293665_Intersectionality_101

HELLER, M., et N. LABRIE. « Langue, pouvoir et identité : une étude de cas, une approche théorique, une méthodologie », *Discours et identités, la francité canadienne entre modernité et mondialisation*, sous la direction de M. Heller et de N. Labrie, Corton-Wodil, Belgique, Éditions modulaires européennes, 2003, p. 9-39.

HELLER, M. *Paths to Postnationalism: A Critical Ethnography of Language and Identity*, Oxford, Presses de l'Université d'Oxford, 2011.

JACOB, R. « Group Wants More Anglos in Montreal's Civil Service », *Global News*, 11 juin 2013. <https://globalnews.ca/news/629709/group-wants-more-anglos-in-montreal-civil-service/>

JEDWAB, J. *Vers l'avant : l'évolution de la communauté d'expression anglaise du Québec*, Ottawa, Commissariat aux langues officielles, 2004. https://www.clo-ocol.gc.ca/html/stu_etu_evolution_112004_f.php

JEDWAB, J. *Low income in Quebec: No matter how you slice it, Anglophones fare worse than Francophones* (recherche non publiée), Association d'études canadiennes, 28 décembre 2017.

LUSSIER, M.-H. *La situation socioéconomique des anglophones du Québec*, Québec, Institut national de santé publique, 2012. <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/INSPQ/9782550654155.pdf>

MIGUÉ, J.-L. *Étatisme et déclin du Québec : bilan de la Révolution tranquille*, Montréal, Varia, 1998.

POCOCK, J. *Building Youth Resiliency and Community Vitality within Montreal's English Language Population: The Yes Experience with Youth Seeking to Improve Their Work Situation* (étude commandée par le Réseau communautaire de santé et de services sociaux), Québec, CHSSN, 2013. <https://www.yesmontreal.ca/ignitionweb/data/news/750/files/CHSSNYES%202013%20Report%20Final.pdf>

POLÈSE, M. *Serions-nous plus libres au lendemain d'un Oui?*, Montréal, Éditions Voix parallèles, 2009.

PYCOCK, J., et L. LEGAULT. *La sous-représentation des minorités dans la fonction publique du Québec : rapport sur les causes et solutions*, Montréal, Participation Québec, 1980.

ROCHER, F., M. LABELLE, A.M. FIELD et J.C. ICART. *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme – rapport présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (CCPARDC)*, Ottawa et Montréal, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC), 2008.

ROCHER, R. et B. WHITE. *L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien* (étude), Institut de recherche en politiques publiques, n° 49, novembre 2014. <http://irpp.org/wp-content/uploads/2014/11/study-no49.pdf>

SARRA-BOURNET, M. (dir.). *Les grands commis et les grandes missions de l'État dans l'histoire du Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2016.

SCHEPPER, B. *Politiques d'inclusion dans la fonction publique : état de la situation*, fiche socioéconomique de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, n° 42, mai 2018. <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/2018-fonction-publique-WEB.pdf>

SCOTT, M. « Anglo Applications », journal *Montreal Gazette*, 9 octobre 2010. <https://www.pressreader.com/canada/montreal-gazette/20101009/291271798202220>

SCOTT, M. « Quebec Anglos, Allophones more likely to be poor than Francos: Study », journal *Montreal Gazette*, 2 janvier 2018. <https://montrealgazette.com/news/local-news/poverty-rate-higher-among-quebec-anglos-than-francos>

STEVENSON, G. *Community Besieged: The Anglophone Minority and the Politics of Quebec*, Montréal, Presses des universités McGill et Queen's, 1999.

WILSON-SMITH, A. « Godin put his Chips on Chambers to find jobs for Minorities », journal *Montreal Gazette*, 28 septembre 1981.

WILSON-SMITH, A. « Quebec's Failed Experiment », *Maclean's*, 27 février 1984. <http://archive.macleans.ca/article/1984/2/27/quebecs-failed-experiment>

YOUTH EMPLOYMENT SERVICES (YES) / SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES. *Youth Unemployment: It's Everyone's Issue* (recommandations formulées le 5 décembre 2017 à l'occasion d'un forum sur le chômage chez les jeunes), Montréal, YES, 2018. https://www.reisa.ca/wp-content/uploads/2018/09/YES-Recommendations_Report_Complete.pdf



RÉSEAU DE RECHERCHE SUR LES
COMMUNAUTÉS QUÉBÉCOISES
D'EXPRESSION ANGLAISE

Université Concordia
7141, rue Sherbrooke O, CC-219
Montréal (Québec) H4B 1R6
H4B 4R8

514-848-2424, x4315
quescren@concordia.ca

WWW.QUESCREN.CA

