



LE PARCOURS DES PERSONNES IMMIGRANTES FRANCOPHONES DANS LES PRAIRIES ET LE NORD : ENJEUX ET REPRÉSENTATION

Présenté au
Réseau en immigration francophone
des Territoires du Nord-Ouest (RIFTNO)

Guillaume Deschênes-Thériault
Septembre 2022

Cette étude est une initiative du Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest (RIFTNO) et de ses partenaires de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba par le biais d'un financement d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). La recherche a été conduite de manière indépendante par les chercheurs responsables de l'étude.

Nous remercions les personnes qui ont collaboré à cette étude, en particulier celles qui ont participé aux entretiens et qui ont répondu au questionnaire en ligne. Nous remercions également les partenaires des réseaux en immigration francophone qui ont donné de leur temps au sein du comité aviseur.

L'équipe qui a collaboré à la réalisation de ce rapport :

Recherche

- Guillaume Deschênes-Thériault, doctorant, Université d'Ottawa - Chercheur principal
- Christophe Traisnel, professeur agrégé, Université de Moncton – Expert-conseil

Coordination et appui logistique

- Abby Schelew, Coordinatrice du RIFTNO
- Linda Bussey, Directrice générale de la Fédération franco-ténoise, fiduciaire du RIFTNO

Comité aviseur

- Salwa Meddri, coordonnatrice du RIF du Manitoba
- Ferdinand Bararuzunza, coordonnateur du RIF de la Saskatchewan
- Ida Kamariza, coordonnatrice du RIF de l'Alberta
- Membres des réseaux en immigration francophone



Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction.....	4
1.1	Présentation de l'étude	4
1.2	Méthodologie.....	5
1.3	Plan du rapport	7
2	Portrait statistique.....	8
2.1	Données de Statistique Canada	9
2.2	Données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	18
2.3	Projections démographiques	26
3	Analyse du sondage et des entretiens.....	29
3.1	Le profil des participants à l'étude.....	29
3.1.1	Le profil des répondants au sondage.....	29
3.1.2	Le profil des répondants aux entretiens	33
3.2	Préparer son arrivée : la période pré-départ	34
3.2.1	Choisir son lieu de destination	34
3.2.2	S'informer avant l'arrivée	40
3.2.3	Les services pré-départ.....	44
3.3	Les premiers temps après l'arrivée et les services d'établissement	46
3.3.1	Des sources d'aide diversifiées.....	46
3.3.2	L'accès au logement : un défi de premier plan.....	48
3.3.3	Le recours aux services d'établissement	49
3.3.4	La visibilité des services d'établissement	58
3.3.5	L'admissibilité aux services : le cas des résidents temporaires	60
3.3.6	La « lisibilité » des services	62
3.3.7	Les ressources d'entraide et d'appui en santé mentale	62
3.4	L'insertion économique	65
3.4.1	Les principaux atouts.....	66
3.4.2	Les principaux défis	68
3.5	L'insertion sociale	72
3.5.1	Le rapport à la population locale et à la communauté francophone	73
3.5.2	Les personnes immigrantes et les positions de leadership	77
3.5.3	Les services de garde et l'école	78
3.6	La rétention.....	80
3.6.1	Les motivations à rester	82
3.6.2	Les motivations à quitter	84
4	Conclusion	88
5	Sommaire des pistes de réflexion	90
6	Bibliographie.....	92

1 INTRODUCTION

1.1 PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

Les communautés francophones en situation minoritaire bénéficient de plus en plus de l'arrivée de personnes immigrantes venant s'installer au Canada à l'extérieur du Québec. Les retombées de leur présence se font ressentir à la fois sur les plans économique, socioculturel, démographique et communautaire (

Traisnel et coll., 2019). Les organismes communautaires de la francophonie canadienne ont pris conscience de l'intérêt que pouvait représenter le secteur de l'immigration pour le dynamisme des minorités francophones locales et en ont fait une priorité (CLO, 2021).

Ainsi, depuis le début des années 2000, des ressources ont été déployées pour augmenter le nombre d'immigrants francophones s'établissant à l'extérieur du Québec de même que pour outiller les communautés en termes de capacités d'accueil et d'intégration. Le gouvernement fédéral finance notamment une diversité d'initiatives en immigration francophone à travers les plans d'action pour les langues officielles (Traisnel et Deschênes-Thériault, 2021).

C'est dans ce contexte qu'ont été mis en place les différents services d'établissement qui existent aujourd'hui de même que les Réseaux en immigration francophone (RIF) qui jouent un rôle clé en matière de coopération, de concertation et de mobilisation. Ces réseaux provinciaux et territoriaux rassemblent des intervenants locaux de divers secteurs ayant un intérêt pour l'enjeu.

Le premier réseau en immigration francophone a été mis sur pied en 2004 en Saskatchewan. Celui du Manitoba a suivi en 2007, puis celui des Territoires du Nord-Ouest en 2010 et enfin celui de l'Alberta en 2011 (Johnson et coll., 2018). Les membres et les partenaires de ces réseaux participent à la mise en œuvre de plans stratégiques dans le cadre de leur mandat et domaine de compétence respectif. La présente étude s'inscrit dans un exercice d'appui aux réseaux par la mobilisation de données probantes.

Plus spécifiquement, la présente recherche s'intéresse au contexte de l'immigration francophone dans la région des Prairies et des Territoires du Nord (PTN), qui comprend le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut. Nous brosserons à la fois un portrait de cette immigration ainsi que du parcours des francophones nés à l'étranger et installés dans l'une des provinces ou l'un des territoires à l'étude. Les principaux objectifs de l'étude sont de:

- Brosser un portrait de la situation actuelle en ce qui concerne le recrutement, l'accueil et l'insertion socioéconomique des nouveaux arrivants francophones dans les provinces et territoires à l'étude ;
- Préciser l'incidence du facteur de la langue en ce qui concerne l'accueil et l'intégration socioéconomique des immigrants ;

- Documenter l'expérience concrète de l'accueil et de l'installation du point de vue des personnes immigrantes ;
- Préciser les atouts et les défis quant à l'accès aux services d'établissement;
- Interroger les facteurs de rétention ;
- Offrir des pistes pour adresser les défis identifiés dans la recherche.

La présente étude s'inscrit dans la continuité d'une recherche menée en 2021 qui visait à brosser un portrait de l'immigration francophone aux Territoires du Nord-Ouest (Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021). Des références à cette étude, de même que des extraits de celle-ci, sont incluses tout au long du rapport.

À noter que même si le Nunavut est inclus à la recherche, les données présentées pour ce territoire sont plus limitées en comparaison aux autres provinces et territoires de la région PTN. Le nombre de personnes immigrantes admises au Nunavut est bas et il s'agit du seul territoire ou province à ne pas avoir d'accord en immigration avec le gouvernement fédéral. Le territoire ne dispose pas non plus d'un réseau en immigration francophone. Tout de même, l'analyse qualitative d'entretiens menés dans ce territoire permet tout de même de l'inclure à la recherche.

1.2 MÉTHODOLOGIE

La collecte de données pour la présente étude s'est déroulée de septembre 2021 à février 2022. L'analyse a été effectuée entre décembre 2021 et mars 2022. Diverses méthodes ont été utilisées pour collecter les données afin de réduire les effets des limites de chacune d'entre elles et pour mieux exposer la complexité des dynamiques en jeu.

1) Portrait statistique

Trois principales sources de données ont été utilisées pour produire un portrait statistique de l'immigration francophone dans l'Ouest et le Nord canadien en guise de mise en contexte de l'étude.

1. Les données de **Statistique Canada**, issues des recensements de 2016 et 2021, permettent de brosser un portrait détaillé de la population immigrante selon ses caractéristiques sociodémographiques et ses pratiques linguistiques. Un avantage des données de Statistique Canada est qu'il est possible de les comparer avec celles de la population dans son ensemble. Plusieurs variables linguistiques peuvent être retenues à partir du recensement. Dans le cadre de cette étude, à moins d'avis contraire, nous avons retenu la variable de la première langue officielle parlée pour identifier les francophones¹.
2. Les données d'**Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)**, mises à jour sur une base mensuelle, permettent d'effectuer un suivi rapproché de l'évolution du portrait des

¹ La première langue officielle parlée est une variable dérivée des variables du recensement. La dérivation tient d'abord compte de la connaissance des deux langues officielles, puis de la langue maternelle, et enfin, de la langue parlée le plus souvent à la maison. Pour déterminer la population francophone, nous regroupons les réponses uniques (français uniquement) et multiples (français et anglais).

- résidents permanents ² admis au Canada. Ces données permettent notamment d'identifier les tendances récentes en ce qui concerne le nombre de résidents permanents admis, les catégories d'admission et certaines caractéristiques démographiques.
3. Des données de **projections démographiques** réalisées à l'aide du modèle de projections démographiques Demosim. Ce modèle, développé et maintenu à Statistique Canada, utilise la technique de la microsimulation. Il s'agit de données produites dans le cadre d'une commande spéciale pour une étude commanditée par la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada (2022).

2) Recension des écrits

Nous avons aussi procédé à une recension ciblée des principaux écrits scientifiques sur le sujet de l'immigration francophone en contexte linguistique minoritaire. La consultation de ces écrits nous a permis de préciser les principaux outils d'enquête ainsi que de mieux contextualiser les données recueillies avec le sondage et les entretiens. La recension nous permet aussi d'interpréter les données à la lumière des résultats de recherches antérieures. Des références à ces écrits sont incluses tout au long du rapport, en appui ou en complément aux constats dressés.

3) Entretiens

Des entretiens individuels semi-directifs ont été menés auprès d'intervenants clés et de personnes immigrantes entre septembre 2021 et février 2022. Initialement, ces entretiens devaient être faits en personne. Toutefois, en raison des contraintes associées à la pandémie de la COVID-19, l'ensemble des consultations ont été menées de manière virtuelle. Les entretiens ont été synthétisés, retranscrits et analysés en fonction d'une grille thématique.

L'objectif de ces entretiens était de mieux comprendre les facteurs qui influencent l'insertion socioéconomique et la rétention des personnes immigrantes dans les provinces et territoires à l'étude. Il s'agissait aussi de mieux comprendre les raisons qui incitent un immigrant à s'installer dans un lieu particulier. L'entretien permet d'ajouter une dimension qualitative essentielle à l'analyse, en documentant l'expérience concrète de l'accueil et de l'installation du point de vue des personnes immigrantes elles-mêmes.

Dans le cadre de cette recherche, un peu plus d'une cinquantaine de personnes ont été interrogées, dont 49 personnes immigrantes d'expression française et 6 partenaires communautaires.

Dans ce rapport, des extraits textuels d'entretiens ont été repris. Le souci d'anonymiser et d'assurer la confidentialité nous a conduits, évidemment, à utiliser des prénoms d'emprunt, à omettre parfois les noms des organismes cités ou des compagnies, ou de toute autre personne

² Selon la définition du Gouvernement du Canada (2022 en ligne), un résident permanent est « une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas encore citoyen canadien. Les résidents permanents sont citoyens d'autres pays. Une personne qui se trouve au Canada de façon temporaire, comme un étudiant étranger ou un travailleur étranger temporaire, n'est pas un résident permanent. »

citée. Les prénoms ne reflètent pas non plus l'unicité des témoignages : plusieurs prénoms différents peuvent avoir été associés à un seul entretien, pour permettre de morceler les témoignages et éviter l'identification des répondants. À quelques reprises, des extraits d'entretiens menés dans la recherche sur les Territoires du Nord-Ouest (2021) ont été également mobilisés pour compléter le portrait proposé.

4) Sondage

Nous avons repris, adapté et bonifié le questionnaire du sondage utilisé dans le cadre de la recherche portant sur les Territoires du Nord-Ouest (2021). Le questionnaire a été construit de façon à cerner l'expérience migratoire des immigrants francophones installés dans les provinces et territoires à l'étude. Nous nous sommes notamment basés sur la littérature scientifique pertinente et avons obtenu les rétroactions d'un comité consultatif composé d'experts en immigration francophone de la région PTN. Ce sondage s'adressait aux francophones âgés de 18 ans ou plus, nés à l'extérieur du Canada et qui vivent présentement au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta, aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut. Il couvrait six principales dimensions, soit :

1. La période pré-départ
2. L'accueil et le rapport aux services d'établissement
3. L'insertion au sein de la communauté
4. L'insertion professionnelle
5. Les facteurs de rétention
6. La démographie

Le sondage a été mis en ligne sur la plateforme SurveyMonkey en septembre 2021 et est demeuré accessible jusqu'en novembre de la même année. Durant cette période, il a fait l'objet d'une campagne de promotion à travers les réseaux en immigration francophones des provinces et territoires à l'étude et de leurs partenaires. Pour assurer la qualité et la représentativité des résultats, un prétest a été fait préalablement à la campagne de sondage. En tout, 283 questionnaires en ligne ont été remplis et analysés.

À noter que nous avons calculé la marge d'erreur de notre sondage afin de déterminer dans quelle mesure les résultats de notre enquête sont susceptibles de refléter l'opinion de la population à l'étude dans son ensemble. En regard à la population immigrante francophone totale dans la région à l'étude, cet échantillon correspond à une marge d'erreur de plus ou moins 6 %, et ce 19 fois sur 20 (niveau de confiance de 95 %). Il s'agit d'un niveau standard.

1.3 PLAN DU RAPPORT

Le rapport est divisé en trois sections principales. La première propose un portrait statistique de l'immigration francophone dans la région à l'étude. La deuxième section, qui constitue l'essentiel du rapport, présente les principaux résultats des entretiens et du sondage. Plutôt que de présenter les résultats par outil d'enquête, nous avons plutôt opté pour une présentation par

thématique puisque les résultats sont complémentaires. La présentation des résultats est organisée selon le continuum en immigration, incluant la période pré-départ, les premiers moments suivant l'arrivée, l'insertion économique et socioculturelle et la rétention. Lorsque pertinents, nous ventilons les résultats par province et territoire. Enfin, une dernière section propose des pistes de réflexion pour adresser divers défis identifiés lors de la collecte de données.

2 PORTRAIT STATISTIQUE

Faits saillants – Portrait statistique

- Les personnes immigrantes comptent pour 29,3 % de la population francophone au Manitoba, 18,6 % en Saskatchewan, 28,9 % en Alberta, 10,9 % aux Territoires du Nord-Ouest et 14,2 % au Nunavut;
- La population francophone d'origine immigrante est en moyenne plus jeune que la population francophone née au Canada;
- Les personnes dont le français est la première langue officielle parlée d'origine immigrante ont plus tendance à utiliser le français régulièrement à la maison au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et au Nunavut que les personnes nées au Canada;
- L'Afrique subsaharienne est la première région d'origine des personnes immigrantes francophones dans l'ensemble des provinces et des territoires de la région PTN;
- En moyenne, de 2015 et 2017, 330 résidents permanents d'expression française ont été admis au Manitoba sur une base annuelle, 110 en Saskatchewan et 565 en Alberta;
- Dans la région des Prairies, c'est en Saskatchewan où la proportion d'immigration francophone est la plus faible et au Manitoba où elle est la plus élevée;
- Approximativement 19 % des résidents permanents d'expression française admis au Canada à l'extérieur du Québec de 2015 et 2021 envisageaient de s'installer dans la région PTN;
- Moins d'un résident permanent sur cent admis dans le cadre du programme de l'Alberta (0,8 %) et de la Saskatchewan (0,4) entre 2017 et 2021 était d'expression française;
- L'adoption d'un volet spécifique pour les francophones dans le cadre des programmes des candidats des provinces et des territoires est une voie à explorer pour accroître l'immigration francophone. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a mis en place un tel volet à l'automne 2022;
- Des projections démographiques (Sociopol, 2022) démontrent qu'à moins d'une hausse significative de l'immigration francophone, le poids démographique des francophones dans la région PTN, à l'exception des territoires, est appelé à poursuivre son déclin.

2.1 DONNÉES DE STATISTIQUE CANADA

Cette section brosse un portrait d'ensemble de la population immigrante d'expression française dans chaque province et territoire à l'étude sur la base des données du Recensement de 2021 de Statistique Canada. Ce portrait est utile pour mieux contextualiser les constats effectués dans les prochaines sections du rapport.

Le Manitoba

Au moment du Recensement de 2021, la population du Manitoba était de 1 307 185 personnes, dont 39 985³ avaient le français comme première langue officielle parlée. Cela équivaut à 3,1 % de la population de la province.

Lorsque l'on isole différents segments de la population, on constate que le poids des francophones varie. Il est de 2,2 % au sein de l'ensemble de la population d'origine immigrante⁴, de 3 % pour la population immigrante récente (2016 à 2021) et de 2,8 % pour les résidents non permanents (figure 6).

Au total, il y a 257 615 personnes au Manitoba qui sont d'origine immigrante, ce qui représente 19,7 % de la population de la province. De ce nombre, 5 650 ont le français comme première langue officielle parlée. Il y a ainsi 14,1 % de la population franco-manitobaine qui est d'origine immigrante, soit une proportion plus faible que pour la population de la province dans son ensemble.

Les données concernant les groupes d'âge (tableau 6) nous apprennent que les personnes d'origine immigrante francophones sont en moyenne plus jeune que les personnes nées au Canada. À titre d'illustration, les deux tiers (66,2 %) de la population immigrante francophone sont âgés de moins de 44 ans en comparaison à 41,7 % pour les non-immigrants. À noter que près du tiers (29,3 %) de la population franco-manitobaine née au Canada est âgée de 65 ans ou plus.

Par ailleurs, on constate que les personnes dont le français est la première langue officielle ont autant tendance à utiliser le français régulièrement à la maison qu'ils soient d'origine immigrante ou non (63,3 % en comparaison à 60,3 % - figure 7). Les données du recensement nous apprennent aussi qu'une plus forte proportion de la population immigrante francophone au Manitoba (31,5 % - tableau 7) a immigré au Canada récemment (entre 2016 et 2021) en comparaison à la population immigrante dans son ensemble (22,7 %).

³ Ce chiffre inclut les personnes qui ont le français uniquement comme première langue officielle parlée ou avec l'anglais. Il en va de même pour l'ensemble de cette section.

⁴ La définition d'un immigrant utilisé par Statistique Canada est la suivante : « Immigrant désigne une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans ce groupe. » Le terme n'inclut donc pas les résidents temporaires.

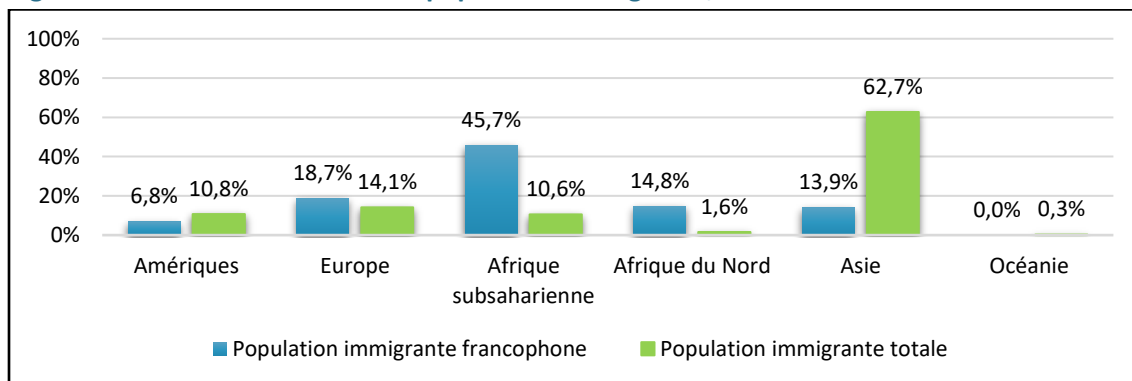
Enfin, on note d'importantes distinctions entre la population immigrante francophone et la population immigrante dans son ensemble en ce qui concerne les lieux de naissance. Pour les francophones au Manitoba, la principale région d'origine est l'Afrique subsaharienne (45,7 %), suivie par l'Europe (18,7 %), l'Afrique du Nord (14,8 %), l'Asie (13,9 %) et les Amériques (6,8 %). En comparaison, la principale région d'origine pour la population immigrante dans son ensemble est l'Asie (62,7 %).

Tableau 1 - Première langue officielle parlée de différents segments de la population, Manitoba

	Totale	Non immigrante	Immigrante	Immigrante récente (2016 à 2021)	Résidents non permanents
Anglais	1 251 320	977 880	241 160	53 165	32 275
Français	35 655	31 550	3 490	1 120	610
Français et anglais	4 330	1 810	2 160	660	365
Ni français ni anglais	15 885	4 040	10 810	3 425	1 035
Total	1 307 185	1 015 280	257 615	58 370	34 290

Source : Statistique Canada (2021)

Figure 1 - Lieux de naissance de la population immigrante, Manitoba



Source : Statistique Canada (2021)

La Saskatchewan

Au moment du Recensement de 2021, la population de la Saskatchewan était de 1 103 200 personnes, dont 13 230 avaient le français comme première langue officielle parlée. Cela équivaut à 1,2 % de la population de la province.

Le poids des francophones varie lorsque l'on isole certains segments de la population. Il est de 1,8 % pour l'ensemble de la population d'origine immigrante, de 1,8 % pour la population immigrante récente (2016 à 2021) et de 1,5 % pour les résidents non permanents. Ces données illustrent que le poids des francophones est plus élevé au sein de la population d'origine immigrante qu'au sein de la population d'origine non immigrante en Saskatchewan.

Au total, il y a 137 620 personnes en Saskatchewan qui sont d'origine immigrante, ce qui représente 12,5 % de la population de la province. De ce nombre, 2 460 ont le français comme première langue officielle parlée. C'est donc dire que 18,6 % de la population francosaskoise⁵ est d'origine immigrante.

Pour ce qui est des groupes d'âge, on constate que la population francosaskoise d'origine immigrante est dans l'ensemble plus jeune (65,2 % ont moins de 45 ans) que la population non immigrante (35 % ont moins de 45 ans). Près de quatre Francosaskois sur dix nés au Canada (37,8 %) sont âgés de plus de 65 ans.

Dans le cas de la Saskatchewan, les personnes dont le français est la première langue officielle et qui sont d'origine immigrante ont considérablement plus tendance à utiliser le français régulièrement à la maison (63,4 %) en comparaison aux personnes non immigrantes (43,5 %).

Par ailleurs, lorsque l'on compare la population immigrante francophone à la population immigrante dans son ensemble sur la base de la période d'immigration, on ne note pas de distinctions notables. Dans les deux cas, environ le tiers de la population immigrante est arrivée au Canada entre 2016 et 2021 (32,1 % versus 31,1 %).

La principale région d'origine des personnes immigrantes francophones en Saskatchewan est l'Afrique subsaharienne (53 %), la seconde est l'Europe (17,1 %) et la troisième est l'Asie (15,8 %). Pour l'ensemble de la population immigrante, l'Asie est la principale région d'origine (67,7 %).

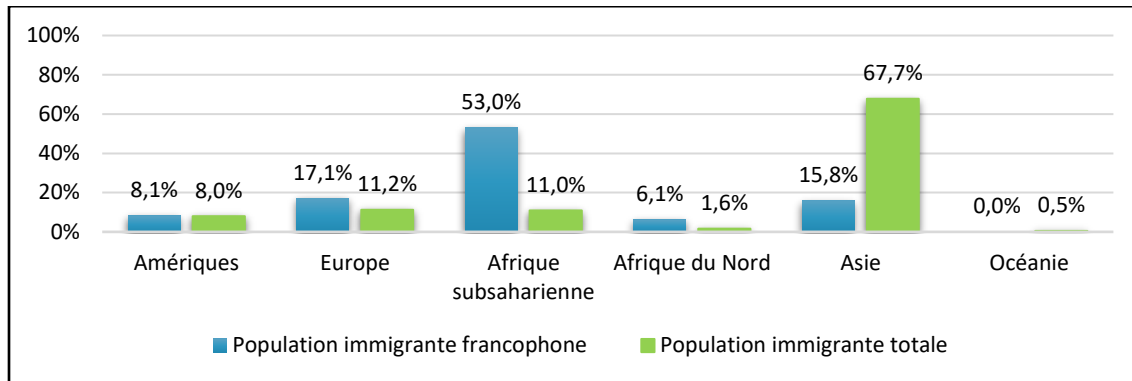
Tableau 2 - Première langue officielle parlée de différents segments de la population, Saskatchewan

	Totale	Non immigrante	Immigrante	Immigrante récente (2016 à 2021)	Résidents non permanents
Anglais	1 082 375	937 460	130 170	40 065	14 750
Français	11 430	9 815	1 470	485	145
Français et anglais	1 800	720	990	305	90
Ni français ni anglais	7 595	1 760	4 995	2 255	840
Total	1 103 200	949 755	137 620	43 115	15 830

Source : Statistique Canada (2021)

⁵ Comme indiqué précédemment, par population francophone, nous faisons allusion aux personnes qui ont le français pour première langue officielle parlée, incluant à la fois les réponses uniques et multiples.

Figure 2 - Lieux de naissance de la population immigrante, Saskatchewan



Source : Statistique Canada (2021)

L'Alberta

Au moment du Recensement de 2021, la population de l'Alberta était de 4 177 720 personnes, dont 79 010 avaient le français comme première langue officielle parlée. Cela équivaut à 1,9 % de la population de la province.

Le poids des francophones varie lorsque l'on isole certains segments de la population. Il est de 2,4 % pour l'ensemble de la population d'origine immigrante, de 2,3 % pour la population immigrante récente (2016 à 2021) et de 2,7 % pour les résidents non permanents. Tout comme en Saskatchewan, le poids démographique des francophones en Alberta est plus élevé au sein de la population d'origine immigrante en comparaison à la population d'origine non immigrante.

Au total, il y a 970 975 personnes en Alberta qui sont d'origine immigrante, ce qui représente 23,2 % de la population de la province. De ce nombre, 22 845 ont le français comme première langue officielle parlée. C'est donc dire que 28,9 % de la population franco-albertaine est d'origine immigrante.

En ce qui concerne les groupes d'âge, on note que la proportion de personnes francophones âgée de 0 à 24 ans est similaire pour la population immigrante (20,1 %) et non immigrante (22 %). Les différences les plus importantes sont pour la tranche de 24 à 44 ans, avec des proportions respectives de 41,3 % et de 26,2 %. À noter que la proportion de la population franco-albertaine née au Canada et âgée de 65 ans et plus (21,7 %) est moins élevée que pour les deux autres provinces des Prairies.

Par ailleurs, on constate que les personnes dont le français est la première langue officielle ont autant tendance à utiliser le français régulièrement à la maison, qu'ils soient d'origine immigrante ou non (55,1 % en comparaison à 53,6 %). De plus, lorsque l'on compare la population immigrante francophone à la population immigrante dans son ensemble sur la base des périodes d'immigration, on ne note pas de distinctions notables pour ce qui est des immigrants récents (19 % en comparaison à 19,9 %).

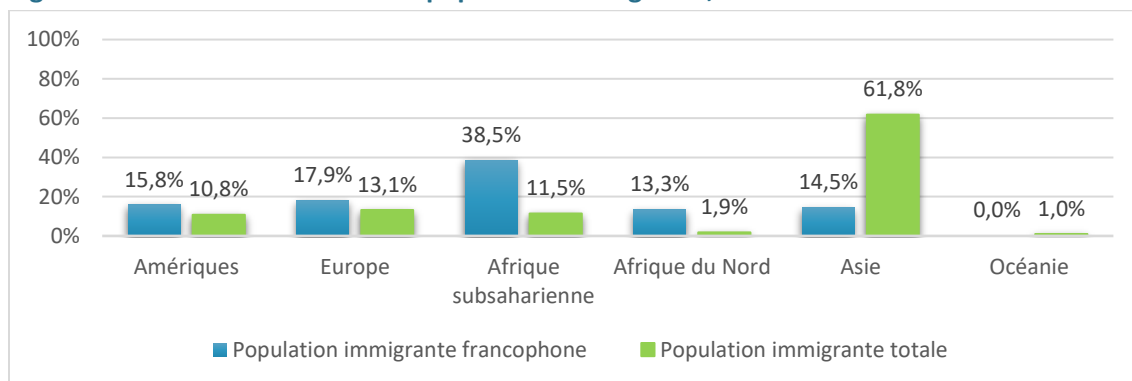
Des distinctions sont toutefois à noter pour les lieux de naissance. Pour la population immigrante francophone, la principale région d'origine est l'Afrique subsaharienne (38,5 %), suivie de l'Europe (17,9 %), des Amériques (15,8 %), de l'Asie (14,5%) et de l'Afrique du Nord (13,3 %). En comparaison, tout comme dans les deux autres provinces des Prairies, la principale région d'origine de la population immigrante dans son ensemble est l'Asie (61,8 %).

Tableau 3 - Première langue officielle parlée de différents segments de la population, Alberta

	Totale	Non immigrante	Immigrante	Immigrante récente (2016 à 2021)	Résidents non permanents
Anglais	4 035 685	3 075 770	899 855	175 900	60 065
Français	63 825	49 935	12 605	2 805	1 280
Français et anglais	15 185	4 460	10 240	1 545	490
Ni français ni anglais	63 020	11 750	48 275	12 925	3 000
Total	4 177 720	3 141 915	970 975	193 175	64 830

Source : Statistique Canada (2021)

Figure 3 - Lieux de naissance de la population immigrante, Alberta



Source : Statistique Canada (2021)

Les Territoires du Nord-Ouest

Au moment du Recensement de 2021, la population des Territoires du Nord-Ouest était de 40 375 personnes, dont 1 470 avaient le français comme première langue officielle parlée. Cela équivaut à 3,6 % de la population du territoire.

Le poids des francophones varie lorsque l'on isole certains segments de la population. Il est de 3,9 % pour l'ensemble de la population d'origine immigrante, de 4,3 % pour la population immigrante récente (2016 à 2021) et de 14,6 % pour les résidents non permanents. Le poids des francophones est ainsi plus élevé au sein de la population d'origine immigrante qu'au sein de la population d'origine non immigrante dans le territoire.

Au total, il y a 4 145 personnes aux Territoires du Nord-Ouest qui sont d'origine immigrante, ce qui représente 10,3 % de la population du territoire. De ce nombre, 160 ont le français comme première langue officielle parlée. C'est donc dire que 10,9 % de la population franco-ténoise est d'origine immigrante. En plus des 160 personnes qui ont ou qui ont déjà eu le statut de résidents permanents, on dénombre également 60 résidents temporaires qui ont le français comme première langue officielle parlée.

La population franco-ténoise dans son ensemble est relativement jeune. Moins d'un francophone sur dix est âgé de plus de 65 ans, à la fois les personnes immigrantes (6,1 %) et non immigrantes (7,3 %). Un écart plus important est à noter pour ce qui est de l'utilisation du français à la maison. Les trois quarts (de 74 %) de la population non immigrante dont le français est la première langue officielle parlent régulièrement français à la maison en comparaison à un peu plus de la moitié (53,1 %) de la population immigrante. Par ailleurs, la proportion d'immigrants récents (2016 à 2021) est similaire entre les francophones et la population immigrante dans son ensemble (21,9 % en comparaison à 19,7 %).

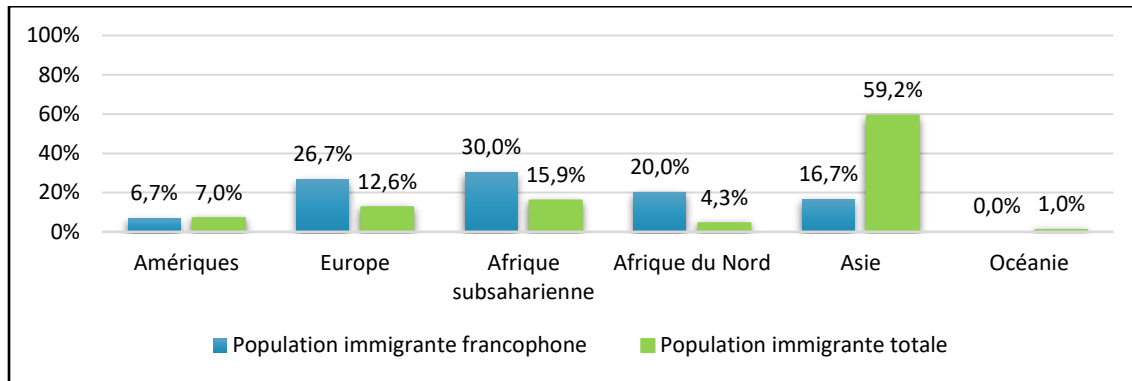
La principale région d'origine des personnes immigrantes francophones est l'Afrique subsaharienne (30 %), suivie de près par l'Europe (26,7 %) et l'Afrique du Nord (20 %), puis de l'Asie (16,7 %). Pour la population immigrante dans son ensemble, c'est l'Asie qui est la principale région d'origine (59,2 %).

Tableau 4 - Première langue officielle parlée de différents segments de la population, Territoires du Nord-Ouest

	Totale	Non immigrante	Immigrante	Immigrante récente (2016 à 2021)	Résidents non permanents
Anglais	38 705	34 455	3 910	775	340
Français	1 220	1 100	100	25	20
Français et anglais	250	150	60	10	40
Ni français ni anglais	200	115	80	0	15
Total	40 375	35 820	4 145	815	410

Source : Statistique Canada (2021)

Figure 4 - Lieux de naissance de la population immigrante, Territoires du Nord-Ouest



Source : Statistique Canada (2021)

Le Nunavut

Au moment du Recensement de 2021, la population du Nunavut était de 36 600 personnes, dont 670 avaient le français comme première langue officielle parlée. Cela équivaut à 1,8 % de la population du territoire.

De plus, le poids des francophones est de 8,2 % pour l'ensemble de la population d'origine immigrante, de 6,3 % pour la population immigrante récente (2016 à 2021) et de 13,3 % pour les résidents non permanents. Le poids des francophones est ainsi considérablement plus élevé au sein de la population d'origine immigrante qu'au sein de la population d'origine non immigrante dans le territoire. Cela s'explique en partie par un nombre limité de résidents permanents admis au Nunavut sur une base annuelle, toutes langues confondues, et par une population francophone relativement petite en chiffres absolus.

Au total, il y a 1 165 personnes au Nunavut qui sont d'origine immigrante, ce qui représente 3,2 % de la population du territoire. De ce nombre, 95 ont le français comme première langue officielle parlée. Il y a ainsi 14,2 % de la population franco-nunavoise qui est d'origine immigrante.

Tout comme aux Territoires du Nord-Ouest, la population francophone au Nunavut est relativement jeune. Une forte majorité de la population immigrante francophone (87,5 %) est âgée de moins de 45 ans. Cette proportion est de 71,8 % pour la population francophone née au Canada.

Dans le cas du Nunavut, les personnes dont le français est la première langue officielle et qui sont d'origine immigrante ont considérablement plus tendance à utiliser le français régulièrement à la maison (94,7 %) en comparaison aux personnes non immigrantes (73,2 %).

Les données disponibles concernant la région d'origine des personnes immigrantes francophones ne sont pas présentées à la figure 5, puisque celles-ci sont trop petites pour brosser un portrait de qualité. Elles se limitent au lieu de naissance de la population immigrante dans son ensemble.

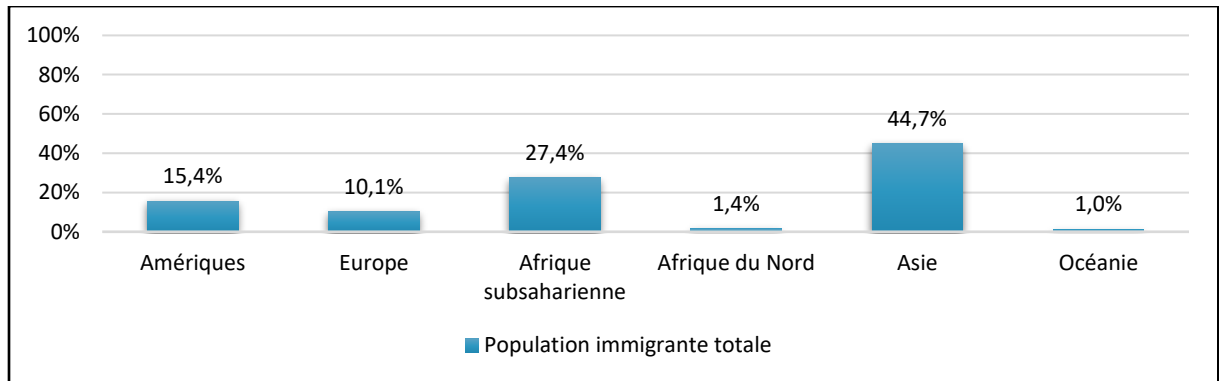
Néanmoins, le recensement nous apprend qu'environ les trois quarts des immigrants francophones au Nunavut sont originaires d'Afrique subsaharienne et la majorité des autres, d'Europe. Pour la population immigrante dans son ensemble, les deux principales régions d'origine sont l'Asie (44,7 %) et l'Afrique subsaharienne (27,4 %).

Tableau 5 - Première langue officielle parlée de différents segments de la population, Nunavut

	Total	Non immigrante	Immigrante	Immigrante récente (2016 à 2021)	Résidents non permanents
Anglais	33 915	32 785	1 065	225	70
Français	575	485	75	15	10
Français et anglais	95	75	20	0	0
Ni français ni anglais	2 020	2 015	0	0	0
Total	36 600	35 365	1 165	240	75

Source : Statistique Canada (2021)

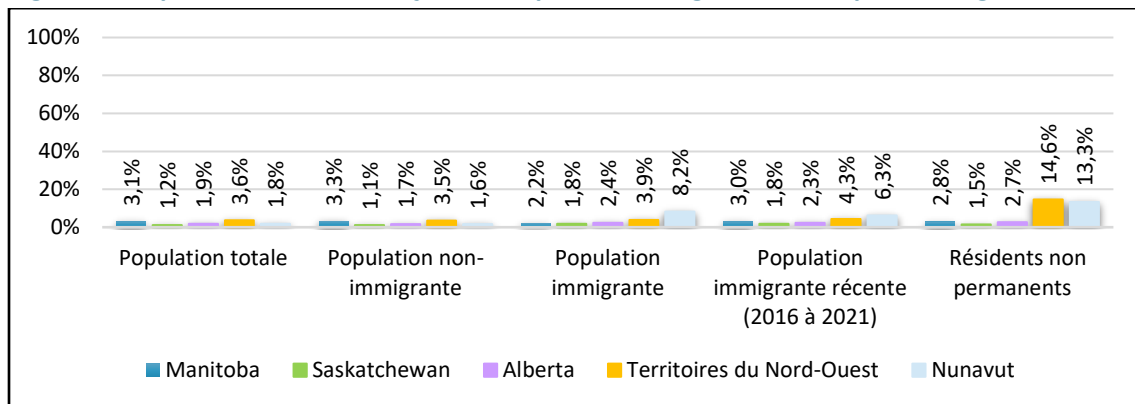
Figure 5 - Lieux de naissance de la population immigrante, Nunavut



Source : Statistique Canada (2021)

Figures et tableaux d'ensemble

Figure 6 - Population dont le français est la première langue officielle parlée, Région PTN, 2021



Source : Statistique Canada (2021)

Tableau 6 - Population dont le français est la première langue officielle parlée selon le groupe d'âge et le statut d'immigration, Région PTN

	Manitoba		Saskatchewan		Alberta		Territoires du Nord-Ouest		Nunavut	
	Immigrante	Non immigrante	Immigrante	Non immigrante	Immigrante	Non immigrante	Immigrante	Non immigrante	Immigrante	Non immigrante
0 à 24 ans	29,2%	21,3%	31,1%	18,1%	20,1%	22,0%	12,1%	36,3%	25,0%	32,7%
25 à 44 ans	37,0%	20,4%	34,1%	17,0%	41,3%	26,2%	45,5%	37,9%	62,5%	39,1%
45 à 64 ans	24,0%	28,9%	27,2%	27,1%	29,4%	30,1%	36,4%	18,5%	12,5%	25,5%
65 ans et plus	9,7%	29,3%	7,5%	37,8%	9,2%	21,7%	6,1%	7,3%	0,0%	2,7%

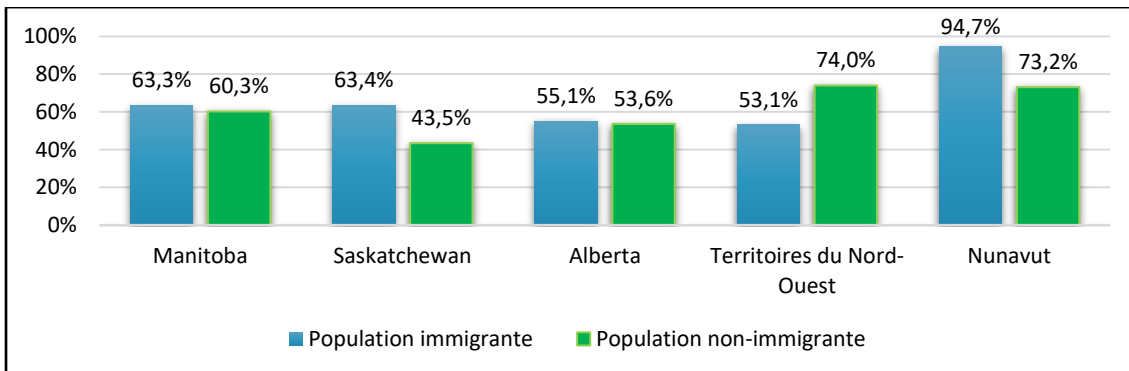
Source : Statistique Canada (2021)

Tableau 7 - Population immigrante dont le français est la première langue officielle parlée et population immigrante totale selon la période d'immigration en proportion, Région PTN

	Manitoba		Saskatchewan		Alberta		Territoires du Nord-Ouest		Nunavut	
	Francophone	Totale	Francophone	Totale	Francophone	Totale	Francophone	Totale	Francophone	Totale
Avant 2000	18,9%	31,6%	16,9%	19,7%	23,1%	35,6%	18,8%	36,4%	-	27,0%
2001 à 2010	25,3%	25,4%	22,8%	21,3%	34,4%	24,6%	43,8%	24,6%	26,3%	34,8%
2011 à 2015	24,2%	20,3%	27,8%	27,6%	23,4%	19,9%	12,5%	19,4%	42,1%	17,6%
2016 à 2021	31,5%	22,7%	32,1%	31,3%	19,0%	19,9%	21,9%	19,7%	15,8%	20,6%

Source : Statistique Canada (2021)

Figure 7 - Proportion de la population dont le français est la première langue officielle parlée et qui parle le français régulièrement à la maison⁶, Région PTN



Source : Statistique Canada (2021)

⁶ Cela inclut toutes les personnes qui ont indiqué parler le français le plus souvent à la maison (réponses uniques et multiples) ou régulièrement avec d'autres langues.

2.2 DONNÉES D'IMMIGRATION, RÉFUGIÉS ET CITOYENNETÉ CANADA

Les données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), mises à jour sur une base mensuelle, permettent d'effectuer un suivi rapproché de l'évolution du portrait des résidents permanents d'expression française admis au Canada.

Les données pour les territoires concernant les résidents permanents d'expression française ne permettent toutefois pas de brosser un portrait de qualité en raison du nombre restreint d'admissions. Les valeurs complètes pour les territoires ne sont pas entièrement disponibles publiquement en raison d'enjeux de confidentialité à respecter. Les chiffres en dessous de 5 ne sont pas publiés, et dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, cela affecte un grand nombre de variables nécessaires à un portrait complet. Ainsi, seules les données pour le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta sont prises en compte dans cette section, sauf exception.

Entre 2015 et 2021, la proportion de résidents permanents francophones admis au Manitoba a fluctué entre un creux de 1,3 % en 2018 et un sommet de 4,9 % en 2020. Après une croissance relativement forte entre 2018 et 2020, la proportion a rechuté à 2,0 % en 2021 (figure 8). En chiffres absolus, cela correspond en moyenne à 330 admissions pour cette période, avec un seuil minimal de 200 en 2018 et maximal de 615 en 2019 (figure 9).

Dans les Prairies, c'est en Saskatchewan que la proportion d'immigrants francophones est la plus faible chaque année pour l'ensemble de la période de 2015 à 2021. Elle a fluctué entre 0,7 % en 2017 et 1,1 % en 2020, avant de redescendre à 0,8 % en 2021. Cela correspond à une moyenne d'environ 110 admissions annuelles pour cette période, avec un creux de 85 admissions en 2020 et 2021 et un sommet de 145 en 2019.

Enfin, en Alberta, la proportion d'immigrants francophones est passée de 1,0 % en 2015 à 2,0% en 2020 et est descendue à 1,8 % en 2021. En chiffres absolus, cela correspond en moyenne à environ 565 admissions pour la période de 2015 à 2021, avec un seuil minimal de 465 en 2020 et maximal de 725 en 2021.

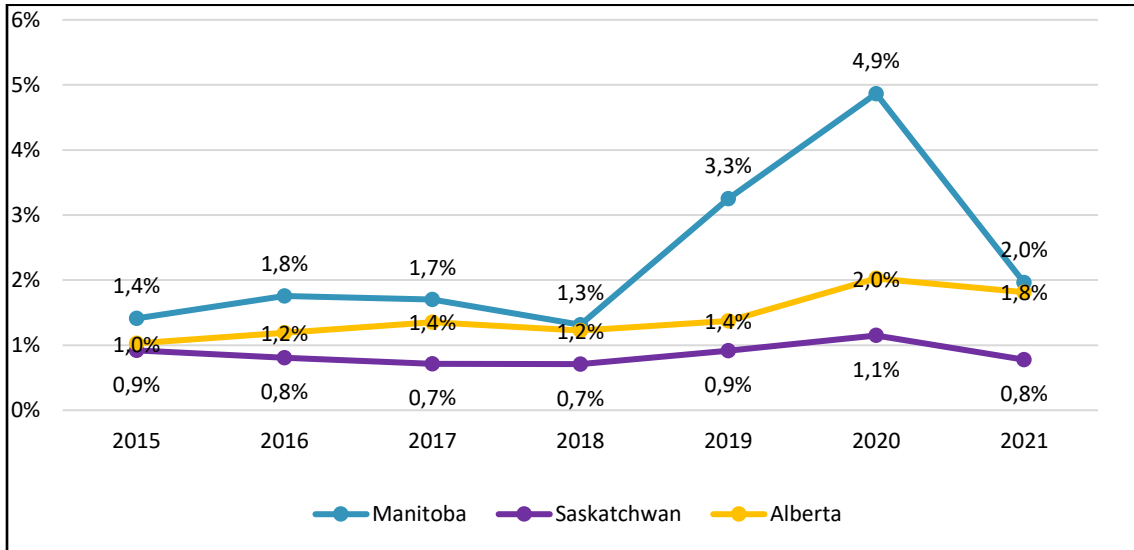
Ces données illustrent que les proportions d'immigration francophone dans ces provinces sont bien en dessous de l'objectif général de 5 % d'immigration francophone à l'extérieur du Québec⁷. Rappelons que cet objectif a été entériné par l'ensemble des provinces et territoires en juillet 2016 dans le cadre du Conseil de la fédération⁸. Cet engagement a notamment été suivi par l'adoption du Plan d'action fédéral-provincial-territorial visant à accroître l'immigration francophone à l'extérieur du Québec (2018). À la lumière des données présentées dans cette

⁷ À ce sujet, voir : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/794462/conseil-federation-premiers-ministres-cible-immigration-francophone-canada-en-dehors-quebec>

⁸ Le gouvernement fédéral a adopté en 2003 une cible de 4,4 % en matière d'immigration francophone (Sociopol, 2022). Les provinces et territoires se sont dotés en 2018 d'un objectif légèrement plus ambitieux que la cible fédérale dans le Plan fédéral-provincial-territorial.

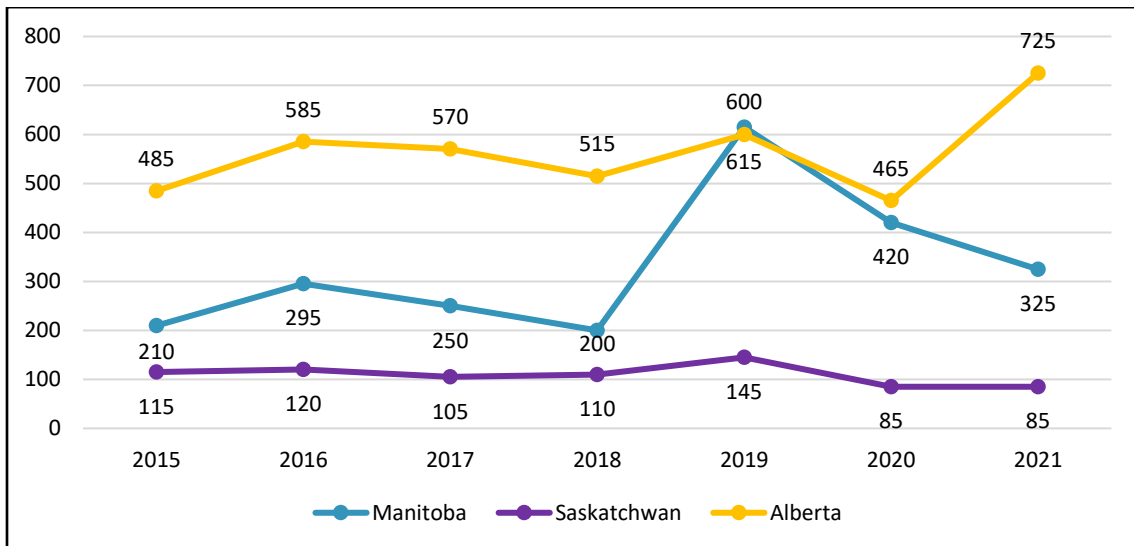
section, il apparaît qu’une révision des outils de sélection en place semble nécessaire pour atteindre un tel objectif dans la région PTN.

Figure 8 - Proportion des résidents permanents francophones admis annuellement, 2015 à 2021



Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

Figure 9 - Nombre de résidents permanents francophones admis annuellement, 2015 à 2021

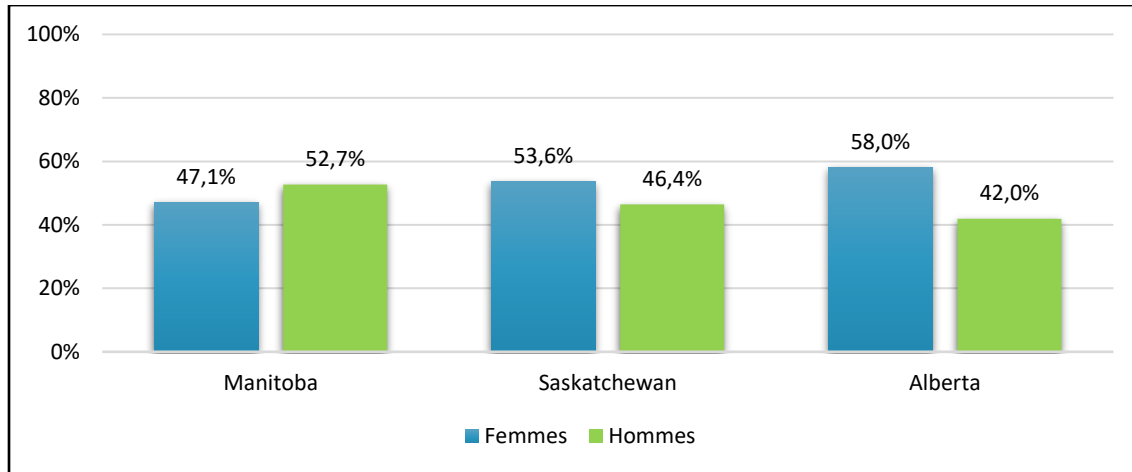


Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

La figure 10 présente le total des admissions de résidents permanents francophones par province pour l’ensemble de la période de 2015 à 2021 selon le sexe. C’est en Alberta que l’on note le plus grand écart entre la proportion de femmes francophones admises (58 %) et d’hommes (42 %). En Saskatchewan, il y a également un peu plus de femmes francophones admises (53,6 %) que d’homme (46,6 %). C’est l’inverse qui est constaté au Manitoba avec un peu plus d’hommes (52,7 %) que de femmes (47,1 %). Ce type de données est pertinent puisque la littérature sur le sujet

nous apprend que les femmes immigrantes font parfois face à des défis distincts en ce qui a trait à leur insertion socioculturelle et économique (Ba, 2018). Nous en aborderons certains dans ce rapport.

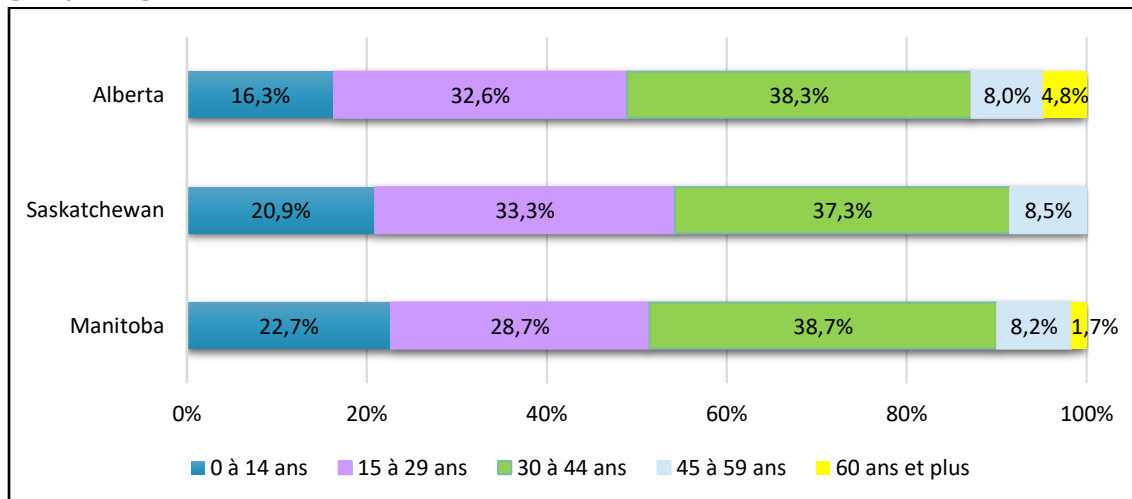
Figure 10 - Total des résidents permanents francophones admis entre 2015 et 2021 selon le sexe



Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

Pour ce qui est de l'âge au moment de l'admission, la figure 11 illustre que la vaste majorité des personnes admises entre 2015 et 2021 dans l'ensemble des trois provinces avaient moins de 45 ans. Cela n'est pas surprenant en soi puisque l'âge est l'un des facteurs considérés dans plusieurs programmes d'immigration, notamment ceux gérés à travers Entrée express. À ce sujet, les données détaillées par programme sont présentées dans les tableaux 8 à 10.

Figure 11 - Total des résidents permanents francophones admis entre 2015 et 2021 selon le groupe d'âge au moment de l'admission

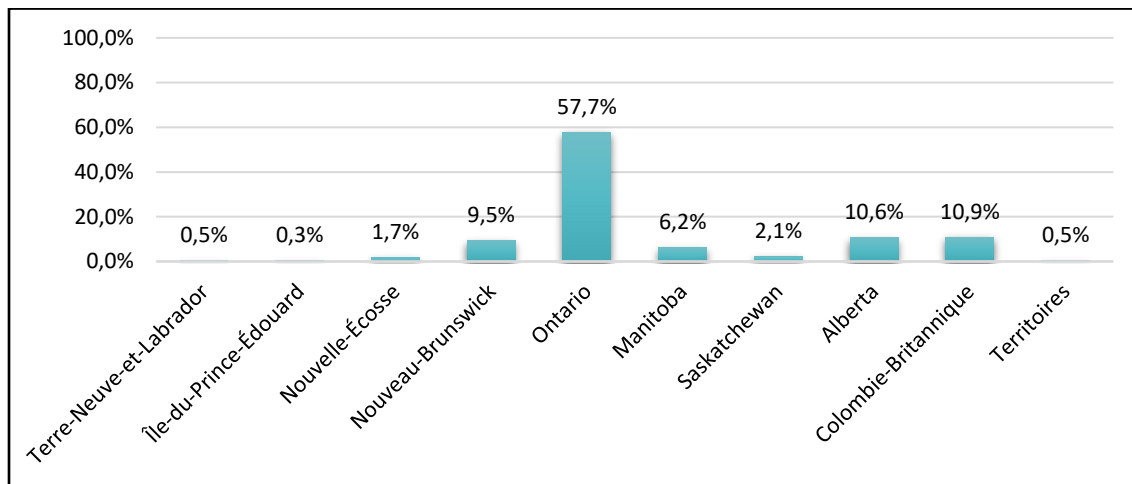


Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

La figure 12 présente la répartition des admissions de résidents permanents francophones entre les provinces et les territoires pour l'ensemble de la période de 2015 à 2021. En d'autres mots, il s'agit du pourcentage de résidents permanents qu'a reçu chaque province et territoire parmi l'ensemble des résidents permanents francophones admis au Canada hors Québec durant cette période.

Ainsi, 57,7 % de l'ensemble des résidents permanents francophones admis entre 2015 et 2021 au Canada hors Québec avaient l'Ontario comme province de destination. L'Alberta arrive en troisième avec 10,6 % des admissions, tout juste après la Colombie-Britannique (10,9 %). Cette proportion est de 6,2 % pour le Manitoba, de 2,1 % pour la Saskatchewan et de 0,5 % pour les trois territoires combinés.

Figure 12 - Répartition des admissions de résidents permanents francophones selon la province ou le territoire de destination, Canada moins le Québec, 2015 à 2021



Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

LES CATÉGORIES D'ADMISSION

Le Programme des résidents permanents du gouvernement du Canada comprend trois principales catégories. D'abord, la **catégorie de l'immigration économique**, qui est la plus importante en termes d'admissions annuelles, est la catégorie d'admission de 72,9 % de l'ensemble des résidents permanents admis au Manitoba entre 2017 et 2021, toutes langues confondues. Cette proportion est de 78 % pour la Saskatchewan, 51,3 pour l'Alberta et 66,5 % pour les Territoires du Nord-Ouest (figure 13). Les candidats dans la catégorie de l'immigration économique sont sélectionnés en raison de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie canadienne, notamment dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés et du Programme des candidats des provinces et des territoires.

Les demandes de résidence permanente pour le **Programme des travailleurs qualifiés** sont gérées à travers le système fédéral **Entrée express**, qui inclut un volet pour les travailleurs qualifiés, un volet pour les métiers spécialisés et la catégorie de l'expérience canadienne. Les candidats à

l'immigration qui déposent une demande et qui sont jugés admissibles sont classés dans le bassin d'Entrée express en fonction d'un système de points tenant compte des compétences linguistiques, du niveau d'étude, de l'expérience professionnelle et d'autres facteurs. Une invitation à présenter une demande de résidence permanente est envoyée aux candidats obtenant les notes les plus élevées dans le bassin par IRCC. En 2017, le gouvernement fédéral a décidé d'accorder des points supplémentaires pour la bonne connaissance du français dans le cadre du processus Entrée express. En plus du programme des travailleurs qualifiés, le gouvernement fédéral met aussi en place des programmes pilotes dans la catégorie de l'immigration économique. Lorsque l'on isole les programmes économiques fédéraux, ceux-ci comptent pour 7,9 % des admissions au Manitoba, 9 % en Saskatchewan, 27,6 % en Alberta et 26 % aux Territoires du Nord-Ouest pour la période de 2017 à 2021.

À noter que l'immigration est un domaine de compétence partagée entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Les provinces et territoires collaborent chacun de façon étroite avec le gouvernement fédéral sur les questions liées à l'immigration, et surtout à l'immigration économique. L'un des principaux outils des provinces et des territoires pour sélectionner des immigrants est le **Programme de candidats des provinces et des territoires**, dont l'un des objectifs est de stimuler la croissance des communautés de langue officielle. Chaque province et territoire possède ses propres « volets » (programmes d'immigration qui s'adressent à certains groupes) et critères dans le cadre de leur programme provincial ou territorial. Les critères peuvent ainsi être adaptés aux besoins locaux. Les provinces et les territoires peuvent aussi sélectionner des candidats directement via le bassin fédéral Entrée express. Pour les volets qui ne relèvent pas du bassin Entrée express, les candidats présentent une demande de désignation à la province ou au territoire. Une fois la désignation reçue, les candidats présentent une demande à IRCC pour obtenir la résidence permanente. Soulignons que le Nunavut est le seul territoire à ne pas avoir un programme des candidats.

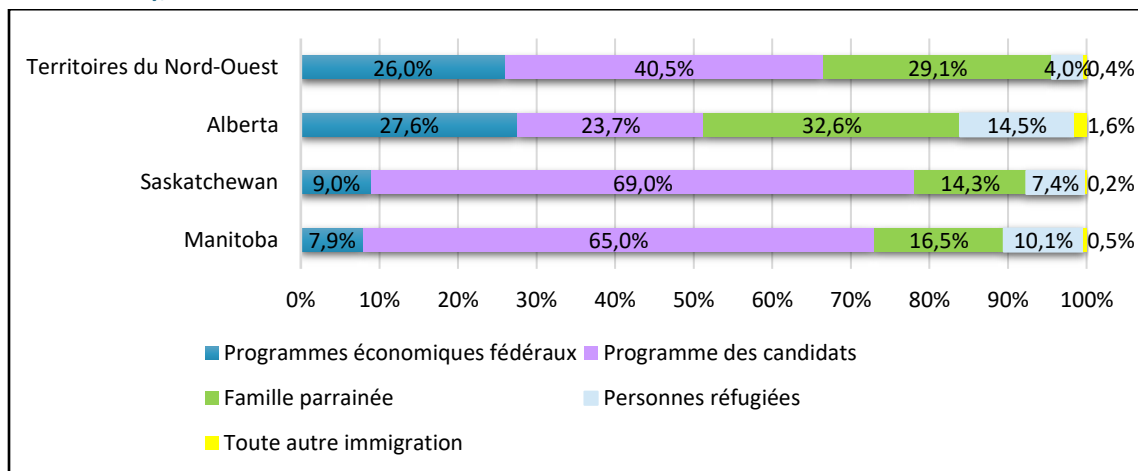
Au Manitoba (65 %) et en Saskatchewan (69 %), on dénombre plus de la moitié des admissions pour la période de 2017 et 2021 dans leur programme des candidats, toutes langues confondues. Cela veut donc dire que dans ces deux provinces, les gouvernements provinciaux ont sélectionné plus de la moitié des résidents permanents admis durant cette période. Aux Territoires du Nord-Ouest, cette proportion est de 40,5 % et de 23,7 % en Alberta.

Un important travail semble être à effectuer pour accroître la proportion de résidents permanents francophones dans le cadre des programmes des candidats des provinces et des territoires. Entre 2017 et 2021, c'est moins d'un résident permanent sur cent admis dans le cadre du programme de l'Alberta (0,8 %) et de la Saskatchewan (0,4) qui était d'expression française. Cette proportion est de 2,5 % au Manitoba. La figure 14 illustre que c'est au Nouveau-Brunswick (16,5 %) et en Ontario (4,5 %) que ces proportions sont les plus élevées, deux provinces qui ont mis des mesures en place pour accroître les désignations de candidats francophones. Dans le cas du Nouveau-Brunswick, des points supplémentaires sont accordés aux candidats francophones, et en Ontario, un volet du programme leur est dédié.

De plus, le Programme des résidents permanents inclut aussi la **catégorie du regroupement familial**, qui compte 16,5 % des admissions de l'ensemble des résidents permanents admis au Manitoba entre 2017 et 2021. Cette proportion est de 14,3 % en Saskatchewan, 32,6 % en Alberta et de 29,1 % aux Territoires du Nord-Ouest. Les candidats à la résidence permanente dans cette catégorie sont parrainés par un citoyen canadien ou un résident permanent vivant au Canada. Enfin, la troisième catégorie principale est celle des **réfugiés réinstallés et personnes protégées au Canada**, qui compte pour 10,1 % des admissions au Manitoba pour la même période, 7,4 % en Saskatchewan, 14,5 % en Alberta et 4 % aux Territoires du Nord-Ouest, encore une fois toutes langues confondues.

Les données présentées dans cette section illustrent le rôle important que jouent les gouvernements provinciaux et territoriaux dans la sélection des résidents permanents dans la région PTN, en particulier au Manitoba, en Saskatchewan et aux Territoires du Nord-Ouest. Il serait ainsi possible d'accroître l'immigration francophone en mettant en place des outils de sélection adaptés à l'échelle provinciale et territoriale. À titre d'exemple, pour augmenter le nombre de candidats francophones admis, les gouvernements provinciaux et territoriaux pourraient, par exemple, créer un volet spécifiquement pour les francophones dans le cadre de leur programme (Sociopol, 2022). Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a adopté un tel volet à l'automne 2022⁹.

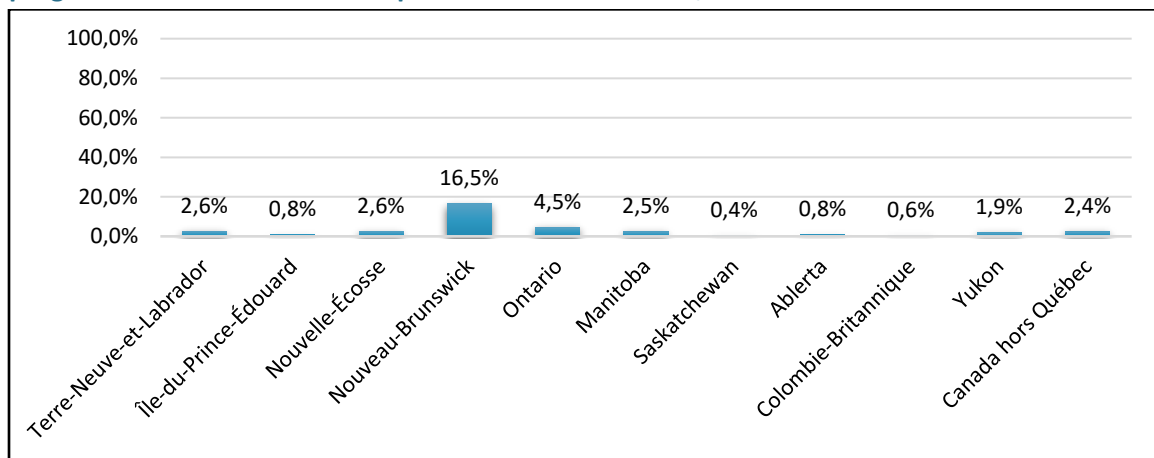
Figure 13 - Catégories d'admission des résidents permanents admis (toutes langues confondues), 2017 à 2021



Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

⁹ Voir : <https://www.gov.nt.ca/fr/newsroom/le-gtno-lance-le-volet-francophone-du-programme-des-candidats-des-territoires-du-nord-ouest>

Figure 14 - Proportion de résidents permanents d'expression française admis dans le cadre du programme des candidats de la province ou de territoire, 2017 à 2021



Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

Tableau 8 - Admission de résidents permanents par catégories d'admission au Manitoba, 2017 à 2021

Catégories	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Programmes économiques fédéraux	15	2,4%	15	1,5%	15	1,4%	20	3,0%	35	1,4%
Programme des candidats	155	1,6%	100	1,0%	420	3,3%	315	5,4%	200	1,9%
Famille parrainée	20	0,8%	40	1,5%	50	1,6%	35	2,3%	40	1,7%
Personnes réfugiées ¹⁰	55	2,6%	45	2,9%	125	6,1%	50	8,3%	55	4,5%
Toute autre immigration	—	0,0%	—	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	250	1,7%	200	1,3%	615	3,3%	420	4,9%	325	2,0%

Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

¹⁰ Titre complet de cette catégorie : Réfugiés réinstallés et personnes protégées au Canada

Tableau 9 - Admission de résidents permanents par catégories d'admission en Saskatchewan, 2017 à 2021

Catégories	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Programmes économiques fédéraux	10	0,9 %	10	0,8 %	35	2,9 %	20	4,2 %	10	0,6 %
Programme des candidats	35	0,3 %	40	0,4 %	40	0,4 %	45	0,8 %	15	0,2 %
Famille parrainée	20	1,0 %	25	1,3 %	25	1,0 %	15	1,3 %	25	1,5 %
Personnes réfugiées	35	3,4 %	35	3,2 %	45	3,7 %	—	0,0 %	35	3,4 %
Toute autre immigration	—	0,0 %	—	0,0 %	—	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	105	0,7 %	110	0,7 %	145	0,9 %	85	1,1 %	85	0,8 %

Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

Tableau 10 - Admission de résidents permanents par catégories d'admission en Alberta, 2017 à 2021

Catégories	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Programmes économiques fédéraux	115	0,8%	120	1,0%	170	1,8%	95	2,1%	205	1,7%
Programme des candidats	15	0,2%	20	0,2%	30	0,3%	110	1,4%	165	1,9%
Famille parrainée	295	2,1%	255	1,8%	270	1,8%	190	2,5%	230	2,1%
Personnes réfugiées	130	2,7%	115	2,0%	125	1,8%	65	2,5%	105	1,3%
Toute autre immigration	10	1,7%	5	0,7%	5	0,7%	5	1,3%	15	2,0%
Total	570	1,4%	515	1,2%	600	1,4%	465	2,0%	725	1,8%

Source : IRCC, mises à jour mensuelles (2022)

2.3 PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Dans le contexte de l'approche de l'échéance prévue, soit 2023, pour l'atteinte de la cible nationale de 4,4 % en matière d'immigration francophone, la FCFA du Canada a commandé une étude incluant des projections démographiques personnalisées (Sociopol, 2022). L'objectif de cette étude était d'éclairer les réflexions sur une cible renouvelée en immigration francophone, notamment sur les effets de différentes cibles potentielles sur le poids démographique de la population francophone (Sociopol, 2022 : 26). Dans cette section, nous présentons certaines des projections réalisées dans le cadre de l'étude de la FCFA.

Ces projections ont été réalisées à partir d'une commande spéciale auprès de Statistique Canada en recourant au modèle Demosim. Ce modèle sert à effectuer des projections de la population canadienne selon diverses caractéristiques démographiques¹¹. Les projections, qui couvrent la période de 2016 à 2036, s'appuient sur des hypothèses qui tiennent de tendances relatives aux composantes de l'accroissement démographique, notamment la fécondité, la mortalité, l'immigration, l'émigration et les migrations interprovinciales.

Nous présentons ici des données concernant trois scénarios de migration internationale francophone qui ont été utilisés dans le cadre de l'étude de la FCFA¹², en plus du scénario de référence (2,96 %). Ces scénarios ont été utilisés pour faire des projections de la population francophone à l'échelle du Canada hors Québec et à l'échelle des provinces et des territoires :

- Scénario de 6 % d'immigrants francophones ;
- Scénario de 8 % d'immigrants francophones ;
- Scénario de 10 % d'immigrants francophones.

L'atteinte de différents scénarios d'immigration francophone à l'échelle du Canada hors Québec aurait des impacts distincts d'une province à l'autre en ce qui a trait au poids démographique de la population francophone. Ces variations provinciales et territoriales s'expliquent notamment par des écarts importants (historiques et prévus) sur le plan du nombre de résidents permanents admis par province, des caractéristiques sociodémographiques de la population francophone (comme les tranches d'âge) et des migrations interprovinciales. L'effet de l'atteinte d'une cible en immigration francophone à l'échelle du Canada (moins le Québec) varierait ainsi dans l'ensemble du pays sur le poids des populations francophones locales.

Il importe de noter que les données présentées dans cette section ne sont pas basées sur des scénarios provinciaux et territoriaux, mais bien sur des scénarios à l'échelle du Canada (moins le Québec), qui tiennent compte de la répartition des résidents permanents entre les provinces et territoires. Des scénarios personnalisés pour chaque province et territoire auraient un degré de

¹¹ Pour plus de détails, voir [Demosim, un aperçu des méthodes et sources de données \(2017\)](#).

¹² Pour la méthodologie complète, voir l'étude: Sociopol (2022) [Faire le point sur la cible en immigration francophone. Bilan, enjeux et pistes d'action](#). Préparé pour la FCFA du Canada.

précision plus élevée aux échelles provinciales et territoriales. Cela pourrait être l'objet d'une autre étude.

Présentation des résultats par province et pour les territoires

Selon le scénario de référence (proportion de 2,96 % d'immigrants francophones au Canada moins le Québec), le déclin démographique de la **population franco-manitobaine** est appelé à se poursuivre pour atteindre 2,4 % en 2036, alors que ce poids était de 3,2 % en 2016 et est de 2,9 % en 2021 (tableau 11). Une proportion d'immigration francophone de 6 % ou de 8 % au niveau national permettrait de ralentir le déclin démographique de la communauté franco-manitobaine, sans toutefois l'arrêter. Il faudrait atteindre une cible de 10 % au niveau national pour permettre aux francophones en 2036 afin d'avoir un poids démographique semblable à celui de 2016. Une cible encore plus élevée serait nécessaire pour une croissance du poids démographique par rapport à celui de 2016 dans le cas du Manitoba.

Selon le scénario de référence, le déclin démographique de la **population francophone fransaskoise** est aussi appelé à se poursuivre pour atteindre 1,0 % en 2036, alors que ce poids était de 1,3 % en 2016 et est de 1,1 % en 2021. Une proportion d'immigration francophone de 6 % au niveau national ne permettrait pas de retrouver le poids qu'avait la communauté fransaskoise en 2016, mais simplement de ralentir son déclin. Pour maintenir le poids à 1,3 %, il faudrait atteindre une proportion de 8 % au niveau national. Une croissance serait observée à partir d'une proportion de 10 %.

Selon le scénario de référence, la **population franco-albertaine** déclinerait par rapport à son poids en 2016 (2,0 %) pour atteindre environ 1,8 % en 2036. C'est toutefois dans cette province que les effets d'une immigration francophone plus élevée au Canada hors Québec seraient les plus importants. Une proportion d'immigration francophone de 10 % mènerait à une croissance d'environ 20 % de la population franco-albertaine entre 2016 et 2036, le poids démographique relatif de celle-ci passant de 2 % à 2,5 %. Il s'agit aussi de la seule province où même un niveau de 6 % d'immigration francophone correspondrait à une légère croissance d'ici 2036.

Les résultats pour les territoires sont à considérer avec prudence en raison de la petite taille des effectifs. Ceux-ci ne permettent d'ailleurs pas d'effectuer des projections aussi détaillées. Les données montrent toutefois que les territoires sont la seule région au Canada où un déclin de la population francophone n'est prévu ni dans le scénario de référence ni dans les scénarios de forte immigration francophone. Le poids démographique de la population francophone des trois territoires combinés était de 3,1 % en 2016, de 3,2 % en 2021 et est projeté à 3,3 % en 2036 selon le scénario de référence et à 3,9 % dans le scénario d'une proportion de 10 % d'immigration francophone à l'échelle nationale.

Les données présentées dans cette section permettent d'illustrer qu'à moins d'une hausse significative de l'immigration francophone, le poids démographique des francophones dans la région PTN, à l'exception des territoires, est appelé à poursuivre son déclin. L'examen de ces

données soulève ainsi l'importance de mettre en place des mesures favorisant le recrutement et la sélection de personnes immigrantes francophones afin que ces mesures soient susceptibles d'influencer les tendances observées dans ces projections, à la fois au niveau du gouvernement fédéral, mais aussi des provinces et des territoires.

Tableau 11 - Proportion de la population francophone (PLOP) prévue selon divers scénarios de migration internationale francophone (à l'échelle du Canada moins le Québec) comparée au Recensement de 2016, 2016 à 2036

	Provinces et territoires	Recensement de 2016	Cibles d'immigration internationale francophone par rapport à la population immigrante totale – en 2036			
			2,96 %	6 %	8 %	10 %
Poids de la population francophone au sein de la population totale, par province et territoires	Manitoba	3,2 %	2,4 % (D)	2,7 % (D)	3,0 % (D)	3,2 % (M)
	Saskatchewan	1,3 %	1,0 % (D)	1,2 % (D)	1,3 % (M)	1,5 % (C)
	Alberta	2,0 %	1,8 % (D)	2,1 % (C)	2,3 % (C)	2,5 % (C)
	Colombie-Britannique	1,4 %	1,3 % (D)	1,4 % (M)	1,5 % (C)	1,6 % (C)
	Territoires	3,1 %	3,3 % (C)	3,3 % (C)	3,9 % (C)	3,9 % (C)

D = déclin; M = maintien; C = croissance.

Source : Tableau tiré de Sociopol (2022 : 37), sur la base de Statistique Canada (2016) et Statistique Canada, projections personnalisées (2022).

3 ANALYSE DU SONDAGE ET DES ENTRETIENS

3.1 LE PROFIL DES PARTICIPANTS À L'ÉTUDE

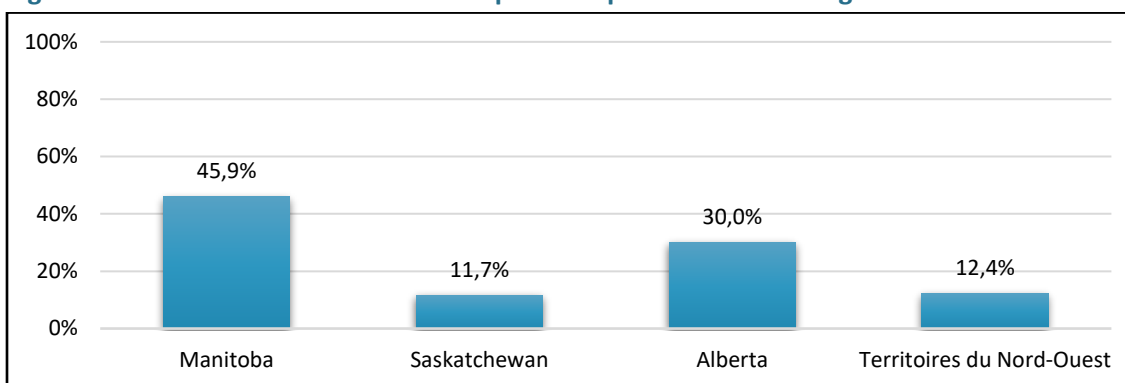
3.1.1 LE PROFIL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE

Comme nous l'avons mentionné en introduction, le sondage s'adressait aux francophones âgés de 18 ans ou plus, nés à l'extérieur du Canada et qui vivent dans l'une des provinces ou l'un des territoires à l'étude.

Au total, 283 personnes correspondant à ces critères ont rempli le questionnaire en ligne¹³. Parmi elles, 45,9 % habitent le Manitoba, 30 % l'Alberta, 11,7 % la Saskatchewan et 12,4 % les Territoires du Nord-Ouest (figure 15). Ces données reflètent relativement bien la répartition des francophones nés à l'étranger vivant dans la région PTN¹⁴, avec une légère surreprésentation du Manitoba et une légère sous-représentation de l'Alberta.

À noter que pour le Nunavut, le nombre de personnes (4) ayant rempli le questionnaire n'était pas suffisant pour être inclus dans les données du sondage. L'analyse qualitative des entretiens menés dans ce territoire permet tout de même de l'inclure à la recherche.

Figure 15 - Province ou territoire habité par les répondants au sondage

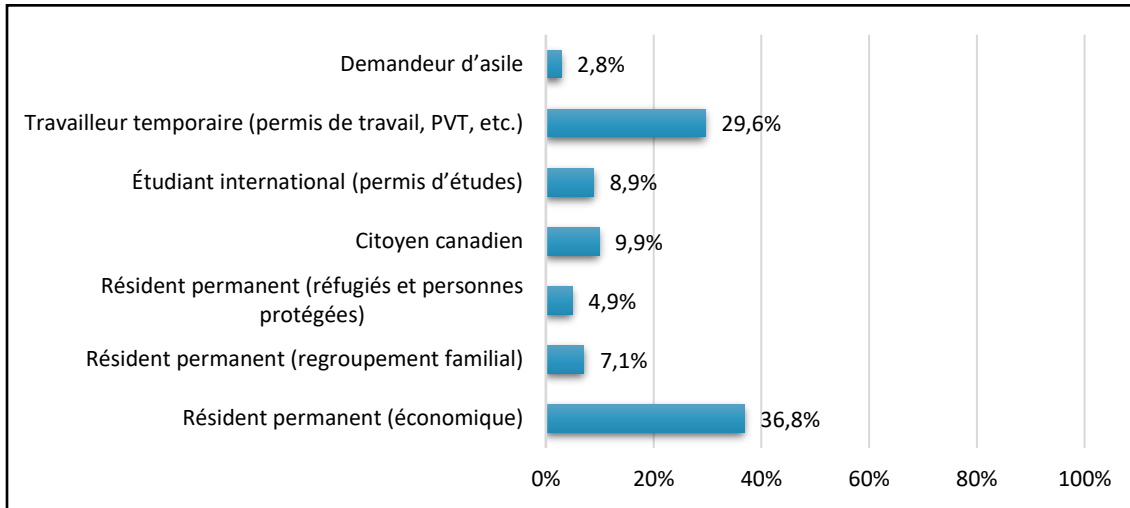


Contrairement au portrait statistique (section 2), le sondage s'adressait à la fois aux résidents permanents et temporaires. Lorsque pertinents, nous avons distingué ces deux groupes dans l'analyse, notamment pour ce qui est du recours aux services d'établissement. Dans l'ensemble, 9,9 % des répondants ont le statut de citoyen canadien, 48,8 % de résidents permanents et 41,3 % de résidents temporaires (figure 16). Au regard des populations de référence, le nombre de réponses permet de proposer un portrait significatif des pratiques et des représentations locales.

¹³ Les questionnaires qui ont été entamés, mais pas complétés, ont été exclus de l'analyse et ne sont pas inclus dans ce total.

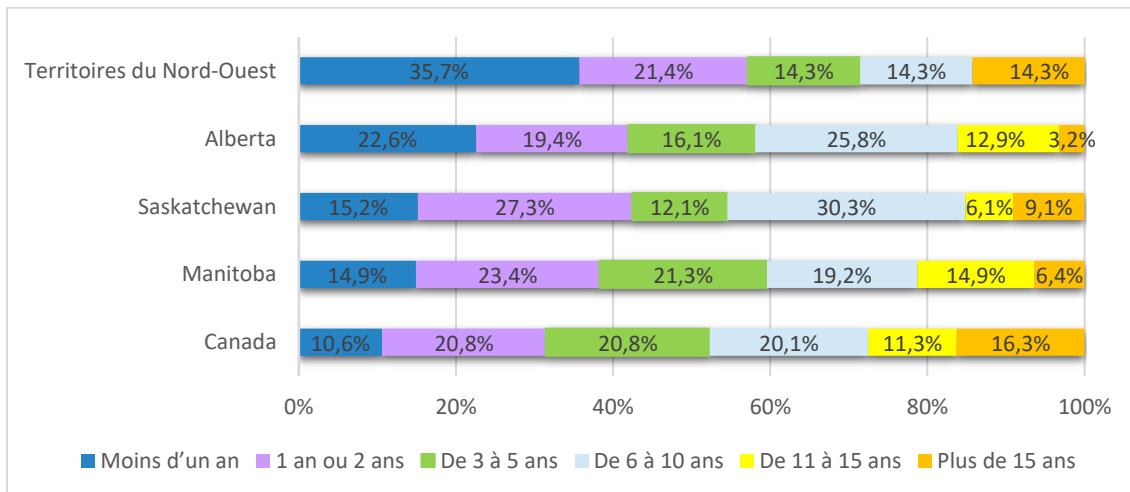
¹⁴ À titre d'exemple, 10,8 % des résidents permanents d'expression française admis dans la région PTN entre 2015 et 2021 ont indiqué la Saskatchewan comme province de destination envisagée (IRCC, 2022).

Figure 16 - Statut des répondants au sondage à leur arrivée dans leur province ou territoire actuel de résidence



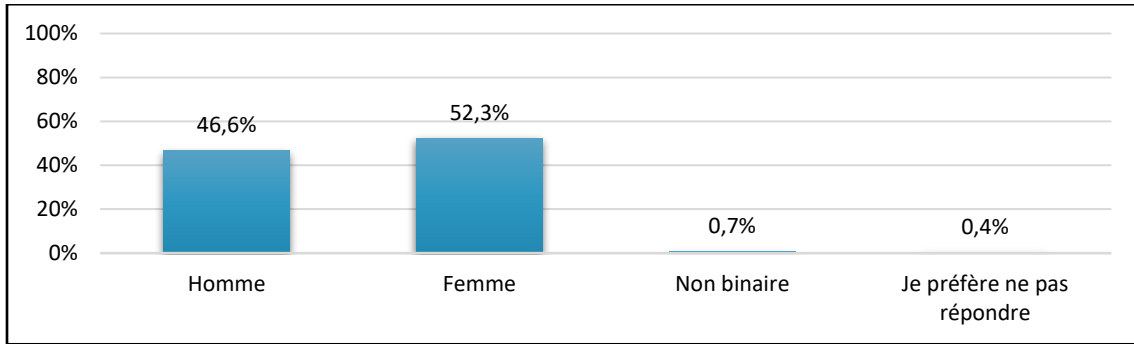
Près du tiers des répondants (31,4 %) sont arrivés au Canada depuis moins de deux ans. De manière générale, on constate que le temps passé au Canada est plus long que celui dans la province ou le territoire de résidence, ce qui indique que pour plusieurs répondants, l'installation dans leur emplacement actuel est le résultat d'une migration secondaire. Les données pour cette variable varient toutefois considérablement selon la province ou le territoire de résidence. C'est aux Territoires du Nord-Ouest que l'on compte la plus forte proportion de personnes sur place depuis moins de deux ans (57,1 %) et au Manitoba la plus faible (38,3 %).

Figure 17 - Temps passé au Canada et dans leur province ou territoire actuel de résidence par les répondants au sondage



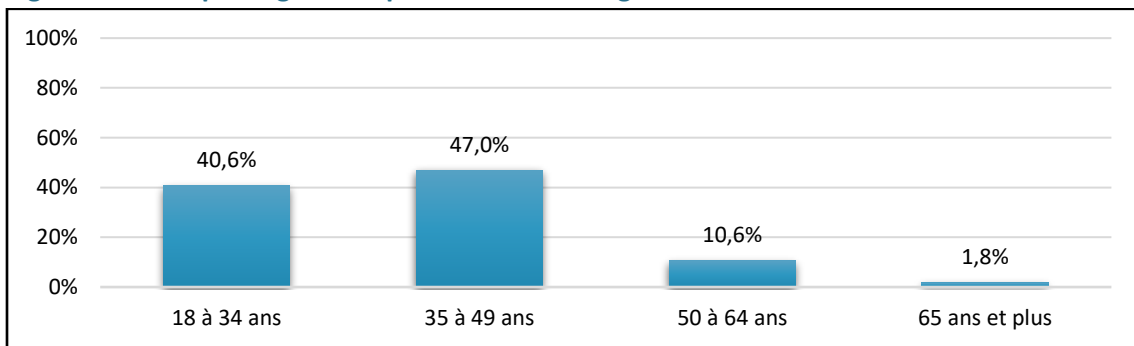
À noter que les femmes (52,3 %) sont légèrement surreprésentées parmi les personnes qui ont répondu au sondage en comparaison aux hommes (46,6 %), mais ce n'est pas significatif. Cette distribution est similaire pour l'ensemble des provinces et territoires.

Figure 18 - Répondants au sondage selon le genre



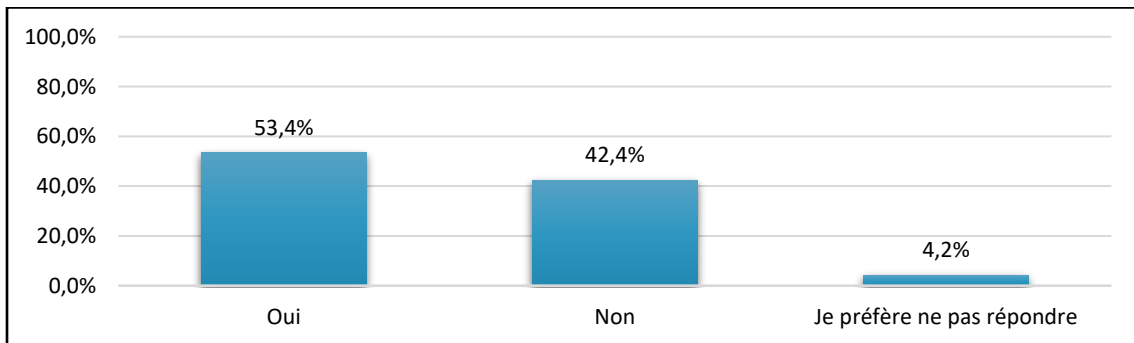
La majorité des répondants au sondage ont moins de 50 ans. En effet, 40,6 % d'entre eux ont de 18 à 34 ans et 47 % de 35 à 49 ans. Rappelons que les personnes de moins de 18 ans étaient exclues de l'enquête. Ces données sont représentatives de la distribution par groupe d'âge présentée à la section 2.1.

Figure 19 - Groupe d'âge des répondants au sondage



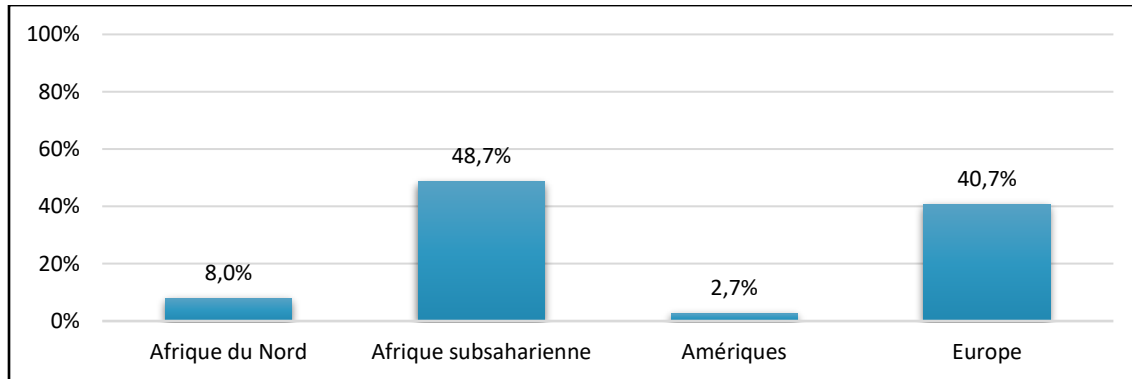
C'est plus de la moitié des répondants (53,4 %) qui affirme appartenir à une minorité visible. Cette proportion varie toutefois d'une province et d'un territoire à un autre. Elle est de 75 % en Saskatchewan, 66,7 % aux Territoires du Nord-Ouest, 46,2 % en Alberta et 44,4 % au Manitoba. À noter que 4,2 % des répondants ont préféré ne pas répondre à la question sur le sujet.

Figure 20 - L'appartenance à une minorité visible des répondants au sondage



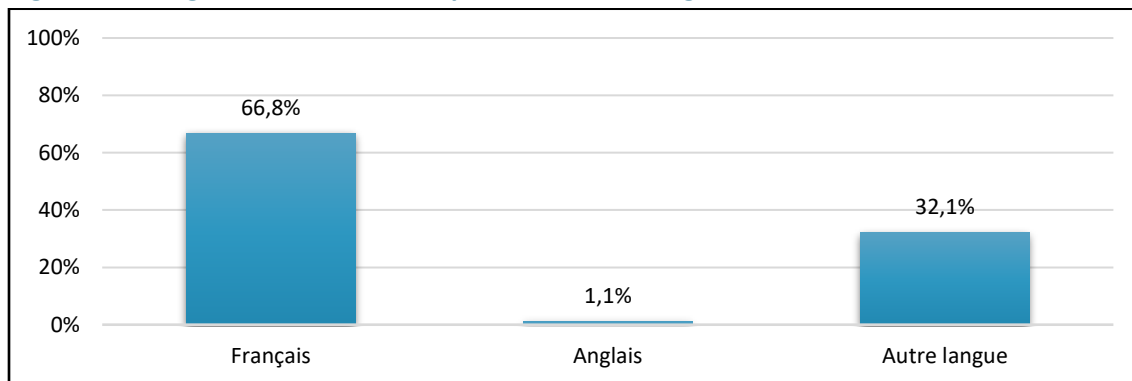
En ce qui concerne la région d'origine des répondants à l'enquête, plus de la moitié provient du continent africain, soit 8 % d'Afrique du Nord et 48,7 % d'Afrique subsaharienne. Les personnes originaires d'Europe représentent pour leur part 40,7 % des répondants et celles des Amériques, 2,7 %.

Figure 21 - Région d'origine des répondants au sondage



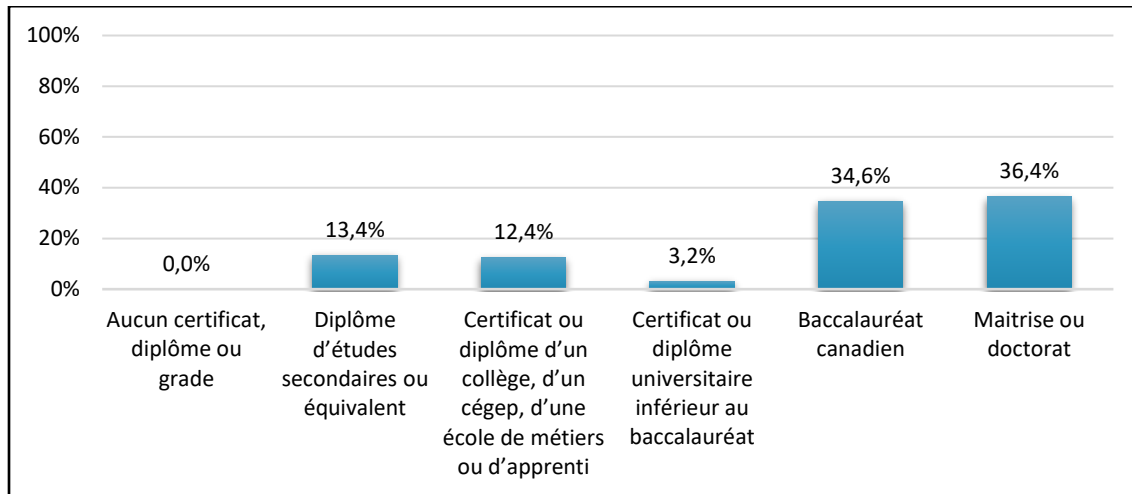
La figure 22 illustre la diversité du profil linguistique des immigrants d'expression française. Sans surprise, le français est la langue maternelle de la majorité d'entre eux (66,8 %). Toutefois, bien que parlant français, plusieurs ont des langues maternelles autres (32,1 %), dont l'arabe, le créole haïtien, l'espagnol, le kinyarwanda, le kirundi, le wolof et le swahili.

Figure 22 - Langue maternelle des répondants au sondage



Enfin, il est possible de constater que les répondants à l'étude sont une population fortement diplômée. Parmi eux, 12,4 % sont détenteur d'un diplôme collégial, le tiers (34,6 %) d'un baccalauréat et un dernier tiers (36,4 %) d'une maîtrise ou d'un doctorat. Le fort taux de diplomation au sein de la population à l'étude est aussi une tendance identifiée dans des recherches antérieures (Traisnel, 2016).

Figure 23 - Plus haut certificat ou diplôme obtenu par les répondants au sondage



3.1.2 LE PROFIL DES RÉPONDANTS AUX ENTRETIENS

Au total, 49 personnes immigrantes ont pris part aux entretiens. Cela inclut à la fois des résidents permanents (33) et des résidents temporaires (16). Près des trois quarts des personnes (36) ayant participé aux entretiens étaient des immigrants récents, c'est-à-dire qu'ils sont arrivés au Canada dans les cinq dernières années. La perspective de ces personnes est particulièrement intéressante pour brosser un portrait des enjeux immédiats de l'accueil, qui sont encore frais dans leur mémoire. De leur côté, ceux présents dans le territoire depuis une plus longue période peuvent témoigner de l'évolution de la situation depuis leur arrivée.

Des personnes de l'ensemble des provinces et territoires à l'étude ont été rencontrées. À noter que dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, les entretiens menés dans le cadre de la récente recherche (Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021) ont également été mobilisés, ce qui explique le nombre plus faible de personnes rencontrées cette fois-ci. La répartition des participants par province et territoire est comme suit :

- 13 au Manitoba ;
- 12 en Saskatchewan ;
- 14 en Alberta ;
- 6 aux Territoires du Nord-Ouest ;
- 4 au Nunavut.

Comme indiqué dans l'annonce du plan, les prochaines sections sont consacrées à la présentation des résultats du sondage et des entretiens. La présentation est organisée selon le continuum en immigration, incluant la période pré-départ, les premiers moments suivant l'arrivée, l'insertion économique et socioculturelle et la rétention.

3.2 PRÉPARER SON ARRIVÉE : LA PÉRIODE PRÉ-DÉPART

Faits saillants – La période pré-départ

- L'emploi est le principal motif évoqué par les répondants au sondage concernant le choix de leur lieu de destination, mais la qualité de vie est aussi un facteur de premier plan ;
- Les moyens utilisés pour s'informer avant l'arrivée relèvent à la fois du formel (sites gouvernementaux, organismes communautaires, etc.) et de l'informel (connaissances, médias sociaux, etc.);
- Il importe de promouvoir les services pré-départ non seulement auprès des personnes immigrantes, mais aussi au sein de la communauté dans son ensemble pour que des personnes puissent par la suite agir à titre de passeur d'information;
- Les visites exploratoires sont considérées comme très utiles pour bien préparer son arrivée et effectuer un contact initial avec des organismes communautaires francophones. Le modèle manitobain est considéré comme une pratique exemplaire;
- Les services pré-départ, qui répondent à plusieurs besoins identifiés dans l'étude, sont encore méconnus.

3.2.1 CHOISIR SON LIEU DE DESTINATION

Quitter son pays d'origine et choisir son lieu d'installation ne sont pas des décisions qui sont prises à la légère. Dans un contexte où l'on cherche à accroître l'immigration francophone au Canada, il est pertinent de se pencher sur les motifs qui ont mené une personne à choisir une province ou un territoire à l'extérieur du Québec comme destination. D'une part, ce type d'information est utile pour ajuster les stratégies de promotion et de recrutement. D'autre part, cela permet de mieux comprendre les projets des personnes qui font le choix de s'installer au sein d'une communauté francophone en situation minoritaire et de réfléchir à comment les communautés sont en mesure de répondre à leurs aspirations (Benimmas et Bourque, 2013).

Rappelons d'abord que chaque parcours migratoire a ses particularités et il s'agit avant tout d'histoires personnelles. Toutefois, en comparant les récits de ceux qui ont fait l'expérience de la migration, il ressort certains traits communs. Comme en témoignent plusieurs des participants aux entretiens, c'est bien souvent un mélange de facteurs, professionnels et personnels, associés à un concours particulier de circonstances, qui mène à la décision du lieu d'installation.

« On y pensait depuis un bout. On avait fait le tour côté boulot et avec mon conjoint, on réfléchissait à l'idée de migrer, mais on ne s'était jamais décidé. Vous savez, ce n'est pas facile quitter sa famille, ses amis, ses repères. [...] On n'était pas certain d'où exactement on voulait aller, mais on aimait bien l'idée du Canada. On avait assisté à une rencontre sur l'immigration [Destination Canada] et c'est là qu'on avait eu le contact de mon premier employeur ici. Avec un emploi potentiel, c'est devenu plus concret et on s'est lancé dans cette aventure. » (Abdoul, Alberta)

L'emploi, le principal facteur évoqué

L'emploi est le principal motif évoqué par les répondants au sondage concernant le choix de leur lieu de destination (voir la figure 24), et ce, pour l'ensemble des provinces et territoires à l'étude. Bien que des personnes rencontrées soulignent s'être tout simplement embarquées dans une aventure sans vraiment savoir ce qui les attendait, la majorité des participants soulignent que c'est l'obtention d'un emploi qui explique le choix d'une province ou d'un territoire particulier. En effet, plusieurs étaient à la recherche d'une occasion à saisir et pas nécessairement d'un lieu en particulier où s'installer. Par exemple, ils auraient tout aussi bien pu opter pour l'Alberta que la Colombie-Britannique.

« J'ai regardé plusieurs possibilités au Canada. Je connaissais le Québec, mais pas très bien les autres provinces. C'est en cherchant sur Internet que j'ai trouvé une offre d'emploi à Edmonton dans un organisme francophone et c'est comme ça que j'ai commencé à chercher plus sur l'Alberta. Ce que je trouvais me plaisait et quand j'ai obtenu l'emploi, je suis venue. » (Stéphanie, Alberta)

À noter également qu'en plus de l'importance qu'accordent les personnes immigrantes à l'emploi, le gouvernement fédéral octroie un rôle de premier plan aux employeurs dans le processus de sélection de plusieurs programmes d'immigration économique. À titre d'exemple, une offre d'emploi permet d'obtenir des points supplémentaires dans le cadre de programmes économiques gérés à travers le bassin Entrée express et augmente ainsi les chances d'un candidat d'être sélectionné.

Ces constats quant à la centralité de l'emploi dans le choix du lieu d'installation et du rôle des employeurs dans le recrutement rappellent l'importance de travailler de pair avec eux dans l'élaboration de stratégies de promotion et de recrutement pour faire connaître les opportunités d'emploi locales aux candidats potentiels à l'immigration. Il s'agit non seulement de collaborer avec les employeurs francophones, mais aussi avec ceux chez qui la langue de travail est l'anglais. Des personnes peuvent être à l'aise de travailler en anglais tout en souhaitant être en mesure de vivre une partie de leur vie en français.

« Je cherchais un travail dans mon secteur d'activité, et je suis tombé sur une offre intéressante. Je parle arabe, français et anglais couramment, donc la langue de travail n'était pas vraiment un problème pour moi. À vrai dire, c'est après que j'ai commencé les démarches pour cet emploi que j'ai appris qu'il y avait des personnes qui parlaient français au Manitoba. [...] Ça me plaisait bien cette idée de savoir que je pourrais parler français avec des gens, socialiser quoi, mais pour répondre à la question, c'est vraiment mon travail qui a fait que j'ai choisi Winnipeg. » (Mohammed, Manitoba)

Or, il ressort de recherches récentes (CCNÉF, 2022) que les employeurs dans l'Ouest et dans le Nord canadien, en dehors des cercles francophones, ne sont pas toujours au fait des possibilités de recruter dans des bassins francophones à l'international ou des outils à leur disposition pour le faire. Dans le cadre d'une stratégie de promotion et de recrutement, il apparaît alors pertinent de réfléchir à comment interpeller et inclure davantage ces employeurs bilingues ou anglophones.

La recherche d'une qualité de vie correspondant à ses aspirations

Bien que les possibilités d'emploi soient une composante essentielle du processus de prise de décision des personnes qui font le choix de migrer, il ne s'agit bien entendu pas du seul motif évoqué. Outre l'aspect professionnel, plusieurs sont à la recherche d'un milieu de vie correspondant à leurs aspirations. La qualité de vie est d'ailleurs l'un des trois motifs évoqués le plus souvent par les répondants au sondage afin d'expliquer le choix de leur province ou territoire actuel de résidence (figure 24). Ce n'est pas nécessairement qu'une communauté est mieux qu'une autre, mais plutôt que des régions répondent mieux à certains besoins en lien avec les désirs et les projets de vie des personnes concernées.

Il y a, par exemple, des gens qui mettent d'avant leur goût de l'aventure et qui souhaitent partir à la découverte du Nord canadien. D'autres personnes préfèrent le dynamisme de villes comme Edmonton ou Winnipeg, alors que certains recherchent davantage des communautés de petite taille en régions rurales comme Gravelbourg en Saskatchewan. Différentes communautés francophones ont différentes possibilités à offrir qui correspondent à différents profils. Dans le cadre de stratégie de promotion, il importe donc de mettre à l'avant-plan les particularités des communautés francophones locales de manière à ce que les candidats potentiels puissent déterminer l'endroit qui correspond le mieux à ses projets.

« J'ai vécu dans de grandes villes toute ma vie. J'en avais marre, je voulais quelque chose de nouveau, sans les bouchons de circulation, les foules et le mode de vie effréné en ville. » (Suzanne, Saskatchewan)

« Je ne voulais pas me retrouver à des heures de route d'un centre urbain. Edmonton me semblait donc un bon choix. Une ville d'une taille raisonnable, mais avec tous les services publics que l'on peut avoir besoin et une offre culturelle intéressante. »
(Bertrand, Alberta)

« Je suis venu en visite exploratoire et j'ai été charmé par les locaux. Je voulais un travail, mais en plus de ça, je voulais aussi une communauté où je serais bien. On ne cherchait pas seulement un travail, mais aussi une certaine qualité de vie, et je sentais que je pouvais l'avoir. » (Kassim, Manitoba)

Une diversité d'autres facteurs évoqués

Il n'est bien entendu pas possible de décrire chacun des parcours migratoires dans leur unicité et d'ainsi lister l'ensemble des motifs évoqués pour expliquer le choix du lieu d'installation, mais quelques-uns ressortent davantage, en plus de ceux déjà mentionnés.

Près du quart des répondants au sondage ont mis d'avant leur volonté d'**apprendre ou de perfectionner leur maîtrise de la langue anglaise**. Plusieurs participants aux entretiens ont fait mention du fait qu'ils souhaitaient être en mesure d'avoir accès à des services et des activités en français, mais qu'ils préféreraient s'installer dans un milieu majoritairement anglophone. Ceux qui ont mis ce motif d'avant considèrent généralement qu'être bilingue (français et anglais) est un

atout significatif sur le marché du travail, soit pour eux-mêmes ou encore, pour leurs enfants. Dans cette perspective, le Québec n'aurait pas été une province de destination à envisager.

« Ça n'allait pas très bien côté boulot chez moi, donc je me suis dit que je pourrais tenter ma chance au Canada. En même temps, je ne voulais pas vraiment aller au Québec, car je voulais que mes enfants profitent de l'occasion pour apprendre l'anglais. Je me disais que ça leur donnerait de bonnes opportunités. » (Éva, Saskatchewan)

Un autre motif souvent évoqué est une volonté de **suivre ou rejoindre des amis ou des membres de leur famille**. Outre les personnes qui viennent rejoindre leur partenaire de vie, plusieurs témoignent avoir entendu parler des possibilités de migrer dans une province ou un territoire en particulier par le biais de connaissances déjà sur place. De plus, s'établir dans un endroit où l'on connaît déjà des personnes peut constituer un aspect sécurisant dans une période de grands bouleversements. Cet aspect n'est pas particulier au contexte canadien, car plusieurs recherches illustrent une propension des personnes immigrantes à s'établir dans des lieux où vivent déjà des membres de leur famille ou des connaissances (Piché, 2013).

« Je suis arrivé à Toronto, mais ce n'était pas pour moi. Je voulais quelque chose de différent et j'avais une connaissance à Yellowknife. J'ai tenté ma chance et j'ai obtenu un job. C'est comme ça que je suis arrivée à Yellowknife. » (Samuel, Territoires du Nord-Ouest)

« On avait un couple d'amis qui s'était établi ici quelques années avant nous. C'est un peu par eux que nous avons d'abord découvert l'Alberta, et quand on a commencé à préparer notre projet déménagement, c'est certain que l'on a été en contact avec eux et que c'était en quelque sorte rassurant de savoir que l'on connaîtrait au moins deux personnes quand on arriverait. » (Aissatou, Alberta)

Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, **le goût de l'aventure** est aussi bien présent dans les témoignages des personnes rencontrées. Comme plusieurs en témoignent dans les entretiens, ils ne seraient probablement pas venus s'établir dans l'un de ces territoires sans avoir un emploi au préalable, mais ils auraient pu également en trouver un à proximité d'un centre urbain plus au sud du pays. L'attrait de la nature, des grands espaces et de la découverte de lieux éloignés entre aussi en ligne de compte. Comme illustré dans une recherche récente sur les Territoires du Nord-Ouest, « s'installer à plusieurs milliers de kilomètres des centres urbains du sud, dans une région isolée et relativement peu peuplée, pourrait en rebuter certains, alors que c'est ce qui en motive d'autres » (Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021 : 24). Ces constats concordent aussi avec ceux brossés dans l'étude de Traisnel (2016) qui mettait d'avant le profil « aventurier » de celles et ceux qui tentent l'aventure du Grand Nord.

« Il y a tout un imaginaire autour du pôle Nord canadien. Les grands espaces, la nature, c'est à ce que je pensais quand j'étais jeune et qu'on parlait du Canada. Je me suis d'abord installé à Montréal, mais cet attrait du Nord ne m'a pas quitté et quand j'ai eu une chance qui s'est présentée à moi, je l'ai saisie. » (Alain, Territoires du Nord-Ouest)

« Je voulais vivre quelque chose de nouveau, sortir des sentiers battus. J'aime la nature, et je ne me sens pas bien dans les grandes villes. Le Nunavut, c'était un peu comme un rêve. La nature, les paysages nordiques, les activités de plein air, c'est vraiment une expérience à vivre. » (Sylvianne, Nunavut)

Enfin, **poursuivre des études postsecondaires** est un motif évoqué par plusieurs répondants au sondage, en particulier dans le cas du Manitoba. Lors des entretiens, plusieurs ont fait mention avoir décidé de rester à Winnipeg après avoir complété des études à l'Université Saint-Boniface. Initialement, certains n'envisageaient pas un établissement à long terme sur place, mais c'est après s'être créé un réseau de contacts locaux et, en particulier, décroché un emploi qu'ils ont fait le choix de rester.

À noter que les anciens étudiants internationaux apparaissent d'ailleurs comme des candidats particulièrement prometteurs à la résidence permanente. Parmi les principaux facteurs identifiés dans la littérature comme étant des atouts des étudiants étrangers pour leur intégration, on note les compétences linguistiques dans au moins l'une des langues officielles du Canada, un diplôme canadien et des expériences de travail au pays (Lu et Hou, 2017; ACUFC, 2020). Les établissements d'éducation postsecondaire francophones apparaissent ainsi comme des partenaires clés des stratégies de recrutement en immigration francophone, en particulier dans un contexte où l'on note des efforts d'internationalisation marqués de leur part au courant de la dernière décennie (ACUFC, 2020).

« J'ai fait mes études à Saint-Boniface puis j'ai décidé de rester ici après avoir terminé. Je ne pensais pas rester au début, mais j'aime la vie ici, et bien, je me suis dit pourquoi pas continuer à faire un bout de chemin ici. » (Sylvette, Manitoba)

Figure 24 - Motifs évoqués par les répondants au sondage concernant le choix de leur province ou territoire actuel de résidence

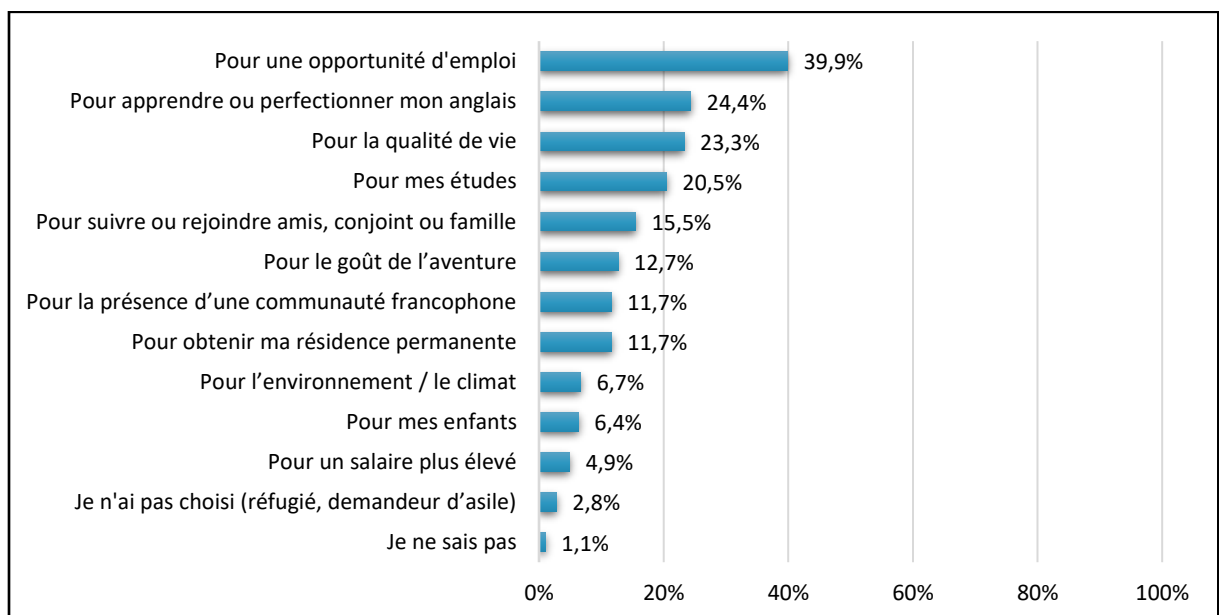


Tableau 12 - Les trois motifs les plus souvent évoqués par les répondants au sondage concernant le choix de leur province ou territoire actuel de résidence, par province ou territoire

Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Territoires du Nord-Ouest
1. Pour une opportunité d'emploi	1. Pour une opportunité d'emploi	1. Pour une opportunité d'emploi	1. Pour une opportunité d'emploi
2. Pour la qualité de vie	2. Pour suivre ou rejoindre amis, conjoint ou famille	2. Pour la qualité de vie	2. Pour le goût de l'aventure
3. Pour mes études	3. Pour apprendre ou perfectionner mon anglais	3. Pour apprendre ou perfectionner mon anglais	3. Pour suivre ou rejoindre amis, conjoint ou famille

Les migrations secondaires

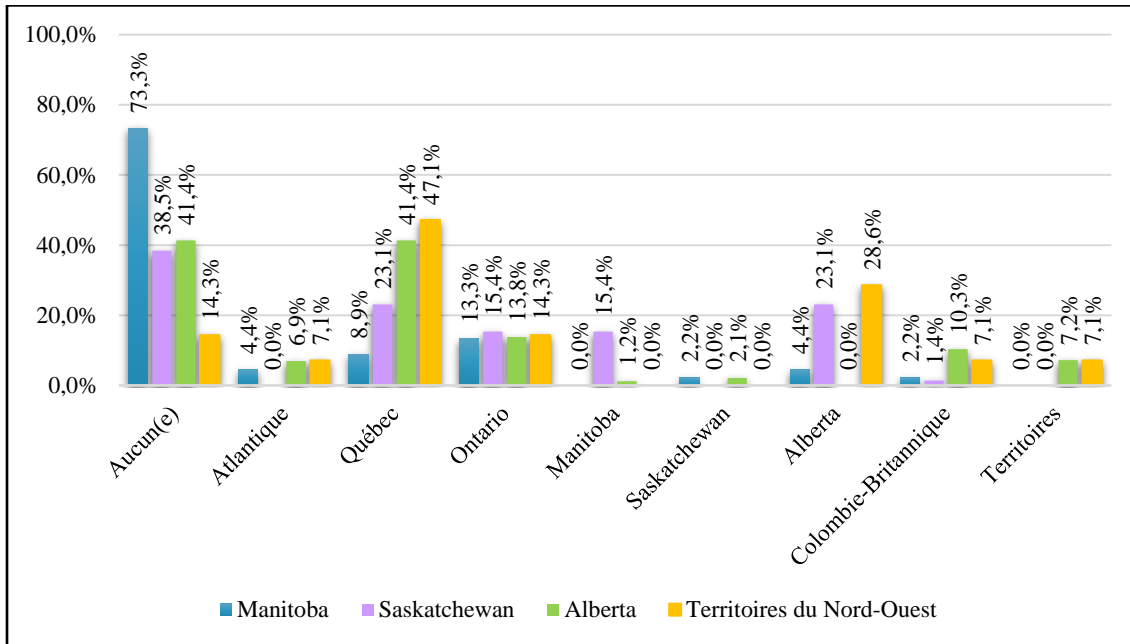
Comme mentionné précédemment, pour plusieurs répondants, leur lieu actuel de résidence n'est pas le premier endroit où ils se sont installés à la suite de leur arrivée au Canada. Dans l'ensemble, plus de la moitié des répondants au sondage (57,3 %) a vécu ailleurs au pays avant de s'installer dans la province ou le territoire actuel de résidence.

Il n'y a qu'au Manitoba où ce constat ne tient pas, avec près des trois quarts des répondants (73,3 %) s'étant installés directement dans la province à leur arrivée au Canada. Pour les autres, les deux provinces de résidence antérieures les plus souvent citées par les répondants du Manitoba sont l'Ontario (13,3 %) et le Québec (8,9 %).

La Saskatchewan, l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest ne sont généralement pas le premier endroit où s'installent les immigrants ayant répondu au sondage en arrivant au Canada, du moins en ce qui concerne les résidents permanents. En ce qui concerne la Saskatchewan, 23,1 % des répondants ont déjà habité le Québec, 23,1 %, l'Alberta, 15,4 % l'Ontario et 15,4 % le Manitoba. Du côté de l'Alberta, le Québec est la province de résidence antérieure la plus souvent mentionnée (41,4 %).

Aux Territoires du Nord-Ouest, ce n'est que 14,3 % des répondants qui se sont directement établis dans le territoire sans habiter préalablement dans une autre province. Ces données sont représentatives d'une « culture de la mobilité » évoquée dans des recherches sur l'immigration dans les territoires (Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021; Traisnel, 2016).

Figure 25 - Autre(s) province(s) ou territoire(s) de résidence des répondants au sondage avant de s'installer dans leur province ou territoire actuel de résidence



3.2.2 S'INFORMER AVANT L'ARRIVÉE

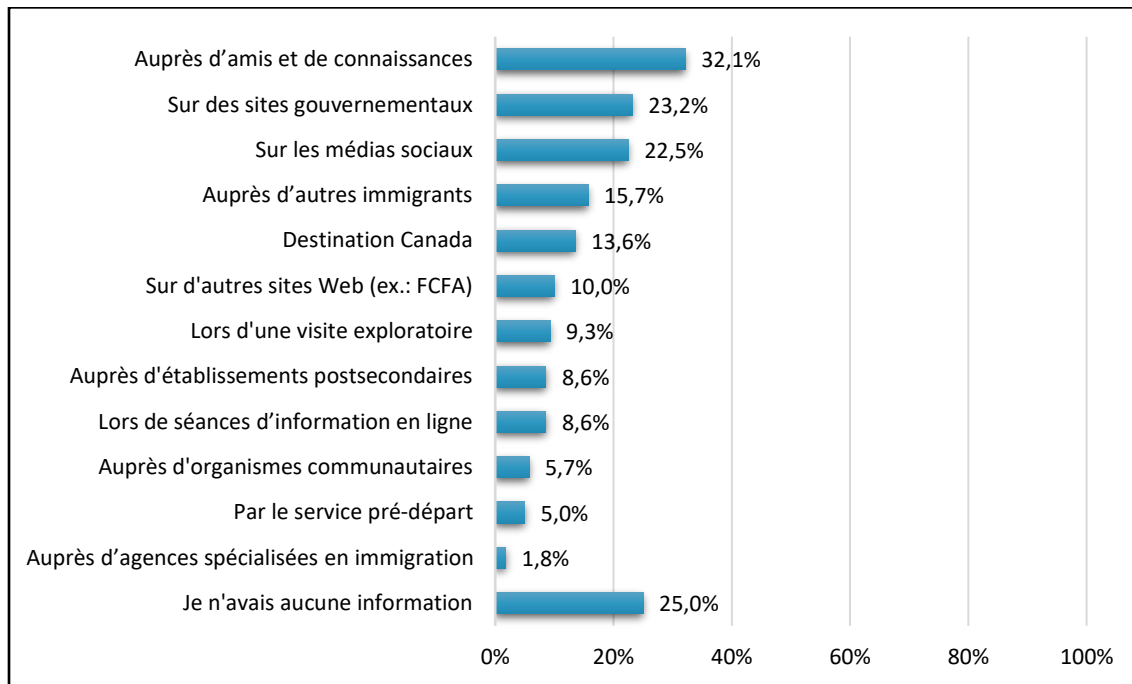
Au moment de préparer son départ, l'accès à une information de qualité est la clé. À cet effet, les expériences et les sources d'information utilisées sont très variées. Certaines personnes ont planifié leur arrivée dans les moindres détails en effectuant des recherches approfondies sur Internet et en bénéficiant des ressources à leur disposition. D'autres, au contraire, ne savaient pas où aller chercher de l'information et n'étaient pas au fait des ressources existantes, ce qui peut engendrer des défis supplémentaires une fois sur place.

« On ne voulait pas de mauvaises surprises. On ne peut pas tout prévoir, mais on peut se préparer. J'avais regardé les sites de la province, des organismes francophones et de la ville. J'ai aussi rejoint un groupe sur Facebook où l'on pouvait échanger avec des gens déjà sur place. J'étais aussi en contact avec un agent d'un organisme d'accueil qui pouvait répondre à mes questions. » (Inès, Manitoba)

« Je ne savais pas que je pouvais avoir de l'aide avant l'arrivée. Je me suis organisée par moi-même. C'est certain que j'aurais aimé en savoir un peu plus sur la vie ici, et surtout que je devais vraiment parler anglais. L'anglais est partout ici, même si c'est un pays bilingue que l'on dit. » (Clara, Saskatchewan)

La figure 26 illustre que les moyens utilisés pour s'informer avant l'arrivée relèvent à la fois du formel (sites gouvernementaux, organismes communautaires, etc.) et de l'informel (connaissances, médias sociaux, etc.). Les trois sources d'information les plus souvent évoquées, et ce dans l'ensemble des provinces et territoire à l'étude, sont le bouche-à-oreille (32,1 %), les sites gouvernementaux (23,5 %) et les médias sociaux (22,5 %).

Figure 26 - Moyens utilisés par les répondants au sondage pour s'informer sur la région avant leur arrivée dans leur province ou territoire actuel de résidence



Les sources informelles d'information

Près du tiers des répondants au sondage (32,1 %) soulignent s'être informés auprès d'amis et de connaissances avant l'arrivée. Certains témoignent en entretien qu'ils s'agissaient même de leur source d'information privilégiée. Plusieurs ont souligné qu'ils souhaitaient obtenir un portrait réel de la situation qui les attendait et disaient craindre que les gouvernements et les communautés cherchent à placer l'accent sur les atouts sans aborder les défis afin de « vendre » leur région aux candidats potentiels à l'immigration. Il est aussi fait mention d'une volonté d'échanger sur son parcours migratoire avec des personnes qui ont réellement vécu l'expérience de la migration.

« Je veux entendre parler des personnes qui sont passées par le même chemin que moi, qui n'auront pas peur de me dire les choses comme elles sont. Quand on veut promouvoir son pays, on a tendance à oublier les problèmes et seulement parler de ce qui est bon. Moi ce que je veux c'est du vrai, comment est la réalité. » (George,

Territoires du Nord-Ouest)

Les groupes sur les médias sociaux, dans lesquels de futurs nouveaux arrivants peuvent échanger avec des personnes immigrantes déjà sur place, semblent être une source de plus en plus privilégiée. Toutefois, certaines personnes rencontrées en entretien rappellent que même si des connaissances sur place ou des personnes immigrantes sur les médias sociaux vont répondre à diverses questions de bonne foi, celles-ci ne sont pas toujours au fait des informations les plus à jour ou parfois, ont tout simplement des informations erronées.

« Sur Facebook, il faut faire attention. Certains sont très bien informés, mais on peut dire que pour d'autres, c'est moins le cas. Il faut éviter de tout croire ce que l'on voit

pour ne pas faire d'erreurs dans nos démarches d'immigration, sinon on peut s'exposer à un rejet ou à des retards. » (Étienne, Manitoba)

« J'avais un ami sur place qui m'a été d'une grande aide avant mon arrivée. J'apprécie beaucoup son aide. Il répondait à mes questions et c'était important pour moi de savoir que j'avais au moins une personne là-bas que je pourrais contacter si j'avais des problèmes en arrivant. [...] Mon ami ne connaissait pas les services francophones et j'ai appris qu'il existait bien après mon arrivée. J'aurais aimé le savoir dès le début. »
(Bertrand, Alberta)

Dans le cadre de cette étude, une observation étalée sur plusieurs mois des différents groupes Facebook pour les nouveaux arrivants dans la région PTN a permis de constater que la qualité de l'information dans ceux-ci est variable et induit parfois en erreur certaines personnes. À titre d'exemple, des informations contradictoires sont parfois partagées sur les critères à remplir pour effectuer une visite exploratoire dans certaines provinces, ou encore, sur les procédures pour la reconnaissance des acquis.

Il importe tout de même de soulever plusieurs atouts de ces sources informelles mentionnées par les participants à l'enquête. Parmi les atouts mentionnés en entretien, on note :

- Avoir la possibilité de créer des contacts locaux avant l'arrivée ;
- Établir des liens au-delà de l'employeur et des fournisseurs de services ;
- Ressentir un sentiment de compréhension mutuelle entre personnes immigrantes ;
- Apprendre du parcours d'autres personnes ;
- Obtenir un portrait non embelli de la communauté locale ;
- Obtenir rapidement des réponses à des questions au fur et à mesure que l'on en a ;
- Apprendre des questions posées par d'autres personnes dans les médias sociaux ;
- Recevoir de l'information sur différentes activités et services au sein de la communauté.

Ainsi, les sources d'information informelles ont leur pertinence, mais les personnes qui préparent leur départ devraient aussi avoir accès aux sources officielles disponibles afin de valider les informations reçues et de bénéficier de toute l'aide à leur disposition. Cela rappelle l'importance de promouvoir les services existants non seulement auprès de leur public cible, mais aussi au sein de la communauté dans son ensemble pour que des personnes puissent par la suite agir à titre de passeur d'information.

Les visites exploratoires

Seulement 9,3 % des répondants au sondage ont pris part à une visite exploratoire avant leur arrivée. La majorité d'entre eux sont situés au Manitoba. Cela s'explique par le fait que la visite obligatoire est une étape obligatoire dans le cadre du Programme des candidats de cette province pour les personnes qui n'ont pas de liens familiaux ou amicaux sur place. Les visites sont organisées de pair avec le Conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba (CDEM). Depuis 2019, il est aussi possible de prendre part à une visite exploratoire en

ligne¹⁵. Afin de participer à une visite, les personnes intéressées doivent présenter une demande et remplir une série de critères. À la fin de la visite, les participants ont un entretien avec un agent d'immigration du Programme des candidats de la province.

Nous soulignons cette source d'information pré-départ puisque même si elle n'est pas fréquemment mentionnée par les répondants au sondage, c'est celle qui reçoit le taux de satisfaction le plus élevé parmi ceux qui en ont bénéficié. En effet, 96,3 % des personnes qui ont pris part à une visite exploratoire mentionnent être satisfaits ou très satisfaits de leur expérience. Le modèle manitobain semble ainsi constituer une pratique prometteuse.

Les visites exploratoires sont considérées comme très utiles pour bien préparer son arrivée et effectuer un contact initial avec des organismes communautaires francophones. Elles permettent aussi aux participants d'avoir un portrait des ressources à leur disposition et de mettre un visage sur des personnes qui les accompagneront à l'arrivée.

« C'est vraiment bien fait ces visites. Il y a des démarches à faire pour en obtenir une [visite exploratoire], mais ça aide vraiment. C'est lors de la visite que j'ai rencontré les premières personnes au Manitoba et que l'on m'a parlé des services que je pourrais avoir en français. » (Yasmina, Manitoba)

Les informations « manquantes »

Dans l'ensemble, le quart des répondants au sondage soutiennent qu'ils n'avaient aucune information à l'arrivée (25 %). Ces personnes n'avaient pas de contacts locaux avec qui échanger et ne connaissaient pas les sources d'information formelles. Cette proportion est de 19,4 % en Alberta, 19,6 % au Manitoba, 28,6 % aux Territoires du Nord-Ouest et 33,4 % en Saskatchewan. Ces données illustrent le besoin de poursuivre la réflexion sur les moyens de mieux joindre les immigrants avant leur départ.

D'autres personnes ont eu accès à des sources d'information, mais auraient aimé en savoir davantage sur certains sujets. Une question au sondage et dans les entretiens portait sur les informations qu'aurait aimé avoir une personne avant son arrivée au pays et qu'elles n'avaient pas eues. Cela ne veut pas nécessairement dire que ces informations n'étaient pas disponibles, mais plutôt que les personnes ne savaient pas où les obtenir. Parmi les éléments les plus souvent mentionnés, on note :

- Les possibilités d'emploi et les défis en matière de reconnaissance des acquis ;
- L'omniprésence de l'anglais et les possibilités de suivre des cours de langue ;
- La recherche d'un logement ;
- La vie quotidienne ;
- Les communautés francophones hors Québec ;
- Le climat au Canada ;
- Le système financier et fiscal canadien ;

¹⁵ Pour plus d'information, voir la [fiche informative](#) en ligne sur les visites exploratoires.

- Le coût de la vie ;
- Les démarches administratives pour la résidence permanente ;
- Les peuples autochtones au Canada.

3.2.3 LES SERVICES PRÉ-DÉPART : DES RESSOURCES APPRÉCIÉES, MAIS ENCORE MÉCONNUES ET SOUS-UTILISÉES

À noter que plusieurs des besoins en information identifiés à la section précédente sont couverts par les services de Connexions Francophones et de ses partenaires régionaux. Dans la région PTN, l'Accueil francophone du Manitoba, le Service d'accueil et d'inclusion francophone de la Saskatchewan et le Centre d'accueil francophone de la Cité des Rocheuses en Alberta offrent des services pré-départ.

Lancé officiellement en 2019, Connexions Francophones permet aux futurs nouveaux arrivants francophones en voie d'obtenir leur résidence permanente de préparer leur arrivée et leur établissement alors qu'ils sont encore à l'étranger grâce à l'offre d'une gamme de services et de séances informatives. Les services pré-départ couvrent une vaste gamme de besoins¹⁶ et peuvent notamment comprendre:

- Une séance virtuelle d'évaluation initiale des besoins;
- Des sessions en ligne pour répondre aux questions concernant l'établissement au Canada (logement, éducation, santé, emploi, etc.);
- L'offre d'un accompagnement personnalisé pour préparer l'arrivée;
- La mise en relation avec des partenaires spécialisés en employabilité;
- Des séances de conversation virtuelles en anglais.

Les répondants qui ont eu accès à ces services présentent un taux de satisfaction très élevé, avec 94,5% d'entre eux qui se disent satisfaits ou très satisfaits. Lors des entretiens, il a été fait mention que ces services permettent une prise en charge plus rapide et plus efficace des besoins. De plus, être en mesure d'échanger de vive voix avec un agent d'établissement alors que l'on est encore à l'étranger est une pratique considérée comme sécurisante. Cela permet notamment d'obtenir des réponses à ses questions et de savoir qu'en cas de besoin, il est possible de contacter quelqu'un en mesure de fournir de l'aide. La qualité des informations transmises a aussi été soulignée à plusieurs reprises.

« C'est vraiment important de développer ces services et de commencer l'encadrement avant l'arrivée des résidents permanents. De cette manière, cela permet de s'installer plus rapidement. » (Kassim, Manitoba)

Toutefois, la majorité des répondants au sondage n'a pas fait appel aux services pré-départ. Cela n'est pas surprenant en soi en raison de leur caractère récent et du fait qu'ils ne sont pas accessibles aux résidents temporaires. Cependant, même lorsque l'on considère uniquement les

¹⁶ Voir le site de [Connexions Francophones](#) pour plus de détails.

personnes dotées du statut de résidents permanents arrivées au Canada entre 2019 et 2022, seulement 23 % d'entre elles les ont utilisées.

Ces données rappellent le travail à poursuivre afin d'accroître la visibilité de ces services auprès des futurs immigrants francophones de la région PTN et de réfléchir à des stratégies pour mieux joindre les personnes avant même leur arrivée. Comme nous l'avons vu, ces services semblent en mesure de répondre à plusieurs des besoins exprimés par les répondants à l'enquête. L'information concernant les services pré-départ est partagée à travers la documentation fournie par IRCC aux personnes qui obtiennent la résidence permanente. Toutefois, il semblerait que cette information sur l'existence de ces services se perde parmi la panoplie de renseignements qui sont partagés avant l'arrivée.

Pistes de réflexion – Période avant l'arrivée

Promotion, recrutement et sélection

- Effectuer un travail de sensibilisation auprès du gouvernement provincial / territorial pour l'adoption d'un volet francophone dans le cadre du Programme des candidats provinciaux et territoriaux ;
- Recommander au gouvernement provincial / territorial l'adoption d'une cible de désignation de candidats francophones basée sur des données probantes ;
- Appuyer les efforts des partenaires nationaux en matière de recrutement (cibles, programmes fédéraux, promotion, infrastructures) ;
- Maximiser les activités de sensibilisation auprès des employeurs, francophones et anglophones, concernant les possibilités de recruter dans des bassins francophones à l'international et des outils à leur disposition pour ce faire.

S'informer avant l'arrivée et les services pré-départ

- Miser sur la participation des personnes immigrantes aux visites exploratoires avant l'arrivée ;
- Mettre en place une stratégie pour accroître la visibilité des services pré-départ, à la fois auprès des personnes immigrantes à l'étranger, mais aussi auprès des employeurs et des membres de la communauté locale qui peuvent agir à titre de passeur d'information.

Faits saillants – Les premiers temps après l'arrivée et les services d'établissement

- Les amis des personnes immigrantes déjà sur place et les membres de la famille sont les trois formes d'aide à l'arrivée les plus souvent mentionnées par les répondants au sondage;
- L'employeur est souvent parmi les premiers contacts locaux d'une personne immigrante. Les employeurs ne sont toutefois pas nécessairement bien outillés pour appuyer des personnes dans leur établissement et ne sont pas toujours au courant des ressources existantes dans la communauté, en particulier en français;
- L'accès à un logement abordable ou adapté aux besoins des personnes immigrantes est un défi majeur dans plusieurs communautés francophones;
- Au-delà de leur mandat formel, les services d'établissement peuvent aussi agir comme porte d'entrée à la communauté francophone en contexte minoritaire;
- Les répondants n'ayant pas été adéquatement vers les fournisseurs francophones présentent généralement un taux de satisfaction plus bas des services d'établissement reçus;
- La visibilité des services d'établissement est un enjeu de taille afin de s'assurer que les personnes immigrantes apprennent leur existence à l'arrivée et non sur le tard;
- Il persiste une certaine confusion chez de nombreux nouveaux arrivants quant au mandat des différents organismes communautaires francophones;
- Il serait pertinent d'assurer un meilleur arrimage entre les services d'établissement et les ressources de soutien en santé mentale au sein de la communauté.

3.3.1 DES SOURCES D'AIDE DIVERSIFIÉES

Les premiers jours qui suivent l'arrivée dans un nouveau pays constituent une période particulièrement exigeante et bien souvent stressante pour la personne immigrante. Il s'agit à la fois de déposer ses valises et de s'installer, de prendre ses repères dans un nouveau milieu de vie tout en complétant de multiples démarches administratives. Il ressort des entretiens que les premiers contacts et l'aide reçue dans les premiers jours peuvent faire une différence significative dans le parcours d'une personne.

Les sources d'aide à l'arrivée relèvent à la fois du secteur « formel » et « informel ». Les amis, des personnes immigrantes déjà sur place et les membres de la famille sont les trois formes d'aide les plus souvent mentionnées par les répondants au sondage (figure 27). Ces connaissances locales peuvent à la fois faire découvrir la région en plus d'offrir un appui avec les formalités

administratives dans certains cas. De plus, avoir des contacts locaux vers qui se tourner lors de la période d'installation peut avoir un effet rassurant. Cela permet aussi d'atténuer le sentiment d'isolement qu'une personne peut vivre en s'installant dans un nouveau pays. Ces constats rappellent l'importance de lieux de rencontre communautaire facilement accessible pour permettre aux nouveaux arrivants de se développer un réseau local.

« On avait des amis qui étaient venus environ un an avant nous. Ils nous ont vraiment donné un bon coup de main quand on est arrivé. Dès le lendemain, ils nous ont fait faire un tour de la ville et nous ont montré les adresses à savoir, comme la banque, où faire les courses, le bureau pour la carte santé, l'endroit où avoir des services d'immigration [les services d'établissement d'un organisme francophone], etc. » (Luc, Saskatchewan)

« Du coup, mon arrivée s'est faite vraiment facilement, car mon copain était déjà ici depuis plusieurs mois. Je venais le retrouver et il avait tout prévu et m'a fait découvrir la région. » (Clémentine, Alberta)

« Après un temps, on s'est fait beaucoup d'amis, mais le problème au début c'est que l'on ne connaissait personne et que l'on ne savait pas où s'orienter. » (Anne, Territoires du Nord-Ouest)

En plus de la famille et des connaissances, les employeurs et les collègues de travail sont aussi des sources d'aide fréquemment mentionnées par les répondants à l'enquête. Plusieurs personnes rencontrées avaient déjà un emploi avant même leur arrivée. Ainsi, pour plusieurs, l'employeur est l'un des premiers contacts locaux. Il ressort des entretiens que le niveau d'aide reçue de la part des employeurs est toutefois variable. Certains employeurs ont des personnes à l'interne attitrées à l'accueil des personnes issues de l'immigration alors que d'autres n'offrent aucun type d'aide.

« Mon employeur était vraiment là pour moi. Ça fait toute une différence d'avoir quelqu'un à téléphoner si j'avais un problème, même si c'est mon patron. Je ne connaissais personne ici moi quand je suis arrivée. Au moins, je savais que je n'étais pas laissée complètement à moi-même ». (Mireille, Nunavut)

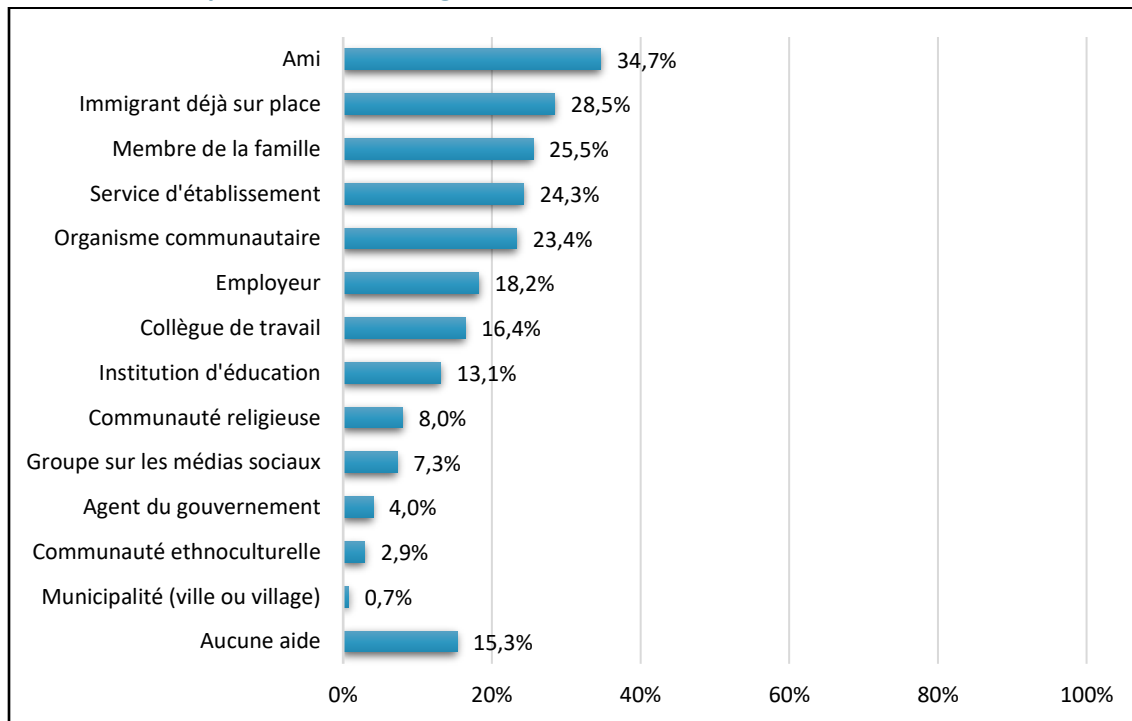
« Bof, mon premier job, ça ne s'est pas vraiment bien passé. Je n'ai eu aucune aide d'eux quand je suis arrivée en ville. C'est tout juste si j'ai eu le temps de débarquer de l'avion que je devais rentrer au travail ! Deux jours après mon arrivée, je devais me rendre au boulot et m'arranger dans mes temps libres pour vraiment m'installer et faire tous les papiers ». (Antoine, Alberta)

À noter que même si des employeurs souhaitent offrir un appui à leurs nouveaux employés, ceux-ci ne sont pas nécessairement bien outillés pour les appuyer dans leur établissement. Les employeurs ne sont pas toujours au courant des ressources existantes au sein de la communauté, et encore moins de celles disponibles en français (Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021).

D'autres employeurs ne sont pas toujours bien au fait des réalités vécues par les personnes immigrantes dans les premiers temps sur place. Les mesures visant à sensibiliser les employeurs aux réalités vécues par les nouveaux arrivants dans leur période d'installation ont ainsi toute leur pertinence.

Enfin, en ce qui concerne le secteur formel, 24,3 % des répondants au sondage ont eu recours à au moins un type de service d'établissement. Toutefois, lorsque l'on considère le statut d'immigration, plus de la moitié des répondants qui ont présentement ou qui ont déjà eu le statut de résident permanent ont recouru à au moins un type de service d'établissement. Cette distinction entre permanent et temporaire est pertinente puisque les services financés par le gouvernement fédéral sont réservés aux résidents permanents et par conséquent, l'offre pour les temporaires est plus limitée.

Figure 27 - Principales sources d'aide à l'arrivée dans la province ou le territoire actuel de résidence des répondants au sondage



3.3.2 L'ACCÈS AU LOGEMENT : UN DÉFI DE PREMIER PLAN

Lorsqu'interrogés sur les principaux défis rencontrés dans les premiers temps après l'arrivée, les participants à l'enquête évoquent le plus souvent l'enjeu de trouver un logement abordable et adéquat. Il s'agit d'un enjeu qui dépasse le cadre du dossier de l'immigration francophone dans un contexte de pénurie de logements abordables au Canada, mais c'est un défi concret rencontré par les personnes immigrantes à l'arrivée et qui peut être un frein à l'intégration.

Il s'agit d'un enjeu déjà documenté dans d'autres travaux, notamment ceux du Comité consultatif national en établissement francophone (CCNÉF). À la suite de dialogues stratégiques pancanadiens, le CCNÉF (2022 : 18) souligne que « l'accès à un logement abordable ou adapté aux besoins des personnes immigrantes est un défi majeur dans plusieurs communautés francophones. Les revenus modestes et le prix élevé des logements empêchent, dans certains cas, les nouveaux arrivants de disposer d'un logement adéquat. »

Des services d'établissement francophones offrent une aide à la recherche du logement, mais comme le mentionnent des participants à l'étude, cela n'est pas toujours suffisant. Cette situation, particulièrement anxiogène à l'arrivée, en mène certains à opter pour des logements de qualité moindre, éloignés de leur lieu de travail ou encore, qui ne répondent pas entièrement à leurs besoins. D'autres se résignent à consacrer une part plus importante de leur budget au paiement du loyer que ce qu'il avait anticipé.

« Il n'y avait plus de place à l'Abri Marguerite, donc nous avons dû nous tourner vers AIRBNB. C'est un stress financier supplémentaire quand on arrive, surtout que l'on ne sait pas combien de temps ça va prendre pour finalement trouver quelque chose. » (Paulo, Manitoba)

« Ce n'était pas évident de trouver quelque chose pour toute ma famille. On avait besoin de plusieurs chambres et il fallait aussi regarder le prix pour s'assurer que l'on puisse payer. Au bout du compte, on a pris quelque chose plus loin de mon emploi que l'on aurait voulu. »
(Monsef, Saskatchewan)

« Je pensais faire des économies ici, mais c'est beaucoup moins qu'espéré. Je consacre une grosse partie de mon salaire juste pour payer le loyer, et c'est sans compter le coût de la vie ici qui est complètement fou. » (Martin, Nunavut)

L'accès à un logement de transition à l'arrivée lorsqu'une solution permanente n'a pas encore été trouvée apparaît ainsi comme une pratique prometteuse. Des répondants manitobains ont fait mention de leur passage à l'Abri Marguerite¹⁷. Il s'agit d'une initiative mise en place pour répondre au besoin de logement des familles immigrantes dont les fonds d'établissement tombent sous le seuil de faible revenu.

3.3.3 LE RECOURS AUX SERVICES D'ÉTABLISSEMENT

Les services d'établissement sont généralement appréciés par les personnes qui les ont utilisés (voir la figure 29). Dans l'ensemble de la région PTN, les services les plus fréquemment utilisés sont l'aide à l'emploi (51,5 %), l'apprentissage de l'anglais (48,5 %) et l'aiguillage (27,3 %).

Il importe de souligner qu'au-delà de leur mandat formel, les services d'établissement peuvent aussi agir comme porte d'entrée à la communauté francophone en contexte minoritaire. Plusieurs personnes ayant pris part aux entretiens ont fait mention de l'impact que peuvent avoir ces

¹⁷ Pour plus d'information, voir le site de [l'Abri Marguerite](#).

services sur leur intégration à la communauté francophone. Les employés, en plus de contribuer à l'établissement des personnes, peuvent aussi partager diverses informations quant aux lieux de vie en français locaux et sur les activités qui se déroulent au sein de la communauté. Les locaux des services d'établissement, souvent situés à proximité d'autres organismes francophones, sont aussi des lieux privilégiés pour les nouvelles rencontres.

« C'est en me rendant à l'Accueil francophone que j'ai fait mes premières rencontres au Manitoba en dehors de ma famille. J'ai rencontré des gens avec qui je suis encore ami plus d'un an après mon arrivée. » (Mahmoud, Manitoba)

« On est arrivé durant la pandémie alors que tout le monde était confiné. Même si c'était seulement virtuel, ça fait une grande différence de pouvoir parler à des gens qui nous aidaient dans notre installation et dans notre langue en plus. C'est en parlant avec eux [employés d'un organisme francophone offrant des services d'établissement] que l'on en a appris plus sur les gens d'ici qui parlent français et qu'il y aurait éventuellement plus d'activités d'organisées après le confinement. » (Anastasia, Alberta)

Figure 28 - Les services d'établissements utilisés depuis leur arrivée par les répondants au sondage (résidents permanents)

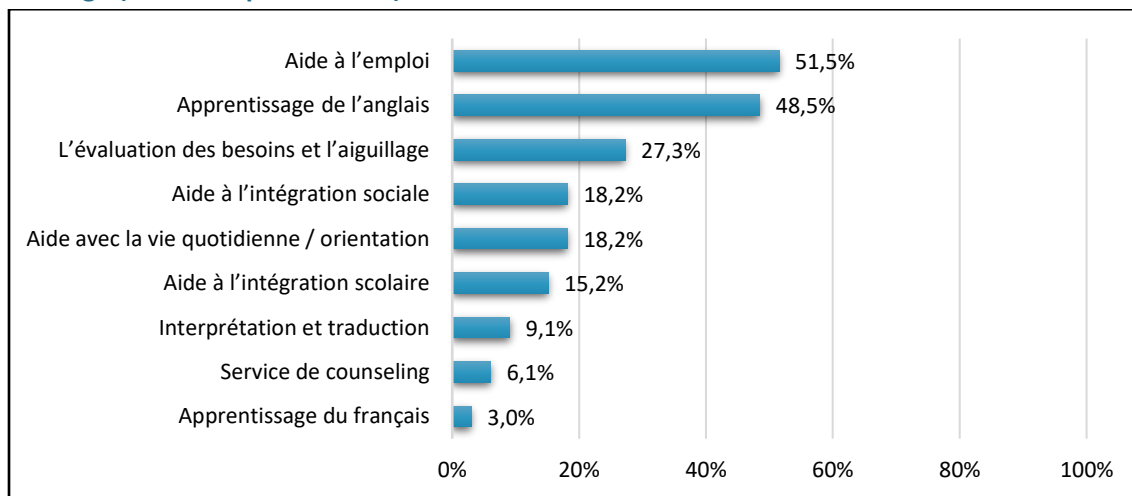
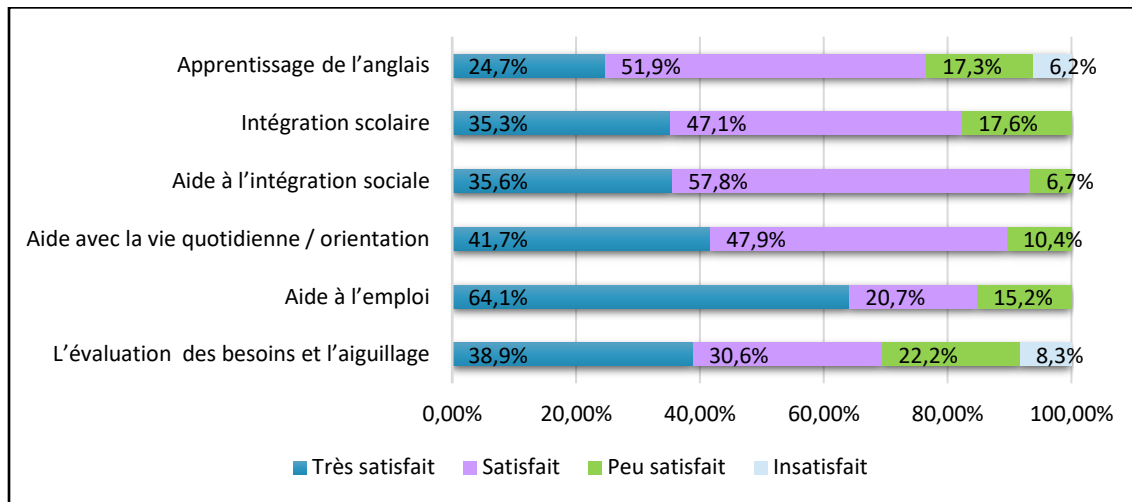


Figure 29 - Taux de satisfaction des services d'établissement utilisés par les répondants au sondage (résidents permanents)¹⁸



L'INFORMATION ET L'ORIENTATION

L'accès à une information de qualité et un accompagnement adéquat peut grandement faciliter les démarches entourant l'installation. Lorsque l'on arrive dans un nouveau pays, les codes et les façons de faire ne font pas nécessairement sens immédiatement. Des démarches simples en apparence peuvent vite devenir compliquées lorsque l'on n'est pas familier avec celles-ci. L'anecdote partagée par Ronald illustre bien des quiproquos qui peuvent survenir.

« Ça peut sembler un peu cocasse, mais chez moi, on peut avoir un téléphone à la poste et donc, je me suis pointé à Postes Canada en arrivant pour demander une carte SIM. Déjà que mon anglais n'était pas top, la personne à l'accueil ne savait vraiment pas ce que je voulais. » (Ronald, Alberta)

« Une chance que j'ai eu de l'aide quand je suis arrivée, sinon j'aurais mis beaucoup plus de temps à tout régler. Ce que j'aurais mis une semaine à faire toute seule, on l'a fait en un jour. » (Annie, Territoires du Nord-Ouest)

De plus, un accueil personnalisé et de qualité permet à une personne de sentir qu'elle est la bienvenue au sein de sa nouvelle communauté. Plusieurs ont mentionné avoir été agréablement surpris de la possibilité d'avoir accès à un service de raccompagnement dès leur arrivée à l'aéroport.

« Dès que j'ai mis le pied au Manitoba, une personne m'attendait à l'aéroport de l'organisme francophone. C'était comme « wow », on veut vraiment que je m'installe ici, je me sens le bienvenu, car on vient même me chercher ». (Sébastien, Manitoba)

¹⁸ À noter que pour cette figure, uniquement les services utilisés par plus de 10 % des répondants sont présentés pour éviter de baser des proportions sur des chiffres trop petits.

En ce qui concerne les personnes arrivées après le début de la pandémie, plusieurs ont été agréablement surpris de la capacité d'adaptation des divers fournisseurs de services, en particulier lorsque les périodes de confinement étaient toujours en vigueur. Dans ce contexte, les rencontres virtuelles à la suite de l'arrivée étaient considérées comme utiles non seulement pour appuyer l'installation, mais aussi pour briser l'isolement pendant la quarantaine.

« J'étais confiné pour 14 jours quand je suis arrivé, mais [employé d'un service d'établissement francophone] m'a contacté par Internet et on a déjà pu revoir ensemble toutes les étapes à venir et préparer mes papiers. Quand j'ai fini mon isolement, j'étais prêt pour demander ma carte santé, aller à la banque, etc. » (Denis, Manitoba)

L'ÉVALUATION DES BESOINS ET L'AIGUILLAGE

La proportion la plus élevée (30,5 %) de personnes se disant peu satisfaites ou insatisfaites d'un type de service reçu est pour l'évaluation des besoins et l'aiguillage (voir la figure 29). À la lecture des réponses détaillées de ces répondants insatisfaits, on comprend qu'il s'agit principalement de personnes qui ont été évaluées et aiguillées par des organismes anglophones qui ne les ont pas correctement dirigées vers les ressources appropriées en français au sein de la communauté.

En comparant les réponses des personnes arrivées au courant des trois dernières années et celles arrivées il y a plus longtemps, on note une amélioration à cet effet. Toutefois, même si en principe, l'ensemble des fournisseurs de services financés par IRCC devraient informer leurs clients de la possibilité d'avoir accès à des services en français, du travail reste à faire sur la base du contenu des entretiens. Ces commentaires proviennent principalement de répondants en Saskatchewan et en Alberta.

« J'avais utilisé des services d'établissement anglophones et je ne suis pas satisfaite. Ils ne comprenaient pas ce dont j'avais besoin et ils ignoraient l'existence des services d'établissement francophone. » (Brigitte, Alberta)

« J'ai pris l'aide que l'on m'a offerte et je n'ai pas posé de question. C'était en anglais, mais je ne savais pas que j'aurais pu en avoir en français. Quand tu arrives dans un nouveau pays, tu n'es pas en mode d'exiger, mais plutôt de prendre ce que l'on t'offre. Mais j'aurais aimé savoir pour l'aide en français, car ça aurait été plus facile pour moi de me faire bien comprendre et de poser mes questions. » (Bintou, Saskatchewan)

Ces constats rappellent l'importance de poursuivre les initiatives visant à promouvoir la connaissance de la communauté francophone auprès des fournisseurs anglophones et de l'importance d'un référencement adéquat pour garantir aux clients l'accès aux services dans leur langue officielle de préférence.

De surcroît, plusieurs ont fait mention qu'au-delà des services d'établissement eux-mêmes, ils aimeraient être mieux informés des services en français disponibles au sein de la communauté,

que ce soit pour un dentiste, un notaire, des commerces, etc. Dans certaines provinces, il existe déjà un annuaire ou un guide des services en français. Il s'agit de ressources pertinentes à développer ou à partager avec les nouveaux arrivants.

LES FORMATIONS LINGUISTIQUES

La formation linguistique formelle est offerte en anglais (Language Instruction for Newcomers to Canada - LINC) et en français (Cours de langue pour les immigrants au Canada - CLIC). L'objectif de ces formations est d'aider les nouveaux arrivants à développer les compétences linguistiques requises dans les langues officielles de manière à favoriser l'intégration socioéconomique (IRCC, 2020). Dans cette section, il sera question des formations offertes en anglais auxquelles ont pris part près de la moitié (48,5 %) des répondants qui ont le statut de résident permanent.

Dans l'ensemble, comme pour les autres types de service, les répondants présentent un taux de satisfaction relativement élevé. L'importance de ces formations pour faciliter l'intégration dans un contexte d'omniprésence de l'anglais a été soulignée à maintes reprises. Les contenus associés à la vie quotidienne et à l'emploi semblent d'ailleurs être particulièrement appréciés.

« Pour moi, c'était vraiment nécessaire. J'ai réalisé en arrivant que mon anglais était peut-être moins bon que ce que je pensais. [...] J'aimais surtout avoir la chance de parler et pratiquer avec des personnes qui avaient un anglais, comment dire, pas autant fonctionnel que la majorité des gens d'ici. Je me sentais plus à l'aise de faire des erreurs avec ce groupe qu'avec des gens d'ici. » (Céline, Saskatchewan)

Même si les répondants décrivent généralement de façon positive les formations suivies, c'est tout de même près d'un répondant sur cinq (18 %) qui indique être peu satisfait ou complètement insatisfait à cet égard. Plusieurs problématiques de diverses natures ont été évoquées dans le sondage et lors des entretiens quant aux formations formelles en anglais. Notons d'abord les délais qui peuvent survenir pour obtenir une évaluation de ses compétences linguistiques et par la suite débiter la formation. Ces délais posent particulièrement un problème aux personnes dont le niveau d'anglais est un frein important à la recherche d'un emploi.

« Moi, la première semaine, je voulais commencer les cours ! J'en avais besoin, mais bon, j'ai dû calmer mes attentes, car il y avait pas mal d'attente pour passer les tests d'évaluation. Et sans l'évaluation, je ne pouvais pas commencer les cours. » (Zahra, Manitoba)

D'autres ont plutôt insisté sur des éléments en lien avec le contenu des cours, en particulier un décalage perçu entre les formations et leurs besoins en matière d'insertion en emploi. Il s'agit principalement de personnes qui cherchent à accroître leurs compétences linguistiques en anglais pour intégrer un secteur professionnel particulier, et qui ne sont pas en mesure de développer le vocabulaire requis dans une formation au contenu plus général. Il s'agit aussi d'un élément qui a été identifié lors des dialogues stratégiques du CCNÉF (2022). En lien avec cet enjeu, le Collège la

Cité en Ontario a mis en place des programmes de formations linguistiques axés sur des secteurs d'emploi spécifiques¹⁹. Il s'agit d'une piste qui pourrait être explorée dans la région PTN.

« Ce n'était pas vraiment ce que je cherchais. Je voulais avoir les bons mots pour mon travail, car le vocabulaire chez moi, tout était en français et ici tout est en anglais. [...] Je regarde des vidéos sur Internet pour tenter de développer mon vocabulaire pour mon emploi. » (Antoine, Alberta)

De plus, d'autres expliquent leur faible niveau de satisfaction en raison des différences dans le niveau de maîtrise de l'anglais entre les apprenants d'un même groupe. Dans certains cas, il semblerait que le niveau puisse varier considérablement d'une personne à une autre et ainsi constituer un défi pour que la formation reçue soit pertinente pour l'ensemble du groupe. Cela est particulièrement visible lors d'activités de conversation.

Par ailleurs, l'enjeu de l'accessibilité des formations a été soulevé, en particulier par les personnes qui ont suivi des formations en présentiel avant la pandémie. Certains ont mentionné ne pas avoir complété leur formation linguistique puisqu'il leur était difficile de suivre des cours en soirée en raison d'obligations familiales et professionnelles, en particulier lorsque le lieu des formations exigeait un déplacement relativement long.

« J'ai commencé les cours et c'était très bien. Rien à dire sur le contenu, mais j'ai quand même quitté avant la fin. Avec les enfants et le travail, c'était trop. Après une journée de travail, je n'avais plus l'énergie ni le temps pour sortir le soir. » (Anthony, Territoire du Nord-Ouest)

Ces commentaires invitent à réfléchir aux apprentissages effectués dans le cadre de la pandémie en lien avec les formations à distance ou en mode hybride pour favoriser l'accès aux formations, tout en tenant compte des enjeux de littératie numérique de certains apprenants.

Dans cette section, nous avons abordé les formations linguistiques formelles, mais il importe aussi de souligner les multiples initiatives d'organismes et de groupes communautaires qui mettent à disposition des nouveaux arrivants des groupes de discussion plus ou moins formalisés en anglais pour améliorer leurs compétences linguistiques. Ce type d'initiatives est généralement associé à des expériences positives par les personnes qui en ont fait mention lors des entretiens, y compris des résidents temporaires.

« C'est vraiment bien ce type de groupe. On y va quand on peut, mais il n'y a pas de pression. On discute, on échange et on rigole ensemble ! C'est bien pour pratiquer, et aussi pour rencontrer des gens. » (Raoul, Saskatchewan)

L'AIDE À L'EMPLOI

Les services d'aide à l'emploi et en employabilité sont parmi ceux les plus utilisés par les répondants au sondage. Il s'agit d'une composante essentielle du continuum de service en

¹⁹ Pour plus d'information, voir le site de la [Cité collégiale](#).

français en raison de l'importance d'une insertion économique réussie pour la rétention (Sall, 2019). Ces services se sont considérablement développés au courant des dernières années, avec une offre générale, mais aussi spécialisée dans le cadre de certains programmes qui ciblent de façon particulière les besoins de divers groupes dont les femmes, les jeunes, les minorités visibles ou encore, les entrepreneurs.

« Je suis allée au CDEM et ils m'ont aidé à préparer mon CV. J'en avais un, mais il n'était pas dans le bon format. Ils m'ont aussi aidé pour ma première expérience de travail ici, qui a par la suite fait en sorte que j'ai pu obtenir mon emploi actuel. » (Léa, Manitoba)

« Quand tu arrives, tu ne connais pas nécessairement les codes locaux. J'avais bien entendu une carrière dans mon pays, mais quand tu changes de pays, les façons de faire, même des petites choses, peuvent être différentes et nuire à tes relations de travail. C'est vraiment bien avoir des séances pour apprendre sur ces choses, quoi faire et quoi ne pas faire. » (Anthony, Territoires du Nord-Ouest)

Dans les réponses au sondage, 15,2 % des personnes indiquent n'être que peu satisfaites de l'aide reçue en matière d'employabilité. Elles l'expliquent principalement par le fait que les services offerts ne correspondaient pas à leurs besoins. Il a notamment été souligné que les formations en employabilité sont parfois trop générales pour être pertinentes à l'ensemble des personnes qui les suivent. Par exemple, la présentation d'un CV peut différer d'un domaine à un autre. De surcroît, des personnes étant à la recherche d'informations spécialisées concernant leur domaine professionnel n'ont pas nécessairement besoin des informations de base concernant le marché de l'emploi.

« Il faut qu'il y ait une diversité des programmes adaptés aux besoins des clients, et pas seulement les besoins de base. Pour moi, ce n'est pas pertinent, et même un peu frustrant de me faire expliquer des choses très basiques. Ça ne répondait pas à mes besoins qui concernait un poste [d'un emploi hautement spécialisé]. » (Alain, Saskatchewan)

« Il faut varier l'offre, car beaucoup d'immigrants viennent avec une expérience professionnelle et ces programmes d'établissement sont sans incidences sur leurs besoins. » (Annie, Territoires du Nord-Ouest)

LES CONNEXIONS COMMUNAUTAIRES

Le Programme de connexions communautaires encourage les liens sociaux, culturels et professionnels entre les nouveaux arrivants et la communauté établie. Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, les activités communautaires étaient sans surprises moins nombreuses qu'en temps normal. D'après les témoignages reçus, les activités culturelles et sportives étaient limitées et des programmes ont été mis sur pause. Il s'agissait d'un défi particulier qu'ont dû vivre les personnes arrivées en 2020 et 2021, en particulier celles qui n'avaient pas de contacts locaux au préalable. Les sentiments d'isolement s'en retrouvaient ainsi décuplés.

« Je suis arrivé en mars 2020, tout juste une semaine avant le confinement général. Ce n'était pas évident de ne presque connaître personne et de ne pas être capable d'aller voir des gens. Une chance que mon copain était avec moi, mais même à deux, on se sentait bien seul. » (Janie, Alberta)

De façon générale, le terme « connexion communautaire » résonne peu auprès des répondants. La plupart ne font pas nécessairement de distinction nette entre les activités communautaires régulières et celles organisées par le biais de ce programme.

« Et bien, était-ce des connexions communautaires comme vous dites ? Je ne sais pas, mais c'étaient des activités pour rencontre des locaux. » (Annette, Saskatchewan)

Toutefois, l'importance d'activités sociales et de programmes qui visent le tissage de lien entre les personnes immigrantes et la communauté établie est soulignée et appréciée. Ces initiatives permettent de briser l'isolement, de faire de nouvelles rencontres et d'avoir l'occasion de créer des liens avec la communauté francophone. Au quotidien, il n'est pas toujours facile d'identifier qui parle français en contexte anglophone majoritaire, mais lors de telles activités, les participants sont certains de rencontrer d'autres francophones.

« Je suis allée à quelques-unes des activités organisées. J'avais déjà commencé à me faire un réseau, mais c'était surtout des anglophones. Ici, c'est beaucoup plus facile de rencontrer des gens qui parlent anglais. Mais aux activités, ça m'a aussi permis de faire des rencontres chez les francophones, dont des personnes que je vois encore de temps à autre. » (Clara, Saskatchewan)

Deux enjeux ressortent quant aux connexions communautaires du contenu des entretiens. D'abord, certains soulignent un flou sur le public cible de certaines activités pour lesquelles ils reçoivent de l'information. Ceux qui ont fait mention de cette problématique mettent d'avant qu'ils ne souhaitent pas nécessairement participer à des activités uniquement pour les personnes immigrantes, mais vraiment être mis en relation avec la communauté dans son ensemble.

« Je ne suis pas intéressé par des rencontres juste entre immigrants. J'ai déjà ma famille et mes amis. Ce que je veux, c'est rencontre des gens d'ici, des locaux quoi. »
(Benjamin, Manitoba)

Par ailleurs, il y a aussi l'enjeu plus général de la visibilité des activités organisées en français. Dans chaque province et territoire, il y a de multiples organismes et associations francophones et il n'est pas toujours évident pour un nouvel arrivant de bien les identifier. Certains ont exprimé le souhait en entretien d'avoir accès à une liste des pages sur les médias sociaux des associations communautaires qui organisent des activités socioculturelles, familiales ou sportives en français

« Quand on n'est pas dans les bons réseaux, ce n'est pas toujours évident de savoir ce qui se passe. Il y a bien des fois où j'ai entendu parler de soirée ou d'événements après coup. » (Mohammed, Manitoba)

L'INTÉGRATION SCOLAIRE

Plus de la moitié des répondants au sondage (54,4 %) mentionnent avoir des enfants. Parmi ceux-ci, 80,5 % soulignent qu'au moins un de leurs enfants fréquente une école de langue française (figure 30). Les écoles sont d'importants sites communautaires en contexte francophone minoritaire. Il s'agit même de l'une des institutions les plus importantes de la communauté d'accueil (Benimmas, 2014).

Pour les enfants, l'école est souvent le premier point de contact avec la culture de leur pays d'accueil. Il s'agit « d'un espace symbolique important où se crée un contact interculturel entre les familles immigrantes et la communauté, qui a le potentiel de favoriser ou non l'insertion des nouveaux arrivants au sein de leur nouveau milieu » (CCNÉF, 2021 : 12, en référence aux travaux de Farmer, 2019).

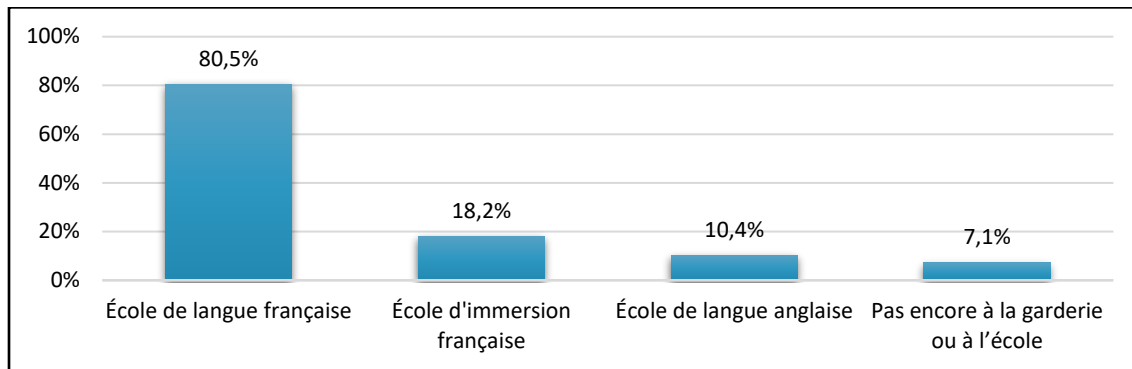
De plus, des recherches illustrent qu'une insertion positive des enfants au sein de la communauté d'accueil est un facteur qui favorise la rétention des parents (Traisnel et coll., 2019). Des barrières culturelles notamment en lien avec des conceptions distinctes de l'éducation peuvent contribuer à des défis de communication entre les familles immigrantes et l'école (Benimmas, 2014). De plus, les enfants peuvent faire face au quotidien à différents défis d'ordre pédagogique et culturel en intégrant un nouveau milieu scolaire (Atangana-Abe et Ka, 2016).

« Pour mes enfants, les premières semaines ce n'était pas de tout repos. Le stress de devoir se faire de nouveaux amis dans une école où il était les petits nouveaux, ils se retrouvaient dans un système éducatif différent ce qu'il avait connu. » (Abdoul, Alberta)

Ces propos rappellent le rôle essentiel que remplissent les agents d'établissement en milieu scolaire de même que l'importance d'avoir des services d'intégration scolaire adaptés aux besoins diversifiés des enfants issus de l'immigration. Les répondants au sondage présentent généralement un taux de satisfaction élevé des services reçus en matière d'intégration en milieu scolaire (figure 29). Toutefois, le niveau de services offerts semble varier d'une école à une autre, en particulier dans celles situées dans des régions rurales où l'immigration est moins implantée.

« Madame [nom d'une agente d'établissement en milieu scolaire] a fait toute une différence pour mon fils. Elle a fait beaucoup pour lui pour que son arrivée à l'école et son adaptation se passent bien. » (Benjamin, Manitoba)

Figure 30 - Type d'école fréquentée par les enfants des répondants au sondage depuis leur arrivée au Canada²⁰



3.3.4 LA VISIBILITÉ DES SERVICES D'ÉTABLISSEMENT

Il ressort de plusieurs recherches récentes portant sur le Canada hors Québec que la visibilité des services est un enjeu de taille et que dans bien des cas, les personnes immigrantes apprennent leur existence sur le tard, soit après la période où elles en auraient eu le plus besoin (Traisnel et coll., 2019; Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021; Mulatris, Jacquet et André, 2018). Il s'agit d'un enjeu également identifié dans le cadre de cette étude.

Outre ne pas en avoir besoin, le principal motif évoqué pour ne pas avoir utilisé les services d'établissement par les résidents permanents ayant répondu au sondage est de ne pas connaître leur existence (figure 31). Les besoins en termes d'appui à l'établissement sont souvent très importants dans les premières semaines à la suite de l'arrivée. La recherche illustre que l'information ne se rend pas toujours aux personnes qui n'ont pas bénéficié des services pré-départ et qui n'avaient pas de contacts préalables avec des organismes francophones.

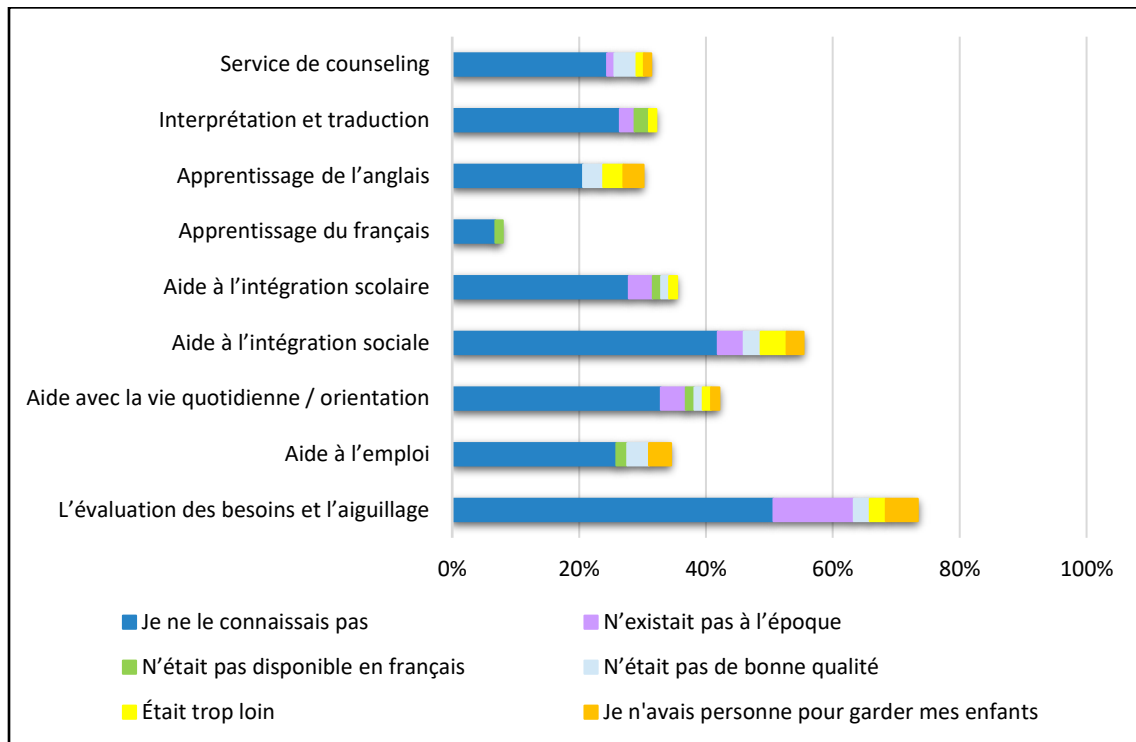
« C'est bien après mon arrivée que j'ai entendu parler de ces services. À ce point-là, ce n'était plus très utile pour moi, mais ça aurait pu vraiment m'aider quand je suis arrivé et que je devais m'organiser seul. »

« Je ne les connaissais pas [les services d'établissement], peut-être il faudrait en faire plus la promotion via les réseaux d'aujourd'hui. Il y a le groupe de français dans chaque province sur Facebook comme les Français à Calgary. » (Diana, Alberta)

« Je cherchais les informations seule, et ma famille me guidait pour certaines opérations. Je n'avais pas d'information à propos des services. » (Laurence, Manitoba)

²⁰ Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse si leurs enfants avaient fréquenté différents types d'écoles.

Figure 31 - Motifs évoqués par les résidents permanents ayant répondu au sondage pour ne pas voir utilisés les services d'établissement (autre ne pas en avoir besoin)



Toutefois, selon les témoignages recueillis, il semble y avoir eu des améliorations au cours des dernières années quant à la visibilité des services, même si manifestement, du travail reste à faire à la lumière des données du sondage. Afin d'identifier de bonnes pratiques visant à faire connaître les services d'établissement auprès de leur public cible, les participants à l'enquête, à la fois dans le sondage et dans les entretiens, ont été invités à partager comment ils avaient appris leur existence. Parmi ces sources d'information, on note :

- Des recherches sur Internet ;
- Des connaissances (bouche-à-oreille) ;
- Une visite exploratoire ;
- Une mention dans la documentation reçue d'IRCC ;
- Les médias sociaux ;
- L'aiguillage à travers les partenaires communautaires, francophones ou anglophones, offrant des services en immigration.

Fait à noter, les sources d'information les plus souvent mentionnées varient d'une province ou d'un territoire à un autre. Par exemple, la source la plus souvent évoquée par les répondants albertains est les sites Internet d'organismes communautaires francophones, alors qu'en Saskatchewan, il s'agit du bouche-à-oreille. Les sources mentionnées au Manitoba sont plus diversifiées et incluent également, en plus des deux mentionnées précédemment, les visites exploratoires et les médias sociaux.

« Avant de partir, on voulait en savoir plus sur le Manitoba. On a fait une recherche Google, et on est arrivé sur le site de l'Accueil francophone. C'est très bien fait, l'information est bien communiquée et ça nous permet de savoir les services auxquels on a droit. » (Cindy, Manitoba)

« Sur le site du réseau en immigration [RIFA], il y a toute une liste d'endroits où on peut recevoir des services en français pour les immigrants. C'est clair et on a eu l'information que l'on cherchait. » (Inaya, Alberta)

Aux Territoires du Nord-Ouest, des répondants indiquent aussi avoir appris l'existence de services d'établissement en participant à des activités de la Communauté francophone accueillante ainsi qu'auprès de leur employeur. Ces réponses n'ont pas été mentionnées par des répondants des autres provinces.

« J'ai vu une annonce d'une activité de la CFA (communauté francophone accueillante) et j'y suis allée. C'est là que j'en ai appris plus sur les services en français que je pouvais recevoir. » (Annie, Territoire du Nord-Ouest)

3.3.5 L'ADMISSIBILITÉ AUX SERVICES : LE CAS DES RÉSIDENTS TEMPORAIRES

Les participants au sondage et aux entretiens qui n'ont pas le statut de résident permanent ont soulevé la question des appuis limités accessibles aux résidents temporaires. Les fournisseurs de services, contraints par les limites imposées dans leur entente de financement, ne peuvent généralement pas offrir une gamme de services aussi complète aux résidents temporaires, voire aucun service dans certains cas. Les résidents temporaires, incluant les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers, ne sont pas admissibles aux services financés par le gouvernement fédéral. Or, IRCC est le principal bailleur de fonds des services d'établissement offerts en français au Canada hors Québec.

« Je voulais suivre des cours d'anglais, mais ce n'était pas possible parce que je suis sur un visa temporaire. Je n'ai pas accès non plus à plein d'autres services. » (Charles, Territoires du Nord-Ouest)

Certains y voient un décalage entre les services offerts et une volonté de promouvoir l'installation à long terme de certains groupes de travailleurs temporaires et des étudiants internationaux une fois le diplôme obtenu. En effet, détenir un diplôme canadien ou avoir une expérience canadienne permet d'obtenir des points supplémentaires dans des volets des programmes d'immigration économique gérés à travers Entrée express. Le gouvernement fédéral avait aussi mis en place, de façon temporaire, une voie d'accès vers la résidence permanente pour les résidents temporaires en 2021.

« Ce n'est pas logique du tout. On dit que l'on veut plus de francophones, mais on ne veut pas nous aider. [...] Moi c'est quand je suis arrivé que j'avais besoin d'aide pour m'orienter, pas quand j'aurais ma résidence permanente et que je serai ici depuis des années. » (Moussa, Alberta)

Ce n'est pas non plus l'ensemble des personnes qui sont au fait des distinctions entre les statuts d'immigration et des enjeux liés au financement des fournisseurs de services. Cela peut en mener certains, à l'image de témoignages reçus en entretien, à développer un ressentiment à l'égard d'organismes francophones qui n'ont pas été en mesure de leur offrir des services.

« J'avais lu qu'ils offraient des services aux immigrants et on m'a dit non quand je suis allée les voir. Pourquoi faire des catégories de francophones ? Ça ne donne pas très envie de retourner à leurs activités. » (Paula, Saskatchewan)

« Pourquoi faire une distinction entre temporaire et permanent ? Mes enfants vont à l'école francophone, je fais du volontariat dans la communauté. Pourquoi n'ai-je pas accès aux mêmes services ? » (Abdoul, Alberta)

Cette absence d'aide peut aussi favoriser un lien de dépendance vis-à-vis de l'employeur, qui est souvent l'une des seules sources d'aide des travailleurs temporaires. Tout peut très bien se dérouler, mais parfois, des situations particulièrement difficiles peuvent découler de ce type de lien de dépendance comme l'illustre le témoignage d'Andrée dont le projet migratoire a été mis en péril en raison de la perte de son emploi. Cet enjeu de dépendance n'est pas spécifique aux francophones, mais concerne la structure du programme des travailleurs temporaires, en particulier ceux qui obtiennent un permis de travail fermé ne leur permettant pas de changer librement d'emploi (Soussi, 2019).

« Je suis arrivée aux Territoires du Nord-Ouest avec un emploi, j'ai donc été prise en charge par mon employeur. À ce moment-là, tout était planifié afin de pouvoir obtenir la résidence permanente sans l'aide d'un organisme. J'ai été licenciée à cause de la crise sanitaire en mars et c'est à partir de là que j'ai cherché des informations, car mon projet de passer par l'expérience canadienne était bousculé [...]. Je n'avais pas vraiment d'autres contacts et je me suis retrouvée sans aide, dans un flou. » (Andrée, Territoires du Nord-Ouest)

Les enjeux liés aux résidents temporaires ont principalement été soulevés par les répondants des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Cela s'explique par le nombre limité de résidents permanents d'expression française admis chaque année par rapport au nombre de résidents temporaires dans ces territoires. Plus de la moitié des répondants au sondage et aux entretiens de ces deux territoires sont d'ailleurs des travailleurs temporaires. Dans le contexte d'une « francophonie mobile », la distinction entre temporaire et permanent est poreuse. En soi, les résidents temporaires ne sont pas si différents des résidents permanents, dont plusieurs ont pour projet de poursuivre leur carrière ailleurs à un moment donné.

Dans certaines provinces, dont le Manitoba, les gouvernements provinciaux offrent un financement pour combler cette lacune et rendent disponibles des services aux résidents temporaires qui s'apparentent à ceux offerts aux permanents. Des organismes peuvent aussi parfois disposer de financement de sources non gouvernementales, telles qu'une fondation. Un travail de sensibilisation pourrait être effectué ou poursuivi auprès des gouvernements

provinciaux ou territoriaux pour obtenir davantage de fonds afin de mieux desservir les résidents temporaires en français.

3.3.6 LA « LISIBILITÉ » DES SERVICES

L'offre de services en français s'est considérablement développée au courant de la dernière décennie. Cela fait en sorte qu'une diversité d'intervenants est active en immigration. Toutefois, il semble persister une certaine confusion chez de nombreux nouveaux arrivants quant au mandat des différents organismes communautaires francophones. La logique d'organisation des services n'est pas toujours claire de prime abord et il n'est pas évident de savoir qui aller voir selon ses besoins, en particulier lorsque les différents fournisseurs de services sont éloignés les uns des autres. Cela rappelle l'importance de la concertation entre les parties prenantes en immigration, d'un aiguillage adéquat et de sources d'information centralisées.

« Il existe maintenant beaucoup de services pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Il faut éviter que ces services se fassent compétition entre eux, car on les fractionne: accueil, intégration communautaire, intégration scolaire, intégration économique, intégration sociale, etc. Tous ces services finissent par avoir les mêmes clients et compétitionnent pour avoir plus de nombres ici et là. En fin de compte, ce sont les bénéficiaires qui ne savent plus qui fait quoi et pourquoi. » (Stéphanie, Alberta)

À noter que de bonnes pratiques quant à cet enjeu sont déjà en place. À titre d'exemple, un participant a souligné le fait que le site Internet du Réseau en immigration francophone de l'Alberta a une section qui rassemble de l'information sur l'ensemble des parties prenantes du parcours d'intégration francophone²¹. Le Centre interculturel des Territoires du Nord-Ouest, qui est une porte d'entrée unique pour les nouveaux arrivants qui souhaitent accéder à des services, a aussi été cité en exemple.

« Déjà le regroupement de tous ces services sous un même toit facilite beaucoup la complémentarité des services offerts par différents organismes. » (Émile, Territoires du Nord-Ouest)

3.3.7 LES RESSOURCES D'ENTRAIDE ET D'APPUI EN SANTÉ MENTALE

Lors des entretiens, plusieurs des personnes rencontrées ont rappelé qu'une expérience migratoire est ponctuée d'imprévus, de découvertes et parfois d'incident de tout genre. Il s'agit d'une période particulièrement stressante, alors qu'il faut refaire ses repères et s'adapter à un nouveau lieu de vie. Des services d'entraide et de counseling sont offerts par des organismes, comme Pluri-elles au Manitoba²², mais selon les témoignages reçus, il pourrait être bénéfique d'élargir l'offre de ce type de services.

Lors de certains entretiens, il a notamment été question de la pertinence d'assurer un meilleur arrimage entre les services d'établissement et les ressources de soutien en santé mentale au sein

²¹ Pour plus d'information, voir le site du [Réseau en immigration francophone de l'Alberta](#) (RIFA).

²² Pour plus d'information, voir le site de [Pluri-elles](#).

de la communauté. À titre d'exemple, en entretien, Sébastien du Manitoba a mentionné avoir vécu une situation de déqualification professionnelle en raison d'un manque de reconnaissance de ses acquis alors qu'il s'attendait à trouver un emploi similaire à celui qu'il occupait dans son pays d'origine. Les démarches pour trouver un emploi ont été particulièrement anxiogènes pour lui et ont eu un impact sur sa santé mentale. Il est possible de faire des liens entre ce témoignage et les situations vécues par de multiples autres personnes immigrantes. Il pourrait ainsi y avoir davantage de liens entre les services d'employabilité et les ressources de soutien qui sont déjà offertes dans la communauté. Lorsqu'un agent constate qu'une personne vit une insertion professionnelle difficile, il pourrait la mettre en contact avec ces ressources. Il en va de même pour les autres types de service d'établissement.

« C'était vraiment difficile pour moi. Tu en viens à te demander si c'est toi qui n'est pas assez bon, même à douter de soi. C'est difficile sur le moral accepter un recul important au niveau professionnel. Ça été une période où, disons mon moral n'était pas au mieux. » (Seydou, Alberta)

De plus, les premiers temps qui suivent l'arrivée peuvent être associés à une période d'isolement sur le plan social. Cet isolement peut en venir à avoir un impact sur le moral et la santé mentale des gens, comme en témoignent des participants aux entretiens. Une idée mentionnée, à la fois dans la présente recherche et lors de la précédente sur les Territoire du Nord-Ouest (2021), est la création de groupes de soutien, rassemblant à la fois des immigrants internationaux et des migrants interprovinciaux qui font souvent face à des défis similaires. Ce groupe pourrait être un espace d'échange et d'entraide visant à briser l'isolement.

« Je suis arrivée seule et au début, je ne connaissais personne. En plus, c'était durant la pandémie alors c'était encore plus difficile faire de nouvelles rencontres. À la longue, ça devient lassant ne pas avoir personne avec qui échanger sur ton quotidien. » (Carole, Nunavut)

Pistes de réflexion – Les premiers temps après l’arrivée et les services d’établissement

L’accès au logement

- Assurer une collaboration entre les parties prenantes gouvernementales (municipal, provincial et fédéral), communautaires et du secteur privé pour aborder le défi de l’accès au logement ;
- Travailler de pair avec des partenaires communautaires pour développer ou bonifier les initiatives d’offre de logements de transition à moindres coûts pour les personnes à la recherche d’un logement à l’arrivée.

Accroître la visibilité des services d’établissement

- Poursuivre les initiatives de sensibilisation auprès des fournisseurs de services anglophones quant à l’importance de l’aiguillage vers les services en français ;
- Mener des activités de sensibilisation auprès des employeurs locaux qui emploient des personnes immigrantes à l’existence des services d’établissement en français afin que ceux-ci puissent agir à titre de passeur d’information ;
- Assurer une présence des fournisseurs de services dans les médias sociaux pour diffuser de l’information quant aux services offerts.

Les services d’établissement

- Tirer profit des apprentissages effectués dans le cadre de la pandémie pour accroître l’accès aux formations linguistiques en mode virtuel ou hybride ;
- Puiser dans les pratiques exemplaires existantes combinant la formation linguistique et l’employabilité pour bonifier l’offre actuelle ;
- En plus des formations linguistiques formelles, prévoir des groupes de discussion en anglais plus informels ouverts à tous, y compris les résidents temporaires ;
- Offrir des formations d’aide à l’emploi davantage spécialisées et adaptées à des besoins diversifiés de l’ensemble des personnes immigrantes, et pas uniquement de base ;
- Rendre disponible pour les nouveaux arrivants une liste des pages sur les médias sociaux des associations communautaires qui organisent des activités socioculturelles, familiales ou sportives en français ;
- Assurer un meilleur arrimage entre les services d’établissement et les ressources de soutien en santé mentale au sein de la communauté.

Général

- Développer ou diffuser un annuaire ou un guide des services en français disponible dans la région d’établissement ;
- Poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux pour obtenir davantage de fonds afin de mieux desservir les résidents temporaires en français.

3.4 L'INSERTION ÉCONOMIQUE

Faits saillants – L'insertion économique

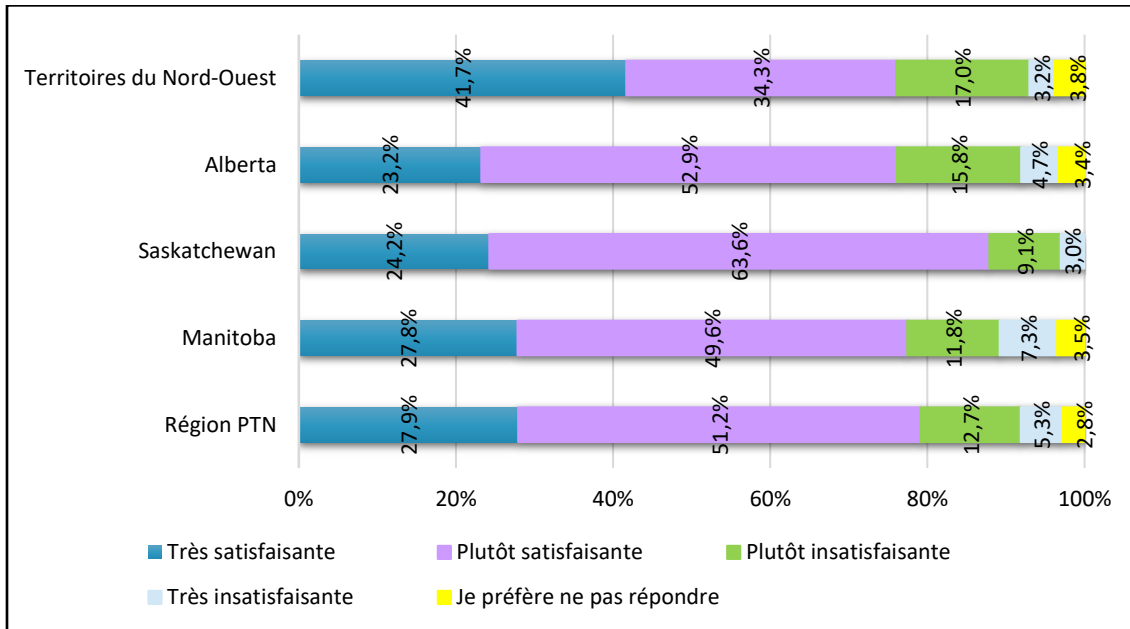
- Les besoins importants en main-d'œuvre, l'entraide au sein de la communauté francophone et les services d'aide à l'emploi sont considérés comme des atouts pour l'insertion économique;
- Le tiers des répondants considèrent que l'emploi qu'ils occupent est sous leur niveau de compétences ou d'expérience. La reconnaissance des acquis et des compétences est un défi important;
- L'information concernant les démarches à suivre et les évaluations pour la reconnaissance des acquis pour des professions réglementées ne sont pas toujours disponibles en français;
- Les formations parfois nécessaires pour faire reconnaître ses acquis ne sont pas toujours disponibles localement, en particulier pour les personnes qui vivent en régions éloignées comme les territoires;
- Un manque de connaissance de l'anglais est un obstacle majeur s'ajoutant aux autres défis professionnels auxquels font face les immigrants francophones s'installant à l'extérieur du Québec.

L'insertion économique des personnes immigrantes fait l'objet de multiples travaux de recherche (Madibbo, 2016; Hypolite, 2012; Sociopol, 2019). Ces travaux illustrent l'importance d'une insertion économique positive pour une rétention à long terme. Obtenir un emploi à la hauteur des attentes et des compétences est un élément important pour une intégration réussie. Une personne doit être en mesure d'avoir un revenu lui permettant de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille avant de pouvoir penser à s'intégrer davantage dans sa nouvelle communauté.

Dans le cadre de la présente étude, 81,2 % des répondants sont en emploi, travailleurs autonomes ou entrepreneurs, 9,4 % sont au chômage et à la recherche d'un emploi et 9,4 % sont aux études à temps plein. La majorité des répondants au sondage (79,1 %) considèrent leur intégration professionnelle comme étant satisfaisante ou très satisfaisante. Cette proportion est similaire pour l'ensemble des provinces et des territoires à l'étude (figure 32).

Ces données constituent un indicateur positif. Il ne faudrait toutefois pas non plus négliger le fait qu'environ un cinquième des répondants soulignent que leur intégration professionnelle est plutôt ou très insatisfaisante. Le contenu des entretiens met aussi en lumière que même si certaines personnes considèrent désormais leur situation professionnelle comme étant satisfaisante, ils ont tout de même rencontré divers défis dans leur parcours. Nous reviendrons sur ceux-ci dans les prochaines pages, après avoir abordé certains atouts pour l'intégration économique de la région PTN dans la perspective des participants à l'enquête.

Figure 32 - Réponses à la question « Aujourd’hui, comment décririez-vous votre intégration professionnelle ? »



3.4.1 LES PRINCIPAUX ATOUTS

Comme nous l’avons vu à la section 3.1, les opportunités professionnelles sont l’un des principaux motifs qui incitent les personnes immigrantes à s’installer dans l’une des provinces ou l’un des territoires de la région PTN. Les principaux atouts du contexte local quant à l’insertion professionnelle évoquée par les répondants varient selon leur lieu d’installation.

Du côté du Manitoba, l’entraide au sein de la communauté francophone, le fait que le bilinguisme soit considéré comme un atout à l’embauche dans certains secteurs d’emploi et la qualité des services d’employabilité accessibles aux personnes immigrantes sont les éléments les plus souvent mentionnés comme étant des atouts pour l’insertion professionnelle. L’appui reçu, à la fois par les fournisseurs de services formels, mais aussi par des membres de la communauté en général, est particulièrement apprécié et reflète, selon les répondants, d’une volonté de faire une place aux nouveaux arrivants.

« On sent que les gens veulent que l’on réussisse. Je ne sentais pas de compétition dans la communauté, mais plutôt une volonté de m’aider à réussir. » (Pierre-Antoine, Manitoba)

« Être bilingue c’est un plus pour certains secteurs, comme dans le gouvernement ou l’éducation. » (Sylvette, Manitoba)

En Saskatchewan, les répondants mettent d’avant le dynamisme de l’économie provinciale et les multiples possibilités d’emploi disponibles, à la fois en milieu urbain et rural. Il s’agit de l’élément le plus souvent mentionné pour cette province. D’autres ont aussi fait mention de l’impact positif de la présence d’un réseau d’organismes communautaires francophones, qui peuvent fournir une

aide dans les démarches de recherche d'emploi, mais aussi être des employeurs eux-mêmes, en particulier pour les personnes qui souhaitent travailler principalement en français.

« Ici, ce ne sont pas les emplois qui manquent. On peut trouver quand même facilement. [...] Même en vivant dans un petit village, là où il n'y a pas une grande population, il y a des opportunités. » (Olivier, Saskatchewan)

En Alberta, les répondants ont aussi souligné les besoins importants en main-d'œuvre locaux. La province est associée à un contexte économique où les opportunités d'emploi sont nombreuses, où les compétences des nouveaux arrivants sont valorisées et où il est possible de faire ses preuves. Certains ont aussi souligné que l'Alberta est considérée comme une province propice à l'entrepreneuriat et aux occasions d'affaires.

« Curieusement, en tant que francophone, l'Alberta m'a ouvert plus de portes que le Québec où j'ai atterri quand je suis arrivée au Canada. Je refuse de me contenter du peu. Je ne demande pas de faveur pour être intégrée, je pense qu'on est 2021 et que mes compétences devraient compter. [...] C'était beaucoup moins le cas au Québec qu'en Alberta. » (Issa, Alberta)

Pour ce qui est des Territoires du Nord-Ouest, les répondants ont mis de l'avant qu'il s'agit d'un bon endroit pour entamer une carrière et qu'il y a des demandes en main-d'œuvre dans plusieurs secteurs à des salaires compétitifs. Il ressort aussi des entretiens que ce territoire est considéré comme un lieu propice pour gravir les échelons plus rapidement dans son domaine professionnel, même pour les personnes avec peu d'expérience de travail. Enfin, le marché de l'emploi aux Territoires du Nord-Ouest est considéré comme étant plus souple au niveau organisationnel et plus propice à un bon équilibre entre le travail et la vie privée en comparaison aux villes situées au sud du Canada.

« Je n'aurais jamais le poste que j'occupe aujourd'hui si j'étais à Toronto ou Montréal. J'ai monté vite en haut de l'échelle et je gagne une belle expérience de travail. » (Anne, Territoires du Nord-Ouest)

Au Nunavut, des atouts similaires à ceux évoqués pour les Territoires du Nord-Ouest ressortent des entretiens, à la différence que les répondants insistent davantage sur l'aspect des salaires élevés qu'il est possible d'obtenir sur place. De plus, un attrait particulier est de jumeler l'acquisition de nouvelles expériences professionnelles à une expérience de vie hors des sentiers battus.

« Ici, tu fais beaucoup plus que ce que tu ferais ailleurs pour un même emploi. C'est certain que les salaires sont un attrait. » (Carole, Nunavut)

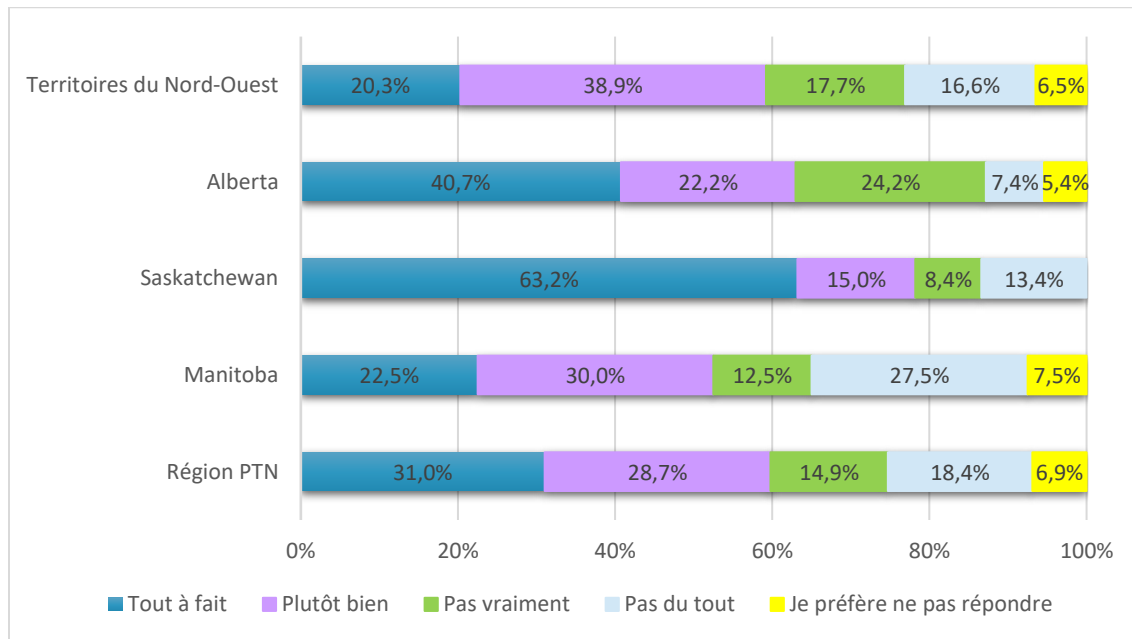
« J'avais le goût de découvrir quelque chose de nouveau. Il y a tout un imaginaire autour du Nord canadien. Le Nunavut, c'est comme un autre monde. Quand j'ai eu la chance d'avoir un emploi qui me permettrait de gagner de l'expérience dans mon domaine, à un très bon salaire, et en même temps de partir à l'aventure, je me suis dit j'y vais ! » (Alexandre, Nunavut)

3.4.2 LES PRINCIPAUX DÉFIS

Or, malgré les atouts mis d'avant par les répondants, plusieurs défis sont aussi soulignés. Même si la majorité des répondants au sondage considère leur situation professionnelle actuelle comme étant satisfaisante, le tiers d'entre eux soutiennent que leur emploi ne correspond pas vraiment ou pas du tout à leurs niveaux de formation et d'expérience (figure 33). Bien que cette problématique de surqualification ne semble pas être un enjeu dans l'immédiat pour certains, cela peut devenir un défi à long terme pour la rétention.

Certains défis identifiés quant à l'insertion en emploi s'appliquent à l'ensemble des personnes immigrantes, dont la non-reconnaissance des diplômes, alors que d'autres concernent plus spécifiquement les immigrants francophones, comme l'importance de maîtriser l'anglais. Il s'agit des deux enjeux les plus souvent relevés dans le cadre de cette étude.

Figure 33 - Réponses à la question « est-ce que votre travail correspond à votre formation et à votre niveau d'expérience ? »



La reconnaissance des acquis et des compétences

Comme mentionné précédemment, la majorité des répondants (86,6 %, figure 23) indique avoir un diplôme collégial ou universitaire. Les deux tiers d'entre eux (figure 34) ont obtenu leur plus haut certificat ou diplôme à l'extérieur du Canada, ce qui soulève l'enjeu de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger.

À ce sujet, d'autres études montrent que les personnes immigrantes sont plus nombreuses à occuper un emploi qui demande un diplôme moins élevé que celui qu'elles ont obtenu à l'étranger (Statistique Canada, 2016). Or, il ressort de la présente recherche que les défis pour faire reconnaître ses acquis et ses compétences sont nombreux, en particulier pour les professions

réglementées. Les démarches sont d'une telle ampleur que certains abandonnent le projet de faire reconnaître leur diplôme et se résignent à occuper un emploi sous leur niveau de qualification.

« Quand tu comptes les coûts et le temps que j'aurais investi, et bien je ne sais pas si ça valait le coup. J'ai des enfants à la maison, et je n'ai pas vraiment les moyens pour couvrir tous les frais pour les procédures. [...] J'ai décidé de laisser tomber l'idée. C'est un peu frustrant, car on m'a sélectionné comme travailleur qualifié pour venir au Canada, mais arrivé ici, on ne reconnaît pas mes qualifications ». (Maude, Alberta)

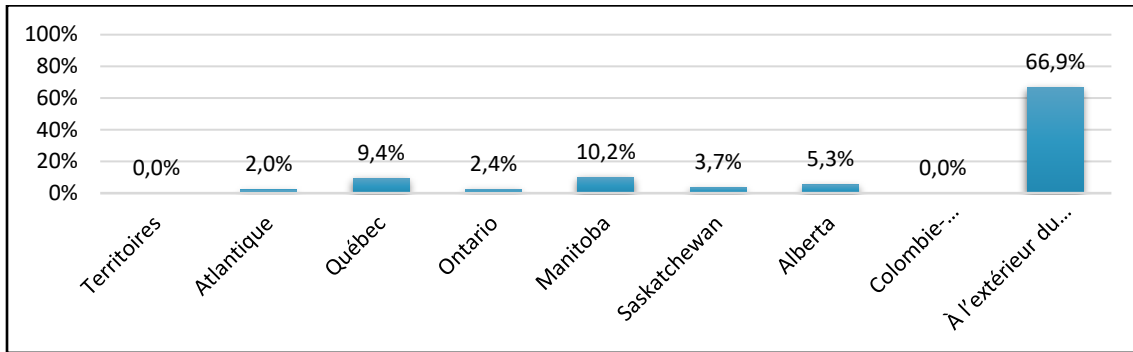
« L'évaluation des diplômes et des expériences se fait difficilement, c'est cher, et souvent cela sous-évalue les diplômes obtenus, forçant à suivre des cours à l'université si la personne veut reprendre des études. Par exemple, des gens qui ont une maîtrise qui doit reprendre un cours de 1re année... » (Adam, Saskatchewan)

Parmi les principaux défis évoqués par les participants à l'enquête rencontrés pour faire reconnaître leurs acquis, on note :

- Les formations parfois nécessaires pour faire reconnaître ses acquis ne sont pas toujours disponibles localement, en particulier pour les personnes qui vivent en régions éloignées comme les territoires ;
- L'information concernant les démarches à suivre et les évaluations pour la reconnaissance des acquis pour des professions réglementées ne sont pas toujours disponibles en français ;
- Le manque de temps pour concilier le travail, la famille et un retour aux études ;
- Le manque de ressources financières. La reconnaissance des acquis est associée à d'importantes dépenses (frais d'évaluation, coûts des formations d'appoint, etc.) et à une baisse éventuelle de revenus pour suivre une formation d'appoint ou un stage (Statistique Canada, 2016) ;
- La complexité des démarches à suivre auprès de certains ordres professionnels et le peu d'accompagnement disponible.

Parmi les idées mentionnées en lien avec cette problématique, un participant a fait mention qu'il aurait aimé avoir accès à un guide en français sur les procédures à suivre dans son domaine professionnel pour faire reconnaître son diplôme. Il pourrait être envisageable pour des organismes qui offrent des services d'employabilité de travailler de pair avec des associations professionnelles afin de faire traduire les guides pour des professions réglementées.

Figure 34 - Lieu d'obtention du plus haut certificat ou diplôme obtenu par les répondants au sondage



LA MAÎTRISE DE L'ANGLAIS

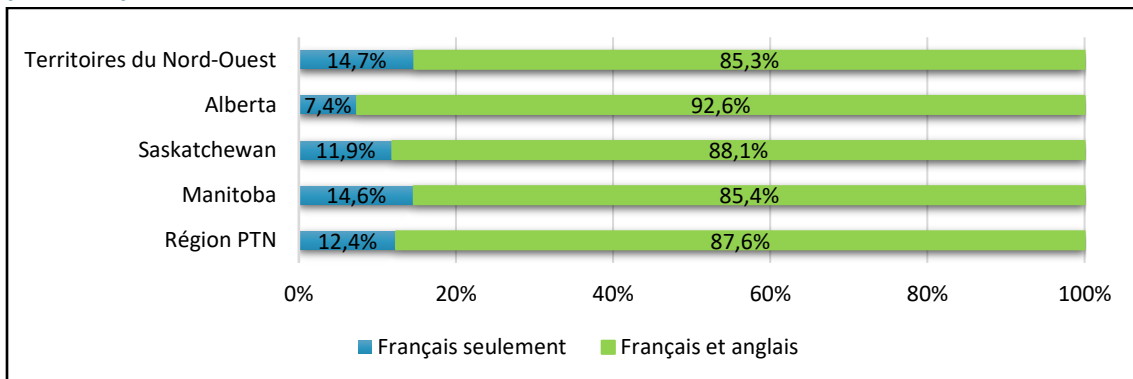
Un manque de connaissance de l'anglais est un obstacle majeur s'ajoutant aux autres défis professionnels auxquels font face les immigrants francophones s'installant à l'extérieur du Québec. Même si la majorité des répondants (87,6 %) indique être en mesure de soutenir une conversation en anglais, certains n'ont pas une maîtrise suffisante de la langue pour l'employer dans le cadre de leur travail. Le vocabulaire spécialisé associé à des domaines d'emploi spécialisés n'est pas toujours maîtrisé, ou encore, les différences d'accent peuvent mener à des défis de communication.

« Je me débrouille en anglais pour des trucs généraux, mais quand c'est du langage technique, là c'est plus difficile. » (Albert, Saskatchewan)

L'omniprésence de l'anglais sur le marché du travail peut aussi être vécue comme une mauvaise surprise par des personnes, qui en raison du statut officiellement bilingue du Canada, croyaient que le français serait plus présent dans l'espace public. Cela rappelle l'importance de l'accès à une information de qualité avant le départ.

« Les immigrants francophones ont de fausses idées sur la place du français dans la province. Sans parler anglais, il est très difficile de trouver un travail ou d'avoir de bonnes opportunités à l'avenir. » (Nicolas, Nunavut)

Figure 35 - Connaissance suffisante du français et de l'anglais pour soutenir une conversation par les répondants



Les autres défis à l'insertion en emploi

Outre les enjeux déjà mentionnés, quelques autres défis ressortent du sondage et des entretiens en lien avec l'emploi. À l'arrivée, la recherche d'un travail peut être plus difficile en raison d'un réseau de contacts locaux limités. Or, ce ne sont pas toutes les offres d'emploi qui sont affichées et plusieurs sont partagées à travers des réseaux de connaissances plus informels. Les personnes nouvellement arrivées n'ont ainsi pas toujours accès à l'ensemble des offres d'emploi disponible. Le manque d'expérience de travail canadienne et le manque de reconnaissance par certains employeurs de l'expérience acquise à l'étranger peuvent aussi constituer des freins au processus de recherche d'emploi.

« Je suis arrivé il y a quelques années. À ce moment, je ne connaissais presque personne. C'était difficile de partir à la recherche d'un travail, quand tu ne sais pas à qui parler et que tu n'as personne pour te référer. Maintenant, je comprends mieux comment ça fonctionne ici et quand j'ai changé d'emploi, je n'ai même pas postulé ! C'était par un ami que j'ai pris contact avec mon patron actuel. » (Jonathan, Alberta)

« J'ai compris qu'il faut parfois accepter des postes différents ou faire du bénévolat afin de développer une expérience locale et des connaissances des communautés locales. Mais on n'a pas toujours les moyens d'attendre pour trouver un bon emploi. »
(Antoine, Saskatchewan)

Lors des entretiens, des répondants ont aussi évoqué des défis à leur intégration professionnelle associés à des différences culturelles entre le milieu d'accueil et le milieu d'origine. Le concept de discontinuités culturelles, présenté dans les travaux de Piquemal (2009), permet de rendre compte de ce type de défis. Il peut s'agir de comportements sociaux qui semblent inappropriés en dehors de leur contexte d'origine, d'une approche distincte à la ponctualité, une méconnaissance des coutumes locales, etc. Généralement, après une période d'adaptation, ces défis peuvent être surmontés. Un accompagnement adéquat dès le départ permet toutefois de s'accoutumer plus rapidement au marché du travail local.

Pistes de réflexion – L'insertion économique

- Poursuivre ou entamer le travail auprès des associations professionnelles pour accroître l'accessibilité en français des procédures de reconnaissance des acquis et des compétences. Cela peut notamment inclure, selon la profession, la traduction en français des procédures à suivre et des évaluations;
- Accroître la visibilité des services d'établissement auprès des employeurs et des personnes immigrantes, notamment sur les possibilités de suivre des formations linguistiques en anglais;
- Miser sur des initiatives de stage en milieu de travail pour permettre l'acquisition d'une expérience de travail canadienne.

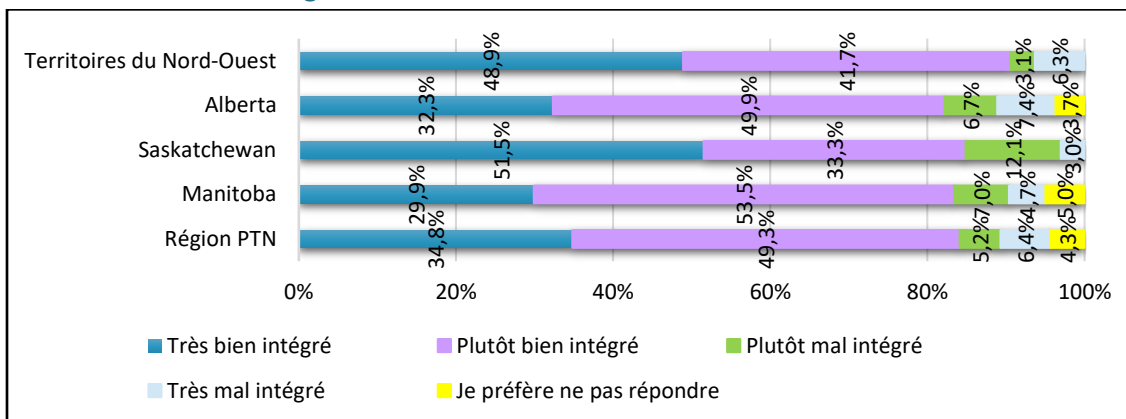
3.5 L'INSERTION SOCIALE

Faits saillants – L'insertion sociale

- La majorité des répondants au sondage se disent très bien ou plutôt bien intégrés sur le plan social;
- Un élément considéré comme un atout est le fait que les communautés francophones sont composées en partie par des personnes d'origine immigrante, et ce, de plus en plus;
- Le contexte particulier de la COVID-19 a eu, sans surprise, un impact sur les liens sociaux au cours des dernières années;
- La barrière de la langue peut être un défi pour créer des liens au sein de la communauté dans son ensemble en dehors des cercles francophones;
- Le lien d'attachement autodéclaré est plus élevé vis-à-vis les communautés francophones locales qu'envers la population dans son ensemble ou encore, envers la province ou le territoire de résidence;
- Assurer une représentativité aux personnes immigrantes au sein des positions de leadership apparaît comme une façon concrète de mettre en pratique les discours plus abstraits prônant l'inclusion de la diversité.

L'intégration professionnelle est souvent un prérequis à une expérience migratoire positive, mais elle ne conduit pas nécessairement à une insertion sociale réussie. Au-delà des facteurs économiques, il est pertinent de se pencher sur l'insertion sociale des personnes immigrantes. Dans l'ensemble, la majorité des répondants au sondage (84,1 %) se disent très bien ou plutôt bien intégrés sur le plan social (figure 36). C'est aux Territoires du Nord-Ouest que cette proportion est la plus élevée (90,6 %) et en Alberta qu'elle est la plus faible (81,4 %). Il importe toutefois de noter que les composantes de cette intégration sont multiples et certaines nuances sont nécessaires. Nous reviendrons sur celles-ci dans les prochaines pages.

Figure 36 - Réponses des répondants au sondage à la question « Aujourd'hui, comment décririez-vous votre intégration sociale ? »



3.5.1 LE RAPPORT À LA POPULATION LOCALE ET À LA COMMUNAUTÉ FRANCOPHONE

Concernant l'accueil qu'ils ont reçu, la majorité des répondants au sondage (88,9 %) considèrent la population locale comme étant accueillante ou très accueillante. Plusieurs soulignent avoir ressenti une volonté de la part des locaux de les appuyer en cas de besoin et de les faire sentir les bienvenus.

« Quand tu vois que les gens sont contents que tu sois là, c'est important. Il y a des pays où les immigrants sont pointés du doigt pour tous les problèmes, mais ce n'est pas le cas ici. » (Kassim, Manitoba)

Un élément considéré comme un atout pour plusieurs est le fait que les communautés francophones sont composées en partie par des personnes d'origine immigrante, et ce, de plus en plus. Souvent, les personnes accueillantes sont elles-mêmes d'anciens « accueillis ». Être reçu par des personnes qui ont aussi vécu une expérience migratoire est considéré de façon positive et contribue à un sentiment d'être mieux compris. Certains expriment même le souhait de passer du statut « d'accueilli » à celui « d'accueillant » une fois qu'ils seront bien établis.

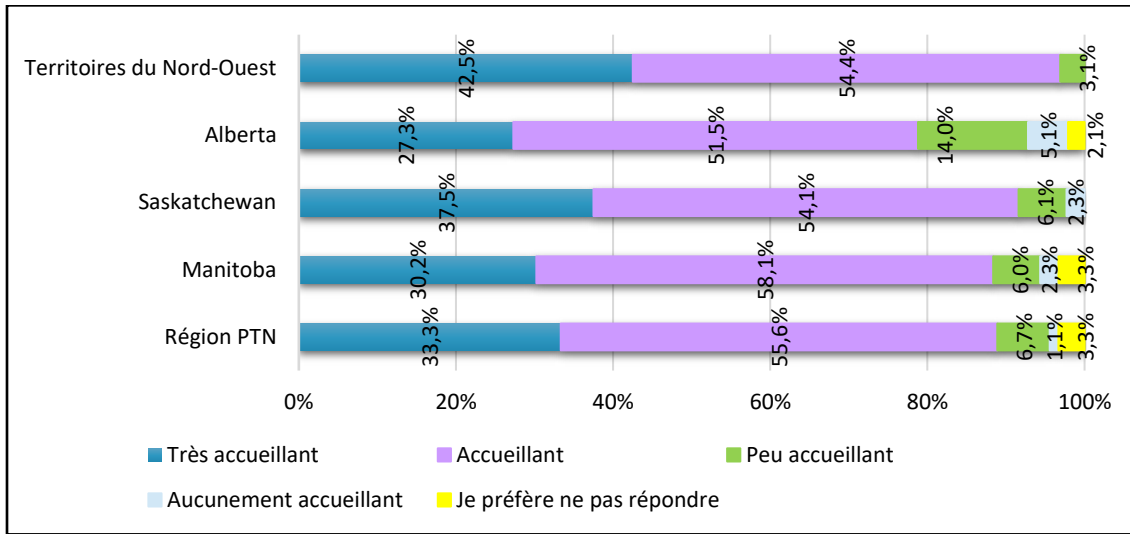
« Après trois ans, je commence à tout comprendre. J'arrive à aider d'autres qui arrivent et c'est quelque chose d'important pour moi d'aider à mon tour. » (Koffi, Manitoba)

« Il est important qu'on arrête de considérer les nouveaux arrivants comme des receveurs de services et que l'on comprenne que tout le monde gagne en les considérant aussi comme des fournisseurs de services. » (Mehdi, Alberta)

À noter toutefois qu'en Alberta, une proportion plus importante de répondants (19,1 %) considèrent la population locale comme étant peu ou aucunement accueillante. En comparaison, cette proportion est de 8,3 % au Manitoba, 8,4 % en Saskatchewan et de 3,1 % aux Territoires du Nord-Ouest. Des participants albertains ont suggéré que cet écart s'explique en partie par des rapports qui peuvent parfois être complexes, voire dans certains cas difficiles, entre les personnes d'origine immigrantes et la communauté établie, notamment en ce qui concerne la représentativité des personnes immigrantes au sein de diverses instances de la francophonie locale. Des conflits au sein de certains organismes communautaires ont aussi été soulevés à quelques reprises lors des entretiens. Ces données, basées sur une série de témoignages individuels, rappellent tout de même l'importance de poursuivre les efforts quant au renforcement et au maintien de la cohésion sociale dans un contexte de plus en plus diversifié.

« Je suis bien intégrée, mais il faut dire que même si je suis bien intégrée on continue à me demander d'où je viens, ce qu'on ne demande pas aux autres. Il m'a aussi fallu trop et beaucoup trop d'efforts pour en arriver là. » (Aissatou, Alberta)

Figure 37 – Réponse à la question « Selon votre expérience, comment décririez-vous l'accueil des gens d'ici par rapport à ceux et celles qui viennent d'ailleurs ? »



Les liens significatifs

La plupart des personnes rencontrées mentionnent s'être constitué un réseau social diversifié, tant au niveau linguistique que des lieux d'origine des personnes. « J'ai des amis qui sont nés aux Territoires, des francophones qui viennent du Québec, des Acadiens, des Français, je connais pas mal d'anglophones, pas mal d'immigrants francophones du Maghreb, etc. C'est varié. » (Mathieu, Territoires du Nord-Ouest)

Il est pertinent de noter que même si une majorité de répondants indique se sentir très bien ou plutôt bien intégrée (figure 36), la moitié de ces mêmes répondants (50,4 %) mentionne n'avoir tissé qu'un peu ou très peu de liens significatifs depuis leur arrivée (figure 38). De plus, les données présentées à la figure 39 illustrent que dans bien des cas, les immigrants ont un réseau social fortement composé de personnes immigrantes.

Parmi les raisons évoquées en entretien quant à l'absence de liens locaux significatifs, il y a d'abord le caractère récent de l'installation de certaines personnes. Cela fait en sorte qu'elles n'ont pas encore passé suffisamment de temps dans leur nouveau milieu de vie pour réellement se tisser de nouvelles amitiés. Le contexte particulier de la COVID-19 a aussi eu un impact sur les liens sociaux au cours des dernières années. Les occasions de rencontrer des gens étaient considérablement plus limitées.

« Ce n'était pas facile à cause du confinement et tout ça. Mais là ça commence à se placer. J'ai rencontré quelques nouvelles personnes avec qui je m'entends bien. »

(Olivier, Saskatchewan)

Quelques participants ont aussi souligné que dans leur perspective, il peut s'avérer difficile de développer des liens significatifs après avoir rencontré des gens lors d'activités communautaires. De possibles plans sont évoqués, mais sans vraiment se concrétiser, ce qui peut mener à certaines

déceptions. Certains vont même jusqu'à parler « de fausses attentes » pour décrire ce type de situation.

« On a rencontré plusieurs personnes sympas dans nos débuts, mais après il n'y avait pas vraiment de suite. Les gens sont gentils, disent qu'ils sont contents de nous rencontrer et que l'on soit ici, mais après on n'entend plus parler d'eux. » (Rachid, Alberta)

« Au début, les gens te disent, on fera cela, ou encore on ira souper là-bas, mais après ça ne se fait pas. C'est certain que ça nous refroidit un peu ces plans qui n'aboutissent pas. » (Charlotte, Manitoba)

La barrière de la langue a aussi été évoquée par certains, notamment pour créer des liens au sein de la communauté dans son ensemble en dehors des cercles francophones. Le manque de temps, avec les obligations familiales et professionnelles, est aussi un facteur qui entre en ligne de compte pour quelques participants.

« Nous sommes intégrés dans nos travaux respectifs et dans l'environnement quotidien de notre enfant, mais nous n'avons pas beaucoup de relations extraprofessionnelles. Nous ne sommes pas intégrés dans notre quartier. » (Mathilde, Alberta)

Enfin, pour ce qui est des territoires, une particularité de la francophonie boréale est la forte mobilité de ses membres. Comme nous l'avons mentionné précédemment, plus du tiers des francophones ne vivaient pas dans leur territoire actuel de résidence cinq ans auparavant. Cela fait en sorte que la communauté qui accueille les immigrants est elle-même composée en grande partie de migrants, à la fois internationaux et interprovinciaux. Même si cette forte mobilité contribue à un contexte d'ouverture à l'autre, cela peut être un défi pour tisser des liens significatifs sur place. Il est souvent nécessaire de renouveler son réseau social avec les départs qui sont chose commune. Pour ceux qui sont sur place depuis plus longtemps, il peut se développer une certaine lassitude par rapport à la création de nouveaux liens, ayant déjà vu plusieurs de ses amis partir. Il s'agit d'un constat également brossé dans l'étude de Traisnel (2016).

« On rencontre des gens. On investit du temps dans ces nouvelles relations, et au bout d'un an c'est à recommencer, car la moitié de ton réseau est parti ailleurs. » (Maxime, Nunavut)

Figure 38 - Réponses à la question « Avez-vous tissé des liens significatifs depuis votre arrivée dans votre province ou territoire actuel de résidence ? »

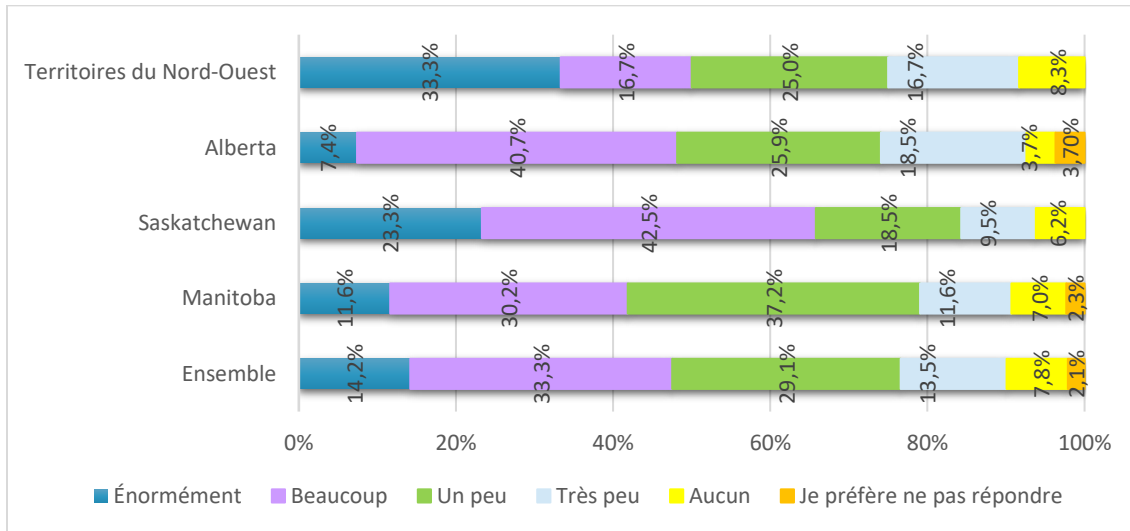
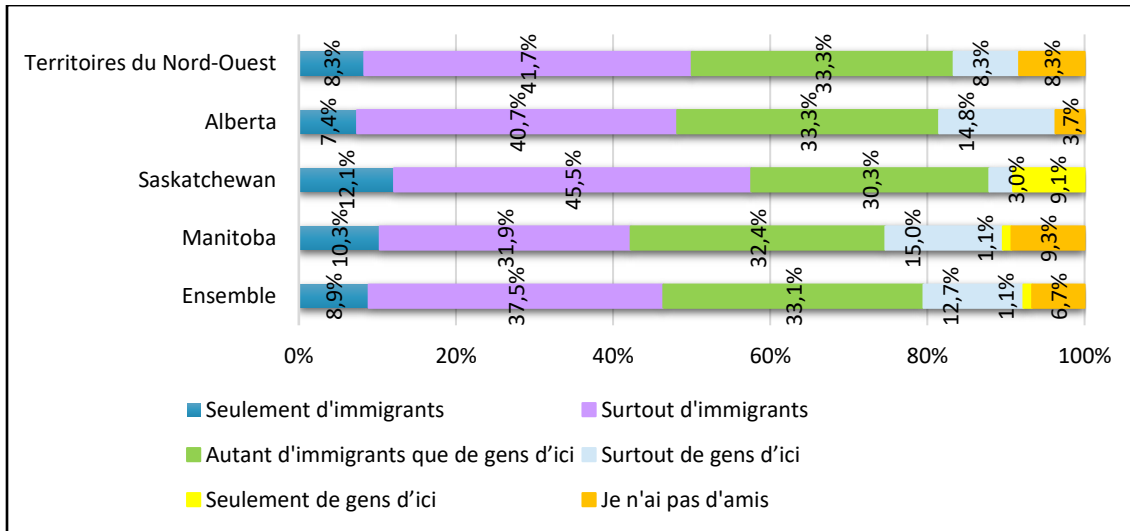


Figure 39 – Composition du réseau social local des répondants au sondage



LES SENTIMENTS D'APPARTENANCE

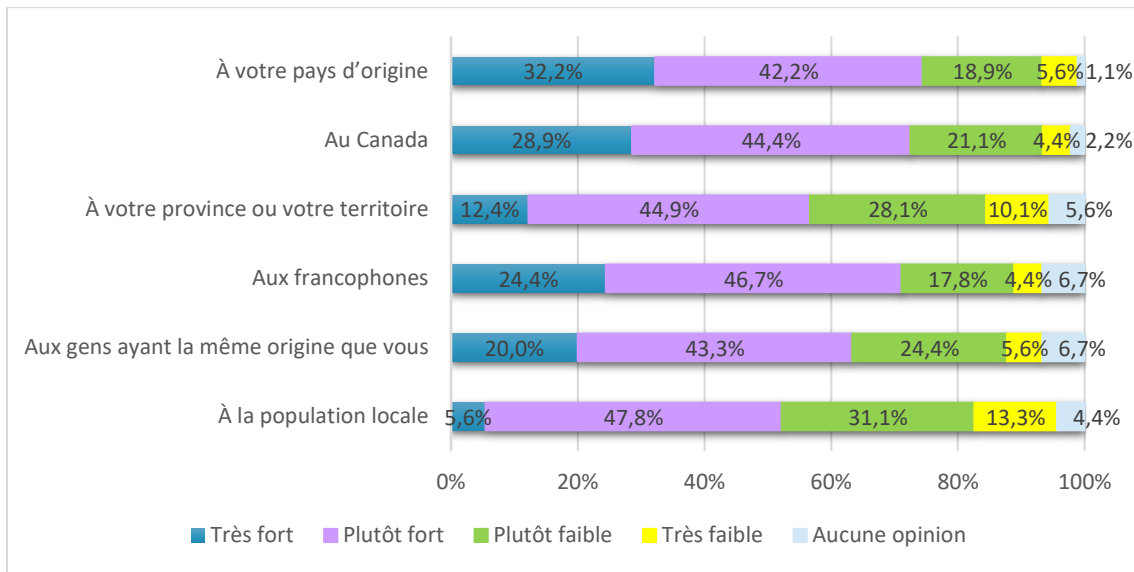
Un autre indicateur intéressant en ce qui concerne l'insertion sociale est le sentiment d'appartenance. Pour Benimmas et coll. (2014), le sentiment d'appartenance d'un individu à un groupe est un marqueur important de son degré d'intégration à une société donnée. À ce sujet, les réponses au sondage témoignent d'un attachement à un « ici » et à un « ailleurs », les participants mettant de l'avant des sentiments d'appartenance multiples.

En effet, comme l'illustre la figure 40, une proportion similaire de répondants souligne avoir des liens très forts ou plutôt forts à la fois vis-à-vis le Canada (73,3 %) et leur pays d'origine (74,4 %). Une donnée intéressante est qu'une proportion de répondants (71,1 %) presque aussi élevée mentionne aussi avoir des liens très ou plutôt fort par rapport aux francophones. Le lien

d'attachement autodéclaré est ainsi plus élevé vis-à-vis la communauté francophone qu'envers la population locale dans son ensemble (53,3 %) ou encore, envers la province ou le territoire actuel de résidence (57,3 %).

Par ailleurs, les entretiens permettent de comprendre qu'en ce qui concerne les personnes qui ont des liens plutôt faibles avec la francophonie locale, certains n'ont pas nécessairement vécu d'expériences négatives, mais mentionnent plutôt ne pas souhaiter faire partie d'une communauté francophone. Elles ne se sentent pas nécessairement interpellées par les enjeux liés au français en contexte minoritaire et ont parfois comme projet de s'intégrer en anglais pour parfaire leur maîtrise de cette langue.

Figure 40 - Réponses à la question « Comment décririez-vous vos liens par rapport... »



3.5.2 LES PERSONNES IMMIGRANTES ET LES POSITIONS DE LEADERSHIP

Lors des entretiens, des participants ont évoqué le fait qu'ils aimeraient voir un plus grand nombre de personnes d'origine immigrante, en particulier issues de groupes de minorité visible, occuper des positions d'influence au sein des instances représentatives de leur communauté d'accueil.

« La communauté francophone noire a fait augmenter la francophonie. Elle regorge des gens hyper qualifiés et compétents et leurs enfants représentent dans certaines écoles la majorité des enfants. Il est donc temps que cette représentativité soit prise en compte. » (Halimatou, Alberta)

L'inclusion de personnes immigrantes au sein d'instances décisionnelles, comme le conseil exécutif d'un organisme porte-parole, leur permet d'avoir une influence directe sur les projets de la communauté d'accueil et de participer à la construction du « nous » collectif. Cela est particulièrement important dans le contexte de l'immigration francophone, puisque selon Benimmas et coll. (2014), lorsqu'un individu sent qu'il est membre à part entière d'une communauté, il est plus probable qu'il s'y installe à long terme.

De plus, la représentation des personnes immigrantes dans les différentes sphères de la communauté d'accueil contribue à normaliser l'immigration au sein des populations locales et d'ainsi entraîner des répercussions positives sur l'intégration sociale. Le rôle que confèrent les organismes « aux immigrants qui œuvrent en leur sein sont des modèles importants qui contribuent à façonner les représentations populaires de l'immigration. » (Gallant, 2010 : 201)

« C'est important de voir des personnes comme nous occuper des postes avec une certaine visibilité. Ça montre que l'on fait réellement partie de la communauté nous aussi. » (Ronald, Manitoba)

Dans cette perspective, assurer une représentativité aux personnes immigrantes au sein des positions de leadership dans la communauté apparaît comme une façon concrète de mettre en pratique les discours plus abstraits prônant l'inclusion de la diversité. Les mesures en ce sens ont ainsi toute leur pertinence.

3.5.3 LES SERVICES DE GARDE ET L'ÉCOLE

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'école est l'une des institutions les plus importantes au sein de la communauté d'accueil et est un lieu au cœur de l'intégration des familles immigrantes. Or, les données présentées à la figure 30 illustrent qu'un peu plus de 10 % des répondants au sondage ont indiqué que leurs enfants fréquentent ou ont fréquenté une école de langue anglaise. Cette proportion est similaire pour les entretiens. Dans certains cas, il s'agissait d'un choix fait en toute connaissance de cause. Le problème survient lorsqu'une personne n'est pas informée de la possibilité d'inscrire son enfant à une école francophone. Des personnes n'ayant pas eu de contacts avec des organismes communautaires francophones ne sont pas toujours au fait de l'existence d'écoles francophones dans un contexte où l'anglais prédomine dans l'espace public.

« Quand je suis arrivé, personne ne m'a dit qu'il y avait des écoles en français. Je ne savais même pas trop qu'il y avait des francophones ici, donc encore moins des écoles. J'ai juste envoyé mes enfants à l'école du coin qui est en anglais. [...] Ce n'était pas facile pour eux au début, mais maintenant ils ont leurs amis. Je ne veux pas les bouger. » (Clara, Saskatchewan)

Pour ce qui est des services de garde, l'accès à ceux-ci en français représente un défi. Une récente étude du RDÉE Canada (2019) a mis en lumière la pénurie de places dans les services de garde francophones d'un bout à l'autre du pays. La demande excède l'offre à l'heure actuelle. Les nouveaux arrivants n'ont ainsi bien souvent pas d'autres choix que de se tourner vers les services de langue anglaise. À cet effet, 37 % des répondants qui ont un ou des enfants mentionnent qu'au moins l'un d'eux fréquente ou a fréquenté un service de garde anglophone (figure 41). Cela n'est pas nécessairement problématique en soi lorsqu'il s'agit du choix des parents afin de parfaire les compétences en anglais de leurs enfants. Or, il ressort des entretiens que c'est bien plus souvent le manque de place qui est en cause.

Cela est particulièrement problématique compte tenu l'importance des services de garde dans le continuum en éducation en français en milieu minoritaire au Canada. Ces services contribuent à la construction identitaire des enfants, à leur développement linguistique en plus de favoriser un attachement à la communauté francophone dès le plus jeune âge (RDÉE Canada, 2019; CLO, 2016).

Les défis d'accès à des services de garde abordables peuvent aussi être un frein pour l'intégration au marché du travail, en particulier pour les femmes immigrantes.

« Il faudrait avoir un meilleur système d'aide à la garde des enfants pour soutenir les mères qui veulent avoir une carrière et pour qui le garde des enfants devient un obstacle à la réussite professionnelle. » (Martine, Alberta)

Figure 41 - Fréquentation d'un service de garde par les enfants des répondants au sondage depuis leur arrivée au Canada

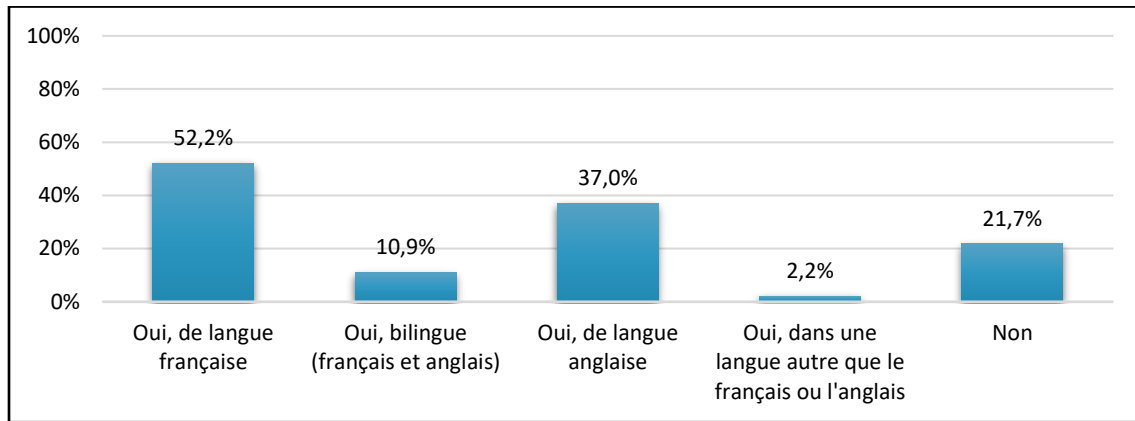
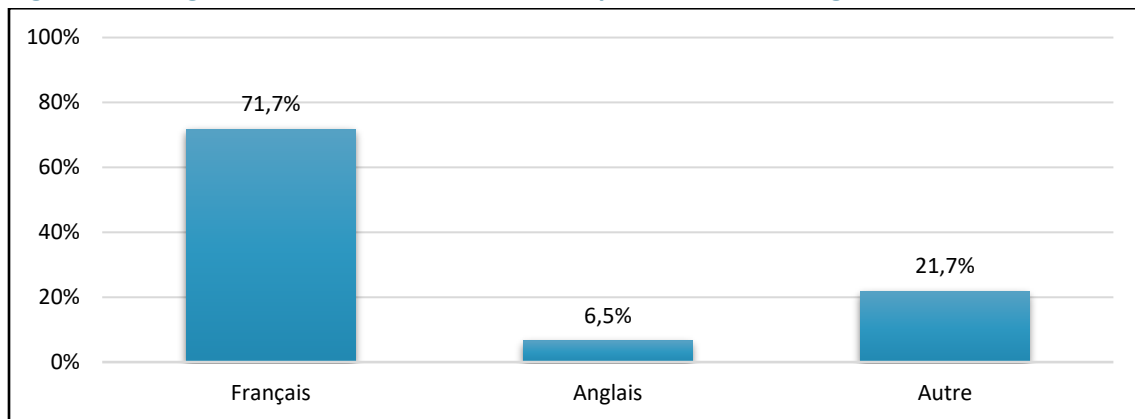


Figure 42 - Langue maternelle des enfants des répondants au sondage



3.6 LA RÉTENTION

Faits saillants – La rétention

- Un peu plus de la moitié des répondants au sondage ont l'intention de rester dans leur province ou territoire actuel de résidence dans un avenir prévisible;
- Les trois raisons les plus souvent évoquées par les répondants au sondage pour expliquer leurs motivations à rester à long terme dans la province ou le territoire sont la qualité de vie, leur emploi ainsi qu'avoir des amis, un conjoint ou de la famille sur place;
- L'emploi est à la fois facteur d'attrait, d'intégration, de rétention et de départ;
- Le goût de l'aventure peut en pousser certains à poursuivre leur parcours ailleurs, sans que rien en particulier du contexte local ne les rebute.

L'appui à la rétention réussie des nouveaux arrivants d'expression française est l'un des objectifs identifiés dans la *Stratégie en immigration francophone* du gouvernement du Canada (2019) et est un objectif de plusieurs intervenants en immigration. Dans cette section, nous nous attardons aux motivations à rester, ou encore aux facteurs qui pourraient motiver un départ, des personnes nées à l'étranger et établies dans l'une des provinces ou l'un des territoires à l'étude.

Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié (55,6 %) des répondants au sondage ont l'intention de rester dans leur province ou territoire actuel de résidence dans un avenir prévisible. C'est aux Territoires du Nord-Ouest que cette proportion est la plus faible (41,7 %) et en Saskatchewan qu'elle est la plus élevée (62,5 %).

Environ le quart des répondants (23,4 %) soulignent ne pas avoir de réponse à cette question. Cela n'est pas surprenant, car quitter son lieu de résidence est en soi une décision associée à de l'incertitude.

Enfin, le cinquième des répondants (20,8 %) ont l'intention de déménager ailleurs dans un avenir prévisible. Cette proportion varie dans la région PTN entre 12,5 % en Saskatchewan et 25 % aux Territoires du Nord-Ouest. Parmi ces répondants qui ont indiqué avoir l'intention de quitter, plus de la moitié (55,6 %) indiquent avoir l'intention de déménager dans les deux prochaines années. De plus, 44,4 % envisagent de s'établir ailleurs au Canada, 16,7 % de retourner dans leur pays d'origine, 16,7 % d'emménager dans un autre pays et 22,2 % sont encore incertain du lieu.

Figure 43 - Intention de rester dans la province ou le territoire actuel de résidence ou de déménager ailleurs des répondants au sondage

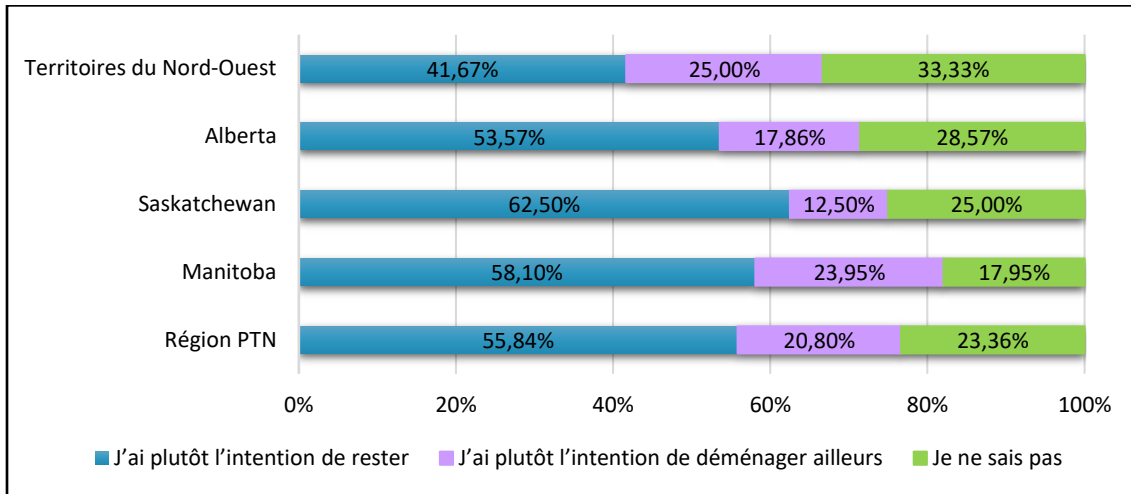


Figure 44 - Lieu prévu du déménagement des répondants qui ont indiqué avoir l'intention de quitter leur province ou territoire actuel de résidence

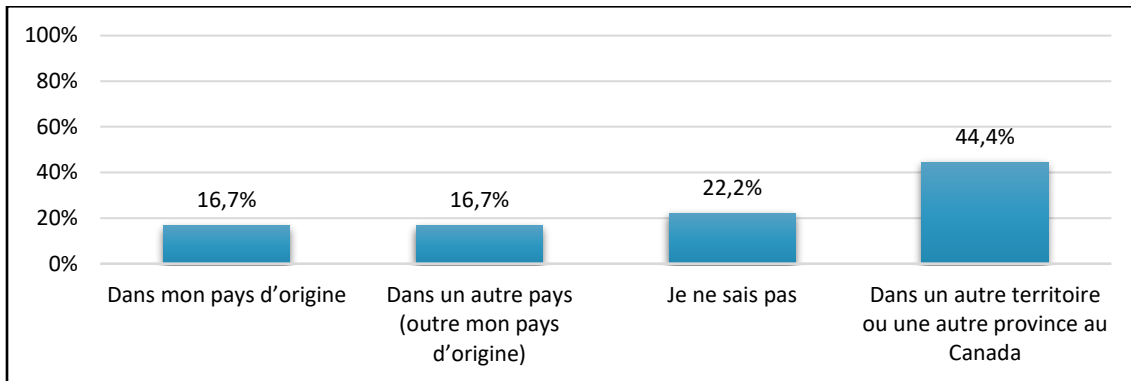
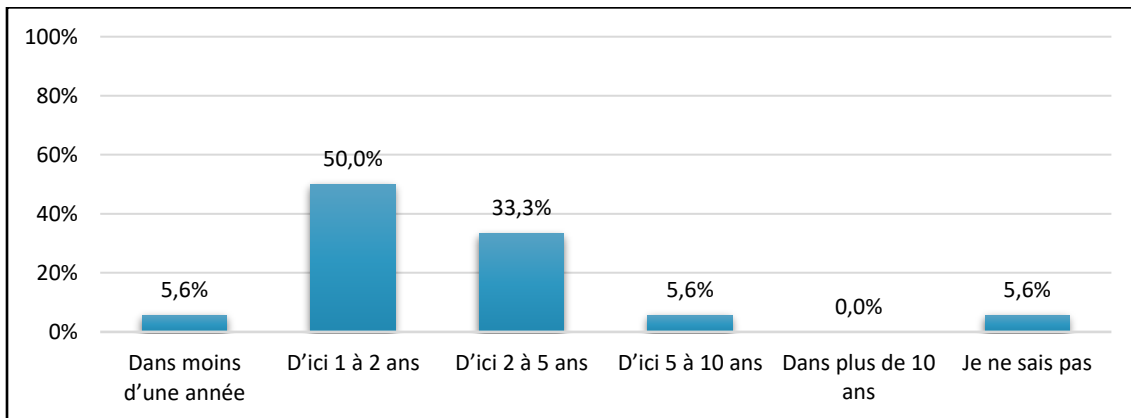


Figure 45 - Réponses des répondants ayant indiqué avoir l'intention de quitter leur province ou territoire actuel de résidence à la question « dans combien de temps pensez-vous déménager ? »



3.6.1 LES MOTIVATIONS À RESTER

Les trois raisons les plus souvent évoquées par les répondants au sondage pour expliquer leurs motivations à rester à long terme dans la province ou le territoire sont la qualité de vie (50,6 %), leur emploi (42,7 %) et avoir des amis, un conjoint ou de la famille sur place (41,6 %).

L'emploi est ainsi un élément clé pour le recrutement tout comme pour la rétention. Il s'agit de la raison la plus souvent évoquée quant à la volonté de rester en Saskatchewan et aux Territoires du Nord-Ouest (tableau 13). Dans ce territoire, le fait d'avoir un salaire avantageux est le deuxième élément qui revient le plus souvent dans les réponses. Ces données invitent à porter une attention particulière aux facteurs associés à une insertion économique positive.

« Côté carrière, je ne pourrais pas demander mieux. J'aime mon travail, j'ai de bonnes conditions et le salaire est quand même élevé. Je ne vois pas pourquoi j'irais voir ailleurs. » (Maxence, Saskatchewan)

Comme nous l'avons mentionné, la qualité de vie surpasse l'emploi dans les raisons pour expliquer une volonté d'établissement à long terme chez les répondants. C'est d'ailleurs la raison la plus souvent mentionnée par les participants à l'enquête du Manitoba et de l'Alberta. Cela illustre que l'emploi à lui seul ne suffit pas pour une intégration réussie au sein d'une communauté. Même si une personne apprécie son emploi actuel, elle peut le quitter pour aller vivre ailleurs quand elle n'a que peu d'attache au sein de la communauté d'accueil. Ce constat rappelle l'importance des initiatives visant à faire des communautés francophones des milieux de vie accueillants. Le sentiment d'appartenance à la communauté locale est aussi un facteur fréquemment évoqué par les répondants (24,7 %).

« Ce qui me pousse à rester? C'est un mélange. J'ai de bons amis ici, un emploi qui me convient, mais aussi, j'aime la vie ici. Je me sens maintenant « chez moi » ici, et ce n'est pas quelque chose que l'on peut ressentir partout. » (Philomène, Manitoba)

« La vie ici est différente que dans les grands centres. J'ai accès à la nature, il n'y a pas de gros bouchons de circulation, c'est un mode de vie moins stressant quand je compare à avant. » (Laurent, Territoires du Nord-Ouest)

Le fait d'avoir de la famille ou un conjoint sur place est aussi un facteur de rétention. En entretien, certains répondants soulignent qu'ils n'envisageraient pas de partir tant et aussi longtemps que leurs enfants demeurent sur place. D'autres font plutôt mention de nouvelles relations amoureuses qui ont vu le jour après leur arrivée dans leur province ou territoire actuel de résidence, allant même jusqu'à fonder une famille sur place.

« Mon plus vieux a quitté la maison et travaille ici. Ma plus jeune commence les études bientôt. Je ne me verrais pas déménager loin de mes enfants. On est arrivé quand ils étaient enfants, et maintenant ils sont davantage attachés à leur vie ici qu'à celle qu'on avait avant dans notre pays d'origine. » (Marthe, Manitoba)

Comme l'illustre la figure 46, plusieurs autres raisons en plus de celles abordées jusqu'ici ont été identifiées par les participants au sondage. La proximité de la nature ressort particulièrement aux Territoires du Nord-Ouest et en Alberta, alors que la présence d'une communauté francophone est mentionnée par environ le quart des répondants en Saskatchewan et au Manitoba.

Figure 46 - Raisons qui incitent les répondants au sondage à rester dans leur province ou territoire actuel de résidence

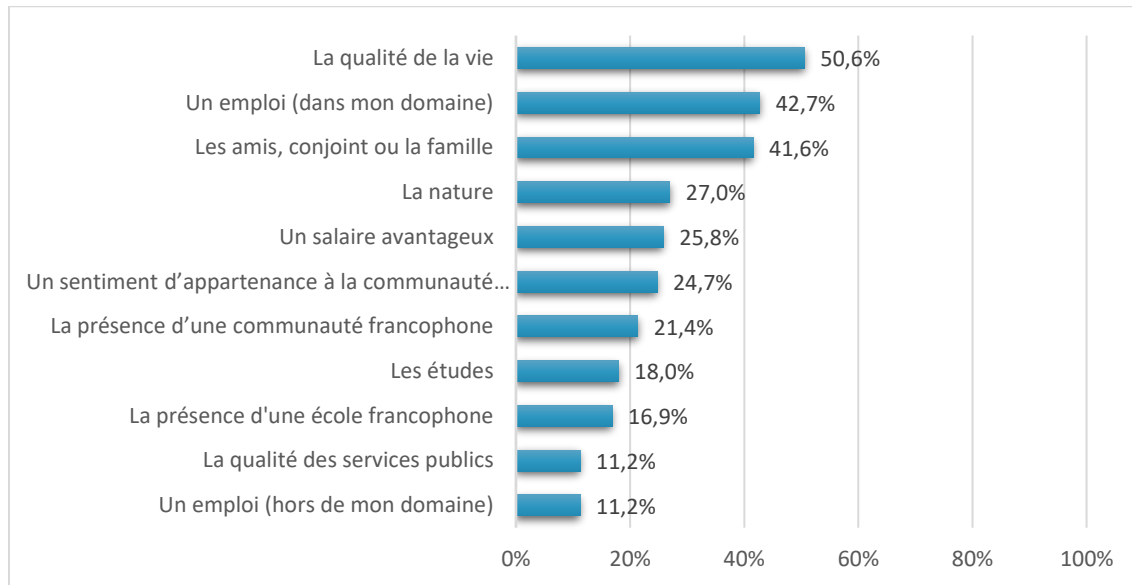


Tableau 13 - Les cinq raisons les plus souvent évoquées par les répondants au sondage qui les incitent à rester dans leur province ou territoire actuel de résidence, par province ou territoire

	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Territoires du Nord-Ouest
1	La qualité de la vie (48,8 %)	Un emploi (68,2 %)	La qualité de la vie (50,2 %)	Un emploi (66,6 %)
2	Les amis, conjoint ou la famille (41,5 %)	Les amis, conjoint ou la famille (58,5 %)	Un emploi (46,5 %)	Un salaire avantageux (58,3 %)
3	Un emploi (31,7 %)	La qualité de la vie (54,5 %)	La nature (39,3 %)	La qualité de la vie (49,3 %)
4	La présence d'une communauté francophone (22,1 %)	Un sentiment d'appartenance à la communauté locale (41,2 %)	Les amis, conjoint ou la famille (39,3 %)	La nature (33,3 %)
5	Les études (19,5 %)	La présence d'une communauté francophone (27,8 %)	Un sentiment d'appartenance à la communauté locale (25 %)	Les amis, conjoint ou la famille (28,5 %)

3.6.2 LES MOTIVATIONS À QUITTER

Comme l'illustre la figure 47, les raisons qui poussent une personne à migrer à nouveau et à quitter sa région d'accueil sont variées et de différentes natures. Toutefois, il est possible de faire ressortir certains traits communs des témoignages des personnes qui ont l'intention de quitter leur lieu actuel de résidence dans un avenir prévisible.

Deux principaux motifs ressortent de l'ensemble des réponses au sondage, à savoir de nouvelles opportunités professionnelles (58,6 %) et le goût de vivre de nouvelles aventures (42,5 %). Toutefois, comme nous le verrons, des distinctions sont à noter entre les provinces et territoires à l'étude à ce sujet (tableau 14).

Figure 47 - Raisons qui pourraient inciter les répondants au sondage à quitter leur province ou territoire actuel de résidence

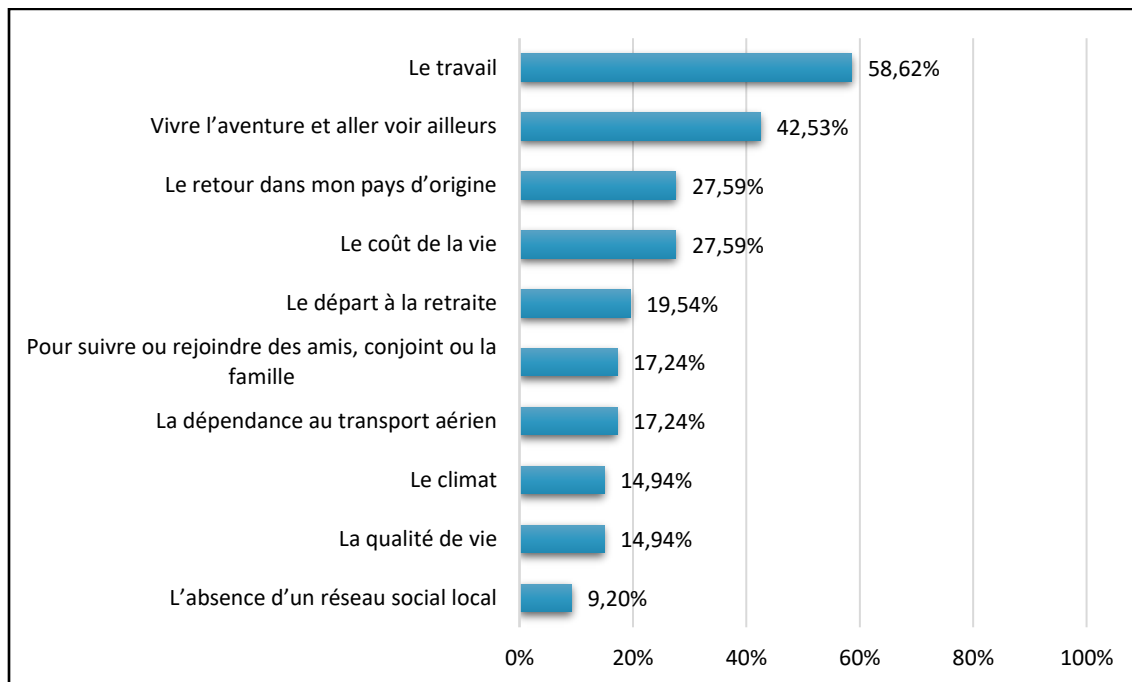


Tableau 14 - Les cinq raisons les plus souvent évoquées par les répondants au sondage qui pourraient les inciter à quitter leur province ou territoire actuel de résidence

	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Territoires du Nord-Ouest
1	Le travail (58,5 %)	Le travail (63,9%)	Le travail (61,5 %)	Le coût de la vie (58,3 %)
2	Vivre l’aventure et aller voir ailleurs (48,8 %)	Le coût de la vie (45,4 %)	Vivre l’aventure et aller voir ailleurs (38,5 %)	Le travail (54,5 %)
3	Le retour dans mon pays d’origine (26,8 %)	Pour suivre ou rejoindre des amis, conjoint ou la famille (42,4 %)	Le retour dans mon pays d’origine (34,6 %)	Vivre l’aventure et aller voir ailleurs (50 %)
4	Le départ à la retraite (19,5 %)	La poursuite d’études à l’extérieur de la région (19,8 %)	Le coût de la vie (30,8 %)	Pour suivre ou rejoindre des amis, conjoint ou la famille (41,7 %)
5	Pour suivre ou rejoindre des amis, conjoint ou la famille (14,6 %)	Le retour dans mon pays d’origine (19,5 %)	Le départ à la retraite (19,2 %)	La dépendance au transport aérien (38,4 %)

L’EMPLOI

L’emploi est à la fois facteur d’attrait, d’intégration, de rétention et de départ. Une nouvelle opportunité professionnelle, ou une réorientation de carrière, peuvent tout aussi bien être la raison de l’installation initiale dans la province ou le territoire actuel de résidence tout comme celle du départ. Il s’agit de la principale raison évoquée pour justifier un départ éventuel par les répondants du Manitoba (58,5 %), de la Saskatchewan (63,9 %) ainsi que de l’Alberta (61,5 %) et le second pour ceux des Territoires du Nord-Ouest (54,5 %).

Parfois, l’installation est envisagée comme temporaire dès le départ, le temps d’acquérir une nouvelle expérience professionnelle. Dans cette perspective, il ne s’agit pas d’un problème avec le contexte local, mais simplement de la manière dont les principaux intéressés conçoivent leur projet migratoire, le départ une fois l’expérience acquise faisant partie du projet initial. En entretien, plusieurs des répondants qui s’inscrivent dans cette perspective soulignent aussi leur goût de l’aventure et de vivre de nouvelles expériences ailleurs.

« Je suis bien ici, mais je pourrais aussi être bien ailleurs. [...] Quand j’aurai fait le tour, côté expérience de vie et côté boulot ici, j’aimerais découvrir autre chose. » (Étienne, Manitoba)

D'autres éléments en lien avec l'emploi, qui ne sont pas prévus au moment de l'arrivée, peuvent survenir et mener une personne à quitter. Par exemple, la perte d'un emploi, le sien ou celui de son partenaire de vie, peut précipiter un départ. Ou encore, une nouvelle opportunité professionnelle, qui n'est pas nécessairement attendue, peut se présenter.

« Je n'ai pas l'intention de partir en ce moment, mais on ne sait jamais. Si je perdais mon emploi demain matin, je pense que je regarderais pour quelque chose d'autre ici, mais je ne fermais pas la porte à des occasions ailleurs également. »

Enfin, pour d'autres, le fait d'occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés peut devenir lassant à la longue. Cet élément est lié à l'enjeu de la reconnaissance des acquis mentionné précédemment dans ce rapport. Certains soulignent en entretien qu'ils n'hésiteraient pas à bouger à nouveau afin d'obtenir un emploi qui corresponde davantage à leur niveau de compétence et de formation.

« Je n'ai pas besoin de ma formation pour occuper l'emploi que j'ai. [...] Pour l'instant, ça va, mais si je trouve quelque chose ailleurs dans mon domaine de formation, et bien j'envisagerais sérieusement de partir. » (Ibrahim, Nunavut)

L'ÉLOIGNEMENT

L'éloignement de sa famille et de ses proches peut devenir un poids lourd à porter à la longue, en particulier au moment de fonder sa propre famille ou lorsque des parents à l'étranger sont malades. Plusieurs répondants, qui ont indiqué envisager un retour dans leur pays d'origine, l'expliquent par une volonté de se rapprocher de leurs proches.

« Quand j'aurai mes enfants, je ne sais pas ce que je ferai. J'aimerais avoir ma mère près de moi pour vivre cette expérience et m'appuyer. » (Brigitte, Alberta)

« Comment dire, j'ai un peu le mal du pays. Je ne suis pas mal ici, mais mon pays me manque, ma famille, mes amis. » (Jacquelin, Saskatchewan)

L'enjeu de l'éloignement se présente d'une façon particulière aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La dépendance au transport aérien, les coûts associés et les longs trajets pour aller visiter sa famille, ou même se rendre dans un centre urbain, sont des défis supplémentaires auxquels font face les personnes qui optent pour s'établir dans le Nord. À cela s'ajoute une offre culturelle limitée dans la perspective de certains, de même que l'absence de plusieurs commodités.

« Partir d'ici pour retourner en Afrique, c'est comme faire deux fois le voyage que si je partais de Toronto, et au double du prix ! C'est long et c'est cher. » (Michelle, Nunavut)

PLUSIEURS AUTRES RAISONS

Le **goût de l'aventure** peut en pousser certains à poursuivre leur parcours ailleurs, sans que rien en particulier du contexte local ne les rebute. Une volonté de vivre de nouvelles expériences et d'aller découvrir de nouveaux endroits est un motif fréquemment évoqué pour justifier un éventuel départ, notamment dans les deux territoires à l'étude de même qu'au Manitoba et en

Alberta. Dans certains cas, c'est d'ailleurs cette volonté de nouvelles découvertes qui explique l'installation initiale, et éventuellement, un départ.

« Je n'en suis pas à mon premier déménagement ! J'ai vécu dans plusieurs pays différents et je vais, pas maintenant, mais dans un an ou deux, peut-être trois, avoir envie de découvrir encore un autre endroit. Je ne suis jamais allé du côté de l'Australie, ou encore en Asie. [...] Qui sait ? On verra bien. »

Un **coût de la vie** élevé est aussi une raison qui en pousse certains à réfléchir à la possibilité d'aller vivre dans des endroits où le logement et les commodités de base sont plus abordables. Plus du quart des répondants ont fait mention de cet enjeu (27,6 %). C'est d'ailleurs la raison éventuelle d'un départ la plus souvent mentionnée par les répondants au sondage des Territoire du Nord-Ouest (58,3 %) et la seconde en Saskatchewan (45,4 %). Ce facteur a aussi été mentionné par près du tiers (30,8 %) des répondants albertains. En entretien, plusieurs font mention qu'ils ne sont pas en mesure d'économiser autant qu'ils le souhaiteraient, ce qui pourrait devenir problématique en cas de perte d'emploi ou au **moment de la retraite**. D'autres doivent aussi se résigner à occuper des logements qui ne correspondent pas à leurs attentes, ce qui peut devenir éprouvant à long terme. Dans le cas du Nunavut, plusieurs ont aussi fait mention du coût très élevé de la nourriture.

« Simplement se loger et se nourrir ici, et on passe déjà une grande partie de son salaire. C'est plaisant pour un temps, mais à un moment donné, je voudrais plus de stabilité, et surtout payer moins pour ce qui est essentiel. » (Maxime, Nunavut)

« Je n'ai pas le choix de vivre en collocation. Je n'arriverais pas à la fin du mois sinon. Ça va pour un temps quand tu as 20 ans avoir des colocataires, mais à mon âge, j'aimerais passer à autre chose et voir mon chez-moi. » (Stéphanie, Alberta)

Alors que **suivre ou rejoindre des amis, conjoint ou la famille** est un facteur d'attraction et de rétention, il peut aussi s'agir d'un motif de départ. Des parents mentionnent que si leurs enfants quittaient, ils pourraient être tentés de les suivre. Ou encore, d'autres ont souligné en entretien être satisfaits de leur situation professionnelle, mais pourraient suivre leur conjoint qui souhaiterait saisir une opportunité professionnelle.

Enfin, les **possibilités limitées de poursuivre des formations postsecondaires**, en particulier en français, sont un facteur qui pourrait contribuer à la décision de partir de certaines des personnes rencontrées. Cet élément a principalement été soulevé par des répondants de la Saskatchewan, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. L'absence de formation dans son domaine d'intérêt constituait soit un frein à une réorientation professionnelle ou à la poursuite d'études postsecondaires après avoir d'abord acquis une expérience en emploi et avoir mis des économies de côté. Il peut aussi s'agir, pour des parents, d'une volonté de suivre leurs enfants qui partent étudier ailleurs au pays.

4 CONCLUSION

Comme nous l'avons mentionné en introduction, il n'est pas possible de décrire chacun des parcours migratoires dans leur unicité, mais le contenu des entretiens et des réponses au sondage nous ont permis de broser certains constats.

D'abord, les données présentées dans la section statistique illustrent le fait que les communautés francophones en situation minoritaire bénéficient de plus en plus de l'arrivée de personnes immigrantes venant s'installer au Canada à l'extérieur du Québec. Une proportion importante de la population francophone de la région PTN est d'origine immigrante et il s'agit d'une tendance qui va en s'accroissant.

Toutefois, rappelons qu'aucune des provinces de la région à l'étude n'a dépassé le seuil des 5 % d'immigration francophone au cours des sept dernières années. Il apparaît ainsi qu'une révision des outils de sélection est nécessaire pour atteindre des objectifs plus ambitieux en matière d'immigration francophone. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont un rôle important à jouer dans la sélection des résidents permanents dans le cadre de leur programme des candidats. L'exemple du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest avec l'adoption d'un volet spécifique aux francophones est un exemple de bonne pratique qui pourrait servir d'inspiration ailleurs dans la région PTN de même qu'au Canada dans son ensemble.

Les résultats présentés dans ce rapport appellent à repenser notre approche de la rétention, tout comme ceux de l'étude sur les Territoires du Nord-Ouest (Deschênes-Thériault, Bacher et Traisnel, 2021). Le départ n'est pas nécessairement un échec en soi, il s'agit même d'une étape envisagée dès l'arrivée pour certains. L'enjeu est de s'assurer de bien outiller les personnes immigrantes au moment de leur arrivée afin de maximiser les chances que leur expérience dans leur province ou territoire de résidence soit positive, tant sur le plan économique que social.

Des mesures peuvent être mises en place ou être bonifiées aux différentes étapes du continuum en immigration de façon à développer et maintenir un contexte favorable à la rétention pour les personnes qui ont pour projet de s'établir à long terme dans la région PTN. Cela commence par l'accès à une information de qualité et un accompagnement adéquat dans la période avant l'arrivée. Être bien informé permet de modérer ses attentes, d'être davantage préparé aux défis rencontrés et d'éviter d'éventuels faux pas. Plusieurs des besoins en information identifiés dans cette étude sont couverts par les services pré-départ mis en place dans les dernières années. Toutefois, ceux-ci demeurent méconnus. Le travail afin d'accroître la visibilité de ces services auprès des futurs immigrants francophones de la région PTN est donc à poursuivre. Une présence accrue dans les médias sociaux et des efforts conjoints avec les employeurs sont aussi des exemples de mesures à envisager.

Les premiers jours après l'arrivée constituent une période marquée par plusieurs surprises et défis. Tel que mentionné, un accompagnement adéquat dans les premiers temps peut faire une

différence notable sur un parcours. Toutefois, la visibilité des services d'établissement demeure un enjeu de taille afin de s'assurer que les personnes immigrantes apprennent leur existence à l'arrivée et non bien plus tard. Il s'agit d'un constat brossé dans plusieurs autres études (Traïsnel et coll., 2019; Deschênes-Thériault, Bacher et Traïsnel, 2021).

L'emploi est à la fois facteur d'attrait, de rétention et de départ. Une nouvelle opportunité professionnelle peut tout aussi bien être la raison de l'installation initiale que celle du départ. Même si une majorité des répondants considèrent être bien intégrés sur le plan professionnel, il n'en demeure pas moins que l'enjeu de la surqualification pour l'emploi occupé et les difficultés pour la reconnaissance des acquis demeurent des obstacles majeurs.

Enfin, rappelons l'importance de l'insertion sociale. Comme nous l'avons vu, en général, les personnes ayant participé à l'étude ne sont pas qu'à la recherche d'un emploi, mais aussi d'un endroit où il « fait bon vivre ». Ces constats rappellent l'importance des efforts visant à faire des communautés francophones des collectivités accueillantes.

Période avant l'arrivée

Promotion, recrutement et sélection

- Effectuer un travail de sensibilisation auprès du gouvernement provincial / territorial pour l'adoption d'un volet francophone dans le cadre du Programme des candidats provinciaux et territoriaux ;
- Recommander au gouvernement provincial / territorial l'adoption d'une cible de désignation de candidats francophones basée sur des données probantes ;
- Appuyer les efforts des partenaires nationaux en matière de recrutement (cibles, programmes fédéraux, promotion, infrastructures) ;
- Maximiser les activités de sensibilisation auprès des employeurs, francophones et anglophones, concernant les possibilités de recruter dans des bassins francophones à l'international et des outils à leur disposition pour ce faire.

S'informer avant l'arrivée et les services pré-départ

- Miser sur la participation des personnes immigrantes aux visites exploratoires avant l'arrivée ;
- Mettre en place une stratégie pour accroître la visibilité des services pré-départ, à la fois auprès des personnes immigrantes à l'étranger, mais aussi auprès des employeurs et des membres de la communauté locale qui peuvent agir à titre de passeur d'information.

Pistes de réflexion – Les premiers temps après l'arrivée et les services d'établissement

L'accès au logement

- Assurer une collaboration entre les parties prenantes gouvernementales (municipal, provincial et fédéral), communautaires et du secteur privé pour aborder le défi de l'accès au logement ;
- Travailler de pair avec des partenaires communautaires pour développer ou bonifier les initiatives d'offre de logements de transition à moindres coûts pour les personnes à la recherche d'un logement à l'arrivée.

Accroître la visibilité des services d'établissement

- Poursuivre les initiatives de sensibilisation auprès des fournisseurs de services anglophones quant à l'importance de l'aiguillage vers les services en français ;
- Mener des activités de sensibilisation auprès des employeurs locaux qui emploient des personnes immigrantes à l'existence des services d'établissement en français afin que ceux-ci puissent agir à titre de passeur d'information ;
- Assurer une présence des fournisseurs de services dans les médias sociaux pour diffuser de l'information quant aux services offerts.

Les services d'établissement

- Tirer profit des apprentissages effectués dans le cadre de la pandémie pour accroître l'accès aux formations linguistiques en mode virtuel ou hybride ;
- Puiser dans les pratiques exemplaires existantes combinant la formation linguistique et l'employabilité pour bonifier l'offre actuelle ;
- En plus des formations linguistiques formelles, prévoir des groupes de discussion en anglais plus informels ouverts à tous, y compris les résidents temporaires ;
- Offrir des formations d'aide à l'emploi davantage spécialisées et adaptées à des besoins diversifiés de l'ensemble des personnes immigrantes, et pas uniquement de base ;
- Rendre disponible pour les nouveaux arrivants une liste des pages sur les médias sociaux des associations communautaires qui organisent des activités socioculturelles, familiales ou sportives en français ;
- Assurer un meilleur arrimage entre les services d'établissement et les ressources de soutien en santé mentale au sein de la communauté.

Général

- Développer ou diffuser un annuaire ou un guide des services en français disponible dans la région d'établissement ;
- Poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux pour obtenir davantage de fonds afin de mieux desservir les résidents temporaires en français.

Pistes de réflexion – L'insertion économique

- Poursuivre ou entamer le travail auprès des associations professionnelles pour accroître l'accessibilité en français des procédures de reconnaissance des acquis et des compétences. Cela peut notamment inclure, selon la profession, la traduction en français des procédures à suivre et des évaluations;
- Accroître la visibilité des services d'établissement auprès des employeurs et des personnes immigrantes, notamment sur les possibilités de suivre des formations linguistiques en anglais;
- Miser sur des initiatives de stage en milieu de travail pour permettre l'acquisition d'une expérience de travail canadienne.

6 BIBLIOGRAPHIE

- Atangana-Abe, J. et Ka, M. (2016). L'intégration des élèves nouveaux arrivants d'origine africaine dans les écoles de la division scolaire franco-manitobaine. *Alterstice*, 6 (1), 77–89.
- Ba, H. (2018). L'intégration professionnelle réussie des immigrants appartenant aux minorités visibles : le cas des immigrantes africaines francophones à Winnipeg. Winnipeg: Université de Saint-Boniface.
- Benimmas, A. (2014). How do school principals in francophone minority settings perceive the factors shaping the relationship between schools and immigrant families? *Canadian Issues*, 37-42.
- Benimmas, A. et Bourque, J. (2013). La participation citoyenne des jeunes immigrants francophones et de leurs parents en milieu francophone du N.-B. Moncton : Centre Métropolis Atlantique.
- Benimmas, A., Bourque, J. et Poirier, S. (2014). La perception de la citoyenneté chez les jeunes immigrants et leurs parents en milieu acadien du Nouveau-Brunswick. Dans A. Pilote (dir.). *Francophones et citoyens du monde : identités, éducation et engagement* (p.65-84). Québec : Presses de l'Université Laval.
- CCNÉF (2022). Renforcer le secteur francophone de l'établissement. Soumis à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Comité directeur Citoyenneté et Immigration Canada – Communautés francophones en situation minoritaire. *Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire* (2003). Ottawa, Ontario : Citoyenneté et Immigration Canada.
- Commissariat aux langues officielles (2016). La petite enfance. Vecteur de vitalité des communautés francophones en situation minoritaire. Ottawa, Ontario.
- Commissariat aux langues officielles du Canada. (2021). Étude d'analyse statistique de la cible de 4,4 % d'immigration d'expression française au sein des communautés francophones en situation minoritaire : Près de 20 ans après son adoption, il est temps de faire mieux et d'en faire plus. Ottawa, Ontario.
- Corbeil, J.-P. et Houle, R. (2017). Projections linguistiques pour le Canada 2011-2036, Ottawa, Ontario, Statistique Canada
- Deschênes-Thériault, G. et Bacher, S. (2021). Immigration francophone aux TNO: Enjeux et représentations. Préparé pour le Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest.
- Deschênes-Thériault, G. et Traisnel, C. (2020). L'enjeu de la rencontre entre les francophones « venus d'ailleurs » et les francophonies canadiennes : le cas de l'immigration francophone en Acadie de l'Atlantique. *Revue internationale des Francophonies*, 8(1), en ligne.
- DPM Research (2020). Projet de priorité à la recherche et à l'analyse portant sur l'établissement des étudiants internationaux sélectionnés dans les communautés francophones en situation minoritaire. Préparé pour l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC).
- Esses, V., S. Huot, Z. Ravanera, S. Thakur et L. Vanderloo (2016). Synthesis and analysis of research on immigrants to official language minority communities in Canada. London, Ontario: Voies vers la prospérité, University of Western Ontario.

Farmer, D. et Lory, M. (2019). Langues et identités plurielles en contexte éducatif canadien francophone : comment une langue s'épanouit-elle au travers des mouvements de société ? *The Canadian Modern Language Review*, 75(4), 353–364.

Fourot, A. (2016). Redessiner les espaces francophones au présent : La prise en compte de l'immigration dans la recherche sur les francophonies minoritaires au Canada. *Politique et Sociétés*, 35(1), 25-48.

Gallant, N. (2010). Représentations sociales et représentation politique: Présence immigrante dans les organismes de la francophone minoritaire au Canada. *Politique et Sociétés*, 29(1), 181-201.

Gouvernement du Canada (2019). Stratégie en matière d'immigration francophone. Ottawa, Ontario : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Hou, F. & Lu, Y. (2017). International students, immigration and earnings growth: the effect of a pre-immigration host-country university education. *IZA Journal of Development and Migration*. (7) 5.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2017). Évaluation du Programme des candidats des provinces. Gouvernement du Canada.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2020). Évaluation des services de formation linguistique. Gouvernement du Canada.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2018). Plan d'action fédéral-provincial-territorial visant à accroître l'immigration francophone à l'extérieur du Québec. Ottawa, Ontario.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2022). Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC. En ligne.

Johnson, M., Forest, M. et Trainsel, C. (2018). Comprendre la portée, les enjeux et les possibilités de bonification des réseaux en immigration francophone. Gatineau : Socius recherche et conseils.

Madibbo, A. (2018). L'immigration transnationale africaine francophone en milieu minoritaire et son impact sur l'intégration dans la société canadienne. *Francophonies d'Amérique*, (46-47), 127–148.

Mulatris, P., Jacquet, M. et André, G. (2018). L'immigration francophone dans les territoires et l'Ouest canadien : Réalités et perspectives après 10 ans d'accueil et de services. *Alternative Francophone*, 2(2), 9–28.

Paquet, M. (2016). *La fédéralisation de l'immigration au Canada.* Montréal, Québec : Presses de l'Université de Montréal.

Piché, V. (2013). Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs, *Population-F*, 68 (1): 153-178

Piquemal, N., et Bolivar, B. (2009). Discontinuités culturelles et linguistiques: Portraits d'immigrants francophones en milieu minoritaire. *Journal of International Migration and Integration / Revue de L'integration et de La Migration Internationale*, 10(3), 245–264.

RDÉE Canada (2019). Plan global en petite enfance. Présenté à Emploi et développement social Canada.

Sall, L. (2015). Conjurer le sort socioéconomique et démographique du Nouveau-Brunswick par l'engagement pour la réussite d'immigrés entrepreneurs, e-Migrinter.

Sociopol (2022). [Faire le point sur la cible en immigration francophone. Bilan, enjeux et pistes d'action](#). Préparé pour la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada.

Soussi, S. (2019). [Le travail migrant temporaire et les effets sociaux pervers de son encadrement institutionnel](#). *Lien social et Politiques*, 83, 295–316

Statistique Canada (2021). Tableaux 98-10-0301-01 et 98-10-0372-01 selon la première langue officielle parlée [[Tableau de données](#)].

Statistique Canada (2016). [La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail](#). Rédigé par Sébastien LaRoche-Côté et Darcy Hango. Ottawa : Statistique Canada, collection Regards sur la société canadienne, No 75-006-X au catalogue.

Traisnel, C. (2012). « [Coast, to coast... to coast](#) ». [Le rôle des francophonies boréales dans l'accueil, l'installation et la rétention des migrants francophones au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest](#). *Études canadiennes / Canadian Studies*, (72), 77–92.

Traisnel, C. (2016). [Étude du profil des migrants et immigrants francophones dans les territoires du nord canadien. Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut](#). Moncton : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2019). [Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contexte, accès, expérience, représentations](#). Moncton : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Traisnel, C., G. Deschênes-Thériault, D. Pépin-Filion et J. Guignard Noël. (2020). [La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique : dispositifs, expériences et représentations](#). Moncton, Nouveau-Brunswick : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.