

Développement de la main-d'œuvre francophone à Sarnia- Lambton

Plan d'action communautaire in Sarnia Lambton Janvier 2026



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

Reconnaisances

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la Province.

Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement liés par les recommandations contenues dans le présent document.

Mission

SLWDB est une organisation diversifiée et dédiée, qui s'engage à identifier les besoins et à faciliter les solutions pour attirer, former et conserver une main-d'oeuvre viable par le biais de partenariats communautaires.

Vision

Accroître la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton pour l'économie de demain.

La SLWDB est le leader de Sarnia Lambton dans son approche du développement de la main-d'oeuvre et de la planification du marché du travail. L'équipe engage activement les organisations et les partenaires communautaires dans les projets du marché du travail local. La SLWDB mène également des consultations avec les propriétaires d'entreprises tout au long de l'année afin d'identifier les besoins et de faciliter les solutions pour développer la main-d'oeuvre locale.

Réseau

La SLWDB est l'une des 26 commissions de planification locales qui composent la Planification de la main-d'oeuvre de l'Ontario et qui sont financées pour mener et diffuser des recherches sur le marché du travail local et faire participer les intervenants communautaires à un processus de planification qui appuie les solutions locales aux problèmes locaux.



Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie
par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Table des matières

Remerciements Page 2

Résumé Page 4

Introduction Page 5

Méthodologie Page 6

Recommandations concrètes pour les employeurs Page 7

Action 1. Améliorer les pratiques d'embauche et élargir les stratégies de recrutement Page 7

Action 2. Renforcer les capacités Page 9

Action 3. Créer une culture de travail francophone Page 10

Conclusion Page 12

Annexe A : Ressources pour les employeurs Page 13

Résumé

En 2025, le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton (CDMLS) a lancé le projet « Bâtir une main-d'œuvre francophone à Sarnia-Lambton » afin de mieux comprendre et de répondre aux besoins croissants de la région en personnel bilingue et francophone. Cette initiative a été mise en place suite à la récente désignation de Sarnia-Lambton comme communauté de langue française et à l'obligation pour les organismes d'offrir des services accessibles et de grande qualité en français et en anglais.

Dans le cadre de ce projet, le CDMLS a mené des consultations auprès d'organismes de divers secteurs, notamment la santé, les services sociaux, l'éducation, les soins de longue durée, l'établissement et l'administration publique, afin de connaître leurs expériences en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste du personnel francophone. Ces échanges ont mis en lumière des difficultés telles que l'accès limité à des candidats bilingues, l'incertitude quant aux niveaux de langue requis et le besoin de systèmes de soutien internes plus solides.

À partir de ces constats, le présent plan d'action communautaire présente des stratégies pratiques et concrètes pour aider les employeurs à renforcer leur recrutement, à développer leurs capacités internes et à créer des milieux de travail plus accueillants et adaptés aux francophones. Les recommandations visent à soutenir les employeurs et à contribuer à une main-d'œuvre francophone plus inclusive, résiliente et durable à Sarnia-Lambton.

Introduction

En 2021, le ministère des Affaires francophones a lancé la Stratégie de développement économique francophone, visant à accroître la présence de la communauté et de la main-d'œuvre francophones au Canada. En novembre 2024, Sarnia-Lambton a été désignée communauté de langue française, reconnaissant ainsi sa présence historique francophone et le nombre croissant de nouveaux arrivants francophones dans la région. Cette désignation reflète également l'attente grandissante que les organisations, notamment celles des secteurs de la santé, des services sociaux, de l'éducation et de l'administration publique, soient prêtes à offrir des services accessibles et de grande qualité en français et en anglais.

La demande de candidats francophones a fortement augmenté, passant de 394 postes affichés entre décembre 2020 et décembre 2021 à 622 entre décembre 2022 et décembre 2023. Cette tendance se poursuit, avec 679 postes francophones affichés à Sarnia-Lambton en 2023-2024 (Rapport sur la demande d'emploi à Sarnia-Lambton, www.slwdb.org/wisl).

Bien que cette désignation représente un pas en avant positif vers une plus grande diversité au sein de la main-d'œuvre locale, les employeurs font régulièrement état de difficultés à recruter, embaucher et fidéliser du personnel francophone et bilingue. De nombreuses organisations dépendent d'un ou deux employés bilingues seulement, qui peinent à répondre à la demande croissante de services. D'autres souhaitent embaucher des candidats francophones, mais ne savent pas où les trouver, comment communiquer leurs besoins ni comment les soutenir une fois embauchés. Parallèlement, les résidents francophones et les nouveaux arrivants se heurtent souvent à des obstacles à l'entrée sur le marché du travail, notamment une connaissance limitée des possibilités d'emploi bilingues, un manque de clarté quant aux niveaux de langue requis et des milieux de travail insuffisamment équipés pour soutenir les employés francophones. C'est pourquoi le SLWDB a lancé le projet « Développer la main-d'œuvre francophone à Sarnia-Lambton », visant à comprendre les défis particuliers auxquels font face les employeurs et les chercheurs d'emploi francophones et à cerner des stratégies pratiques pour améliorer le recrutement, l'intégration et le maintien en poste dans toute la région.

Ce plan d'action communautaire vise à soutenir la croissance de la main-d'œuvre francophone et à réduire l'écart entre les employeurs et les chercheurs d'emploi francophones. Plus précisément, il vise à permettre aux employeurs de :

- Attirer des candidats francophones et bilingues
- Renforcer leurs capacités internes pour offrir des services en français
- Retenir les travailleurs francophones grâce à des milieux de travail accueillants et inclusifs
- Contribuer à la pérennité de la main-d'œuvre francophone locale

Les recommandations de ce plan tiennent compte des besoins, des idées et des expériences exprimés par les employeurs tout au long du processus de consultation.

Méthodologie

Ce plan d'action s'appuie sur des données qualitatives recueillies lors de consultations auprès d'un large éventail d'intervenants de la région de Sarnia-Lambton. Des représentants de secteurs tels que la santé, les services sociaux et communautaires, l'éducation, les programmes à la petite enfance, les services d'emploi et d'établissement, ainsi que des organismes fédéraux et régionaux, ont contribué à définir les priorités et les recommandations présentées dans ce plan, sans que l'on puisse identifier une organisation ou un participant en particulier.

Chaque consultation a porté sur les besoins actuels en personnel francophone, les obstacles au recrutement, les pratiques organisationnelles internes et les pistes d'amélioration du bilinguisme. Les comptes rendus des consultations ont été examinés et analysés au moyen d'un processus de codage qualitatif afin de cerner les enjeux, les possibilités et les tendances récurrents dans tous les secteurs. Des résumés détaillés ont ensuite été comparés et peaufinés pour assurer la cohérence, et les principaux constats ont été regroupés en catégories thématiques. Les codes et les regroupements thématiques ainsi obtenus constituent la base des recommandations.





WE'RE HIRING!
NOUS EMBAUCHONS

Recommandations concrètes pour les employeurs

Action 1. Améliorer les pratiques d'embauche et élargir les stratégies de recrutement

Problèmes identifiés par les parties prenantes:

- Manque de candidats maîtrisant le français
- Les offres d'emploi publiées en anglais laissent entendre que la maîtrise du français n'est pas indispensable
- Insuffisance de candidats locaux maîtrisant le français
- Les employeurs surestiment ou sous-estiment le niveau de français requis

Recommandations

1. Publier les offres d'emploi en français et en anglais

Une offre d'emploi entièrement bilingue (une version complète en français et une version complète en anglais) indique clairement aux candidats que le français est une compétence valorisée et que les deux langues sont appréciées en milieu de travail.

Comment procéder :

- Fournir deux versions complètes de l'offre d'emploi : une en français et une en anglais.
- Utiliser des titres de poste bilingues lorsque c'est possible.
- Indiquer clairement si la maîtrise du français est requise ou considérée comme un atout.
- Préciser les tâches ou responsabilités qui requièrent l'utilisation du français.

Pourquoi c'est utile :

Publier l'offre d'emploi dans les deux langues accroît sa visibilité auprès des francophones et des nouveaux arrivants, réduit la confusion quant aux attentes linguistiques et instaure un climat de confiance avant même l'entrevue.

2. Définir clairement le niveau de français requis pour le poste

De nombreux employeurs partent du principe que le personnel bilingue doit maîtriser parfaitement le français, alors qu'en réalité, seul le niveau de compétence requis pour les tâches à accomplir est nécessaire. Les candidats n'ont pas besoin d'être parfaitement bilingues, pourvu qu'ils possèdent des bases solides en français et la capacité de continuer à se perfectionner.

Une échelle simple permet de définir des attentes réalistes :

- Niveau de base : salutations, accueil, interactions simples
- Niveau fonctionnel : conversations quotidiennes, documentation simple
- Niveau professionnel : prestation de services complète en français
- Niveau clinique : terminologie spécialisée dans les domaines de la santé ou de la santé mentale

Pourquoi est-ce utile ?

Clarifier le niveau requis évite aux employeurs d'exclure involontairement des candidats compétents qui possèdent les bases nécessaires pour le poste et qui peuvent continuer à développer leur français. Cela permet également aux équipes RH de mettre en place des processus de sélection plus réalistes et efficaces.

3. Diffuser les offres d'emploi par le biais des réseaux francophones

De nombreux employeurs publient leurs offres d'emploi uniquement sur les plateformes grand public et passent complètement à côté de la communauté francophone.

Partagez vos offres avec :

- a. Centre communautaire francophone
- b. Écoles de français et d'immersion française locales
- c. Agences de placement francophones
- d. Organismes communautaires au service des nouveaux arrivants

Pourquoi c'est utile :

Ces organismes ont déjà accès à un public francophone et peuvent vous orienter vers des candidats.

4. Participer aux salons de l'emploi francophones

Ces événements offrent un accès direct aux candidats bilingues et accroissent la visibilité des employeurs.

Pourquoi c'est avantageux :

Les candidats qui ne postulent pas en ligne peuvent découvrir votre organisation en personne, ce qui augmente leurs chances de recevoir une candidature.

5. Collaborer avec IRCC pour le recrutement international de francophones

De nombreux employeurs ignorent que le Programme de mobilité francophone (PMF) leur permet d'embaucher des candidats francophones internationaux sans EIMT* (voir l'annexe A).

Idéal pour les postes dans les secteurs suivants :

- a. Soins de santé
- b. Soins de longue durée
- c. Éducation à la petite enfance
- d. Services sociaux

Pourquoi c'est avantageux :

Cela élargit le bassin de talents au-delà des candidats locaux et répond aux besoins de dotation à long terme.

6. Établir des partenariats avec les collèges et les universités

Les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent adapter leurs programmes existants ou élaborer de nouveaux parcours bilingues lorsqu'il existe un déficit évident de compétences en français au sein de la communauté. En collaborant avec les enseignants, les employeurs et les partenaires communautaires peuvent contribuer à façonner des occasions de formation qui renforcent la main-d'œuvre francophone locale et répondent aux besoins de recrutement à long terme.

Les employeurs peuvent :

- a. Demander des parcours en français ou bilingues
- b. Proposer des stages étudiants
- c. Participer aux journées carrières

Pourquoi c'est utile :

Ces partenariats contribuent à former les talents de demain et à accroître le nombre de diplômés bilingues intégrant le marché du travail local.

Action 2. Renforcement des capacités

Problèmes identifiés par les parties prenantes

- a. Le recrutement seul ne peut répondre à la demande actuelle et future de personnel bilingue.
- b. Les employeurs ont jugé que le perfectionnement des compétences des employés actuels était une approche plus efficace que le recrutement exclusif de francophones.
- c. Le personnel bilingue est souvent surchargé de travail lorsqu'il est le seul employé francophone, ce qui nuit à son bien-être, à sa fidélisation et à la qualité du service.

Recommandations:

1. Offrir de la formation en français au personnel actuel.

L'accès à la formation en français témoigne de l'engagement du personnel et contribue au développement des compétences bilingues à long terme.

Stratégies efficaces :

- Prise en charge du temps de formation ou des frais de cours
- Offre de cours de français sectoriels (santé, services sociaux, administration)
- Organisation de groupes de conversation en français à l'heure du déjeuner
- Encouragement de l'apprentissage entre pairs

Pourquoi c'est utile :

Le personnel se sent valorisé, plus confiant et mieux soutenu dans la prestation de services bilingues.

2. Prévenir la surcharge de travail et l'épuisement professionnel des employés bilingues

Lors des consultations, les employés bilingues ont indiqué assumer une charge de travail disproportionnée.

Les employeurs peuvent y remédier en :

- a. Organisant une rotation des tâches bilingues
- b. Reconnaisant officiellement les compétences bilingues (primes, perspectives d'avancement)
- c. Limitant le volume de travail lié à la traduction
- d. Recourant à des services d'interprétation externes

Pourquoi cela est-il bénéfique ?

Cela permet de fidéliser le personnel bilingue en place et de promouvoir un environnement de travail plus équitable et plus inclusif.

3. Mettre en œuvre un protocole d'offre active

Les clients francophones doivent savoir clairement et automatiquement qu'ils peuvent recevoir des services en français.

Les employeurs peuvent :

- a. Utiliser la formule de salutation « Bonjour »
- b. Afficher une signalétique bilingue
- c. Transférer les appels et courriels en français vers le personnel bilingue
- d. S'assurer que le personnel d'accueil comprend la procédure

Pourquoi c'est utile :

Cela renforce la confiance et est conforme aux attentes des politiques des Services en français langue seconde (SFLS).

Action 3. Créer une culture de travail francophone

Problèmes identifiés par les parties prenantes

- a. La rétention du personnel est apparue comme un défi majeur relevé par les employeurs.
- b. Les employés francophones et bilingues sont plus susceptibles de rester en poste lorsqu'ils se sentent soutenus et intégrés au travail.
- c. L'isolement social, le manque de soutien linguistique en français et le manque de clarté des attentes au travail peuvent nuire à la rétention et à la satisfaction professionnelle.

Recommandations

1. Valoriser le bilinguisme

De petites attentions peuvent avoir un impact significatif sur la culture d'entreprise.

Les employeurs peuvent :

- Reconnaître le personnel bilingue
- Célébrer les événements culturels francophones
- Encourager la communication en français en interne

Pourquoi c'est utile :

Cela renforce l'idée que le bilinguisme est valorisé et favorise un sentiment d'appartenance chez les employés francophones.

2. Soutenir l'intégration des nouveaux arrivants

Les nouveaux arrivants francophones éprouvent souvent des difficultés liées à l'isolement et à l'adaptation à des systèmes qu'ils ne connaissent pas.

Les employeurs peuvent :

- Offrir un programme d'accueil en français
- Jumeler les nouveaux arrivants avec des mentors
- Faire preuve de flexibilité pour l'apprentissage des langues

Pourquoi cela est-il utile ?

Un environnement favorable améliore la fidélisation, la confiance en soi et l'engagement à long terme.

3. Suivre les besoins en services bilingues

Comprendre comment et quand le français est utilisé aide les employeurs à mieux planifier leurs effectifs.

Les employeurs devraient suivre :

- a. La langue de service privilégiée
- b. La fréquence des interactions en français
- c. Les postes nécessitant le plus de compétences bilingues

Pourquoi est-ce utile ?

Le suivi des besoins garantit que les décisions en matière de personnel sont fondées sur des données et correspondent aux attentes en matière de service.

Conclusion

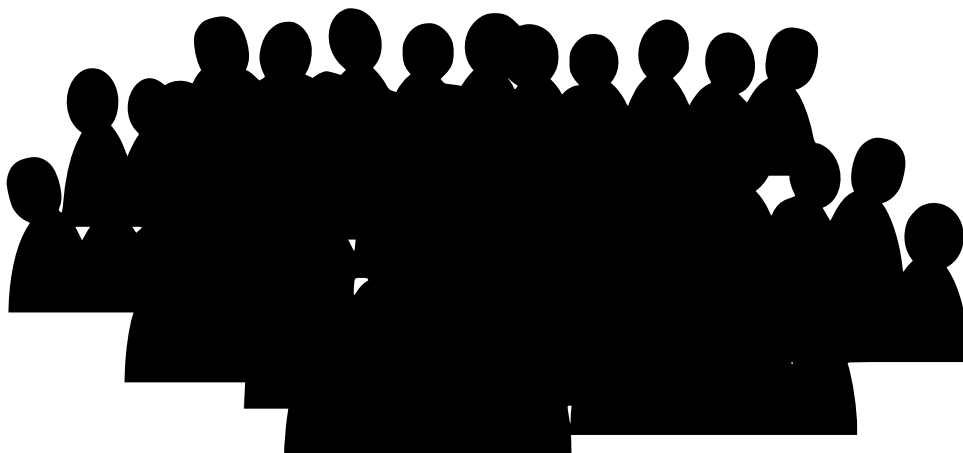
La désignation de Sarnia-Lambton comme communauté francophone crée des opportunités intéressantes pour les employeurs, mais aussi de nouvelles attentes. Renforcer la main-d'œuvre francophone n'est pas seulement une question de conformité; c'est une voie vers une meilleure prestation de services, une confiance communautaire accrue et une main-d'œuvre plus diversifiée et résiliente.

Les recommandations de ce Plan d'action communautaire sont pratiques, réalisables et fondées sur l'expérience des employeurs locaux. En mettant en œuvre ne serait-ce que quelques-unes de ces mesures, les employeurs peuvent :

- Améliorer leurs résultats en matière de recrutement
- Renforcer leurs capacités internes
- Créer une culture de travail inclusive et bilingue
- Contribuer à la pérennité de la main-d'œuvre francophone de la région

Ensemble, ces mesures permettent à Sarnia-Lambton de mieux répondre aux besoins de ses résidents tout en attirant et en retenant les talents francophones. Bâtir une main-d'œuvre bilingue solide n'est pas un effort ponctuel; c'est un engagement continu qui exige collaboration, investissement et leadership dans tous les secteurs.

Ce Plan d'action communautaire est une invitation à bâtir ensemble un marché du travail plus fort et plus inclusif, qui reflète la diversité de notre région et soutient une communauté francophone dynamique pour les générations à venir.



Annexe A : Ressources pour soutenir la main-d'œuvre francophone Workforce

Les employeurs de Sarnia-Lambton ne sont pas tenus de développer seuls leurs compétences francophones. Plusieurs organismes communautaires offrent des services gratuits de soutien au recrutement, à l'intégration, à la fidélisation du personnel, au développement linguistique et à l'inclusion culturelle. Ces partenaires aident les employeurs à accéder aux talents, à la formation et à des conseils pratiques.

Vous trouverez ci-dessous une liste des principales ressources disponibles dans la région.

Centre communautaire francophone de Sarnia-Lambton (CCFSL)

Le Centre communautaire francophone de Sarnia-Lambton (CCFSL) est un pilier pour les francophones et les francophiles de la région. Depuis sa fondation, l'organisme œuvre à la promotion et à la préservation de la langue française et de la culture francophone par le biais de divers services et activités.

Pour en savoir plus : <https://ccfsarnia.com/>

Connexion Carrière

Centre de ressources pour l'emploi de confiance à Sarnia-Lambton, offrant un soutien personnalisé gratuit aux chercheurs d'emploi et aux employeurs.

En savoir plus : <https://ccfsarnia.com/emploi-franco/>

Partenariat local d'immigration de Sarnia-Lambton (SL-LIP)

Son objectif est de centraliser les discussions relatives à la coordination et à l'amélioration des services et du soutien offerts aux immigrants et aux nouveaux arrivants dans la région. Le Conseil du SL-LIP facilite également la mise en œuvre de la Stratégie d'établissement du SL-LIP, le plan de notre communauté pour créer une Sarnia-Lambton plus accueillante et diversifiée.

En savoir plus : <https://liveinlambton.ca/local-immigration-partnership/>

Fournisseurs de services d'Emploi Ontario

Emploi Ontario permet aux personnes d'accéder à la formation, aux compétences et à l'expérience nécessaires pour atteindre leurs objectifs. Le programme met en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs et offre des services dans toute la province pour soutenir la recherche d'emploi, l'emploi et les possibilités de formation. En savoir plus : <https://www.slwdb.org/links/>.

IRCC – Programme de mobilité francophone (PMF)

Idéal pour pourvoir des postes difficiles à pourvoir dans les secteurs de la santé, des services sociaux, de la petite enfance et des métiers spécialisés. Pour en savoir plus : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugiés-citoyenneté/services/travail-canada/embauche-temporaire-étranger/programme-mobilité-internationale.html>

Collège Lambton – Cours de français en milieu de travail et de conversation.

Le Collège Lambton offre des cours de français axés sur la communication en milieu de travail et les compétences conversationnelles, idéaux pour les personnes souhaitant développer ou améliorer leurs compétences linguistiques en français.

Pour en savoir plus : <https://www.lambtoncollege.ca/programs/part-time/fren>

Collège Boréal – Français langue seconde

Ce programme offre une solide formation théorique et pratique en français langue seconde, permettant aux étudiants d'acquérir les compétences d'interaction nécessaires à leur développement professionnel.

Pour en savoir plus : <https://collegeboreal.ca/fr/formation/french-as-a-second-language/>

Programme de remboursement des frais de formation en français (Secteur de la santé)

Ce programme soutient les professionnels de la santé qui souhaitent améliorer leur français et interagir directement avec les patients.

Pour en savoir plus : <https://www.accueilfrancophone.com/articles-en/french-language-training-remboursement-program>

Services d'évaluation et de formation en français (Gouvernement de l'Ontario – VOR) : Ce programme offre des services normalisés d'évaluation et de formation en français aux ministères provinciaux et aux organismes admissibles.

Pour en savoir plus : <https://www.doingbusiness.mgs.gov.on.ca/mbs/psb/psb.nsf/VORDetails?OpenForm&Lang=EN&unid=82B76BE9DD68ED4485258BC7006A63FA>

Le Centre culturel francophone Jolliet

Le Centre culturel Jolliet est un organisme sans but lucratif dont la mission est de renforcer et de promouvoir le sentiment d'appartenance à la communauté francophone. <https://www.facebook.com/centrecultureljolliet>



265, rue Front Nord, bureau 504
Sarnia (Ontario) | N7T 7X1
Téléphone : (519)-332-0000
Courriel : mikelle.bryson.campbell@SLWDB.org



[Suivez-nous sur
Twitter](#)



[Connectez-vous sur
LinkedIn](#)



[Aimez-nous sur
Facebook](#)



[Suivez-nous sur
Instagram](#)