



ICRML
Institut canadien
de recherche
sur les minorités
linguistiques

CIRLM
Canadian Institute
for Research
on Linguistic
Minorities

Attirer, accueillir et retenir. La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique

Rapport

Christophe Traisnel (dir.), Guillaume Deschênes-
Thériault, Dominique Pépin-Filion, Josée Guignard Noël



ISBN - 978-1-926730-70-7

© Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques/
Canadian Institute for Research on Linguistic Minorities
Pavillon Léopold-Taillon, Maison Massey
Université de Moncton, Campus de Moncton
Moncton (Nouveau-Brunswick), Canada E1A 3E9
Téléphone : 506 858-4669
Site Web : www.icrml.ca

Dépôt légal : 1^e trimestre 2020
Bibliothèque et Archives Canada

**Attirer, accueillir et retenir.
La promotion, le recrutement
et la rétention des nouveaux
arrivants francophones
en Atlantique**

Rapport

Christophe Traisnel (dir.), Guillaume Deschênes-Thériault,
Dominique Pépin-Filion, Josée Guignard Noël

Pour la Société Nationale de l'Acadie

Moncton (Nouveau-Brunswick)

**ICRML**

Institut canadien
de recherche
sur les minorités
linguistiques

CIRLM

Canadian Institute
for Research
on Linguistic
Minorities

L'**Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques** est un organisme de recherche indépendant et sans but lucratif, créé grâce à un financement de Patrimoine canadien. Il exerce un rôle de leader, de rassembleur et de partenaire auprès des chercheurs, des organismes communautaires et des instances gouvernementales, afin de promouvoir une plus grande connaissance de la situation des minorités de langue officielle du Canada et une meilleure compréhension des enjeux prioritaires qui les concernent.

L'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques reconnaît l'appui du gouvernement du Canada.

Canada^{ca}

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Introduction | 1 |
| 1. Promotion, recrutement et rétention : état des dispositifs | 2 |
| 1.1. Programmes d'immigration | 3 |
| 1.1.1. Programme des résidents permanents | 3 |
| 1.1.2. Programme de résidence temporaire | 5 |
| 1.2. Initiatives de promotion à l'étranger | 7 |
| 1.2.1. Forum de mobilité | 7 |
| 1.2.2. Partage d'information en personne et en ligne | 8 |
| 1.2.3. L'importance d'inclure les employeurs | 8 |
| 1.2.4. Le rôle des municipalités | 9 |
| 1.3. Le recrutement et la rétention des étudiants internationaux | 10 |
| 1.4. Portraits par province | 11 |
| 1.4.1. Île-du-Prince-Édouard | 11 |
| 1.4.2. Nouveau-Brunswick | 12 |
| 1.4.3. Nouvelle-Écosse | 13 |
| 1.4.4. Terre-Neuve-et-Labrador | 13 |
| 1.5. Une stratégie de promotion à raffiner | 14 |
| 1.5.1. Bassins de populations d'expression française : une francophonie de moins en moins européenne et nord-américaine, et de plus en plus africaine et maghrébine | 14 |
| 1.5.2. Les pays bilingues | 20 |
| 1.5.3. Progrès dans l'enseignement du français : développement de réseaux prometteurs | 20 |
| 2. Analyse statistique du recrutement, de la rétention et de l'intégration économique et linguistique des immigrants francophones en atlantique | 23 |
| 2.1. Recrutement : d'où viennent-ils? | 23 |
| 2.2. Rétention et migrations vers d'autres provinces | 26 |
| 2.3. Intégration économique et linguistique | 28 |
| 3. Résultats du sondage pour l'ensemble de l'Atlantique sur le recrutement et la rétention | 41 |
| 3.1 Méthodologie du sondage en ligne | 41 |
| 3.2 Résultats du sondage en ligne | 44 |
| 3.2.1 Le parcours des répondants | 44 |
| 3.2.2 Recrutement et information avant le départ | 51 |
| 3.2.4 Rétention des répondants | 58 |
| 3.2.3 Intégration économique et intergénérationnelle des répondants | 64 |
| 4. Portrait par province : pourquoi venir, pourquoi repartir ? | 68 |
| 4.1. Île-du-Prince-Édouard | 68 |
| 4.1.1. Volet 1 : Amont (Recrutement) | 68 |
| 4.2. Nouveau-Brunswick | 76 |
| 4.2.1. Volet 1 : Amont | 76 |
| 4.2.2. Volet 2 : Aval (Rétention) | 83 |
| 4.3. Nouvelle-Écosse | 89 |
| 4.3.1. Volet 1 : Amont (Recrutement) | 89 |
| 4.3.2. Volet 2 : Aval (Rétention) | 91 |

| | |
|---|-----|
| 4.4. Terre-Neuve-et-Labrador | 94 |
| 4.4.1. Volet 1 : Amont (Recrutement) | 94 |
| 4.4.2. Volet 2 : Aval (Rétention) | 99 |
| 5. Repartir. Les « repartis » : pourquoi, quelles raisons ? | 103 |
| 5.1. Volet 1 : Amont | 103 |
| 5.2. Volet 2 : L'arrivée et l'installation | 107 |
| 5.3. Volet 3 - Consolider son installation : s'intégrer | 111 |
| 5.4. Volet 4 : Repartir | 114 |
| 5.5. Volet 5 - Bilan de l'expérience migratoire | 118 |
| 6. Conclusion/Sommaire | 119 |
| 6.1. Attirer les candidats et retenir les nouveaux arrivants francophones : un enjeu pour les communautés d'accueil | 119 |
| 6.2. Faits saillants sur l'immigration francophone récente : provenance et rétention | 120 |
| 6.3. Vouloir venir, rester, repartir : sommaire des résultats du sondage auprès des francophones nés à l'extérieur du Canada et installés en Atlantique | 124 |
| 6.4. Décider de venir, de rester, de partir lorsqu'on est un francophone né à l'étranger | 127 |
| 6.5. Mieux comprendre ceux qui sont repartis. Pourquoi? Comment? Faits saillants | 133 |
| 6.6. Propositions et pistes de réflexion | 134 |
| 6.6.1. Vers une culture de l'accueil | 134 |
| 6.6.2. Une « destination atlantique » plus lisible | 135 |
| 6.6.3. Promouvoir l'Acadie d'ici auprès des candidats francophones à l'immigration : bassins et réseaux prometteurs | 139 |
| 6.7. Agir sur les facteurs de rétention | 142 |
| Références | 148 |
| Annexe | 151 |
| Annexe - tableaux | 163 |

Liste des tableaux et graphiques

| | |
|---|-----|
| Tableau 1. Province de provenance des immigrants récents francophones vivant en Atlantique selon leur période d'obtention du statut d'immigrant au Canada, 2011 à 2016 | 24 |
| Tableau 2. Lieu de naissance des immigrants récents francophone en Atlantique selon leur période d'immigration au Canada, 1996 à 2016 | 164 |
| Tableau 3. Lieu de naissance des immigrants récents francophones en Atlantique selon leur période d'immigration au Canada, provinces de l'Atlantique, 1996 à 2016 | 165 |
| Tableau 4. Taux de rétention ou de remplacement (en %) à moyen terme (5 à 10 ans) des immigrants récents en Atlantique selon les langues officielles, 2006 à 2016 | 26 |
| Tableau 5. Province de destination des immigrants récents francophones de l'Atlantique selon leur période d'obtention du statut d'immigrant au Canada, 2011 à 2016 | 27 |
| Tableau 6. Taux d'activité, d'emploi et de chômage des immigrant selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2011 et 2016 | 28 |
| Tableau 7. Taux d'activité, d'emploi et de chômage des immigrants ¹ francophones et des non immigrants francophones en Atlantique, 2011 et 2016 | 29 |
| Tableau 8. Professions des immigrants selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2016 | 167 |
| Tableau 9. Professions des immigrants francophones et non immigrants francophones en Atlantique, 2016 | 168 |
| Tableau 10. Secteurs d'emploi des immigrants selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2016 | 169 |
| Tableau 11. Secteurs d'emploi des immigrants francophones et des non-immigrants francophones en Atlantique, 2016 | 170 |
| Tableau 12. Revenu d'emploi médian des immigrants ¹ selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2016 | 30 |
| Tableau 13. Revenu d'emploi médian des immigrants francophones et non immigrants francophones en Atlantique, 2016 | 30 |
| Tableau 14. Taux de bilinguisme (en %) des immigrants de première langue officielle française en Atlantique selon la durée de résidence au Canada et la période d'immigration | 32 |
| Tableau 15. Taux de bilinguisme (en %) des immigrants récents de langue maternelle française en Atlantique selon la période d'immigration au Canada, 2006 à 2016 | 33 |
| Tableau 16. Première langue officielle adoptée par les immigrants de langues maternelles non officielles en Atlantique (en %) selon la durée de résidence et la période d'immigration au Canada | 33 |
| Tableau 17. Utilisation des langues officielles à la maison (en %) des immigrants francophones en Atlantique selon la durée de résidence et la période d'immigration au Canada | 34 |
| Tableau 18. Utilisation des langues officielles à la maison (en %) des travailleurs immigrants francophones en Atlantique selon le lieu de naissance, 2016 | 36 |
| Tableau 19. Utilisation des langues officielles au travail ¹ (en %) des immigrants francophones en Atlantique selon la durée de résidence et la période d'immigration | 171 |
| Tableau 20. Taux de transmission du français aux enfants d'ayants droit francophones selon le statut des générations des enfants pour diverses géographies, 2016 | 37 |
| Tableau 21. Nombre et pourcentage d'immigrants et d'enfants d'immigrants âgés de 19 ans ou moins en Atlantique selon les langues officielles, 2016 | 39 |

| | |
|--|-----|
| Graphique 1. Répartition mondiale des francophones dans le monde (2018) | 16 |
| Graphique 2. Répartition des locuteurs quotidiens de français (2018) | 17 |
| Graphique 3. Répartition des apprenants en français (langue principale d'enseignement) | 17 |
| Graphique 4. Répartition des apprenants de français langue étrangère (2018) | 21 |
| Graphique 5. Régions du monde de naissance des répondants (n=396) | 44 |
| Graphique 6. Pays de naissance des répondants | 45 |
| Graphique 7. Nombre d'années depuis l'arrivée au Canada | 46 |
| Graphique 8. Nombre d'années depuis l'arrivée en Atlantique | 47 |
| Graphique 9. Statut officiel des répondants au Canada | 48 |
| Graphique 10. Province de résidence des répondants en Atlantique | 49 |
| Graphique 11. Localité de résidence des répondants en Atlantique | 50 |
| Graphique 12. Raisons du départ du pays d'origine | 51 |
| Graphique 13. Image du Canada chez les répondants avant l'arrivée en Atlantique | 52 |
| Graphique 14. Raison du choix d'une province de l'Atlantique | 53 |
| Graphique 15. Sources d'information prédépart utilisées par les répondants | 54 |
| Graphique 16. Informations prédépart manquantes aux répondants | 56 |
| Graphique 17. Satisfaction envers les sources d'information prédépart utilisées | 57 |
| Graphique 18. Intentions de rester ou de partir des répondants en Atlantique | 58 |
| Graphique 19. Durée des intentions de rester des répondants en Atlantique | 59 |
| Graphique 20. Échéance des intentions de départ des répondants en Atlantique | 60 |
| Graphique 21. Destination des intentions de départ des répondants en Atlantique | 61 |
| Graphique 22. Raisons de la rétention des répondants en Atlantique | 62 |
| Graphique 23. Raisons de départ des répondants de l'Atlantique | 63 |
| Graphique 24. Qualité de l'intégration économique des répondants en Atlantique | 64 |
| Graphique 25. Intégration intergénérationnelle des enfants des répondants en Atlantique | 65 |
| Graphique 26. Langue de garde et de scolarisation des enfants des répondants en Atlantique | 66 |
| Graphique 27. L'âge des répondants | 152 |
| Graphique 28. Identification à certaines caractéristiques visibles ou culturelles | 153 |
| Graphique 29. Langues maternelles des répondants | 154 |
| Graphique 30. Plurilinguisme des répondants | 155 |
| Graphique 31. Nombre d'enfants des répondants | 156 |
| Graphique 32. Statut d'étudiant et cycle de fréquentation scolaire | 157 |
| Graphique 33. Niveau d'éducation des répondants | 158 |
| Graphique 34. Pays ou province de scolarisation | 159 |
| Graphique 35. Domaines d'études des répondants | 160 |
| Graphique 36. Situation des répondants sur le marché du travail | 161 |
| Graphique 37. Revenu personnel des répondants | 162 |

Attirer, accueillir et retenir. La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique : dispositifs, expériences et représentations

Christophe Traisnel (dir.), Guillaume Deschênes-Thériault, Dominique Pépin-Filion, Josée Guignard Noël

INTRODUCTION

Objectifs de la recherche

Le Canada est sans conteste un pays d'immigration. Les projections publiées par Statistique Canada considèrent que d'ici 2036, entre 25 et 30 % de la population canadienne serait immigrante. Ce contexte et les mutations profondes de la société canadienne auront sans conteste un effet décisif tout à la fois sur la région de l'Atlantique, et plus particulièrement sur l'Acadie, rendant particulièrement stratégique pour l'avenir la double question de cette étude à savoir :

- 1 - quels sont les principaux facteurs qui déterminent le choix, par de nouveaux arrivants francophones, de la région de l'Atlantique?
- 2 - après une telle installation, quels sont les facteurs qui déterminent leur maintien ou (au contraire) qui déterminent leur départ de la région.

Ces deux questions se posent avec d'autant plus d'acuité que les communautés francophones et acadienne de l'Atlantique connaissent un défi démographique de grande ampleur. La modernisation de la société francophone et acadienne a en effet entraîné une transformation de ces communautés : urbanisation, migration vers les grands centres ou vers l'Ouest, défi sociodémographique, chute de la natalité, transformation du tissu économique local. Ce faisant, l'accueil de nouveaux arrivants est souvent présenté comme l'une des solutions les plus prometteuses à ces défis multiples.

Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contextes, accès, expériences et représentations

Le présent rapport s'inscrit dans la continuité d'un premier rapport consacré aux dispositifs, au contexte, à l'accès, aux expériences et aux représentations des francophones nés à l'étranger et vivant en Atlantique (Traisnel, Deschênes-Thériault, Pépin-Filion, Guignard Noël, 2019). Ce faisant, il nous paraît important ici de rappeler les principales lignes de force de cette recherche.

Nous avons en effet cherché, dans le rapport « Réussir la rencontre », à mieux circonscrire le contexte des dispositifs de l'accueil, notamment en mettant en évidence l'intérêt régional et communautaire marqué face à l'immigration francophone ces 15 dernières années et la grande diversité d'acteurs et d'actions recensées, tant aux niveaux fédéral, provincial que municipal. Dans ce contexte, l'Atlantique est composé d'une constellation de communautés d'accueil, comportant chacune leurs lots de contraintes, mais également de possibilités pour les immigrants qui souhaitaient s'y installer, rendant cruciale la question de l'accès à la (bonne) information sur ces communautés. Le rapport soulignait également qu'il était possible de constater qu'il existait de nombreux services et organismes consacrés à l'accueil des nouveaux arrivants, venant s'ajouter aux lieux et réseaux plus informels et non moins essentiels (entraide avec les amis et les immigrants déjà sur place). Les services plus formels nécessitaient un effort de collaboration, de concertation et de promotion en vue de rendre cette offre de services plus lisible pour les premiers intéressés, à savoir les immigrants francophones eux-mêmes. En la matière, il est possible de constater que les organismes tentent d'explorer les bonnes pratiques et à innover, à travers des formes réticulaires

de concertation comme les « réseaux en immigration francophone » (RIFs) ou les « partenariats locaux en immigration » (PLIs).

Le rapport proposait également de mieux comprendre les données sociodémographiques disponibles sur l'immigration francophone, à travers une série de constats, et notamment que :

- tous immigrants confondus (francophones ou non), on constate qu'il y en a de plus en plus qui s'établissent en Atlantique. En 2016, les quatre provinces ont accueilli leur plus grand nombre de nouveaux immigrants jusqu'à maintenant. Toutefois, cela ne représente qu'une mince fraction de l'immigration des cinq dernières années au Canada entre 2011 et 2016 (2,3 %). Près du tiers des immigrants au Canada sont accueillis à Toronto;
- en 2016, les provinces de l'Atlantique comptent 110 500 personnes immigrantes, ce qui représente 4,8 % de la population totale de l'Atlantique, contre 3,4 % en 2001. Ces proportions ont aussi augmenté chez les immigrants francophones¹ de l'Atlantique, passant de 1,7 % en 2001 à 2,8 % en 2016 : 7 645 personnes en 2016 (contre 4 740 en 2001);
- l'évolution démographique de la population immigrante en Atlantique nous montre une augmentation de 45,5 % de 2001 à 2016. Chez les immigrants francophones, ces augmentations sont encore plus importantes puisqu'étant de 61,3 %;
- les immigrants francophones représentent 7 % de la population immigrante totale en Atlantique (15 % au Nouveau-Brunswick et moins de 4 % ailleurs);
- 40% des immigrants sont de nouveaux arrivants. Idem chez les immigrants francophones;
- 75% des immigrants francophones en Atlantique résident en milieu urbain;
- Les immigrants francophones sont, en moyenne, plus âgés et scolarisés. Ils sont surtout âgés de 45 à 64 ans et plus de la moitié (60%) d'entre eux qui ont un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire l'ont obtenu au niveau du baccalauréat universitaire ou supérieur;
- les immigrants francophones affichent un taux de chômage comparable à l'ensemble des immigrants de l'Atlantique (8 à 10%) ou des immigrants francophones du Canada, mais possèdent un revenu d'emploi moyen plus élevé (50 000 \$);
- le taux de bilinguisme chez les immigrants francophones de l'Atlantique atteint 86 %;
- quant aux étudiants internationaux, on constate une baisse des inscriptions au N.-B., mais une hausse à l'Î.-P.-É. et en N.-É. Les inscrits sont d'abord attirés par les filières du commerce, de la gestion et de l'administration.

Au-delà de ces grandes tendances, le rapport permettait également de mieux cerner les formes prises par l'accueil des francophones de l'Atlantique nés à l'étranger, et ce à travers la publication des résultats d'un sondage nous montrant que :

- La qualité générale de l'accueil des nouveaux arrivants serait bonne en Atlantique selon neuf répondants sur dix. D'ailleurs, les deux tiers (70 %) des répondants estiment que leur communauté d'accueil est plutôt ouverte (50 %) ou très ouverte (20 %) aux nouveaux arrivants;
- Les répondants ont eu recours à une multitude de sources d'aide lors de leur arrivée en Atlantique dont les plus utilisées sont les services formels d'accueil (33 %), les amis (30 %), les immigrants déjà sur place (30 %) et les organismes communautaires (26 %).

Au-delà des services formels et des organismes communautaires, nos résultats mettent en lumière l'importance des réseaux informels d'amis et d'immigrants sur place, mais indiquent en même temps une faiblesse des réseaux traditionnels comme la famille étendue, les communautés

¹ Les immigrants francophones sont définis selon la première langue officielle parlée (PLOP) qui est le critère habituellement retenu pour définir un « francophone » au Canada selon Statistique Canada. La PLOP tient compte d'une combinaison de trois variables linguistiques, soit de la connaissance des langues officielles, de la langue maternelle et de la langue parlée le plus souvent à la maison.

religieuses ou ethnoculturelles dans les provinces atlantiques. Le rôle des municipalités et des voisinages paraît également encore embryonnaire en Atlantique. Il serait pertinent de favoriser le développement du rôle d'accueil des municipalités et des voisinages ainsi que d'explorer les possibilités de renforcer les réseaux informels d'amis et d'immigrants sur place.

Les services formels d'accueil ne réussissent pas encore à répondre à toute la demande puisque quatre répondants sur dix (41 %) rapportent n'avoir utilisé aucun service d'accueil formel depuis leur arrivée en Atlantique.

Mais il existe aussi un problème d'accès aux services chez plus du tiers des répondants n'ayant pas pu utiliser les services. Le plus souvent, c'était parce que les répondants ne connaissaient pas l'existence des services d'accueil. Leur accès doit donc être amélioré, surtout afin de mieux faire connaître les services existants auprès des nouveaux arrivants.

Les répondants qui ont pu utiliser les services formels d'accueil se disent généralement satisfaits, voire très satisfaits, de ces services. Des efforts doivent cependant être faits afin de poursuivre les améliorations des services d'aide à l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants en Atlantique, comme l'aide à l'apprentissage de l'anglais (32 %), l'aide à l'emploi (25 %) et l'aide à l'intégration sociale (16 %).

Environ les deux tiers des répondants qui avaient reçu des services d'accueil, les avaient reçus principalement en français, c'est-à-dire, surtout en français ou seulement en français.

Les résultats de ce sondage ont été complétés par une série d'entretiens semi-directifs menés auprès d'immigrants francophones présents en Atlantique. Ces entretiens nous révèlent de manière explicite notamment que :

- tous n'ont pas planifié de s'installer en Atlantique : parfois la décision résulte de rencontres (amicales, professionnelles) ou d'occasions (présence de famille sur place, offre d'emploi...) qui les conduisent vers cette région;
- le nouvel arrivant est, bien souvent, en situation de fragilité particulière lorsqu'il s'installe : venant d'ailleurs, ne maîtrisant pas les codes locaux, disposant de réseaux restreints, rencontrant les défis liés à la découverte. L'immigrant francophone a, ce faisant, des besoins particuliers et des attentes particulières qu'il s'agit de considérer dans les politiques d'accueil. Cet accueil doit également être considéré dans son sens large, c'est-à-dire à travers les services d'accueil formels eux-mêmes, mais également à travers ces « lieux d'accueil » informels (réseaux de connaissances, voisinage, commerces, lieux de culte...) qui, eux aussi, ont un impact sur la « réussite de la rencontre » entre le nouvel arrivant et les communautés de l'Atlantique;
- s'installer en Atlantique... n'est pas un long fleuve tranquille! Tout simplement parce qu'il implique de désenchanter le projet pour pouvoir l'adapter aux réalités locales, avec ses défis et ses opportunités;
- très vite, il faut savoir « réinventer » son projet migratoire pour l'adapter à la réalité rencontrée avec les défis propres au milieu, mais aussi des possibilités qui n'avaient pas été envisagées;

Les entretiens nous apprennent aussi qu'après une période de transition, la consolidation de l'expérience migratoire passe surtout par :

- l'emploi, bien sûr, et le renouvellement du projet professionnel. Là aussi, cette consolidation de l'expérience migratoire passe parfois par des reconversions ou un « nouveau départ » professionnel, notamment à cause des barrières rencontrées (comme dans de nombreuses régions au Canada) quant à la reconnaissance des diplômes et des compétences;
- « faire sa place » : si des compagnies ou des secteurs d'emploi sont particulièrement accueillants à l'égard des nouveaux arrivants, et que certains programmes favorisent cette ouverture (projet

pilote en immigration par exemple), la « culture de l'accueil » doit être améliorée en encourageant la constitution d'un réseau personnel;

- ce faisant, c'est également au défi linguistique auxquels les nouveaux arrivants francophones se heurtent. La maîtrise de l'anglais n'est pas toujours aisée et les quiproquos entourant le « bilinguisme » en Atlantique pas toujours levés;
- La consolidation de l'expérience migratoire passe aussi par l'acceptation d'un contexte Atlantique avec ses possibilités, mais aussi ses contraintes. Avec un constat : on ne peut pas plaire à tout le monde, et la rencontre entre un nouvel arrivant et une société d'accueil peut être très positive dans certains cas, et plus problématique dans d'autres. Réussir la rencontre entre le nouvel arrivant et une société d'accueil passe par un désenchantement des représentations et une meilleure information sur les réalités locales. L'Atlantique dispose d'une grande variété de sociétés d'accueil qui peuvent correspondre aux attentes des nouveaux arrivants... à condition que ceux-ci puissent choisir en connaissance de cause le lieu dans lequel ils souhaitent s'installer.

Les entretiens révèlent également que l'aide des services d'accueil est reconnue comme bien meilleure et bien plus efficace qu'auparavant, même si des améliorations peuvent encore être apportées (notamment à la visibilité de ces services et à la capacité d'informer au bon moment les nouveaux arrivants de leur existence).

Autre bonne surprise évoquée dans les entretiens : la présence de communautés francophones et de l'Acadie. C'est chez certains nouveaux arrivants une (heureuse) découverte, qui est souvent présentée comme un facteur d'attraction et d'insertion très apprécié.

Dans cette veine, beaucoup insistent aussi sur l'attrait que représentent des communautés de l'Atlantique soucieuses de s'ouvrir à l'autre et développant des initiatives visant à se représenter comme accueillantes et ouvertes à la diversité culturelle. Les entretiens nous apprennent aussi à quel point chaque expérience se trouve traversée à la fois de défis et d'opportunités, de malentendus et d'informations et qu'au-delà des chiffres, ce sont bel et bien des expériences humaines qui caractérisent la rencontre entre des personnes venues d'ailleurs et une société qui accueille avec ses forces et ses faiblesses.

Le rapport propose également plusieurs pistes en vue de « réussir la rencontre » et d'améliorer l'accueil en Atlantique en relevant que :

- chaque région d'accueil et chaque nouvel arrivant sont singuliers et de ces singularités peuvent découler une « rencontre réussie » (ou non) entre l'un et l'autre;
- dans cette rencontre, il ne faut pas concevoir les services d'accueil comme de simples services, mais aussi comme des lieux d'accueil et de rencontre entre le nouvel arrivant et son nouvel environnement. Il faut également resituer ces lieux dans une culture de l'accueil qui dépasse ces services et qui concerne la société dans son ensemble;
- l'immigrant francophone se trouve confronté non seulement à des défis « standards », mais aussi à des défis qui lui sont propres et doit être accompagné comme tel. La rencontre entre accueillant et accueilli est une « aventure ». Il faut aider l'immigrant à la préparer; (re)connaître les risques qu'elle comporte; accompagner l'épreuve; prévenir les difficultés à venir;
- les répondants qui ont pu utiliser les services formels d'accueil se disent généralement satisfaits, voire très satisfaits, de ces services, bien qu'il y ait encore de la place à l'amélioration. Comment les améliorer? En informant encore mieux, en renforçant la notoriété des centres, en s'ouvrant à une clientèle plus variée, en accompagnant mieux les nouveaux arrivants dans leurs démarches administratives et statutaires, en communiquant mieux sur les services en français disponibles, en échangeant sur les bonnes pratiques, en promouvant la diversité culturelle au sein de la

communauté et en renforçant le rôle des agents d'établissement, notamment lorsqu'il s'agit des procédures d'accès à la résidence permanente ou à la citoyenneté;

- ce sont surtout les services d'aide à l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants en Atlantique qui doivent être améliorés selon les répondants au sondage, tel que l'aide à l'apprentissage de l'anglais (32 %), l'aide à l'emploi (25 %) et l'aide à l'intégration sociale (16 %);
- ces services doivent s'inscrire au sein d'une démarche d'accueil qui les dépasse. Il serait pertinent de favoriser le développement du rôle d'accueil des municipalités et des voisinages ainsi que d'explorer les possibilités de renforcer les réseaux informels d'amis et d'immigrants déjà sur place. Une démarche qui se trouve au cœur de la « rencontre réussie » entre le nouvel arrivant et la société dans laquelle celui-ci envisage de s'installer. Dans ce cadre, le rapport propose un certain nombre de pistes visant à renforcer cette culture de l'accueil dans les domaines de l'information, l'emploi, le transport, l'enseignement et l'apprentissage des langues notamment.

À noter enfin que le rapport préconise de bien prendre la mesure de la dimension profondément humaine d'une expérience migratoire fragile et risquée pour celui ou celle qui s'y aventure. Cette expérience, c'est celle d'une rencontre dont la réussite reste invariablement un défi, entre l'ailleurs et l'ici, entre un individu et l'Acadie de l'Atlantique. Améliorer l'accueil ne passe pas que par des dispositifs, des politiques, des mesures, mais aussi par le regard porté sur l'autre par « nous autres ». Que « nous » soyons d'ici ou que « nous » venions d'ailleurs.

Stratégie de mobilisation des connaissances utilisées

Ce second rapport utilise la même démarche de recherche et les mêmes outils que le précédent, mais cette fois en présentant les résultats portant sur l'amont (préparation du projet, démarches migratoires, information et représentations prédépart) et sur l'aval du processus (pourquoi rester? pourquoi vouloir quitter l'Atlantique, pourquoi quitter l'Atlantique). Nous reprenons donc ici les outils tels qu'ils ont été présentés dans le premier rapport. À ceci s'ajoute une recherche complémentaire et exploratoire sur un corpus d'immigrants qui, bien qu'ayant vécu une expérience migratoire en Atlantique, ont décidé de repartir pour s'installer ailleurs.

Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique

Pour bien saisir les enjeux liés à l'accueil des immigrants francophones, nous avons souhaité adopter **une approche large de l'immigrant francophone, incluant l'ensemble des personnes, présentes en Atlantique, maîtrisant suffisamment le français pour répondre à l'enquête, et nées à l'extérieur du Canada.** C'est-à-dire que nous y avons inclus notamment dans le sondage et les entretiens semi-directifs, des personnes qui, bien que citoyens canadiens ou présentes en Atlantique temporairement, sont nées à l'étranger. Nous avons également inclus les données concernant les étudiants internationaux francophones. Même si ces personnes n'ont pas le « statut » d'immigrant, elles participent au contexte global de l'« accueil », et ce de plus en plus. Ceci est d'autant plus important dans des contextes comme celui des provinces atlantiques où les étudiants internationaux contribuent parfois de manière déterminante au « paysage multiculturel » local. Il faut également noter que, dans les efforts que font les organismes communautaires au niveau du recrutement, les étudiants internationaux, les travailleurs temporaires ou les PVTistes² par exemple, sont souvent visés et constituent, de plus en plus des candidats intéressants et intéressés. Pour reprendre les termes d'usage quant à la promotion et à l'attraction de nouveaux arrivants, ces catégories constituent de plus en plus des « bassins prometteurs de recrutement » de l'intérieur. Par ailleurs, si l'objectif est de mieux connaître les facteurs qui retiennent les immigrants francophones en Atlantique, il s'avère essentiel de

² Les PVTistes sont de jeunes étrangers qui disposent d'un permis vacances-travail, leur permettant de visiter le Canada tout en étant autorisés à y travailler pour une période déterminée.

comprendre cette installation durable... dans la durée, et donc d'y inclure les personnes qui auraient fait le choix de « faire leur vie » en Atlantique depuis plus de dix ans, sans nécessairement présumer qu'elles « finiraient leur vie » ici.

Cette conception large, à notre sens est nécessaire pour bien saisir les dynamiques migratoires locales et les enjeux qu'elles sous-tendent, et permet également de mieux comprendre, notamment par l'enquête par sondage et par entretiens, les contrastes en matière d'expérience migratoire et la variété des récits dans les entretiens ou les questions ouvertes du sondage.

Approcher les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique

Bien sûr, une telle approche implique une difficile comparabilité des données recueillies et issues d'instruments de collecte distincts. C'est la raison pour laquelle nous avons privilégié, dans la présentation, une approche par outil d'enquête, ce qui permet de saisir les dynamiques migratoires locales sous plusieurs angles : celui des contextes sociopolitiques de l'accueil; celui des données sociodémographiques concernant l'immigration francophone en Atlantique ou les données disponibles sur les étudiants internationaux francophones; celui d'un questionnaire à destination des francophones nés à l'extérieur du Canada et vivant dans l'une des quatre provinces de l'Atlantique; celui, enfin, d'une exploration plus qualitative des expériences migratoires et des récits sur l'installation, les défis et les modalités d'insertion des francophones issus de l'immigration, permettant de saisir la particularité, sinon la singularité de chaque expérience migratoire. L'ensemble des processus de recherche et notamment les outils d'enquête à destination des personnes ont fait l'objet d'une demande d'autorisation éthique auprès du Comité éthique de la recherche avec les êtres humains de l'Université de Moncton.

▪ État de la littérature et du contexte migratoire de l'Atlantique

Cette recherche a voulu s'intéresser au contexte, tant de la recherche elle-même (ce qui se dit et se produit sur l'immigration francophone en Atlantique) que de la région et des dispositifs encadrant le processus à l'étude. Une bonne partie de la littérature a ainsi été consultée et nous avons sélectionné les recherches les plus pertinentes pour pouvoir tout à la fois encadrer le présent projet, et préciser les principaux outils d'enquête. Nous avons également fait le point sur les principaux dispositifs, gouvernementaux et communautaires, encadrant l'immigration francophone en Atlantique (politiques, programmes, plans d'action, initiatives diverses) et sur les principaux acteurs concernés par le dossier. Nous avons placé un accent particulier sur les programmes d'immigration menant à la résidence permanente et à la résidence temporaire, qui sont la voie d'accès pour les étrangers qui désirent venir au Canada et à la manière dont certains critères de sélection ont été adaptés pour favoriser l'immigration francophone. Ce point sur le contexte s'avère nécessaire à la compréhension des données qui suivent. Pour ce second rapport, nous nous sommes concentrés essentiellement sur la littérature et les travaux traitant des politiques de promotion et de recrutement. Nous avons également tenté de faire le point sur les dispositifs de promotion présents à l'extérieur et mis en œuvre par les gouvernements, municipalités ou les organismes francophones de la région atlantique. Enfin, nous proposons quelques réflexions sur ce que les données les plus récentes sur les principaux bassins de population d'expression française signifient pour les stratégies de recrutement en Atlantique.

▪ Analyse des données sociodémographiques disponibles

L'objectif de cette partie de la recherche a été d'approfondir l'analyse des données statistiques portant sur le recrutement, la rétention, ainsi que l'intégration linguistique et économique des immigrants francophones en Atlantique. À partir des données disponibles, nous esquissons l'évolution dans le temps de la provenance des immigrants francophones depuis une vingtaine d'années. Ensuite, la sous-section portant sur la rétention des immigrants francophones permet

d'estimer un taux de rétention de ceux-ci en Atlantique ainsi que l'importance de leurs migrations de départ vers d'autres provinces canadiennes. Dans ces deux sous-sections, nous nous intéressons particulièrement à la situation des nouveaux immigrants, soit ceux des dix dernières années et parfois même des immigrants récents, soit ceux des cinq dernières années.

Finalement, l'analyse de l'intégration économique des immigrants francophones compare la situation d'emploi de ceux-ci avec les autres immigrants et les autres francophones de l'Atlantique. L'analyse de l'intégration linguistique compare, elle, la propension des immigrants à adopter le français et à vivre en français ainsi qu'à le transmettre à leurs enfants.

Ces données sont en effet indispensables à une bonne compréhension des transformations qui touchent les processus migratoires en Atlantique, ainsi que les dynamiques économiques et linguistiques qui y sont associées.

▪ **Sondage auprès des francophones présents en Atlantique, mais non natifs du Canada**

Il s'agit là du principal outil d'enquête mis en œuvre par cette recherche. Nous avons procédé à la construction de l'outil en tenant compte des principaux résultats attendus, et notamment l'importance de cerner l'expérience migratoire des francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique. L'objectif était notamment d'obtenir un portrait d'ensemble synthétisé des représentations des nouveaux arrivants à l'égard des communautés d'accueil en Atlantique; du degré de satisfaction par rapport aux services offerts; des grands défis et enjeux rencontrés au long du parcours migratoire; de l'état de l'intégration sociale (linguistique, identitaire, sociale, économique et professionnelle). Le sondage, pas trop long pour éviter la démobilisation des répondants, a été mis en ligne et a fait l'objet d'une campagne de promotion, pendant une période de temps limité (un mois environ, en octobre 2018). Pour assurer la qualité et la représentativité des résultats, un prétest et une diffusion ciblée ont été faits préalablement et lors de la campagne de sondage. En tout, ce sont plus de 400 questionnaires en ligne qui ont été remplis et analysés. Le volet « entretiens » de la recherche a permis de compenser quelque peu l'importance du Nouveau-Brunswick dans les résultats du sondage (qui reflète la proportion bien plus importante de la population de référence résidant dans cette province) par une sur représentation cette fois des répondants issus des trois autres provinces, à travers un portrait qualitatif plus diversifié (même si une vingtaine d'entretiens ont été réalisés au Nouveau-Brunswick, contre une dizaine pour chacune des autres provinces).

▪ **Entretiens auprès des immigrants francophones de l'Atlantique**

Deux types d'entretiens ont été menés. Des entretiens informatifs auprès de décideurs communautaires ont permis, en fonction des besoins de la recherche, de recueillir certaines informations servant surtout à la mise en contexte et de cerner les défis de l'accueil. Mais la plupart des entretiens (une cinquantaine en tout, dont la plupart retranscrits) menés se sont concentrés sur les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique. Il s'agissait d'introduire dans cette recherche une dimension résolument qualitative à même de raffiner les constats produits par le sondage et la synthèse des données statistiques, et de permettre une sorte de « plongée » dans l'imaginaire des francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique et surtout dans leur manière de présenter, avec leurs mots, leurs expressions, leurs représentations de l'expérience migratoire. Les entretiens qui ont été réalisés ont été synthétisés et en partie retranscrits, et analysés en fonction d'une grille thématique. À noter : le souci d'anonymiser et d'assurer la confidentialité nous ont conduits, évidemment, à utiliser des prénoms d'emprunt, à omettre parfois les noms des organismes cités ou des compagnies, ou toute autre personne 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 la morcellisation du témoignage et

éviter le retraçage des répondants. C'est d'autant plus important dans de petites communautés « tricotées serré » comme le remarquaient plusieurs répondants. En particulier, nous avons modifié les prénoms d'emprunt lorsque les témoignages étaient particulièrement factuels. D'ailleurs, nous avons cherché à « gommer » les informations trop précises pour les remplacer par des mentions plus génériques (par exemple en remplaçant « 2008 » par « il y a plus de 10 ans » ou « entre 2005 et 2010 »). L'information est certes moins précise, mais permet d'assurer l'anonymat sans faire perdre à l'extrait le sens que souhaite lui donner le répondant. Il convient enfin de préciser que nous avons voulu privilégier la diversité des contextes, tout en étant contraints par les limites propres à cette recherche. Impossible, donc, de couvrir toutes les régions, mais à tout le moins nous avons couvert l'ensemble des provinces, et tenté, par plusieurs entretiens, de cerner la variabilité des types de sociétés d'accueil : ruralité francophone (nord du N.-B.), urbanité bilingue (Moncton, N.-B.), urbanités anglophones (Saint-Jean, T.-N.-L.; Halifax, N.-É.; Charlottetown, Î.-P.É.) notamment. Dans le cadre du présent rapport, nous avons concentré l'analyse sur les portions consacrées aux récits de l'expérience migratoire dans sa phase de préparation (accès à l'information, représentations, modalités du départ), et sur les intentions de poursuite de l'expérience de mobilité ailleurs, ou au contraire l'envie de s'installer « pour de bon ».

▪ Entretiens auprès d'anciens immigrants francophones de l'Atlantique repartis depuis

Une autre campagne d'entretiens a également été menée, cette fois auprès d'une dizaine d'immigrants francophones s'étant installés en Atlantique, mais ayant depuis poursuivi leur expérience migratoire, principalement au Québec et en Ontario. Ces entretiens nous permettent d'explorer une dimension rarement étudiée : celle des « repartis » et des raisons du départ (et non plus de la simple installation) de même que des possibilités d'éventuels retours. Ces entretiens, comme nous le détaillerons dans la partie qui leur est consacrée, clarifient la variété des raisons du départ et explorent la complexité sinon l'ambiguïté qui entoure l'objectif de la rétention face à une population qui a, par définition, acquis une bonne expérience migratoire et qui n'hésite pas à en faire (et refaire) usage. Les entretiens réalisés ont été synthétisés et en partie retranscrits, et analysés en fonction d'une grille thématique similaire à celle utilisée pour les deux rapports. Cela nous permet d'effectuer des comparaisons entre les parcours de ceux qui sont toujours en Atlantique et ceux qui sont repartis.

Plan du rapport

Le présent rapport se compose de quatre parties.

Dans un premier temps, nous proposons un portrait de la littérature consacrée à la promotion, au recrutement et à la question de la rétention des immigrants francophones, en particulier en Atlantique. Dans ce cadre, nous cherchons également à faire l'inventaire des dispositifs assurant la promotion de l'Atlantique à destination des candidats à l'immigration. Nous avons également proposé un développement sur ce qui constitue un enjeu majeur dans la volonté de renforcer l'immigration francophone en Atlantique : la question des bassins de recrutement, et des réseaux qu'il pourrait être à l'avenir utile d'explorer.

Dans un deuxième temps, nous proposons une analyse statistique portant tout à la fois sur le recrutement et la rétention des immigrants francophones en Atlantique, ainsi que sur leur intégration économique et linguistique.

Dans un troisième temps, les parties du sondage consacrées aux modalités du départ, aux représentations prédépart et aux intentions de rester ou de partir sont présentées. Ces résultats, quantifiés, sont complétés par une démarche plus qualitative et par quatre portraits portant sur les expériences prédépart et les intentions des plusieurs dizaines d'immigrants francophones rencontrés durant notre recherche. Leurs témoignages permettent de mieux saisir la variété des

expériences et des représentations présidant à l'installation, comme aux envies de rester ou de repartir.

Enfin, nous terminons cette exploration par le témoignage et l'expérience de ceux qui sont repartis, dont nous présentons un portrait global (et non par province). La plupart d'entre eux sont désormais installés ailleurs au Canada.

L'équipe de recherche

Ce travail est celui d'une équipe constituée de chercheurs qui, depuis plusieurs années, explorent les questions liées au dynamisme des communautés linguistiques en situation minoritaire au Canada.

Christophe Traisnel, qui assure la direction de cette recherche, est professeur agrégé de science politique et directeur adjoint de l'École des hautes études publiques de l'Université de Moncton. Diplômé des universités de Montréal (Ph. D. Science politique), Paris II (D. Science politique) et Lille II (M. Droit public et M. Science politique). Il a consacré sa thèse de doctorat à l'analyse comparative du nationalisme de contestation en Belgique et au Canada et poursuit ses recherches sur l'immigration francophone au Canada, la reconnaissance des minorités, les francophonies canadiennes et la francophonie internationale. Il est notamment l'auteur de plusieurs recherches sur l'immigration francophone au Canada.

Guillaume Deschênes-Thériault détient une maîtrise de l'Université d'Ottawa et un baccalauréat de l'Université de Moncton en science politique. Dans ses recherches, il s'intéresse aux enjeux liés aux communautés francophones en milieu minoritaire au Canada, notamment à l'immigration, à la représentation politique et à l'alphabétisation. Il est étudiant au doctorat à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa. Dans le cadre de ses études doctorales, il est boursier de la fondation Baxter et Alma Ricard. Depuis plusieurs années, il collabore aux recherches du professeur Christophe Traisnel sur l'immigration francophone et s'intéresse à cet enjeu dans le cadre de ses recherches doctorales.

Dominique Pépin-Filion a conçu et rédigé les analyses du sondage et des statistiques de la recherche. Dominique est chercheur à l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques depuis 2012. Auparavant, il a été chercheur institutionnel à l'Université de Moncton et chargé de cours en méthodes de recherche en sciences sociales. Il a également été directeur du Réseau de développement économique et d'employabilité du Yukon. Il détient une maîtrise en développement régional de l'Université du Québec à Rimouski et une scolarité de doctorat en sociologie de l'Université Laval. Tenant de la complémentarité des méthodes quantitatives et qualitatives, ses intérêts de recherche relatifs aux minorités linguistiques portent en ce moment sur la situation linguistique et l'antibilinguisme, l'immigration, les projections démographiques et l'éducation postsecondaire. Il codirige aussi l'ouvrage collectif de référence en préparation *L'état de l'Acadie*, qui mobilise une centaine de chercheurs et chercheuses afin de dresser un état de la situation vulgarisé des divers secteurs et enjeux de l'Acadie contemporaine.

Josée Guignard Noël s'est occupée de la préparation et de la présentation des données nécessaires à l'analyse sociodémographique de ce rapport. Détenant une maîtrise en études de l'environnement et un baccalauréat en arts avec une majeure en géographie de l'Université de Moncton, elle est agente de recherche à l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques depuis 2007. Elle a travaillé sur de nombreux projets portant sur les communautés francophones en situation minoritaire, et plusieurs des rapports sur lesquels elle a collaboré ont intégré des données statistiques qu'elle a préparées et analysées.

Remerciements

L'équipe de recherche tient particulièrement à remercier tous ceux et toutes celles qui ont apporté leur précieuse collaboration à cette recherche. Nous tenons particulièrement à remercier la **Société Nationale de l'Acadie** qui a commandité la recherche et a fait preuve d'une grande ouverture dans les approches que nous avons pu leur proposer. Nous remercions particulièrement Véronique Mallet, sa directrice et Florian Euzen, chargé du dossier de l'immigration. Nous tenons également à remercier vivement les membres du **CAIF (Comité atlantique sur l'immigration francophone)** et l'ensemble des organismes communautaires sollicités qui ont fait preuve d'une grande patience et d'une grande célérité dans nos sollicitations à répétition s'agissant notamment de la diffusion du questionnaire au sein de leurs réseaux, mais également dans la prise de contact avec des immigrants francophones sur place. Nous remercions donc très chaleureusement les près de 70 organismes ou personnes qui nous ont aidés à relayer l'information sur le sondage ou notre recherche, et, bien sûr, tous ceux qui ont pris le temps, souvent compté, pour répondre au sondage en ligne ou plus encore, en nous accordant un entretien ici en Atlantique ou ailleurs. Ces rencontres ont été passionnantes, et nous espérons que l'inévitable synthèse que nous proposons ici ne trahisse pas trop l'expérience, bien singulière, de ces rencontres entre l'ailleurs et l'ici. Un merci tout particulier, également, au minutieux travail de relecture, de vérification, de mise en forme entrepris de main de maître par Azure René de Cotret, de l'ICRML.

1. PROMOTION, RECRUTEMENT ET RÉTENTION : ÉTAT DES DISPOSITIFS

L'immigration francophone est un enjeu de premier plan pour la vitalité des communautés acadiennes de l'Atlantique. Nos travaux sur le sujet ont donné lieu à deux rapports qui se complètent. Dans le premier rapport (Traisnel et coll., 2019), nous nous sommes intéressés aux conditions dans lesquelles s'opère la rencontre entre les nouveaux arrivants et les sociétés d'accueil en Atlantique en plus de proposer un portrait général des francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique. Dans ce second rapport, nous portons une attention particulière à l'amont et à l'aval du processus migratoire, en nous interrogeant notamment sur les motivations de l'installation préalable au départ, et également sur les motivations d'un (éventuel) départ. De plus, nous proposons un portrait des politiques de promotion et de rétention mis en œuvre à la fois par les organismes communautaires et les institutions publiques.

Les données du recensement de 2016 (Statistique Canada) présentent une décroissance démographique des francophones en termes de proportion dans chacune des provinces au pays. La situation, en Atlantique, est similaire pour les anglophones. Toutefois, les anglophones de la région, déjà en position majoritaire, peuvent compter sur l'assimilation et à une propension des immigrants allophones à choisir d'apprendre l'anglais plutôt que le français. De plus, la proportion d'immigrants francophones qui s'établissent dans les provinces atlantiques ne reflète pas la réalité linguistique de la région³. Sans le maintien d'un certain poids démographique, c'est la pérennité même de ces communautés qui est en jeu à long terme. Plusieurs des acquis accordés aux francophones sont d'ailleurs directement liés à leur poids démographique (Doucet, 2017). De plus, les immigrants francophones représentent une source de dynamisme culturel et d'ouverture à la diversité pour les communautés acadiennes en plus d'être des ressources importantes pour la vitalité économique de ces communautés.

En réponse à ces défis, plusieurs progrès sont à noter en Atlantique dans la dernière décennie en ce qui a trait à la mise en place et à l'intensification d'activités de promotion à l'international. Comme pour les services d'accueil en Atlantique (Traisnel et coll., 2019), une diversité d'acteurs est également engagée dans le recrutement d'immigrants francophones. Cet enjeu exige une collaboration des gouvernements (fédéral, provinciaux et municipaux), des acteurs communautaires, des institutions académiques et du secteur des affaires.

De plus, comme l'expose le premier rapport, une panoplie de mesures ont récemment été bonifiées pour privilégier l'intégration et la rétention des immigrants au sein des communautés francophones. Malgré ces pas vers l'avant, plusieurs défis persistent et les cibles en immigration francophone sont loin d'être atteintes. Le gouvernement fédéral s'est ainsi fixé une cible à atteindre de 4,4 % en matière d'immigration francophone à l'extérieur du Québec dès 2003 (Gouvernement du Canada, 2003). Cette cible n'est toujours pas atteinte et a été repoussée au fil des années à 2023. Cette cible est réitérée comme l'un des trois objectifs principaux de la Stratégie en matière d'immigration francophone du gouvernement fédéral (Gouvernement du Canada, 2019).

Un défi important pour les provinces de l'Atlantique est la rétention des candidats sélectionnés après l'obtention de leur résidence permanente. Le taux de rétention dans la province de désignation des demandeurs principaux des candidats des provinces admis au Canada entre 2002 et 2014 est de 83 %⁴, toutes langues confondues (IRCC, 2017). Les provinces de l'Atlantique affichent les plus faibles taux de rétention au pays de leurs candidats sélectionnés, soit 27,2 % pour l'Île-du-Prince-Édouard, 56,7 % pour Terre-Neuve-et-Labrador, 59 % pour le Nouveau-Brunswick et 65,1 % pour la Nouvelle-Écosse. Ainsi, en plus de mesures pour augmenter le nombre de candidats francophones sélectionnés à travers ces programmes, un travail important est à effectuer en matière de rétention.

³ À ce sujet, voir la section statistique du rapport.

⁴ Ce chiffre n'inclut pas le Québec qui dispose d'un programme d'immigration distinct.

1.1. Programmes d'immigration

Au Canada, l'immigration est une compétence partagée avec une prépondérance des législations fédérales sur les provinces. Comme indiqué dans le rapport sur les services, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est le ministère responsable de déterminer les modalités d'autorisation de séjour en sol canadien et d'accès à la citoyenneté canadienne. Tout immigrant qui souhaite s'installer au Canada atlantique doit régulariser sa situation auprès de ce ministère fédéral qui finance et établit les lignes directrices des principaux programmes en matière d'immigration au Canada. Les actions d'IRCC ont ainsi une influence déterminante sur le recrutement d'immigrants francophones.

Dans le premier rapport, nous nous sommes attardés au rôle d'IRCC en ce qui concerne son mandat d'aider les nouveaux arrivants à s'installer et à s'intégrer dans la société et l'économie canadiennes. IRCC⁵ est aussi responsable de sélectionner et accueillir des étrangers, à titre de résidents permanents et temporaires (IRCC, notre mandat). Les programmes d'immigration sont la voie d'accès pour les étrangers qui désirent venir au Canada. Les critères d'admissibilité aux divers programmes ont une grande influence sur le profil des immigrants qui s'établissent au pays puisque pour venir au Canada, une personne doit répondre aux critères d'au moins l'un des programmes en immigration. Dans les dernières années, IRCC a apporté des modifications à la fois aux critères de certains programmes menant à la résidence permanente et à la résidence temporaire pour les francophones.

1.1.1. Programme des résidents permanents⁶

Un résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas citoyen canadien. Les résidents permanents ont le droit d'habiter, de travailler ou d'étudier partout au Canada sans limites de temps, mais ne possèdent pas la citoyenneté canadienne. Plusieurs programmes permettent d'accéder à la résidence permanente, qui par la suite, si des conditions sont remplies, peut mener à l'obtention de la citoyenneté. Toutefois, une personne peut habiter au Canada de manière indéterminée même si elle n'est pas citoyenne canadienne, tant qu'elle respecte les obligations et les exigences en matière de résidence pour le renouvellement de son statut de résident permanent. Les résidents permanents ont accès à la vaste majorité des avantages auxquels ont accès les citoyens canadiens. Toutefois, ils ne peuvent ni voter ni se présenter à une élection et ne peuvent pas non plus occuper un emploi qui requiert une autorisation de sécurité de haut niveau. Ils peuvent aussi être sujets à une procédure de renvoi s'ils commettent un crime grave.

Les programmes de résidence permanente sont regroupés au sein de trois principales catégories qui sont l'immigration économique, le regroupement familial et l'accueil de réfugiés et de personnes protégées. L'objectif du gouvernement fédéral pour 2019 est d'avoir approximativement 58 % des résidents permanents provenant de la catégorie de l'immigration économique, 27 % de celle du regroupement familial et de 14 % de celle des réfugiés et des personnes protégées (IRCC, 2018).

En ce qui concerne l'immigration francophone, les principales initiatives pour favoriser l'accès à la résidence permanente aux candidats d'expression française se sont faites au niveau de l'adaptation de critères de certains programmes en immigration économique.

⁵ IRCC, Notre mandat. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat.html>

⁶ Les programmes d'immigration présentés dans cette section sont ceux en vigueur au moment de la publication du *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration* (2018) et de la publication du *Plan de niveaux d'immigration 2019-2021* à l'automne 2018.

Les immigrants francophones et le Bassin Entrée express

Dans le cadre du Programme des Travailleurs très qualifiés (fédéral), les candidats sont sélectionnés en fonction de leurs compétences et de leur aptitude à contribuer à l'économie canadienne. Ce programme inclut les volets des travailleurs qualifiés, des travailleurs de métiers spécialisés et de la catégorie de l'expérience canadienne. Les demandes sont gérées dans le cadre d'Entrée express, le système de pointage pour les demandes en ligne des travailleurs qualifiés⁷. Au moment de leur inscription au bassin Entrée Express, tous les candidats, peu importe leur langue maternelle ou leur région d'origine, reçoivent un message automatisé pour les informer de l'existence de communautés francophones partout au Canada et des opportunités qui en découlent.

Les candidatures sont évaluées en fonction de multiples critères et des invitations à présenter une demande de résidence permanente sont envoyées aux candidats s'étant le mieux classés. Les facteurs évalués comprennent l'âge, le niveau de scolarité, la maîtrise des langues officielles, l'expérience de travail canadienne, des facteurs liés à l'époux ou au conjoint de fait et à la transférabilité des compétences. Des points supplémentaires sont accordés pour la détention d'un certificat de désignation d'une province, une offre d'emploi valide, une expérience d'étude au Canada et la présence d'un frère ou d'une sœur au Canada.

Depuis 2017, des points supplémentaires sont accordés à l'ensemble des candidats du bassin Entrée express qui ont une bonne maîtrise du français. De plus, les détenteurs d'un permis de travail dans le volet *Mobilité francophone*⁸ peuvent obtenir des points dans Entrée express pour leur offre d'emploi même en l'absence d'étude d'impact sur le marché du travail. Cela favorise l'établissement à long terme de ces travailleurs francophones qualifiés. Ces initiatives s'inscrivent dans l'esprit des demandes réitérées des représentants des communautés francophones quant à l'adoption d'une « lentille francophone » en immigration (Commissariat aux langues officielles du Canada et Commissariat aux services en français de l'Ontario, 2014).

Le rôle de l'APECA : le cas du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, les provinces collaborent de près avec le gouvernement fédéral à travers IRCC, mais aussi avec l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). L'immigration est l'un des principaux piliers de la ***Stratégie de croissance pour l'Atlantique***, mise sur pied par les deux ordres de gouvernement (APECA, 2016). L'une des initiatives majeures qui découlent de cette stratégie est le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique lancé⁹ en 2017. Le Programme aide les employeurs à embaucher des candidats qualifiés pour des postes qu'ils n'arrivent pas à pourvoir. L'objectif est de privilégier le recrutement de travailleurs et d'étudiants internationaux diplômés dont les qualifications correspondent aux besoins du marché et de privilégier leur rétention en Atlantique. Les employeurs désignés ont la responsabilité de recruter eux-mêmes des candidats qui peuvent soumettre une demande de résidence permanente accélérée dans le cadre de ce projet pilote. Les provinces supervisent le processus et approuvent les candidatures soumises par les employeurs avant que les démarches auprès d'IRCC débutent. D'après des entretiens avec des personnes concernées en Atlantique, deux principaux défis liés à ce programme sont de sensibiliser les employeurs à l'importance du facteur linguistique dans la sélection de candidats et de le faire connaître auprès des employeurs francophones.

⁷ Entrée express est aussi utilisé dans le cadre de certains volets des programmes provinciaux des candidats.

⁸ Pour plus de détails sur *Mobilité francophone*, voir section sur le programme des travailleurs temporaires du rapport.

⁹ IRCC, Au sujet du Programme pilote. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique/comment-immigrer.html>

La catégorie d'immigration économique comprend également le programme des candidats des provinces¹⁰, le programme pilote des aides familiaux, celui des gens d'affaires et les programmes du gouvernement du Québec.

Regroupement familial

Les francophones ont accès, comme tout autre résident permanent ou citoyen canadien, aux programmes de la catégorie du regroupement familial. Les candidats à la résidence permanente dans cette catégorie sont parrainés par un citoyen canadien ou un résident permanent vivant au Canada. Aucune mesure particulière ne vise l'immigration francophone. Alors qu'il est possible de soumettre des demandes en continu pour les époux, les conjoints de fait, les partenaires conjugaux et les enfants, les places pour les parents et grands-parents sont plus limitées. En 2019, le quota pour les demandes de réunification familiale fut atteint en 11 minutes (Radio-Canada, 2019).

Réfugiés

De plus, des réfugiés d'expression française s'établissent au sein des communautés francophones. Comme nous l'avons vu dans le cadre du rapport sur les services, ceux-ci font face à des besoins particuliers qui varient selon les parcours. Il est possible pour des groupes communautaires de parrainer des personnes réfugiées. Le rôle du répondant est d'appuyer les réfugiés pendant toute la durée du parrainage (jusqu'à un an). Cela signifie entre autres de les aider à trouver un logement, à se procurer des vêtements et de la nourriture, et leur offrir un soutien social et affectif. À titre d'exemple, la municipalité et la communauté de Chéticamp se sont mobilisées pour parrainer et accueillir des réfugiés syriens. Un comité de parrainage local a été mis en place. Une famille a été accueillie en 2016. L'histoire de cette famille en est une à succès. La communauté se prépare à accueillir deux autres familles dans la prochaine année (Radio-Canada, 2018).

1.1.2. Programme de résidence temporaire¹¹

Un résident temporaire est un étranger légalement autorisé à entrer au Canada à des fins temporaires. Selon les cas, il peut entrer et/ou demeurer au Canada à titre de visiteur, d'étudiant, de travailleur ou de titulaire d'un permis de séjour temporaire. Le statut de résident temporaire est tributaire de la présence effective en territoire canadien.

En ce qui concerne les permis de travail, il existe deux principaux programmes. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet aux employeurs canadiens d'embaucher des étrangers pour combler des pénuries temporaires de main-d'œuvre et de compétences lorsqu'ils ne peuvent pas trouver de citoyens canadiens ou de résidents permanents pour pourvoir ces postes. Le Programme de mobilité internationale permet à l'employeur d'embaucher un travailleur étranger temporaire sans obtenir une étude d'impact sur le marché du travail.

En juin 2016, le gouvernement lance le volet ***Mobilité francophone*** du Programme de Mobilité internationale qui cherche à faciliter l'embauche de travailleurs qualifiés francophones pour les employeurs. Les employeurs n'ont ainsi pas besoin d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour recruter des travailleurs temporaires francophones étrangers dans le cadre de ce volet (Gouvernement du Canada, 2016). Les permis de travail accordés aux travailleurs de ce programme ne sont pas limités à deux ans, mais sont déterminés selon la période de l'offre d'emploi.

¹⁰ Nous reviendrons sur ce programme dans la section des portraits provinciaux.

¹¹ Résident temporaire, IRCC, En ligne :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires.html>

Généralement, les travailleurs temporaires sont embauchés pour répondre à un besoin de main-d'œuvre précis à court terme. Il existe toutefois des voix vers la résidence permanente pour ceux qui répondent à certaines exigences. Par exemple, les détenteurs d'un permis du volet *Mobilité francophone* peuvent obtenir des points supplémentaires dans les programmes économiques gérés dans le cadre d'Entrée express.

En ce qui concerne les étudiants étrangers, leur permis d'études est généralement valide pour la durée du programme d'études, plus 90 jours. Cette période supplémentaire permet de se préparer à quitter le pays ou à présenter une demande afin de prolonger le séjour. Afin de travailler au Canada, les diplômés doivent détenir un permis de travail. L'expérience acquise en travaillant, en plus du fait d'avoir un diplôme d'une institution canadienne, peut favoriser l'admissibilité à la résidence permanente.

Tableau récapitulatif : Programmes en immigration

Cadre législatif : Loi sur le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration; Loi sur la citoyenneté de 1977; Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés; Loi sur les langues officielles (pour l'immigration francophone)

| | Résidence permanente | Résidence temporaire | |
|---------------------------------|---|-----------------------------|--|
| Immigration économique | Travailleurs très qualifiés (fédéral) | Travailleur temporaire | Programme travailleurs étrangers temporaires |
| | Programmes pilotes économiques - Aides familiaux | | Programme de mobilité internationale |
| | Programme pilote d'immigration au Canada atlantique | Étudiant étranger | |
| | Gens d'affaires | Permis de séjour temporaire | |
| | Programme des candidats des provinces Travailleurs qualifiés et gens d'affaires sélectionnés par le Québec | Visa de visiteur | |
| Regroupement familial | Époux, conjoints de fait, partenaires conjugaux et enfants | | |
| | Programme des parents et des grands-parents | | |
| Réfugiés et personnes protégées | Personnes protégées au Canada et personnes à charge à l'étranger | | |
| | Programme des réfugiés pris en charge par le gouvernement | | |
| | Programme mixte des réfugiés désignés par un bureau des visas | | |
| Humanitaire et autres | Programme de parrainage privé de réfugiés | | |
| | | | |

Source : Rapport annuel au Parlement sur l'immigration (2018)

1.2. Initiatives de promotion à l'étranger

Dans la dernière décennie, il y a eu une intensification des activités de promotion à l'étranger dans le but d'encourager d'éventuels candidats à l'immigration à poser leur demande dans l'un des programmes d'immigration. Une partie du travail des intervenants consiste à sensibiliser le gouvernement fédéral à adapter les critères de sélection pour mieux correspondre aux besoins des communautés francophones. Toutefois, il est aussi nécessaire de faire connaître ces programmes à l'étranger auprès de bassins de population cible ainsi qu'aux employeurs qui pourraient en bénéficier pour recruter des travailleurs francophones.

1.2.1. Forum de mobilité

Destination Canada

Une initiative phare en termes de promotion est *Destination Canada*¹². Il s'agit d'un forum sur la mobilité au Canada qui a pour objectif d'informer des candidats francophones des opportunités qui existent pour vivre et travailler en français à travers le Canada. Cette activité annuelle découle de la Feuille de route pour les langues officielles. *Destination Canada* est organisé par l'Ambassade du Canada en France, avec le soutien d'IRCC. Le forum se déroule à Paris et à Bruxelles. Lors de l'édition 2018, 3 500 candidats sélectionnés à partir de 10 000 demandes de participation ont assisté aux présentations, aux ateliers et visiter les kiosques (FCFA, 2018).

Les provinces, des organismes communautaires francophones et des employeurs prennent part à *Destination Canada*. De nombreux employeurs en Atlantique partagent des offres d'emploi à des candidats potentiels dans le cadre de ce forum. Les participants peuvent afficher les postes à l'avance et les candidats intéressés peuvent venir les rencontrer au sujet de celles-ci. De plus, des employeurs peuvent afficher des postes même sans être présents. À titre d'exemple, lors de l'édition 2018, une vingtaine d'entrepreneurs du Madawaska se sont déplacés en Belgique et en France pour tenter de combler leurs besoins en main-d'œuvre. Les services du cabinet en gestion de la diversité culturelle Diversis Inc. ont été retenus pour représenter des entrepreneurs de la région, tous ne pouvant se rendre sur place (Acadie Nouvelle, 2018).

Destination Acadie

L'initiative de promotion *Destination Acadie*¹³ est un événement annuel inspiré de *Destination Canada* qui consiste en des séances d'information et de promotion sur l'immigration et les études postsecondaire en Atlantique auprès de candidats potentiels. Les thématiques de l'immigration, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et des études sont abordées par le biais de présentation générale et des rencontres à des kiosques avec divers intervenants.

Lors de l'édition 2018 au Royaume-Uni et au Maroc, la délégation de *Destination Acadie* était composée de représentants des 4 RIFS des provinces atlantiques, de l'Université de Moncton, de l'Université Sainte-Anne, du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et des gouvernements néo-brunswickois et néo-écossais. Des représentants de l'ambassade du Canada étaient également sur place pour aider à répondre aux questions des participants. Une nouveauté en 2018 est l'ajout d'un volet de recrutement. Des employeurs canadiens ont partagé avec des organismes participants des offres d'emploi dans des domaines ciblés à l'intention de candidats potentiels dans les régions visitées. Certaines des séances de *Destination Acadie* sont diffusées en direct en ligne pour les gens qui ne peuvent pas se rendre sur place¹⁴.

¹² Destination Canada. En ligne : <https://www.destinationcanada.com>

¹³ Destination Acadie. En ligne : <http://vivreenacadie.ca/index.php/destination-acadie>

¹⁴ Destination Acadie. En ligne : <https://www.destinationacadie.com/>

1.2.2. Partage d'information en personne et en ligne

L'**Ambassade du Canada en France** est également active à longueur d'année en matière de recrutement. Plus de 60 sessions d'information sont organisées par années. Ces sessions sont également disponibles en webdiffusion. L'Ambassade prend aussi part à une vingtaine de salons et foires par année en plus de participer aux tournées de liaison avec comme objectif d'informer les employeurs au Canada des opportunités à leur disposition (FCFA, 2018).

Sur la scène régionale, la **Société Nationale de l'Acadie** (SNA) est engagée depuis près d'une décennie dans le dossier du recrutement. La SNA coordonne le Comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF)¹⁵, dont l'un des trois axes d'intervention est la valorisation et la promotion. La SNA gère le site Vivre en Acadie¹⁶ qui comprend une multitude d'informations pour les immigrants potentiels qui désirent en apprendre davantage sur les provinces atlantiques. Il est à noter que la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA)¹⁷ dispose aussi d'un site d'information qui présente des informations sur les communautés francophones à travers le pays. Les sites des réseaux en immigration francophone offrent aussi de leur information par rapport à leur province.

De plus, IRCC finance **Connexions francophones**¹⁸, qui est un service pré- et post- arrivée pancanadien. En Atlantique, la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse est responsable de la coordination des services au niveau régional. Les services avant l'arrivée incluent des conseils, de l'aiguillage et de l'accompagnement, de la formation en ligne, de l'information sur la francophonie canadienne et des webinaires sur divers thèmes liés à l'employabilité. Des foires virtuelles d'emploi sont aussi organisées pour permettre aux candidats francophones encore à l'étranger de prendre contact avec des employeurs locaux.

1.2.3. L'importance d'inclure les employeurs

Intégrer davantage les employeurs dans le recrutement est une initiative prometteuse. Comme mentionné précédemment, dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, les employeurs ont la responsabilité de recruter eux-mêmes des candidats qui peuvent soumettre une demande de résidence permanente accélérée. À titre illustratif, dans la région de Saint-Quentin au Nouveau-Brunswick, la communauté d'affaires a joué un rôle de premier plan dans la mise en place d'un programme d'immigration au niveau local pour faciliter le recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants. Dans la dernière année, une soixante d'immigrants se sont établis dans la région pour répondre aux besoins en main-d'œuvre (Acadie Nouvelle, 2019).

La FCFA du Canada et les réseaux en immigration francophone organisent de deux à trois fois par année des tournées régionales de liaison avec les employeurs. Ces tournées sont organisées en partenariat avec les ambassades du Canada à l'étranger et l'appui financier d'IRCC. L'objectif est de fournir aux employeurs des informations pratiques sur comment recruter des travailleurs à l'étranger et les possibilités qui s'offrent à eux en lien avec les divers programmes d'immigration¹⁹.

¹⁵ En ligne : <https://snacadie.org/nos-dossiers/concertation/immigration-francophone-caif>

¹⁴ En ligne : <http://vivreenacadie.ca>

¹⁷ En ligne : <https://fcfa.ca/immigration-francophone/>

¹⁸ En ligne : <https://www.connexionsfrancophones.ca/connexions-francophones-cest-quoi/qui-sommes-nous/>

¹⁹ FCFA, Ressources pour les employeurs.

En ligne : <https://www.immigrationfrancophone.ca/fr/recruter/ressources-pour-les-employeurs>

1.2.4. Le rôle des municipalités

Les municipalités peuvent jouer, comme nous l'avons mentionné dans le précédent rapport, un grand rôle dans l'accueil et l'installation des nouveaux arrivants. Mais elles peuvent également jouer un rôle proactif en matière de recrutement. À titre d'exemple, la ville de Bathurst au Nouveau-Brunswick investit pour être représentée régulièrement à des activités de promotion et de recrutement à l'international (FCFA et Diversis Inc., 2018). Étant le palier de gouvernement le plus près de la population, les municipalités connaissent généralement bien les contextes économiques locaux et les besoins en main-d'œuvre des employeurs. Les municipalités peuvent remplir un rôle d'appui auprès d'entreprises qui désirent recruter des travailleurs étrangers.

De plus, dans le cadre de « visites exploratoires », lors desquelles des immigrants visitent des régions potentielles pour s'établir, les autorités municipales peuvent jouer un rôle de leadership pour faire valoir les opportunités présentes dans leur communauté (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2019). Les candidats potentiels à l'immigration dans le cadre des programmes provinciaux sont vivement encouragés à venir visiter les régions qui les intéressent, à leurs frais, afin d'entamer leur recherche d'emploi, d'explorer les opportunités d'affaires et de tisser des liens sur place avant l'arrivée. Par exemple, à Edmundston au Nouveau-Brunswick, le maire est membre d'un réseau informel composé d'intervenants communautaires et privés qui s'échangent des informations sur les candidats potentiels à l'immigration. L'intervenant le plus approprié selon les profils accompagne les immigrants potentiels dans leur visite exploratoire de la région. Le maire, particulièrement impliqué, accompagne d'ailleurs personnellement sur une base régulière des immigrants qui envisagent de s'installer dans cette ville (FCFA, 2018).

1.3. Le recrutement et la rétention des étudiants internationaux

Les Universités et les Collèges, par des services adaptés, aident à recruter, accueillir, intégrer et informer les étudiants internationaux qui représentent, comme nous l'avons constaté dans le présent rapport, un bassin d'immigrants potentiels très prometteur. En effet, nous estimons que les résidents non permanents, dont en bonne partie les étudiants étrangers, ont constitué environ le tiers des nouveaux immigrants francophones en Atlantique. Les établissements d'éducation postsecondaires sont très actifs en matière de recrutement à l'international. Des agents de recrutement sont présents dans une multitude de pays. À titre d'exemple, après que le Collège de l'Île ait embauché un agent de recrutement, le nombre d'étudiants provenant des pays visités par celui-ci a augmenté dans les régions ciblées par cet agent²⁰.

Les étudiants internationaux représentent une catégorie immigrante qualifiée et formée au Canada, ce qui leur permet d'éviter les problèmes de reconnaissance de diplômes, écartant ainsi un obstacle significatif à la volonté des immigrants de s'installer durablement. De plus, leur intégration est facilitée par les années passées dans la région durant leurs études. Le gouvernement fédéral, reconnaissant le potentiel de ces étudiants, accorde des points supplémentaires aux détenteurs de diplômes canadiens dans le bassin *Entrée express*. Dans son message introductif à la Stratégie en matière d'éducation internationale, le ministre Hussen mentionne que « comme la plupart des étudiants internationaux sont jeunes, possèdent des diplômes canadiens et des compétences professionnelles recherchées, et maîtrisent l'une de nos langues officielles, ils sont souvent des candidats idéaux pour la résidence permanente » (Gouvernement du Canada, 2019a). Ces mesures, qui visent à encourager ceux qui ont été autorisés à faire des études au Canada à faire ensuite une demande d'immigration, s'inscrivent dans un revirement de situation par rapport à l'approche du gouvernement Harper, qui avec le projet de loi C-24 adopté en 2014, avait resserré les critères d'accès à la citoyenneté pour les étudiants étrangers. Après son élection, le gouvernement libéral a modifié à nouveau la Loi sur la citoyenneté avec le projet de loi C-6 pour permettre de tenir compte de la période passée au Canada comme résident temporaire, notamment avec un permis d'étude, pour le calcul du temps nécessaire pour effectuer une demande de citoyenneté (Parlement du Canada, 2016). Il est compté un demi-jour pour chaque jour passé au Canada à titre de résident temporaire pour un maximum de 365 jours.

Dans la région du Grand Moncton, le **programme de rétention des étudiants internationaux (PRÉI)**²¹, un projet multipartite coordonné par le CAFI, cherche à promouvoir la réussite professionnelle des diplômés et des étudiants internationaux francophones pour favoriser leur rétention. Les participants à ce programme peuvent notamment recevoir des formations pour augmenter leurs compétences linguistiques en anglais, avoir un accès facilité à de la formation professionnelle et prendre part à des activités d'intégration sociale et de jumelage.

D'ailleurs, dans son livre blanc sur l'immigration, la Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB) recommande au gouvernement provincial d'établir un projet pilote pour accélérer l'accès aux étudiants internationaux au marché du travail et à la résidence permanente (SANB, 2018). Ce projet pilote inclurait l'élargissement du PRÉI et une mesure facilitant le recrutement d'étudiants internationaux comme des candidats provinciaux.

²⁰ Entretien informatif avec un représentant du collège.

²¹ CafI. En ligne : http://www.cafi-nb.org/wp-content/uploads/2017/06/brochure_PREI_final_web.jpg

1.4. Portraits par province

En plus de leurs relations bilatérales avec le fédéral, les gouvernements provinciaux de l'Atlantique collaborent avec ceux des autres provinces et territoires. Lors d'un Conseil de la Fédération à l'été 2016, les premiers ministres provinciaux se sont entendus pour travailler ensemble à l'atteinte d'un objectif de 5 % d'immigration francophone hors Québec. Pour atteindre cette cible, les provinces en collaboration avec le gouvernement fédéral ont élaboré **le Plan d'action FPT visant à accroître l'immigration francophone à l'extérieur du Québec** (Gouvernement du Canada, 2018). Le plan s'articule autour d'une dizaine de mesures de collaboration. Les provinces s'entendent notamment à renforcer les activités de marketing à l'échelle internationale, à promouvoir les voies d'immigration auprès d'immigrants francophones potentiels ainsi qu'à perfectionner les outils électroniques visant à faire valoir les avantages et les possibilités au sein des communautés francophones.

Pour les provinces, l'un des principaux moyens de recruter des immigrants correspondant à leurs besoins est le **Programme de candidats des provinces** (PCP)²². Chaque province détermine ses propres programmes d'immigration qui s'adressent à des groupes cibles dans le cadre du PCP. Les critères de sélection sont ainsi adaptés aux réalités provinciales. Plusieurs provinces ont adopté les mêmes volets que le système fédéral Entrée express, ce qui permet aux demandeurs de passer par ce système pour soumettre leur demande parrainée. Les demandes effectuées dans le cadre du PCP sont d'abord sélectionnées par les provinces, mais doivent être approuvées par IRCC.

Les intervenants communautaires ont tout intérêt à encourager les gouvernements provinciaux à adapter leur programme des candidats pour faciliter le recrutement d'immigrants francophones. Une récente évaluation d'IRCC démontre que dans l'ensemble, les programmes de candidats des provinces (PCP) répondent à leurs objectifs (IRCC, 2017). Toutefois, ils ne permettent pas l'atteinte de la cible fédérale de 4,4 % en matière d'immigration francophone. « L'évaluation a permis de constater que peu de progrès a été fait par le PCP quant à sa contribution pour accroître la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire au Canada » (IRCC 2017 : XI).

L'initiative du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador de fixer une cible numérique de candidats francophones dans le cadre de son programme des candidats provinciaux est particulièrement intéressante (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2017a). Il s'agit d'un engagement facilement mesurable et réalisable pour les gouvernements provinciaux pour augmenter rapidement la proportion de candidats francophones nommés.

À l'extérieur de l'Atlantique, une initiative prometteuse est la création du volet *Travailleurs qualifiés francophones*²³ dans le cadre du Programme ontarien des candidats à l'immigration. Ce volet a pour but de promouvoir le recrutement de travailleurs francophones qualifiés bilingues. Cette initiative a eu un impact positif sur le nombre de candidats d'expression française provenant du bassin Entrée Express de l'Ontario (Commissariat aux services en français de l'Ontario, 2018).

1.4.1. Île-du-Prince-Édouard

Dans son plan d'action démographique pour la période 2017-2022, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'est engagé à travailler avec la Coopérative d'intégration francophone (CIF) et d'autres parties prenantes pour recruter un plus grand nombre de francophones (Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, 2017). La CIF coordonne la mise en œuvre de la stratégie d'intégration

²² En ligne :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/candidats-provinces.html>

²³ Gouvernement de l'Ontario, Programme ontarien Entrée express - volet Travailleurs qualifiés francophones, En ligne : <https://www.ontario.ca/fr/page/programme-ontarien-entree-express-volet-travailleurs-qualifies-francophones>

et de croissance démographique 2012-2017. Dans cette stratégie, l'objectif en matière d'immigration est de « recruter, accueillir, intégrer et retenir 6 nouveaux immigrants par année pendant les cinq prochaines années pour un total de 30 nouveaux immigrants » (CIF, 2012). En plus de l'offre de services d'établissement, la CIF est engagée dans des initiatives de recrutement à l'international par sa participation à *Destination Canada* et à *Destination Acadie* ainsi qu'à travers le programme vacances-travail (PVT) pour les jeunes Français.

Une initiative intéressante créée par la CIF est le programme de recrutement de main-d'œuvre qualifiée AgriInterCulture²⁴. Le but est de soutenir les agriculteurs de la province en recrutant des travailleurs étrangers francophones qualifiés. Au moment de leur recrutement, les travailleurs ont un emploi garanti qui les attend. Les contrats peuvent s'étaler sur une période de 3 à 24 mois. La CIF offre une gamme de services aux participants à ce programme dont le jumelage avec les employeurs, des ateliers de formation, de l'aide à l'établissement, etc.

1.4.2. Nouveau-Brunswick

Dans le cadre de sa *Stratégie de croissance démographique 2014-2017*, le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est fixé un objectif à atteindre de 33 % d'immigrants francophones d'ici 2020 afin de refléter la réalité linguistique de la province (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2014a). Afin de mettre en œuvre cette stratégie, la province a élaboré un *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick* qui présente les moyens que compte entreprendre le gouvernement provincial pour atteindre ses objectifs (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2014b). Les principales initiatives énoncées dans ce plan sont notamment de miser sur le programme des candidats du Nouveau-Brunswick pour attirer des immigrants économiques francophones, d'intensifier les efforts de promotion internationaux, de négocier avec le fédéral pour l'obtention de fonds supplémentaires en raison du statut bilingue de la province, de travailler de près avec les employeurs ainsi que de maximiser les partenariats.

En 2017, la province a signé avec le gouvernement fédéral *l'Accord Canada-Nouveau-Brunswick sur l'immigration* qui comporte une annexe spécifique aux immigrants d'expression française. Il s'agissait alors d'une première au pays (Gouvernement du Canada, 2017). L'annexe sert à déterminer de quelle manière les deux paliers de gouvernement peuvent collaborer pour atteindre leurs cibles respectives en immigration francophone. Dans le cadre de cet accord, IRCC s'est engagé à considérer l'aspect linguistique dans l'attribution de réfugiés à la province et à renforcer les services d'établissement qui offrent des services en français. De plus, le gouvernement fédéral s'engage à soutenir les efforts du Nouveau-Brunswick pour développer un volet spécifique aux immigrants francophones au sein d'Entrée express dans le cadre du programme des candidats de la province. Il est à noter qu'un tel volet a été mis en place en Ontario en 2017 et a permis d'augmenter le nombre de travailleurs francophones qualifiés sélectionnés par la province (Commissariat aux services en français de l'Ontario, 2018). Au Nouveau-Brunswick, des améliorations sont déjà à noter. La proportion de candidats francophone ou bilingue ayant reçu un certificat de nomination de la province est passée de 8,2 % en 2013-2014 à 20,9 % en 2017-2018. Malgré ces améliorations, des doutes persistent quant à l'atteinte de l'objectif de 33 % en 2020 (Roy-Comeau, 2019).

Les principaux organismes concernés par le dossier de l'immigration prennent aussi part à des initiatives de recrutement à l'international, dont *Destination Canada* et *Destination Acadie*. Le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) Nouveau-Brunswick offre

²⁴ Coopérative d'intégration de l'Î.-P.-E. AgriInterCulture, En ligne : <http://www.cifipe.ca/fr/agri-inter-culture/informations-generales>

également un service d'accompagnement aux employeurs qui désirent embaucher des immigrants francophones.

1.4.3. Nouvelle-Écosse

En 2011, la Nouvelle-Écosse lance sa stratégie en matière d'immigration (Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 2011). Dans ce document, le gouvernement souligne son intention de favoriser l'immigration francophone. Des moyens pour ce faire sont la création de partenariats avec des agences de développement économique francophones.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a profité de la 13^e journée de réflexions sur l'immigration francophone qui s'est déroulée à Halifax en mars 2019 pour présenter son *premier Plan d'action pour l'immigration francophone en Nouvelle-Écosse* (Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 2019). Le plan ne comporte toutefois pas d'objectif chiffré en matière de recrutement. Afin d'augmenter le recrutement d'immigrants francophones, la province compte notamment maximiser l'utilisation des programmes d'immigration économique, dont le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et travailler de pair avec les employeurs pour les engager davantage dans le dossier.

1.4.4. Terre-Neuve-et-Labrador

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador identifie l'augmentation du nombre d'immigrants francophones comme l'un des buts de sa première stratégie en matière d'immigration lancée en 2007 (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2007b). La province souligne sa volonté d'appuyer la communauté francophone à atteindre ses objectifs en matière d'immigration. En 2017, la province inaugure son nouveau plan d'action (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2017). La province prend alors l'engagement de travailler de pair avec la Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador et le RDÉE de Terre-Neuve-et-Labrador pour augmenter le nombre d'immigrants francophones et favoriser leur rétention. Dans cette optique, le gouvernement réserve chaque année 50 nominations de son programme des candidats provinciaux à des immigrants francophones. Il n'est pas encore possible de mesurer l'impact de cette initiative très récente à Terre-Neuve-et-Labrador.

1.5. Une stratégie de promotion à raffiner

Les efforts de recrutement des provinces atlantiques s'inscrivent dans un contexte de « compétition » interprovinciale. Sans surprise, le Québec accueille la majorité des immigrants d'expression française au Canada. À l'extérieur de cette province, l'Ontario fait particulièrement bonne figure avec près de 70 % des immigrants francophones hors Québec qui s'y s'établissent (Commissariat aux services en français, 2017 : 41). Dans ce contexte et devant une diversité de bassins potentiels de candidats francophones à travers le monde, les provinces de l'Atlantique auraient intérêt à se coordonner avec les autres provinces canadiennes pour éviter de cibler les mêmes endroits en même temps. Des mécanismes de concertation nationaux sont déjà en place en matière d'immigration francophone. Les intervenants pourraient tirer profit de ces espaces pour coordonner leurs efforts de recrutement et converger vers une approche concertée et collaborative. En 2018, les délégations de *Destination Acadie* et de *Destination Ontario* se sont toutes deux rendues au Maroc à deux mois d'intervalle.

Dans cette section, nous présenterons dans un premier temps un portrait des principaux bassins de population francophone et des réseaux qui se développent par la mobilité des francophones et l'enseignement de la langue française. Puis, nous présenterons quelques réflexions sur ce que ces données signifient pour les stratégies de recrutement.

1.5.1. Bassins de populations d'expression française : une francophonie de moins en moins européenne et nord-américaine, et de plus en plus africaine et maghrébine²⁵

Contrairement aux idées reçues, Paris n'est plus, loin de là, la seule mégalopole francophone. Elle est entourée, dans le classement, par d'autres villes comme Alger, Abidjan, Casablanca et notamment Kinshasa, en République démocratique du Congo (RDC).

²⁵ L'ensemble des données présentées dans cette section, à moins d'avis contraire, proviennent de : la synthèse 2018 sur l'état de la langue française dans le Monde de l'Organisation internationale de la Francophonie. En ligne : <https://www.francophonie.org/La-langue-francaise-dans-le-monde.html>

Villes francophones les plus peuplées (2019)²⁶

| Rang | Ville | Pays | Population de la ville |
|------|----------------|---------------|------------------------|
| 1 | Kinshasa | Congo (RDC) | 12 960 000 |
| 2 | Paris | France | 10 960 000 |
| 3 | Abidjan | Côte d'Ivoire | 5 145 000 |
| 4 | Casablanca | Maroc | 4 490 000 |
| 5 | Alger | Algérie | 3 820 000 |
| 6 | Yaoundé | Cameroun | 3 665 000 |
| 7 | Montréal | Canada | 3 600 000 |
| 8 | Douala | Cameroun | 3 425 000 |
| 9 | Dakar | Sénégal | 3 305 000 |
| 10 | Bamako | Mali | 3 140 000 |
| 11 | Ouagadougou | Burkina Faso | 2 910 000 |
| 12 | Port-au-Prince | Haïti | 2 900 000 |
| 13 | Antananarivo | Madagascar | 2 800 000 |
| 14 | Mbujimayi | Congo (RDC) | 2 395 000 |
| 15 | Tunis | Tunisie | 2 375 000 |
| 16 | Lubumbashi | Congo (RDC) | 2 365 000 |
| 17 | Beyrouth | Liban | 2 260 000 |
| 18 | Brazzaville | Congo | 2 140 000 |
| 19 | Bruxelles | Belgique | 2 135 000 |
| 20 | Rabat | Maroc | 2 070 000 |
| 21 | Lomé | Togo | 1 820 000 |
| 22 | Lyon | France | 1 680 000 |
| 23 | Marseille | France | 1 605 000 |

Source: Demographia world urban areas 2019, p. 23-29.

Les données de l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) permettent de brosser un portrait actuel et des tendances à venir en ce qui a trait aux bassins de population d'expression française. Une attention particulière à ces chiffres doit être accordée dans la planification des initiatives de promotion et de recrutement à l'international. En plus des données de l'OIF, une ressource particulièrement pertinente pour raffiner une stratégie de recrutement en Atlantique est un rapport de Richard Marcoux et Laurent Richard (2017)²⁷ qui s'intéressent aux bassins potentiels quant au recrutement d'immigrants économiques.

²⁶ Le rapport de l'OIF ne présente pas les données par ville. Nous avons repris les données du *Demographia world urban area (2019)* à propos de la démographie des aires urbaines. Nous avons par la suite identifié les villes de plus de 1,5 million d'habitants qui sont situées dans une région où le français est une langue officielle et où le français est largement utilisé (un exemple est l'Algérie).

²⁷ Les données utilisées dans le rapport de Marcoux et Laurent datent de 2015 et celles que nous utilisons dans cette section de 2018. Toutefois, les tendances identifiées dans leur rapport sont similaires à celles que nous présentons, en plus d'ajouter une perspective économique plus approfondie.

Cette section constitue un survol des bassins et des réseaux prometteurs en termes de recrutement et de promotion. Une étude approfondie sur les nouveaux bassins devrait pouvoir identifier ceux qui pourraient être prometteurs par rapport aux situations et aux besoins des diverses régions de l'Atlantique.

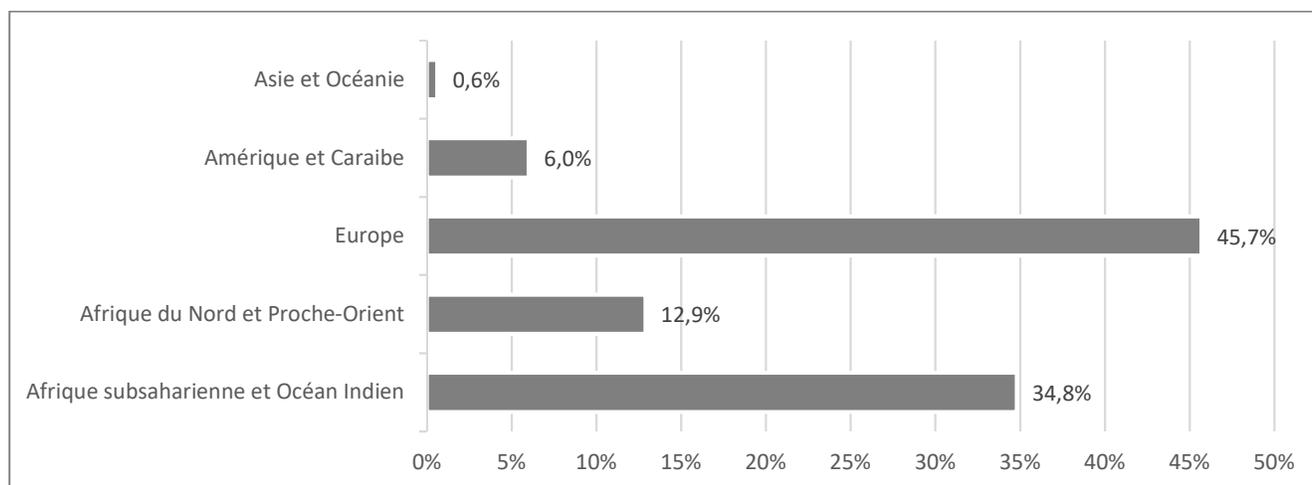
Pays avec le plus grand nombre de francophones (2018)

| Rang | Pays | Francophones |
|------|---------------|--------------|
| 1 | France | 66 000 000 |
| 2 | Congo (RDC) | 42 500 000 |
| 3 | Algérie | 13 800 000 |
| 4 | Maroc | 12 700 000 |
| 5 | Allemagne | 12 200 000 |
| 6 | Italie | 11 500 000 |
| 7 | Canada | 10 900 000 |
| 8 | Royaume-Uni | 10 900 000 |
| 9 | Cameroun | 10 000 000 |
| 10 | Belgique | 8 600 000 |
| 11 | Côte d'Ivoire | 8 200 000 |
| 12 | Tunisie | 6 000 000 |

Source : OIF/Gallimard, La langue française dans le monde, synthèse 2018, p. 8

Le français est la 5^e langue la plus parlée au monde après le chinois (mandarin), l'anglais, l'espagnol et l'arabe. Le rapport de 2018 de l'Observatoire de la langue française estime à 300 millions le nombre de locuteurs francophones à travers le monde, dont 235 millions de locuteurs quotidiens (78 % des francophones). Le nombre de locuteurs francophones est en forte progression, soit 22,7 millions de plus qu'en 2010. Parmi les 22,7 millions de nouveaux francophones, 68 % sont situés en Afrique subsaharienne, 22 % en Afrique du Nord, 7 % en Amérique et 3 % en Europe.

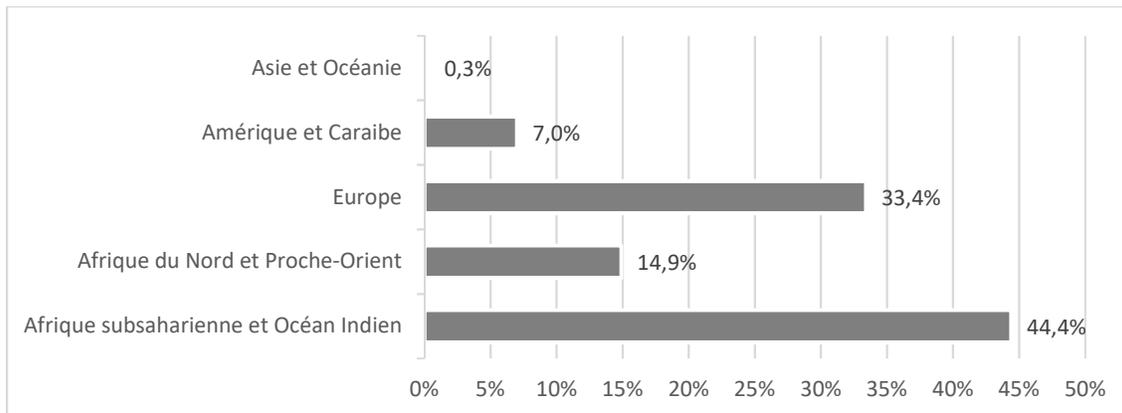
Graphique 1. Répartition mondiale des francophones dans le monde (2018)



Source : OIF/Gallimard, La langue française dans le monde, synthèse 2018, p. 7

En ce qui concerne les locuteurs quotidiens, ils sont en augmentation de 11 % à travers le monde. Cette progression est de 17 % pour l'Afrique. Cette tendance à la hausse en Afrique s'explique par une vitalité démographique dans cette région du monde et dans les progrès en ce qui concerne la scolarisation. De plus, les jeunes générations du Maghreb et d'Afrique subsaharienne utilisent davantage le français que les générations précédentes.

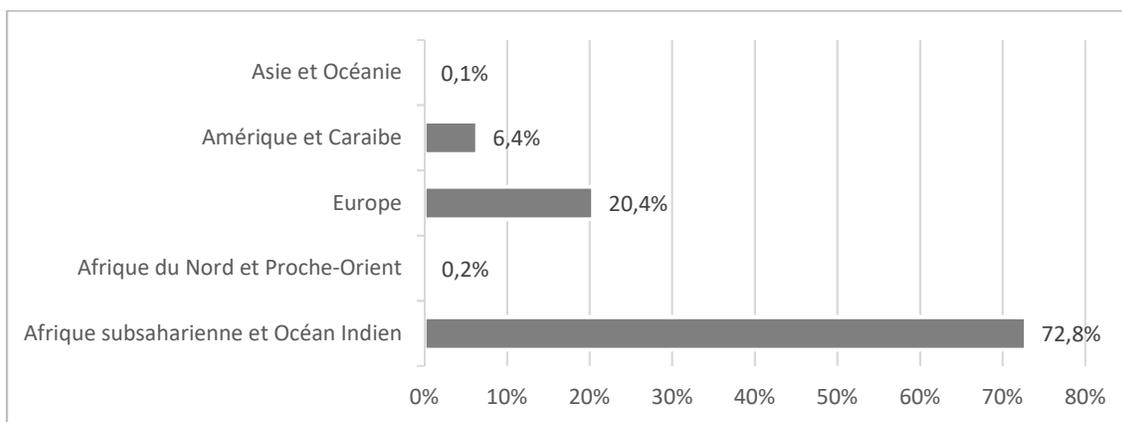
Graphique 2. Répartition des locuteurs quotidiens de français (2018)



Source : OIF/Gallimard, La langue française dans le monde, synthèse 2018, p. 7

Le français est la langue d'enseignement d'environ 81 millions d'apprenants dans le monde situés dans 36 pays et territoires. Près du trois quarts des apprenants en français sont sur le continent africain.

Graphique 3. Répartition des apprenants en français (langue principale d'enseignement)



Source : OIF/Gallimard, La langue française dans le monde, synthèse 2018, p. 11

Europe

L'Europe rassemble 45,7 % des francophones du monde, mais seulement 33,4 % des locuteurs quotidiens. Ce continent est intéressant au niveau du recrutement avec une population très diplômée, et des Français qui, après avoir été timides dans leurs démarches de mobilité, sont désormais bien plus mobiles, comme en témoigne la popularité des programmes ERASMUS qui favorisent la mobilité aux étudiants depuis et vers de nombreux pays non européens pour suivre des programmes d'échange. Au sujet de l'Europe, Marcoux et Richard (2017) mentionnent que même si le poids démographique des francophones de ce continent est appelé à diminuer dans les prochaines décennies à l'échelle mondiale, plusieurs pays européens comporteront toujours de populeux bassins de candidats potentiels, particulièrement de type économique.

Les intervenants des provinces atlantiques participent à des activités de promotion dans cette région à travers l'initiative *Destination Canada* à Paris et à Bruxelles présentée par l'Ambassade du Canada en France. En plus des principaux forums, lors de l'édition 2018, des séances d'information particulière sur le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse se sont déroulées dans des villes belges et françaises²⁸. Ces bassins « classiques » de candidats francophones ne sont bien entendu pas à négliger, mais il faut promouvoir l'Atlantique au-delà de ces régions où le Québec est déjà très actif en matière de recrutement et où l'Acadie connaît une renommée grandissante.

Afrique du Nord et subsaharienne

Selon les projections de l'OIF, le nombre de locuteurs francophones à l'échelle mondiale augmentera considérablement dans les prochaines décennies pour se chiffrer à approximativement 700 millions. De ce nombre, environ 85 % proviendront du continent africain (OIF, 2010). Avec déjà 59 % des locuteurs quotidiens francophones à l'heure actuelle, l'Afrique dispose de multiples bassins prometteurs en termes de recrutement.

Des délégations de *Destination Acadie* se sont rendues en Afrique du Nord dans les dernières années pour y faire connaître l'Atlantique. L'Algérie (13,8 M), le Maroc (12,7 M) et la Tunisie (6 M) sont respectivement 3^e, 4^e et 12^e dans le classement des pays comportant le plus grand nombre de francophones. Les acteurs en immigration francophone ont donc tout intérêt à continuer leurs efforts de promotion et de recrutement dans cette région. Bien que le français ne soit ni une langue officielle ni une langue d'enseignement principale au Maghreb, l'OIF estime que la langue française est « présente dans la vie quotidienne d'une partie significative de la population » (OIF, 2018 : 10). Elle est souvent enseignée aux côtés d'une ou plusieurs autres langues.

La population de l'Afrique subsaharienne est appelée à s'accroître de façon significative pour devenir le principal bassin de francophones au monde, ce qui laisse présager de multiples opportunités à venir. 72,8 % des apprenants qui étudient en français sont situés dans cette région, étant la langue principale ou unique d'enseignement de 13 pays subsahariens²⁹. En ce sens, la sélection de Dakar au Sénégal en tant que l'une des destinations de *Destination Acadie 2019* apparaît comme un choix judicieux. Les autres provinces ne sont par ailleurs pas très actives dans cette région pour y faire connaître la francophonie canadienne, y compris le Québec.

²⁸ Gouvernement du Canada, Destination Canada Forum mobilité, En ligne : <http://www.destination-canada-forum-emploi.ca/accueil.php?lang=fr>

²⁹ Bénin, Burkina Faso, Centrafrique, Comores, Congo, Congo RDC, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Mali, Niger, Sénégal et Togo

Dans les prochaines années, il convient d'entamer une réflexion autour de ces bassins prometteurs dans cette région pour cibler davantage de pays avec de forts potentiels de recrutement. Par exemple, la République démocratique du Congo est le pays qui comporte le plus grand nombre de francophones (42,5 M) au monde après la France. Toutefois, Marcoux et Richard (2017 : 4) soulignent qu'il serait judicieux d'attendre avant de développer une stratégie de recrutement particulière à la République démocratique du Congo en raison du contexte politique et social instable dans le moment. D'après eux, les cinq pays d'Afrique subsaharienne avec le plus fort potentiel de recrutement à l'heure actuelle sont le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Burkina Faso et le Bénin³⁰.

Pays d'Afrique subsaharienne avec plus de 1 million de francophones (2018)

| | |
|------------------------------------|------------|
| Congo (République démocratique du) | 42 533 000 |
| Cameroun | 10 006 000 |
| Côte d'Ivoire | 8 259 000 |
| Madagascar | 5 253 000 |
| Burkina Faso | 4 752 000 |
| Sénégal | 4 215 000 |
| Bénin | 3 821 000 |
| Guinée | 3 319 000 |
| Mali | 3 237 000 |
| Togo | 3 217 000 |
| Congo | 3 182 000 |
| Niger | 2 840 000 |
| Tchad | 1 957 000 |
| Gabon | 1 368 000 |
| Centrafrique | 1 343 000 |

Source : OIF/Gallimard, La langue française dans le monde, synthèse 2018, p. 8

Amérique du Nord

La proximité de Saint-Pierre-et-Miquelon est particulièrement intéressante pour Terre-Neuve-et-Labrador. Cette collectivité d'outre-mer française, d'une population d'environ 6 000 personnes³¹, est située à 25 kilomètres des côtes canadiennes. De multiples liens existent déjà entre les Saint-Pierrais et les Terre-Neuviens. De surcroît, le français est la deuxième langue la plus parlée dans quatre États américains, soit la Louisiane, le Maine, le New Hampshire et le Vermont. Le Maine est l'État voisin de la province du Nouveau-Brunswick où le français est la langue maternelle d'environ 5 %³² de la population, composée en grande partie d'Acadiens ou de descendants d'Acadiens. Les francophones sont majoritaires dans les villes frontalières de Madawaska, Fort Kent, Van Buren et Frenchville. Le comté d'Aroostook, où sont situées ces 4 villes, était l'une des trois régions hôtes du Congrès mondial acadien en 2014. Lorsqu'on regarde les données sur les immigrants francophones

³⁰ Dans leur rapport, Marcoux et Richard proposent un profil de la population de ces cinq pays (scolarisation, maîtrise de la langue française et intégration au marché du travail) et des pistes de réflexion à considérer dans l'élaboration d'une stratégie de recrutement dans cette région.

³¹ Leclerc, J., L'aménagement linguistique dans le monde, *Saint-Pierre-et-Miquelon*.

En ligne : <http://www.axl.cefano.ulaval.ca/amnord/stpierreetmiq.htm>

³² Leclerc, J., L'aménagement linguistique dans le monde, *Le Maine*.

En ligne : <http://www.axl.cefano.ulaval.ca/amnord/maine.htm>

de l'Atlantique, on s'aperçoit que ces bassins ont déjà fourni pas mal de francophones. En effet, au Nouveau-Brunswick, 30,7 % des immigrants francophones proviennent surtout des États-Unis³³.

1.5.2. Les pays bilingues

Il est également pertinent de se pencher de façon plus particulière sur le potentiel de recrutement dans des pays bilingues (français et anglais) sachant que le bilinguisme est un important facteur d'intégration au marché du travail en Atlantique. À cet effet, le Cameroun, Madagascar et l'île Maurice sont des pays particulièrement intéressants.

Il est aussi possible de regarder du côté des grandes villes anglophones qui rassemblent de très nombreux francophones. Dans le contexte du Brexit, Londres apparaît comme un terrain particulièrement prometteur. Avec ses 10,9 M de locuteurs, le Royaume-Uni est d'ailleurs le 8e pays dans le classement des pays comportant le plus grand nombre de francophones. Il sera intéressant d'évaluer les répercussions des éditions 2018 et 2019 de *Destination Acadie* à Londres.

De plus, il serait pertinent d'envisager d'organiser une future mission au Liban. Le français y est la première langue étrangère suivie de l'anglais. Dans ce petit pays du Moyen-Orient, environ la moitié de la population parle français, soit 2,3 M de personnes. De plus, plusieurs d'entre eux sont trilingues. Approximativement 73 % des personnes bilingues arabe-français connaissent également l'anglais³⁴. La population des provinces de l'Atlantique compte déjà environ 1 900 immigrants nés au Liban³⁵. Il existe également des communautés libanaises bien implantées en Acadie depuis près d'un siècle. À titre d'exemple, le documentaire Kedgwick et Hasroun³⁶ présente les liens un village néo-brunswickois et une ville libanaise qui s'étalent sur quatre générations.

1.5.3. Progrès dans l'enseignement du français : développement de réseaux prometteurs

En plus des bassins potentiels, il est pertinent de réfléchir aux réseaux prometteurs soit les réseaux d'établissements français ou francophones (Alliances françaises, Missions laïques, Institut français, etc.). Le français est une des langues les plus enseignées au monde, et ce bien au-delà des pays dont la langue officielle ou la langue principale d'enseignement est le français. À l'heure actuelle, il y a environ 50 millions de personnes à travers le monde qui apprennent le français comme langue étrangère.

³³ Statistique Canada, recensement de la population de 2016.

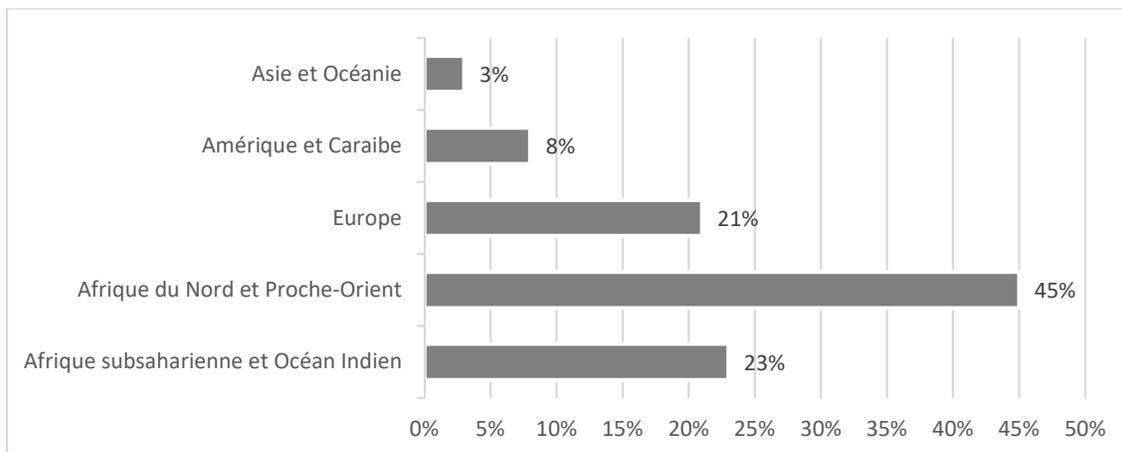
³⁴ Leclerc, J., L'aménagement linguistique dans le monde, *Le Liban*.

En ligne : <http://www.axl.cefano.ulaval.ca/asiel/liban.htm>

³⁵ Statistique Canada, recensement de la population de 2016.

³⁶ VFOMedia, Kedgwick et Hasroun, En ligne : <http://bfomedia.ca/productions.php>

Graphique 4. Répartition des apprenants de français langue étrangère (2018)



Source : OIF/Gallimard, La langue française dans le monde, synthèse 2018, p. 12

En Europe, le français est globalement la 2^e langue l'a plus apprise après l'anglais. D'ailleurs, l'Allemagne (12,2 M) et l'Italie (11,5 M) sont dans le top 10 des pays au monde avec le plus grand nombre de francophones en 2018. Le français est la première langue étrangère dans les pays européens anglophones tout comme chez les non-francophones de Belgique, du Luxembourg et de Suisse et de la deuxième dans les territoires germanophones. L'OIF note des taux relativement élevés de francophonie dans les pays de langues romanes, dont l'Andorre, l'Espagne, l'Italie et le Portugal. Cela s'explique peut-être par la « latinité » et peut-être une affinité linguistique plus étroite avec la langue française.

Les régions de l'Afrique du Nord et du Proche-Orient sont celles qui comptent le plus grand nombre d'apprenants du français langue étrangère, avec une augmentation de 33 % entre 2014 et 2018. Cela ne fait que réitérer l'importance de maintenir et de bonifier les initiatives de promotion dans cette région.

En Afrique subsaharienne, il est possible de noter un engouement pour l'apprentissage du français comme langue étrangère dans plusieurs pays où l'anglais est la langue principale d'enseignement. L'OIF cite à cet effet la Gambie, le Ghana, le Libéria, le Nigéria et le Rwanda. Les pays anglophones ont non seulement investi dans l'enseignement du français, mais un autre phénomène est à noter : l'immigration régionale, qui conduit souvent des Africains francophones à s'installer dans des pays anglophones. Toutefois, même si l'Afrique est un continent traversé par d'importants mouvements migratoires, il est difficile d'établir un portrait statique précis du phénomène en raison du manque de données nationales récentes sur la migration dans plusieurs pays. Les données du Migration Policy Institute³⁷ sont tout de même une source d'information utile pour identifier certaines tendances en ce qui concerne la mobilité régionale des ressortissants de pays africains francophones. À titre d'exemple, plus de 200 000 Congolais sont au Rwanda, 91 000 Togolais sont au Ghana, 126 000 Sénégalais sont en Gambie, pour ne citer que ces cas.

³⁷ Migration Policy Institute, Maps of Immigrants and Emigrants Around the World. En ligne : <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/maps-immigrants-and-emigrants-around-world>

En ce qui concerne l'Amérique latine et les Caraïbes, il existe plusieurs alliances et instituts français bien implantés. Après l'anglais, le français est la seconde langue étrangère la plus apprise dans cette région. L'apprentissage du français est notamment obligatoire au Costa Rica et dans environ 85 % des écoles de Sainte-Lucie. Toutefois, le nombre de personnes qui apprennent le français dans les pays latino-américains est en diminution. De plus, la province du Québec est déjà très active dans la région en matière de recrutement.

Quelques propositions au regard de ces constats :

- Diversifier les régions couvertes par les activités de promotion en tenant compte des bassins de population francophone, notamment ceux de l'Afrique du Nord et de l'Afrique subsaharienne.
- Consulter le rapport de Marcoux et Richard (2017) pour raffiner une stratégie de recrutement ciblée en Afrique subsaharienne.
- Cibler des bassins de population francophone bilingue (français et anglais), soit au sein de pays bilingues comme le Liban ou dans les grandes villes anglophones qui comptent une population d'expression française importante.
- Planifier des initiatives ciblées dans des régions avec un fort potentiel. Par exemple, Kinshasa et Brazzaville ne sont pas très éloignées l'une de l'autre et constituent une « région » bien que sur deux États.
- S'intéresser aux régions avec un grand nombre d'apprenants de français langue étrangère et aux réseaux d'apprenants.
- S'intéresser aux espaces de migration existants pour cibler des francophones qui s'inscrivent déjà dans un parcours de mobilité. Au-delà des bassins, il est pertinent de miser sur ces réseaux prometteurs de migrants francophones et d'apprenants.
- Explorer d'autres stratégies de recrutements pour en déterminer le potentiel de certains bassins telles que des missions plus légères (kiosques mobiles, délégations restreintes, etc.) et des initiatives locales de foires à l'emploi.
- Maximiser l'utilisation des nouvelles technologies en assurant une présence active dans les réseaux sociaux et cibler des publicités pour promouvoir des sites tels que « Vivre en Acadie ». À titre d'exemple, Facebook permet d'acheter des publicités ciblées.

2. ANALYSE STATISTIQUE DU RECRUTEMENT, DE LA RÉTENTION ET DE L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE ET LINGUISTIQUE DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES EN ATLANTIQUE

Cette section offre une analyse statistique des questions entourant le recrutement, la rétention et l'intégration des immigrants³⁸ francophones en Atlantique. En ce qui a trait au recrutement, l'analyse porte sur l'évolution dans le temps de la provenance des immigrants francophones depuis une vingtaine d'années. Ensuite, la sous-section portant sur la rétention des immigrants francophones permet d'estimer un taux de rétention de ceux-ci en Atlantique ainsi que leurs migrations de départ vers d'autres provinces canadiennes. Dans ces deux sous-sections, nous nous intéressons particulièrement à la situation des nouveaux immigrants, soit ceux des dix dernières années et parfois même des immigrants récents³⁹, soit ceux des cinq dernières années. Finalement, l'analyse de l'intégration économique des immigrants francophones compare la situation d'emploi dont le revenu d'emploi de ceux-ci avec les autres immigrants et les autres francophones de l'Atlantique. L'analyse de l'intégration linguistique compare, elle, la propension des immigrants à adopter le français et à vivre en français ainsi qu'à le transmettre à leurs enfants.

2.1. Recrutement : d'où viennent-ils?

Évolution de la provenance des nouveaux immigrants depuis vingt ans

D'où viennent les nouveaux immigrants francophones vivant dans les provinces de l'Atlantique? L'analyse des quatre derniers recensements permet d'éclairer les tendances concernant les continents de naissance des nouveaux immigrants depuis une vingtaine d'années. Il est aussi possible de cerner les principaux pays de naissance des nouveaux immigrants francophones sur dix ans et dans chacune des quatre provinces atlantiques. En s'intéressant ainsi à l'évolution sur le long terme et aux changements de tendances, cette section fournit ici une mise en perspective dans le temps et dans l'espace, alors que le premier rapport de la présente recherche fournit un profil de l'immigration francophone actuelle dans les provinces de l'Atlantique.

Précisons d'abord qu'en Atlantique, plus des deux tiers (71,3 %) des immigrants récents francophones provenaient directement de l'extérieur du Canada en 2016 (tableau 1). Les immigrants récents francophones de l'Atlantique sont ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrants reçus au Canada ou de résident permanent pour la première fois entre 2011 à 2016 et qui vivaient en Atlantique lors du recensement de 2016. Le quart (24,4 %) résidaient cependant déjà en Atlantique avant d'obtenir leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois. Il s'agissait d'anciens résidents non permanents francophones, soit typiquement des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires. Ce qui en laisse moins d'une centaine (4,3 %) qui provenaient d'autres provinces canadiennes, surtout du Québec (3,0 %), ou dans une moindre mesure de l'Ontario (0,8 %) et du Manitoba (0,5 %). Par comparaison, c'est 7,5 % de l'ensemble des immigrants en Atlantique qui avaient fait une migration secondaire en provenance d'autres provinces canadiennes au cours des 5 années précédant le dernier recensement.

³⁸ Selon Statistique Canada, la population des immigrants comprend les personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus ou des résidents permanents. Cette définition exclut donc les résidents non permanents. Les résidents non permanents sont les personnes originaires d'un autre pays qui sont titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études ou qui revendiquent le statut de réfugié, ainsi que les membres de leur famille partageant le même permis et vivant avec elles au Canada.

³⁹ Selon Statistique Canada, la population des immigrants récents comprend les immigrants qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada ou de résident permanent pour la première fois, au cours des cinq années précédant le recensement.

Tableau 1. Province de provenance des immigrants récents¹ francophones² vivant en Atlantique selon leur période d'obtention du statut d'immigrant au Canada, 2011 à 2016

| Province de provenance | 2011 à 2016 | |
|----------------------------------|--------------|------------|
| | N | % |
| Même province ³ | 410 | 22,2 |
| Extérieur du Canada | 1 315 | 71,3 |
| Québec | 55 | 3,0 |
| Autres provinces de l'Atlantique | 40 | 2,2 |
| Ontario | 15 | 0,8 |
| Manitoba | 10 | 0,5 |
| Autres provinces | 0 | 0,0 |
| Total | 1 845 | 100 |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Les immigrants récents sont les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada, ou de résident permanent pour la première fois, au cours des cinq années précédant le recensement.
2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Ils habitaient la même province 5 ans auparavant.

En Atlantique, le changement de tendances à long terme le plus visible concerne le nombre de nouveaux immigrants francophones nés sur le continent africain qui a plus que doublé (104 %) sur vingt ans, au point de dépasser, depuis le milieu des années 2000, les francophones nés en Europe, eux-mêmes en forte augmentation (73 %) (tableaux 2 et 3 en annexe). Le nombre de nouveaux immigrants francophones nés dans le reste de l'Amérique a aussi augmenté (57 %), mais moins que ceux nés en Asie qui ont presque doublé (90 %) en vingt ans, occupant maintenant la troisième place parmi les continents de naissance des immigrants récents en Atlantique.

Ainsi, les nouveaux immigrants francophones des dix dernières années observées en Atlantique provenaient surtout d'Afrique (36 %) et d'Europe (29 %), et dans une moindre mesure d'Asie (18 %) et d'Amérique (16 %) entre 2006 et 2016 (tableau 3 en annexe).

Au niveau provincial, la situation des dix dernières années paraît similaire au Nouveau-Brunswick et dans l'ensemble de l'Atlantique puisque les deux tiers (66 %) des nouveaux immigrants francophones de la région résidaient dans cette province au moment des deux derniers recensements. Ainsi, les nouveaux immigrants francophones au Nouveau-Brunswick étaient aussi surtout nés en Afrique (39 %) et en Europe (27 %), et dans une moindre mesure en Amérique (17 %) et en Asie (16 %) entre 2006 et 2016 (tableau 3 en annexe).

Cependant, les nouveaux immigrants francophones provenaient beaucoup plus d'Afrique au Nouveau-Brunswick (39 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (43 %) qu'en Nouvelle-Écosse (27 %) ou à l'Île-du-Prince-Édouard (11 %). Il semblait par exemple y avoir une plus grande diversité de pays de naissance chez les nouveaux immigrants francophones africains au Nouveau-Brunswick. À l'inverse, les nouveaux immigrants francophones provenaient un peu plus de l'Europe en Nouvelle-Écosse (33 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (30 %) et de l'Asie à l'Île-du-Prince-Édouard (32 %) et en Nouvelle-Écosse (22 %).

Plus récemment en Atlantique, les principaux pays de naissance africains des immigrants récents francophones des cinq dernières années observées en Atlantique étaient : le Maghreb (8 % pour

l'Algérie, le Maroc, et la Tunisie), le Congo (6 %), l'Égypte (3 %), le Cameroun (2 %) et plusieurs autres pays dans le reste de l'Afrique (17 %) de 2011 à 2016 (tableau 2 en annexe). Les pays d'Europe fournissant le plus d'immigrants francophones étaient bien sûr la France (20 %), mais aussi la Roumanie (3 %) et l'Allemagne (2 %), entre autres. Ceux d'Asie étaient principalement nés en Corée du Sud (4 %), au Liban (3 %) et en Chine (3 %), alors que ceux d'Amérique étaient surtout nés en Haïti (4 %), aux États-Unis (3 %) et en Colombie (2 %).

Les pays de naissance en plus forte augmentation au cours des cinq dernières années, soit de 2011 à 2016, étaient la France qui a vu son nombre de nouveaux ressortissants en Atlantique doubler en cinq ans (105 %), le Congo (60 %), la Corée du Sud (50 %) et les pays du Maghreb (30 %). À cette liste de pays de naissance en augmentation se sont ajoutés l'Égypte et le Cameroun en Afrique, la Roumanie en Europe et la Chine en Asie qui tous n'avaient fourni aucun ou très peu d'immigrants récents en Atlantique en 2011 (tableau 2 en annexe). Le nombre de nouveaux immigrants francophones nés aux États-Unis était stable ces dernières années, bien qu'il était deux fois plus important entre 1996 et 2006. Les pays en plus forte baisse entre 2011 et 2016 étaient le Liban (-54 %) en Asie, Haïti (-48 %) en Amérique, l'Allemagne (-30 %) en Europe et le reste de l'Afrique (-18 %).

Ainsi, malgré une baisse dans certains pays africains, les nouveaux ressortissants francophones de plusieurs pays africains ont été en augmentation ces cinq dernières années en Atlantique. L'Afrique fournissait d'ailleurs encore plus du tiers (36 %) des nouveaux immigrants francophones de 2011 à 2016. Il est toutefois intéressant de souligner que c'est la France qui a été la principale source de la croissance récente des nouveaux immigrants francophones en Atlantique. La France a en effet été la source d'une augmentation en nombre presque quatre fois plus importante que celle de n'importe quel pays africain et même deux fois plus importante que celle l'ensemble du continent africain. Si bien que la France a fourni à elle seule un nouvel immigrant francophone sur cinq (20 %) en Atlantique, ramenant ainsi la contribution de l'Europe au tiers (33 %) des nouveaux immigrants francophones entre 2011 et 2016, un niveau que l'immigration européenne n'avait pas atteint depuis le tournant des années 2000.

En résumé, le futur de l'immigration francophone de l'Atlantique prend certes naissance en Afrique, mais il semble qu'il reste encore tributaire de la France comme l'a rappelé ces dernières années l'intérêt grandissant pour les provinces atlantiques chez ces ressortissants.

2.2. Rétention et migrations vers d'autres provinces

Taux de rétention et de remplacement

À l'aide des derniers recensements, il est également possible d'estimer un taux de rétention et de remplacement des immigrants récents dans une région après une durée de résidence de 5 à 10 ans suivant l'obtention de leur statut d'immigrant reçu ou de leur première résidence permanente.

Ainsi, plus des trois quarts (78,6 %) des immigrants récents⁴⁰ francophones en Atlantique en 2011 résidaient toujours en 2016, soit 5 à 10 ans plus tard (tableau 4). Ce taux était pratiquement identique à celui des immigrants récents anglophones (78,8 %), alors que le taux de rétention des immigrants récents ne connaissant ni l'anglais ni le français était beaucoup plus faible (36,5 %). Le taux de rétention des immigrants récents francophones a fluctué dans le temps, de 93,9 % en 2006 à 68,8 % en 2011, alors que celui des immigrants récents anglophones a légèrement diminué dans le temps, passant de 85,6 % en 2006 à 83,2 % en 2011, et 78,8 % en 2016.

Tableau 4. Taux de rétention ou de remplacement (en %) à moyen terme (5 à 10 ans) des immigrants récents¹ en Atlantique selon les langues officielles, 2006 à 2016

| | 2016 | 2011 | 2006 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Francophones ² | 78,6 | 68,8 | 93,9 |
| Non francophones | 76,1 | 80,5 | 83,7 |
| Anglophones | 78,8 | 83,2 | 85,6 |
| Ni l'anglais ni le français | 36,5 | 11,6 | 35,0 |
| Total | 76,3 | 79,5 | 84,5 |

Sources : Statistique Canada, Recensements de la population 2001, 2006, 2011 et 2016.

1. Les immigrants récents sont les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada, ou de résident permanent pour la première fois, au cours des cinq années précédant le recensement.

2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.

En fait, certains immigrants récents francophones qui ont quitté l'Atlantique ont été remplacés par d'autres immigrants récents francophones provenant des autres provinces canadiennes. Pour obtenir une estimation de la rétention nette, il est possible d'exclure du calcul ces immigrants récents provenant des autres provinces, car ils n'ont pas obtenu leur statut d'immigrant reçu ou leur première résidence permanente en Atlantique.

On peut donc estimer qu'environ sept immigrants francophones sur dix résidaient toujours en Atlantique après une durée de résidence permanente de 5 à 10 ans.

Les migrations vers d'autres provinces

Nous avons vu que certains immigrants récents francophones de 2016⁴¹ résidaient en Atlantique en 2011, soit avant d'obtenir leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois. Il s'agissait d'anciens résidents non permanents francophones, soit typiquement des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires. Les deux tiers (69,3 %) d'entre eux résidaient toujours dans l'une des provinces atlantiques en 2016 (tableau 5). À l'inverse, 30,7 % des immigrants récents francophones qui résidaient en Atlantique en 2011 avaient fait une migration secondaire

⁴⁰ Ces immigrants récents francophones sont ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada ou de résident permanent pour la première fois entre 2006 à 2011 et qui résidaient en Atlantique lors du recensement de 2011.

⁴¹ Rappelons qu'en 2016, les immigrants récents francophones sont ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada ou de résident permanent pour la première fois entre 2011 à 2016.

vers les autres provinces du Canada, surtout vers le Québec (20,8 %), et dans une moindre mesure vers l'Ontario (5,4 %) ou vers la Colombie-Britannique et l'Alberta (4,6 %).

Tableau 5. Province de destination des immigrants récents¹ francophones² de l'Atlantique selon leur période d'obtention du statut d'immigrant au Canada, 2011 à 2016

| Province de destination | 2011 à 2016 | |
|----------------------------------|-------------|------------|
| | N | % |
| Même province ³ | 410 | 63,1 |
| Québec | 135 | 20,8 |
| Ontario | 35 | 5,4 |
| Colombie-Britannique et Alberta | 30 | 4,6 |
| Autres provinces de l'Atlantique | 40 | 6,2 |
| Autres provinces | 0 | 0,0 |
| Total | 650 | 100 |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Les immigrants récents sont les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada, ou de résident permanent pour la première fois, au cours des cinq années précédant le recensement.
2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Ils habitaient la même province 5 ans auparavant.

Les résidents non permanents francophones qui résidaient déjà en Atlantique ont été une source importante (24,4 %) de nouveaux immigrants francophones dans la région. En ajoutant les anciens résidents non permanents qui ont effectué une migration secondaire vers l'Atlantique en provenance du Québec, de l'Ontario et du Manitoba, ainsi que la moitié de ceux qui ont quitté l'Atlantique vers une autre province canadienne, il est possible d'estimer que **les résidents non permanents francophones soient essentiellement les étudiants étrangers et dans une moindre mesure que les travailleurs temporaires francophones aient été à l'origine d'au moins le tiers (33 %) des nouveaux immigrants francophones en Atlantique** .

2.3. Intégration économique et linguistique

La rétention ou non des populations migrantes au sein de son milieu d'accueil dépend en partie de son intégration économique et sociale. Nous verrons qu'il s'agit en effet de facteurs de rétention importants pour les répondants du sondage, qui mentionnent notamment, le travail, le bilinguisme et la présence d'une communauté francophone comme des raisons les incitant à rester. De même, ces facteurs de rétention émergent dans les entretiens que ce soit en termes d'emploi, de perspectives de carrière ou de reconnaissance des diplômes par exemple.

L'analyse présentée ici approfondit la question de l'intégration en portant une attention particulière aux nouveaux arrivants des dix dernières années, dont les immigrants récents des cinq dernières années. En général, la population immigrante francophone en Atlantique a semblé connaître au cours des dix dernières années une intégration économique équivalente sinon meilleure que celles des immigrants anglophones et même des francophones non immigrants.

Activité, emploi et chômage

Les immigrants francophones en Atlantique avaient un taux d'activité de 66 % en 2016, légèrement en baisse par rapport à 69 % en 2011. Ces taux d'activité étaient cependant systématiquement plus élevés de 6 à 9 points de pourcentage que celui des immigrants anglophones qui s'est maintenu à 60 %. Leurs taux d'activité étaient aussi plus élevés que ceux des francophones non immigrants qui était de 60 % en 2016, également en légère baisse par rapport à 63 % en 2011 (tableaux 6 et 7).

Tableau 6. Taux d'activité, d'emploi et de chômage des immigrants¹ selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2011 et 2016

| | Francophones ² | | Anglophones ³ | | Différence (pts de %) | |
|------------------------------|---------------------------|------|--------------------------|------|-----------------------|------------------|
| | 2016 | 2011 | 2016 | 2011 | 2016 | 2011 |
| Taux d'activité ⁴ | 65,9 | 68,9 | 59,7 | 60,1 | 6,2 | 8,8 |
| Taux d'emploi | 60,4 | 61,8 | 54,7 | 54,7 | 5,8 ⁵ | 7,0 ⁵ |
| Taux de chômage | 8,6 | 10,4 | 8,4 | 9,0 | 0,1 ⁵ | 1,4 |

Sources : Statistique Canada, Recensements de la population 2011 et 2016.

1. Population totale âgée de 15 ans qui était occupée, en chômage ou inactive.
2. Ayant le français avec ou sans l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Ayant l'anglais seulement comme première langue officielle parlée.
4. Le taux d'activité correspond au pourcentage de la population active, soit les chômeurs et les personnes qui exercent un emploi, par rapport aux personnes âgées de 15 ans et plus.
5. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats.

Les immigrants francophones de l'Atlantique présentaient aussi des taux d'emploi plus élevés de 6 à 7 points de pourcentage que ceux des immigrants anglophones et des francophones non immigrants. Leurs taux d'emploi étaient de 60 % en 2016, en légère baisse par rapport à 62 % en 2011, alors que celui des immigrants anglophones étaient restés inchangés à 55 %, et que ceux des francophones non immigrants a aussi été à la baisse, passant de 55 % en 2011 à 53 % en 2016 (tableaux 6 et 7).

Tableau 7. Taux d'activité, d'emploi et de chômage des immigrants¹ francophones et des non immigrants francophones en Atlantique, 2011 et 2016

| | Immigrants francophones | | Non-immigrants francophones | | Différence (pts de %) | |
|------------------------------|-------------------------|------|-----------------------------|------|-----------------------|------------------|
| | 2016 | 2011 | 2016 | 2011 | 2016 | 2011 |
| Taux d'activité ² | 65,9 | 68,9 | 60,1 | 62,9 | 5,8 | 6,1 ³ |
| Taux d'emploi | 60,4 | 61,8 | 53,1 | 55,1 | 7,4 | 6,7 |
| Taux de chômage | 8,6 | 10,4 | 11,7 | 12,4 | -3,1 | -2,0 |

Sources : Statistique Canada. Recensements de la population 2011 et 2016.

1. Population totale âgée de 15 ans qui était occupée, en chômage ou inactive.
2. Le taux d'activité correspond au pourcentage de la population active, soit les chômeurs et les personnes qui exercent un emploi, par rapport aux personnes âgées de 15 ans et plus.
3. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats.

Le taux de chômage des immigrants francophones en Atlantique (8,6 %) était quasi identique à celui des immigrants anglophones (8,4 %) en 2016, mais légèrement supérieur en 2011. Au lendemain de la dernière récession, les immigrants francophones avaient effectivement un taux de chômage de 10,4 % comparativement à 9,0 % chez les immigrants anglophones. Leurs taux de chômage restaient toutefois inférieurs à ceux des francophones non immigrants tant en 2016 (11,7 %) que pendant le pire de la récession (12,4 %) en 2011.

Professions, secteurs d'emploi et revenu

Les professions occupées par les immigrants francophones en Atlantique étaient relativement similaires à celles occupées par les immigrants anglophones, mais leur présence au sein de certaines professions était différente, surtout de celles des francophones non immigrants.

Les immigrants francophones étaient relativement moins présents que les immigrants anglophones dans les professions de gestion (- 3,6 points de pourcentage) telles que les cadres intermédiaires spécialisés, mais plus présents que ceux-ci parmi le personnel professionnel (+ 3,6) en particulier en services d'enseignement ainsi que dans une moindre mesure dans les professions reliées à l'administration et au soutien administratif (+ 1,6) (tableau 8 en annexe). Il est intéressant de noter que les immigrants francophones n'étaient pas plus présents que les immigrants anglophones dans les professions des services personnels et les services d'information de la clientèle surtout composés des représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés que sont les représentants au service à la clientèle des institutions financières et les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle des centres de contacts ou des établissements de vente au détail par exemple.

Les immigrants francophones étaient encore beaucoup plus présents que les autres francophones parmi le personnel professionnel (+ 15,4 points de pourcentage) en services d'enseignement notamment (tableau 9 en annexe). Ils étaient aussi un plus présent dans les professions de gestion (+ 1,8) que sont par exemple les cadres intermédiaires spécialisés ainsi que dans les professions des services personnels et les services d'information de la clientèle (+ 1,7) que sont notamment les représentants au service à la clientèle des institutions financières et les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle des centres de contacts ou des établissements de vente au détail. À l'opposé, les immigrants francophones étaient moins présents que les autres francophones dans les métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement (- 4,8), parmi les ouvriers et les manœuvres en transport et construction (- 3,8), dans les professions

de la fabrication et des services d'utilité publique (- 3,7) et des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (- 3,6) ainsi que dans une moindre mesure dans la vente (- 1,4).

En général, les immigrants francophones avec un emploi en Atlantique travaillaient dans sensiblement les mêmes secteurs industriels que les immigrants anglophones et que les francophones non immigrants, bien que leur présence était différente au sein de plusieurs secteurs.

Les immigrants francophones étaient moins présents que les immigrants anglophones surtout dans les secteurs d'emploi des services professionnels, scientifiques et techniques (- 4,6 points de pourcentage) et des services d'hébergement et de restauration (- 4,2) , ainsi que d'en une moindre mesure dans les secteurs du commerce de détail (- 1,7) et de l'agriculture, la foresterie, la pêche et chasse (- 1,5) (tableau 10 en annexe). En revanche, ils étaient plus présents que les immigrants anglophones principalement dans les secteurs des services d'enseignement (+ 4,4) et des administrations publiques (+ 3,9) ainsi que dans une moindre mesure dans les secteurs des services administratifs (+ 1,5), de la fabrication (+ 1,5) et des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 1,4).

Les immigrants francophones étaient également plus présents que les francophones non immigrants dans les services d'enseignement (+ 6,6) et dans une moindre mesure dans les services administratifs (+ 2,4), et les soins de santé et de l'assistance sociale (+ 2,2) ainsi que dans les services d'hébergement et de restauration (+ 1,4) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 1,1) (tableau 11 en annexe). À l'inverse, les immigrants francophones étaient moins présents que les autres francophones en agriculture, foresterie, pêche et chasse (- 4,4), en construction (- 4,1), en fabrication (- 3,5) et dans le commerce de détail (- 3,0). Soulignons que les travailleurs temporaires sont de plus en plus présents dans l'industrie de la pêche et en agriculture.

Finalement, le revenu d'emploi médian des immigrants francophones en Atlantique était de 54 246 \$, soit près de 3 000 \$ au-dessus de celui des immigrants anglophones qui était de 51 350 \$ en 2016 (tableau 12).

Tableau 12. Revenu d'emploi médian des immigrants¹ selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2016

| | Francophones ² | Anglophones ³ | Différence |
|------------------------|---------------------------|--------------------------|------------|
| Revenu d'emploi médian | 54 246 \$ | 51 350 \$ | 2 896 \$ |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Travailleurs qui ont travaillé toute l'année à plein temps en 2015.
2. Ayant le français seulement comme première langue officielle parlée.
3. Ayant l'anglais seulement comme première langue officielle parlée.

De même, les immigrants avaient un revenu d'emploi médian supérieur de près de 4 000 \$ à celui des francophones non immigrants qui était de 50 360 \$ (tableau 13).

Tableau 13. Revenu d'emploi médian des immigrants francophones¹ et non immigrants francophones² en Atlantique, 2016

| | Immigrants francophones | Non-immigrants francophones | Différence |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| Revenu d'emploi médian | 54 246 \$ | 50 360 \$ | 3 886 \$ |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
2. Travailleurs qui ont travaillé toute l'année à plein temps en 2015.

La meilleure situation générale d'emploi des immigrants francophones en Atlantique peut possiblement s'expliquer par leur taux de bilinguisme meilleur que celui des immigrants anglophones ainsi que par les différentes répartitions dans l'espace des populations francophones immigrantes et non immigrantes. En effet la population d'immigrants francophones est plus urbaine alors que les populations de francophones non immigrants sont plus rurales et éloignées des centres, donc plus dépendante d'économies régionales moins diversifiées et plus saisonnières (Traisnel et coll., 2019). D'autres recherches seraient nécessaires afin de mieux comprendre la situation d'emploi des immigrants francophones.

L'intégration linguistique

Le bilinguisme de la société d'accueil et la possible participation à une communauté francophone sont des facteurs de rétention pour bon nombre de nouveaux arrivants francophones en Atlantique. La possibilité pour eux de maintenir leurs pratiques linguistiques en français est en effet un enjeu important de la rétention.

Au chapitre de l'intégration linguistique, nous analysons d'abord le bilinguisme des immigrants francophones et l'adoption du français par les immigrants de langue maternelle non officielle. Nous nous intéressons ensuite à la propension des immigrants francophones à vivre en français à la maison et à l'utiliser au travail. Comme l'intégration est un processus dynamique à long terme, nous analysons ces phénomènes en fonction de la durée de résidence des différentes cohortes d'immigrants francophones en Atlantique en portant une attention particulière aux nouveaux arrivants des dix dernières années. Puisque la composition des cohortes d'immigrants francophones a varié dans le temps, nous analysons également l'utilisation des langues officielles à la maison selon les principaux pays de naissance des immigrants francophones. Finalement, nous considérons l'intégration intergénérationnelle des immigrants francophones en analysant leur transmission du français à leurs enfants et en cernant l'importance de la présence de leurs enfants au sein de la population francophone de l'Atlantique.

Apprendre l'anglais et adopter le français

Rappelons que la très grande majorité (95,6 %) des habitants de l'Atlantique qui sont nés à l'étranger pouvaient soutenir une conversation dans au moins l'une des deux langues officielles du pays. En effet, seuls 4,4 % des immigrants ont déclaré ne pas connaître une des langues officielles. Fait à noter, 94,6 % des habitants de l'Atlantique nés à l'étranger connaissaient l'anglais, comparativement à seulement 14,7 % qui connaissaient le français en 2016.

Le taux de bilinguisme des immigrants francophones en Atlantique atteignait 86 % en 2016. Conséquemment, 14 % des immigrants francophones ne parlaient pas suffisamment l'anglais pour soutenir une conversation (tableau 14).

Tableau 14. Taux¹ de bilinguisme (en %) des immigrants de première langue officielle française² en Atlantique selon la durée de résidence au Canada et la période d'immigration

| | Après moins de 5 ans | | Après 5 à 10 ans | | Après plus de 10 ans | | Total ⁴ |
|--------------------|----------------------|-------------|------------------|-------------|----------------------|------------|--------------------|
| | 2011 à 2016 | 2006 à 2011 | 2001 à 2006 | 2001 à 2006 | Avant 2001 | | |
| Bilingue | 75,6 ³ | 79,2 | 82,9 | 84,7 | 89,3 | 92,0 | 86,5 |
| Unilingue Français | 24,4 ³ | 20,8 | 17,1 | 15,3 | 10,7 | 8,0 | 13,5 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sources : Statistique Canada. Recensements de la population 2011 et 2016.

1. Ces taux sont des estimations étant donné l'arrondissement aléatoire de Statistique Canada.
2. Les immigrants qui ont le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Ces pourcentages sont des estimations basées sur les immigrants récents de 2011 à 2014.
4. Le total calcul les données des deux derniers recensements pour en faire une moyenne.

En fait, au moins les trois quarts (75,6 % en 2016) des cohortes d'immigrants francophones des dix dernières années étaient bilingues à l'arrivée ou du moins après moins de cinq années de résidence permanente au Canada. Leur bilinguisme a ensuite augmenté, plus la durée de leur résidence au Canada s'allongeait. Après cinq à dix années de résidence au Canada, les cohortes d'immigrants francophones reçus dans les années 2000 affichaient des taux de bilinguisme de 82,9 % à 84,7 %. Si bien qu'après plus de dix années de résidence, environ neuf immigrants francophones sur dix (89,3 % à 92 %) étaient bilingues en Atlantique.

Outre l'effet de la durée de résidence au pays, les trois derniers recensements semblent indiquer que les immigrants récents de langue maternelle française étaient moins bilingues à leur arrivée en Atlantique que par le passé. Ainsi, plus du quart (29,9 %) des immigrants francophones reçus entre 2011 et 2016 ne connaissaient pas l'anglais suffisamment pour soutenir une conversation après moins de cinq ans de résidence permanente, comparativement à 19,4 % de ceux reçus entre 2006 et 2011 ou à 24,4 % des immigrants francophones de 2001 à 2006 (tableau 15).

Tableau 15. Taux¹ de bilinguisme (en %) des immigrants récents de langue maternelle française en Atlantique selon la période d'immigration au Canada, 2006 à 2016

| | 2011 à 2016 | 2006 à 2011 | 2001 à 2006 | Total ³ |
|--------------------|-------------------|-------------|-------------|--------------------|
| Bilingue | 70,1 ² | 80,6 | 75,6 | 88,4 |
| Unilingue Français | 29,9 ² | 19,4 | 24,4 | 11,6 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sources : Statistique Canada. Recensements de la population 2006, 2011 et 2016.

1. Ces taux sont des estimations étant donné l'arrondissement aléatoire de Statistique Canada.

2. Ces pourcentages sont des estimations basées sur les immigrants récents de 2011 à 2014.

3. Le total calcul les données des deux derniers recensements pour en faire une moyenne.

Ces tendances semblent indiquer un plus grand besoin d'apprentissage de l'anglais parmi les nouveaux immigrants francophones de l'Atlantique, en particulier au cours des dix premières années suivant leur arrivée.

Tournons maintenant notre attention vers les immigrants de langues maternelles non officielles, c'est-à-dire ceux qui ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais, afin de voir dans quelle mesure leur intégration en Atlantique s'oriente vers une communauté linguistique ou l'autre.

Ainsi en 2016, seulement 5,4 % des immigrants francophones de langues maternelles non officielles avaient adopté le français, seul ou avec l'anglais, comme première langue officielle. Ce qui veut dire que beaucoup moins d'immigrants de langue maternelle non officielle se sont intégrés à la communauté acadienne et francophone qu'à la communauté anglophone. En effet, il y avait 17 fois moins d'immigrants de langue maternelle non officielle qui avaient adopté le français (5,4 %) que l'anglais (91,1 %) comme langue officielle en 2016 (tableau 16).

Tableau 16. Première langue officielle adoptée par les immigrants de langues maternelles non officielles en Atlantique (en %) selon la durée de résidence et la période d'immigration au Canada

| Durée de résidence : | Après moins de 5 ans | | Après 5 à 10 ans | | Après plus de 10 ans | | Total ¹ |
|---|----------------------|-------------|------------------|-------------|----------------------|-------------|--------------------|
| | 2011 à 2016 | 2006 à 2011 | 2001 à 2006 | Avant 2001 | | | |
| Période d'immigration : | | | | | | | |
| Langue officielle adoptée | | | | | | | |
| Le français | 1,5 | 2,2 | 2,8 | 3,1 | 3,3 | 1,4 | 1,9 |
| L'anglais | 75,9 | 84,7 | 88,5 | 91,0 | 89,6 | 93,8 | 87,6 |
| Le français et l'anglais | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 4,9 | 5,0 | 2,9 | 3,5 |
| Aucune des langues officielles | 19,2 | 9,4 | 4,7 | 1,0 | 2,0 | 1,9 | 7,0 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Le français (seul ou avec l'anglais) | 4,9 | 5,9 | 6,5 | 8,0 | 8,3 | 4,3 | 5,4 |
| L'anglais (seul ou avec le français) | 79,3 | 88,3 | 92,4 | 95,9 | 94,6 | 96,7 | 91,1 |

Sources : Statistique Canada. Recensements de la population 2011 et 2016.

1. Le total calcul les données des deux derniers recensements pour en faire une moyenne.

La situation n'était guère mieux chez les immigrants récents, car les nouveaux immigrants de langue maternelle non officielle étaient 16 fois moins nombreux à « adopter » le français (4,9 %) que l'anglais (79,3 %).

Même au Nouveau-Brunswick où la communauté francophone est seulement 2 fois moins nombreuse que celle anglophone, il y avait presque 10 fois moins d'immigrants de langue maternelle non officielle qui avaient adopté le français (8,2 %) que l'anglais (80,9 %) comme langue officielle en 2016 (Pépin-Filion, à paraître).

Il semble que la durée de résidence au Canada a un effet positif, mais très marginal, sur l'adoption du français par les immigrants de langues maternelles non officielles en Atlantique, alors que l'adoption de l'anglais augmente de toute évidence avec leur temps de résidence.

Vivre et travailler en français

En Atlantique, sept immigrants francophones sur dix (70,8 %) parlaient le français au moins régulièrement à la maison en 2016, dont 3 sur dix (30,5 %) qui utilisaient en fait le français et l'anglais au foyer, alors que 4 sur dix (42,6 %) parlaient une langue non officielle. Notons que la moitié (49,7 %) parlaient au moins régulièrement l'anglais au foyer (tableau 17).

Tableau 17. Utilisation des langues officielles à la maison (en %) des immigrants francophones¹ en Atlantique selon la durée de résidence et la période d'immigration au Canada

| Durée de résidence : | Après moins de 5 ans | | Après 5 à 10 ans | | Après plus de 10 ans | | |
|---|----------------------|-------------|------------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|
| Période d'immigration : | 2011 à 2016 | 2006 à 2011 | 2001 à 2006 | Avant 2001 | Total ² | | |
| Langue parlée le plus souvent | | | | | | | |
| Français ³ | 44,6 | 42,2 | 53,8 | 39,4 | 54,4 | 57,6 | 51,5 |
| Anglais ³ | 6,4 | 7,1 | 6,1 | 11,0 | 8,9 | 21,7 | 15,0 |
| Français et anglais ³ | 6,1 | 2,2 | 10,5 | 0,0 | 9,4 | 4,5 | 5,8 |
| Langues non officielles | 43,0 | 48,4 | 29,6 | 49,6 | 27,2 | 16,2 | 27,7 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Le français (seul ou avec l'anglais) | 50,7 | 44,4 | 64,3 | 39,4 | 63,8 | 62,1 | 57,3 |
| L'anglais (seul ou avec le français) | 12,5 | 9,3 | 16,6 | 11,0 | 18,3 | 26,2 | 20,8 |
| Langue parlée au moins régulièrement | | | | | | | |
| Français ⁴ | 64,2 | 63,7 | 77,7 | 56,7 | 75,0 | 72,4 | 70,8 |
| Anglais ⁴ | 41,1 | 35,4 | 44,1 | 37,0 | 53,9 | 55,2 | 49,7 |
| Français et anglais ⁴ | 23,9 | 19,6 | 34,0 | 15,0 | 38,3 | 34,1 | 30,5 |
| Langues non officielles ⁴ | 62,9 | 66,5 | 61,5 | 63,0 | 52,2 | 22,6 | 42,6 |

Sources : Statistique Canada. Recensements de la population 2011 et 2016.

1. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.

2. Le total calcul les données des deux derniers recensements pour en faire une moyenne.

3. Comprend les répondants qui ont déclaré parler cette langue, avec ou sans une autre langue non officielle.

4. Comprend les répondants qui ont déclaré parler le plus souvent ou régulièrement cette langue ou ces langues à la maison, avec ou sans une autre langue.

Plus précisément, la moitié (52,3 %) des immigrants francophones en Atlantique parlaient le français le plus souvent à la maison en 2016, le quart (24,6 %) parlaient le plus souvent leur langue non officielle, alors que 15,0 % parlaient le plus souvent l'anglais et que 8,1 % y parlaient le français et l'anglais également (données non montrées).

Il est intéressant de souligner que plus leur durée de résidence s'allongeait, plus ils étaient susceptibles de parler le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent à la maison au détriment de l'anglais seul et de leur langue non officielle. Cela indique une orientation vers le français jusque dans la sphère privée, même si cette langue est minoritaire en Atlantique, mais d'autres recherches seraient nécessaires pour mieux comprendre cette tendance.

Par exemple, respectivement 39,4 % à 44,4 % des deux cohortes de cinq ans d'immigrants francophones reçus dans les années 2000 parlaient le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent au foyer après moins de cinq années de résidence permanente au Canada. Cinq années plus tard, près des deux tiers (64,8 % et 63,3 %) vivaient le plus souvent en français à la maison, avec ou sans l'anglais. L'utilisation d'une langue non officielle le plus souvent au foyer était alors passée de la moitié des cohortes (48,4 % et 49,6 %) à moins du tiers (29,6 % et 27,2 %), en seulement cinq années.

Outre l'effet de la durée de résidence au pays, les immigrants francophones récents semblent avoir été plus susceptibles de vivre en français dès leur arrivée en Atlantique que par le passé. Le pourcentage d'immigrants francophones récemment reçus qui parlaient le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent à la maison est passé de 44,4 % en 2011, à la moitié (50,7 %) des immigrants récents francophones en 2016. Il est possible que cette tendance concorde avec l'augmentation d'immigrants francophones en provenance de la France et du Cameroun notamment.

Nous avons en effet vu que les immigrants originaires de la France et dans une moindre mesure du Cameroun ont été à la source de la croissance de l'immigration francophone en Atlantique ces dernières années. Or, ce sont justement les immigrants nés en France (76,4 %) et au Cameroun (88,3%) qui sont les plus susceptibles de vivre en français, seul ou avec l'anglais (tableau 18).

Tableau 18. Utilisation des langues officielles à la maison (en %) des travailleurs immigrants¹ francophones² en Atlantique selon le lieu de naissance, 2016

| Lieu de naissance | Français ³ | Anglais ³ | Français et anglais ³ | Langues non officielles | Le français (seul ou avec l'anglais) | L'anglais (seul ou avec le français) |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Langue parlée le plus souvent | | | | | | |
| Europe | 56,6 | 18,3 | 4,3 | 20,8 | 60,9 | 22,6 |
| Belgique | 72,7 | 9,1 | 0,0 | 18,2 | 72,7 | 9,1 |
| France | 70,7 | 23,6 | 5,7 | 0,0 | 76,4 | 29,3 |
| Roumanie | 52,4 | 9,5 | 0,0 | 38,1 | 52,4 | 9,5 |
| Allemagne | 47,1 | 11,8 | 0,0 | 41,2 | 47,1 | 11,8 |
| Amérique | 55,3 | 8,2 | 13,2 | 23,3 | 68,5 | 21,4 |
| États-Unis | 70,2 | 23,7 | 4,4 | 1,8 | 74,6 | 28,1 |
| Haïti | 66,7 | 22,2 | 0,0 | 11,1 | 66,7 | 22,2 |
| Afrique | 55,3 | 8,2 | 13,2 | 23,3 | 68,5 | 21,4 |
| Cameroun | 76,5 | 11,8 | 11,8 | 0,0 | 88,3 | 23,5 |
| Maghreb | 56,8 | 6,8 | 9,1 | 27,3 | 65,9 | 15,9 |
| Congo | 46,2 | 17,9 | 12,8 | 23,1 | 59,0 | 30,8 |
| Asie | 21,1 | 10,1 | 13,8 | 55,0 | 34,9 | 23,9 |
| Liban | 28,9 | 11,1 | 22,2 | 37,8 | 51,1 | 33,2 |
| Total | 53,9 | 16,4 | 7,4 | 22,4 | 61,3 | 23,7 |

Source : Statistique Canada. Recensements de la population 2016.

1. Population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015.

2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec une autre langue comme langue maternelle.

3. Comprend les répondants qui ont déclaré parler cette langue, avec ou sans une autre langue non officielle.

Une fois sur le marché du travail, les trois quarts (75,2 %) des immigrants francophones parlaient le français au moins régulièrement au travail, la majorité (59,2 %) utilisaient en fait le français et l'anglais au travail, puisque la grande majorité (84,0 %) parlaient au moins régulièrement l'anglais au travail (tableau 19 en annexe). Notons que seulement quelques (1,4 %) immigrants francophones en emploi en Atlantique parlaient une langue non officielle au travail.

Plus précisément, 41,4 % des immigrants francophones en emploi en Atlantique parlaient le français le plus souvent au travail en 2016, soit un pourcentage équivalent à ceux (42,9 %) qui parlaient le plus souvent l'anglais au travail, alors que 15,3 % parlaient le plus souvent le français et l'anglais également et que seul quelques-uns (0,3 %) une langue non officielle (données non montrées). Ainsi, 16 % des immigrants francophones en Atlantique travaillaient uniquement en français, comparativement à 24,8 % qui travaillaient uniquement en anglais.

Les immigrants francophones récents semblent aussi avoir été plus susceptibles de travailler en français dès leur arrivée en Atlantique. Le pourcentage d'immigrants francophones récemment reçus qui parlaient le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent au travail est en effet passé de

32,9 % en 2011, à 42,4 % des immigrants récents francophones en 2016. Comme nous l'avons vu, cette tendance concorde entre autres avec l'augmentation d'immigrants francophones en provenance de la France et du Cameroun.

Ici aussi, plus la durée de résidence s'allongeait, plus les immigrants francophones semblaient parler le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent au travail au détriment de l'anglais seulement. Cela semble indiquer une valorisation du bilinguisme des immigrants francophones, voire une inclinaison vers le français jusque sur le marché du travail, même si l'utilisation de la langue minoritaire dans cette sphère de la vie est des plus difficile en contexte minoritaire (Pépin-Filion, à paraître).

Par exemple, 42,4 % des immigrants francophones reçus entre 2006 et 2011 parlaient le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent au travail après moins de cinq années de résidence permanente au Canada. Cinq années plus tard, les deux tiers (67,9 %) travaillaient le plus souvent en français, avec ou sans l'anglais. L'utilisation de l'anglais seul le plus souvent au travail était alors passée de la moitié (55,3 %) au tiers (32,1 %), en seulement cinq années.

Un effet de sélection pourrait cependant expliquer une partie de cette tendance, puisque les immigrants francophones intégrés sur le marché du travail francophone de l'Atlantique ont probablement eu de meilleurs taux de rétention. D'autres recherches seraient nécessaires pour distinguer cet effet de sélection des différents facteurs en jeu dans cette tendance vers l'intégration au marché du travail francophone en Atlantique.

Transmettre le français et présence des enfants d'immigrants

La transmission du français par les immigrants à leurs enfants nés au Canada donne une indication de leur volonté d'intégration à long terme aux communautés acadiennes et francophones. En Atlantique, 62 % des jeunes enfants des immigrants francophones⁴² s'étaient ainsi vu transmettre le français comme langue maternelle en 2016 (tableau 20). Par comparaison, 73 % des enfants de parents francophones nés au Canada⁴³ s'étaient vu transmettre le français.

Tableau 20. Taux de transmission¹ du français aux enfants d'ayants droit francophones² selon le statut des générations des enfants pour diverses géographies, 2016

| | Deuxième génération ³ | | | Troisième génération ⁴ | | |
|-------------------------|----------------------------------|------------|------------|-----------------------------------|------------|------------|
| | 0 à 4 ans | 0 à 10 ans | 0 à 17 ans | 0 à 4 ans | 0 à 10 ans | 0 à 17 ans |
| Atlantique | 62 | 62 | 64 | 74 | 73 | 73 |
| Nouveau-Brunswick | 74 | 70 | 74 | 81 | 80 | 81 |
| Reste de l'Atlantique | 43 | 45 | 43 | 44 | 37 | 38 |
| Nouvelle-Écosse | 46 | 46 | 46 | 44 | 37 | 38 |
| Île-du-Prince-Édouard | 56 | 50 | 44 | 48 | 49 | 44 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | n.d. | 37 | 29 | 31 | 30 | 28 |

Source : Statistique Canada. Recensement de la population, 2016.

1. Le taux de transmission du français est le pourcentage d'enfants d'ayants droit ayant reçu le français comme langue maternelle.
2. Ayant le français comme langue maternelle, seul ou avec une autre langue.
3. Les enfants de deuxième génération comprennent ceux qui sont nés au Canada et dont au moins l'un des parents est né à l'extérieur du Canada.
4. Les enfants de troisième génération ou plus comprennent ceux qui sont nés au Canada et dont les deux parents sont nés au Canada.

⁴² Il s'agit ici des enfants âgés de 10 ans ou moins qui sont nés au Canada d'au moins un parent immigrant de langue maternelle française.

⁴³ Il s'agit ici des enfants âgés de 10 ans ou moins qui sont nés au Canada de deux parents nés au Canada dont au moins un est de langue maternelle française.

On s'en doute, la transmission du français aux enfants des immigrants francophones était beaucoup plus élevée au Nouveau-Brunswick (70 %) que dans les autres provinces (43 %) de l'Atlantique. C'était aussi le cas de la transmission du français aux enfants de parents francophones non immigrants du Nouveau-Brunswick (80 %) par rapport à celle du reste de l'Atlantique (37,4 %).

On remarque par ailleurs que les immigrants francophones en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador étaient un peu plus susceptibles de transmettre le français à leurs enfants que ne l'étaient les francophones nés au Canada. En Nouvelle-Écosse, 46 % des jeunes enfants d'immigrants francophones s'étaient vu transmettre le français comme langue maternelle, comparativement à 37 % des enfants de parents francophones non immigrants. À Terre-Neuve-et-Labrador, c'était 37 % des jeunes enfants des immigrants francophones, comparativement à 30 % des enfants de parents francophones nés au Canada.

Finalement, à l'Île-du-Prince-Édouard, la moitié des enfants s'étaient vu transmettre le français tant chez les parents francophones immigrants (50 %) que non-immigrants (49 %).

L'âge des nouveaux arrivants est en moyenne inférieur à l'âge moyen de la population d'accueil, ce qui contribue à stabiliser la population de jeunes francophones en Atlantique malgré le vieillissement des baby-boomers, en particulier acadiens. Le fait qu'ils ont souvent déjà des enfants ou qu'ils sont plus près de l'âge d'avoir des enfants amplifie également leur apport à ce chapitre. Ces enfants dont la présence se remarque particulièrement dans les garderies et les écoles contribuent de plus en plus au maintien démographique des jeunes francophones.

Concrètement, les immigrants francophones ne représentaient que 2,8 % des francophones en Atlantique en 2016, mais 10,5 % des enfants de première langue officielle française dans la région étaient des enfants d'immigrants (tableau 21). Par comparaison, les immigrants anglophones représentaient 4,9 % des anglophones, mais 11,1 % des enfants anglophones de l'Atlantique et même plus du tiers (37,5 %) des enfants canadiens étaient issus de l'immigration.

Tableau 21. Nombre et pourcentage d'immigrants et d'enfants d'immigrants¹ âgés de 19 ans ou moins en Atlantique selon les langues officielles, 2016

| | Population d'enfants | | Enfants d'immigrants | | Population totale | | Immigrants | | Différence (enfants d'immigrants - immigrants) Points de % |
|--------------------------------|----------------------|-----|----------------------|------|-------------------|-----|------------|------|--|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Atlantique | | | | | | | | | |
| Francophones ² | 45 180 | 100 | 4 750 | 10,5 | 269 815 | 100 | 7 640 | 2,8 | 7,7 |
| Anglophones ³ | 419 555 | 100 | 46 455 | 11,1 | 2 014 670 | 100 | 98 010 | 4,9 | 6,2 |
| Nouveau-Brunswick | | | | | | | | | |
| Francophones ² | 40 365 | 100 | 3 550 | 8,8 | 233 125 | 100 | 5 065 | 2,2 | 6,6 |
| Anglophones ³ | 109 245 | 100 | 13 080 | 12,0 | 495 315 | 100 | 26 960 | 5,4 | 6,5 ⁴ |
| Nouvelle-Écosse | | | | | | | | | |
| Francophones ² | 3 650 | 100 | 845 | 23,2 | 29 525 | 100 | 1 905 | 6,5 | 16,7 |
| Anglophones ³ | 179 870 | 100 | 23 265 | 12,9 | 876 320 | 100 | 51 925 | 5,9 | 7,0 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | | | | | | | | | |
| Francophones ² | 410 | 100 | 190 | 46,3 | 2 465 | 100 | 425 | 17,2 | 29,1 |
| Anglophones ³ | 100 335 | 100 | 6 165 | 6,1 | 508 850 | 100 | 11 125 | 2,2 | 4,0 ⁴ |
| Île-du-Prince-Édouard | | | | | | | | | |
| Francophones ² | 755 | 100 | 165 | 21,9 | 4 700 | 100 | 245 | 5,2 | 16,6 ⁴ |
| Anglophones ³ | 30 105 | 100 | 3 945 | 13,1 | 134 185 | 100 | 8 000 | 6,0 | 7,1 |

Source : Statistique Canada. Recensement de la population 2016.

1. Enfants d'immigrants selon la première et la deuxième génération : comprends les enfants qui sont soit nés à l'extérieur du Canada ou qui sont nés au Canada et dont au moins l'un des parents est né à l'extérieur du Canada.
2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Les immigrants anglophones sont définis comme ayant l'anglais seul comme première langue officielle parlée.
4. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats.

Au Nouveau-Brunswick, les immigrants francophones ne représentaient que 2,2 % des francophones, mais 8,8 % des enfants de langue officielle française dans la province étaient des enfants d'immigrants. Par comparaison, les immigrants anglophones représentaient 5,4 % des anglophones, mais 12 % des enfants anglophones au Nouveau-Brunswick étaient issus de l'immigration.

L'apport des immigrants francophones au maintien des populations d'enfants francophones était relativement plus important dans les autres provinces de l'Atlantique. En Nouvelle-Écosse, les immigrants francophones ne représentaient que 6,5 % des francophones, mais près du quart

(23,2 %) des enfants de langue officielle française dans la province étaient des enfants d'immigrants. Par comparaison, les immigrants anglophones représentaient 5,9 % des anglophones, et 12,9 % des enfants anglophones en Nouvelle-Écosse étaient issus de l'immigration.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les immigrants francophones ne représentaient que 5,2 % des francophones, mais 21,9 % des enfants de langue officielle française dans la province étaient des enfants d'immigrants. Par comparaison, les immigrants anglophones représentaient 6,0 % des anglophones, et 13,1 % des enfants anglophones à l'Île-du-Prince-Édouard étaient issus de l'immigration.

À Terre-Neuve-et-Labrador, les immigrants francophones représentaient 17,2 % des francophones, mais il semble que près de la moitié (46,3 %) des enfants de langue officielle française dans la province étaient des enfants d'immigrants. Par comparaison, les immigrants anglophones ne représentaient que 2,2 % des anglophones, et 6,1 % des enfants anglophones à Terre-Neuve-et-Labrador étaient issus de l'immigration.

Ces tendances annoncent une véritable transformation des populations acadiennes et francophones de l'Atlantique, comme observée dans d'autres régions du Canada.

3. RÉSULTATS DU SONDAGE POUR L'ENSEMBLE DE L'ATLANTIQUE SUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION

Afin de compléter le portrait des expériences et des services en immigration francophone en Atlantique, nous avons réalisé un sondage auprès de francophones nés à l'extérieur du Canada et habitant en Atlantique. L'objectif était de mieux comprendre et de quantifier leurs expériences migratoires et leurs points de vue sur leur parcours jusqu'en Atlantique.

3.1 Méthodologie du sondage en ligne

Population et échantillon

La population cible du sondage était large : les nouveaux arrivants de manière générale et les immigrants francophones, soit les locuteurs du français nés à l'extérieur du Canada, vivant en Atlantique, et âgés de 18 ans et plus. Cette prise en compte large s'explique par la volonté de mieux comprendre l'expérience migratoire dans un contexte de petites communautés d'accueil, contexte dans lequel les étudiants internationaux ou les immigrants temporaires jouent souvent un rôle plus important que dans les grands centres dans la composition du « paysage multiculturel local », en particulier dans des régions comme l'Atlantique, où l'immigration est moins présente. Par ailleurs, les migrants temporaires et étudiants internationaux représentent de plus en plus, pour l'Atlantique, un « bassin prometteur » dans l'effort d'attraction (et de rétention) des nouveaux arrivants francophones et une population « venue d'ailleurs » confrontée elle aussi aux défis de l'installation, de l'accueil et de l'insertion.

Pour les joindre, nous avons préalablement réalisé un inventaire de 68 organismes, établissements d'enseignement ou individus impliqués directement dans le secteur de l'immigration francophone en Atlantique. Divers organismes ont été ciblés, entre autres les organismes dédiés à l'immigration dans chaque province, incluant les organismes multiculturels ou des communautés ethnoculturelles, les organismes de développement économique, les établissements d'études postsecondaires en français et certains conseils scolaires francophones. L'inventaire a été réalisé à partir de leurs coordonnées publiques disponibles en ligne, soit sur le site Web de l'organisme, soit dans les listes des partenaires aux initiatives de concertations et de collaboration en immigration francophone telles que le Comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF) et les Réseaux en immigration francophone (RIF) des provinces de l'Atlantique. Cet inventaire a permis de dresser une liste des organismes, établissements et individus actifs dans chaque province, afin de servir de base à la mobilisation pour la sollicitation et le recrutement de répondants pour le sondage en ligne.

Une demande de collaboration formelle a été envoyée par courriel aux directions générales ou aux responsables de l'immigration des organismes inclus dans l'inventaire afin qu'ils diffusent l'invitation à participer au sondage en ligne à leurs clients et dans leurs réseaux sociaux et professionnels. Des rappels ont été faits et des confirmations ont été demandées afin de s'assurer du succès de la collecte de données.

Il y a eu 495 personnes qui ont répondu à l'invitation à participer au sondage en ligne, desquels 401 répondaient aux quatre critères de définition de la population cible de l'étude, soit être locuteur du français, âgé de 18 ans ou plus, né à l'extérieur du Canada et vivant dans l'une des quatre provinces de l'Atlantique. Le sondage en ligne a donc été réalisé auprès de 401 répondantes et répondants ce qui représente environ 5 % de la population cible en Atlantique. L'échantillon varie de 401 répondants pour les premières questions filtres du questionnaire à 265 répondants pour les dernières questions. Outre les questions filtres portant sur les critères d'inclusion des répondants dans l'échantillon, les questions du sondage à proprement parler ont généré de 369 à 241 réponses valides par question. Nous avons placé les questions les plus centrales à cette recherche au début

du sondage. L'échantillon n'est pas strictement aléatoire à proprement parlé, mais pour des fins de comparaison uniquement, mentionnons que des échantillons aléatoires de même taille auraient des marges d'erreur respectives de plus ou moins 5,0 % à 6,2 %, et ce, selon un niveau de confiance de 95 %, soit 19 fois sur 20.

Une brève comparaison de l'échantillon à la population cible nous a par ailleurs fourni un aperçu de sa représentativité des principales caractéristiques de la population cible. Par exemple, les nouveaux immigrants et les immigrants francophones vivant en Nouvelle-Écosse (11 %) sont sous-représentés de moitié environ dans l'échantillon alors que ceux au Nouveau-Brunswick (80 %) sont probablement un peu surreprésentés. Toutefois la répartition urbaine (76 %) et rurale (24 %) des répondants est similaire à celle de la population cible.

Les personnes âgées de 50 ans ou plus (12 %) sont également sous-représentées. Cela est probablement dû à une surreprésentation des nouveaux arrivants et des immigrants arrivés au Canada depuis 10 ans ou moins (ce qui est le cas de 80 % des répondants), notamment des étudiants internationaux (29 %). Ceci est toutefois moins problématique étant donné l'intérêt particulier de cette recherche à bien comprendre notamment l'expérience des nouveaux arrivants et des immigrants francophones arrivés au cours des dix dernières années. La surreprésentation des étudiants (internationaux ou non) crée aussi une surreprésentation de personnes très scolarisées. Finalement, les hommes (47 %) ne sont que légèrement sous-représentés par rapport aux femmes (52 %) dans l'échantillon, alors que c'est souvent le cas dans ce type d'enquête.

Questionnaire

Un questionnaire d'enquête a été conçu pour les besoins de l'étude. Pour diffuser le sondage en ligne et recueillir les résultats, le logiciel SurveyMonkey® a été utilisé. Rédigé en français, il s'adressait directement aux nouveaux arrivants et aux immigrants francophones de l'Atlantique. Le questionnaire complet du sondage est en annexe.

Avant d'être diffusé sous forme de sondage en ligne, le questionnaire a été prétesté auprès d'immigrants connaissant les réalités et les enjeux de la population cible en Atlantique. Ce prétest a permis de s'assurer que les questions étaient claires, bien comprises et qu'elles tenaient compte des réalités du terrain. Le prétest a ainsi permis d'améliorer grandement la qualité et la validité des informations recueillies et de réduire sensiblement la durée de passation du questionnaire.

Le questionnaire du sondage comportait 64 questions réparties en huit parties abordant chacune un thème différent de l'expérience migratoire des répondants :

Partie 1 : Votre parcours

Partie 2 : Votre accueil

Partie 3 : Votre intégration

Partie 4 : Votre établissement

Partie 5 : Les langues

Partie 6 : La famille

Partie 7 : L'éducation

Partie 8 : Le travail

Ce deuxième rapport présente les résultats du sondage portant sur les thèmes du recrutement – dont les services d’information prédépart – de l’intégration et de l’établissement ainsi que de la rétention des immigrants francophones en Atlantique. Les résultats concernant le parcours des répondants, leurs expériences d’accueil – en particulier des services d’accueil – ainsi que leur intégration sociale au sein de leur communauté d’accueil ont fait l’objet d’un premier rapport (Traisnel et coll., 2019).

Nous rappelons néanmoins certains résultats du précédent rapport, tout simplement parce que ces données intéressent non seulement l’expérience migratoire elle-même (objet du rapport 1), mais aussi les facteurs intervenant dans l’attraction et la promotion, comme dans la rétention des nouveaux arrivants. De même, nous avons également représenté ici les résultats permettant de mieux comprendre l’échantillon.

3.2 Résultats du sondage en ligne

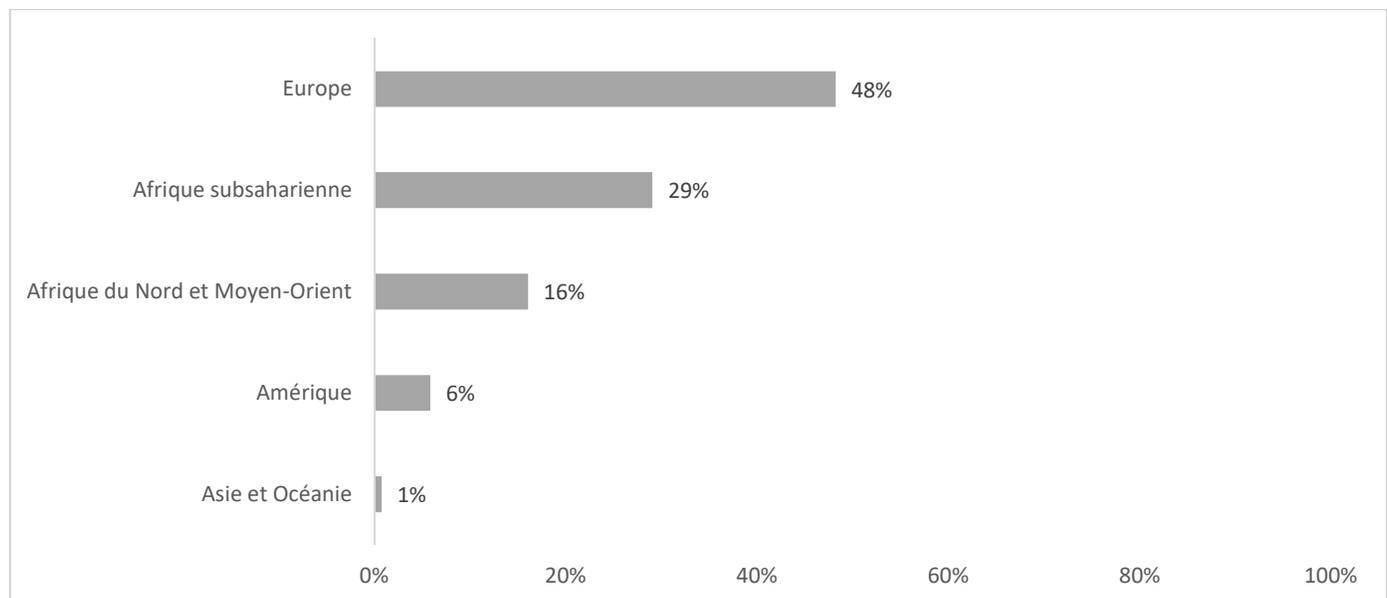
Cette section du rapport présente les résultats concernant le parcours des répondants, leur recrutement, leur intégration et établissement ainsi que leur rétention. Il s'agit de leur parcours d'immigration depuis leur pays de provenance, de leur utilisation des services d'information et de leur participation aux activités de recrutement avant leur départ, de leur niveau d'intégration et d'établissement une fois en Atlantique ainsi que de leur intentions et raisons de rester au sein des communautés d'accueil ou au contraire de les quitter. On retrouve également en annexe les résultats du sondage présentant les caractéristiques personnelles des répondants, telles que le genre, l'âge, les langues, la famille, l'éducation et le travail.

3.2.1 Le parcours des répondants

Afin de faciliter l'interprétation des résultats du sondage, nous présentons d'abord un aperçu du parcours d'immigration des répondants. Ce portrait d'ensemble permet de saisir les différents pays de provenance des répondants, la période de temps écoulé depuis leur arrivée au Canada et dans les provinces atlantiques, leur statut officiel au Canada ainsi que leur province et leur localité de résidence en Atlantique.

L'analyse du pays de naissance des répondants permet d'obtenir une bonne idée des grandes régions du monde de leur provenance. Près de la moitié des répondants sont ainsi originaires de l'Europe (48 %) alors que l'autre moitié environ proviennent de l'Afrique (45 %). Quelques-uns proviennent de l'Amérique (6 %) ou d'Asie et d'Océanie (1 %).

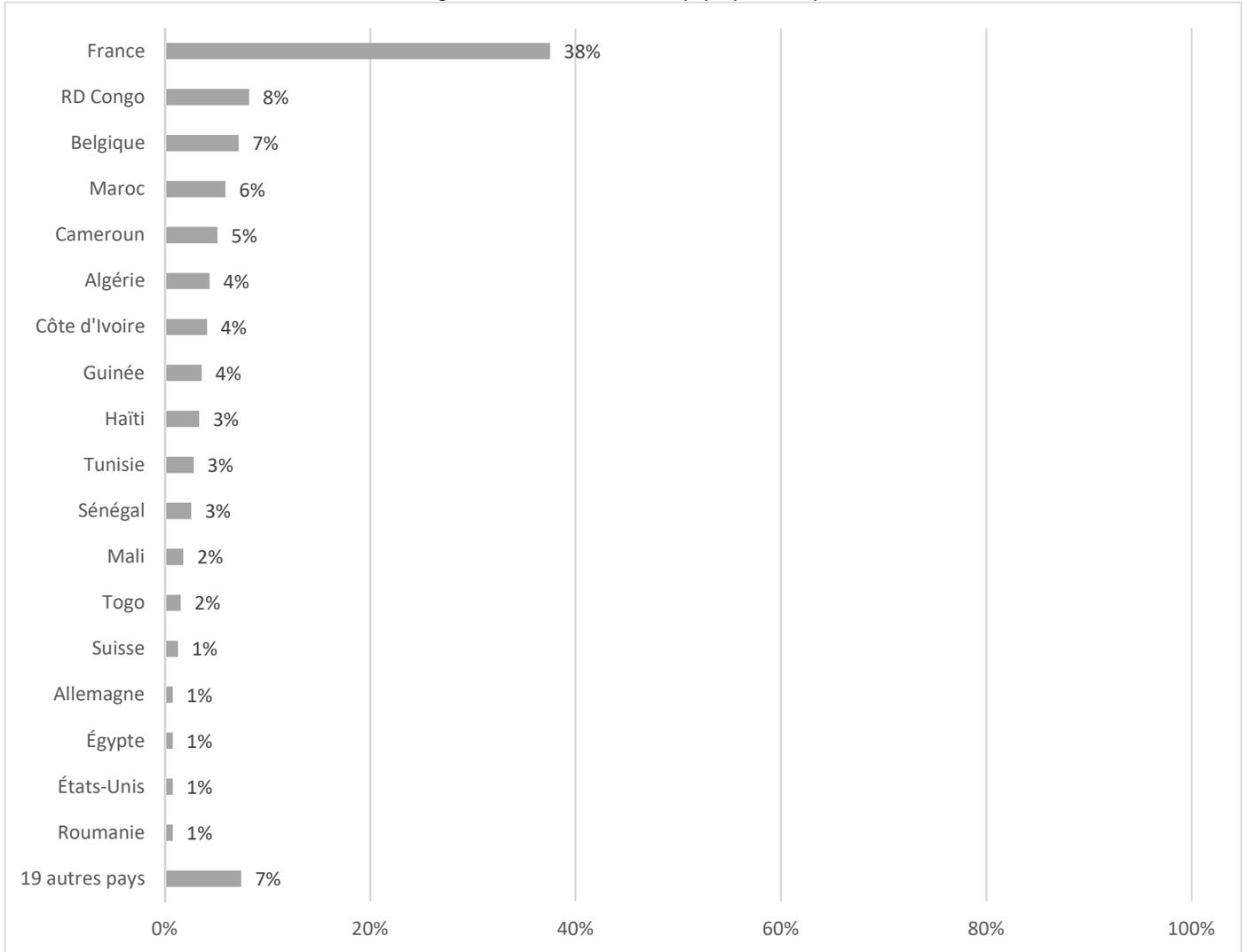
Graphique 5. Régions du monde de naissance des répondants (n=396)



Soulignons que les répondants originaires des pays de l’Afrique subsaharienne (29 %) sont presque deux fois plus nombreux que ceux provenant de l’Afrique du Nord et du Moyen-Orient (16 %). Les origines des répondants sont en fait très diversifiées puisque ceux-ci rapportent 37 différents pays de naissance. Avec plus du tiers des répondants, la France (38 %) est toutefois de loin le pays de naissance le plus représenté. Les autres principaux pays d’Europe rapportés sont la Belgique (7 %), la Suisse (1 %), la Roumanie (1 %) et l’Allemagne (1 %).

Graphique 6. Pays de naissance des répondants

Q1 : Où êtes-vous né(e)? (n=396)



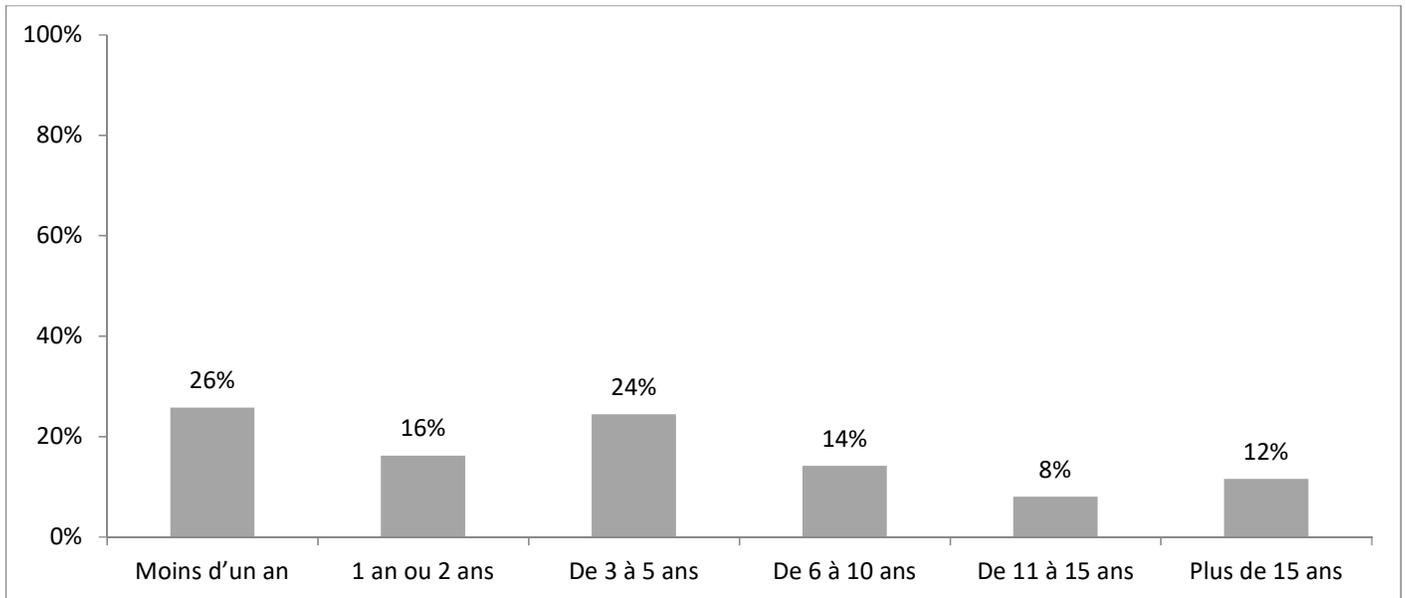
Les principaux pays de naissance rapportés en Afrique subsaharienne (29 %) sont la République Démocratique du Congo (8 %), le Cameroun (5 %), la Côte d’Ivoire (4 %) la Guinée (4 %), le Sénégal (3 %) le Mali (2 %) et le Togo (2 %). Ceux d’Afrique du Nord et du Moyen-Orient (16 %) sont le Maroc (6 %), l’Algérie (4 %), la Tunisie (3 %) et l’Égypte (1 %).

Notons que la moitié des répondants provenant de l’Amérique (6 %) sont originaire d’Haïti (3 %). Avec Haïti et le Grand Maghreb, les répondants d’ailleurs proviennent quasiment tous (94 %) des pays de la francophonie. En fait, ils sont très majoritairement originaires de l’Europe francophone (47 %) ou de l’Afrique francophone (44 %).

La majorité des répondants sont arrivés relativement récemment au Canada, puisque les deux tiers (66 %) y habitaient depuis 5 années ou moins, dont le quart (26 %) des répondants qui sont arrivés au pays au cours de la seule année précédant le sondage.

Graphique 7. Nombre d'années depuis l'arrivée au Canada

Q7 : Depuis combien de temps êtes-vous au Canada? (n=389)

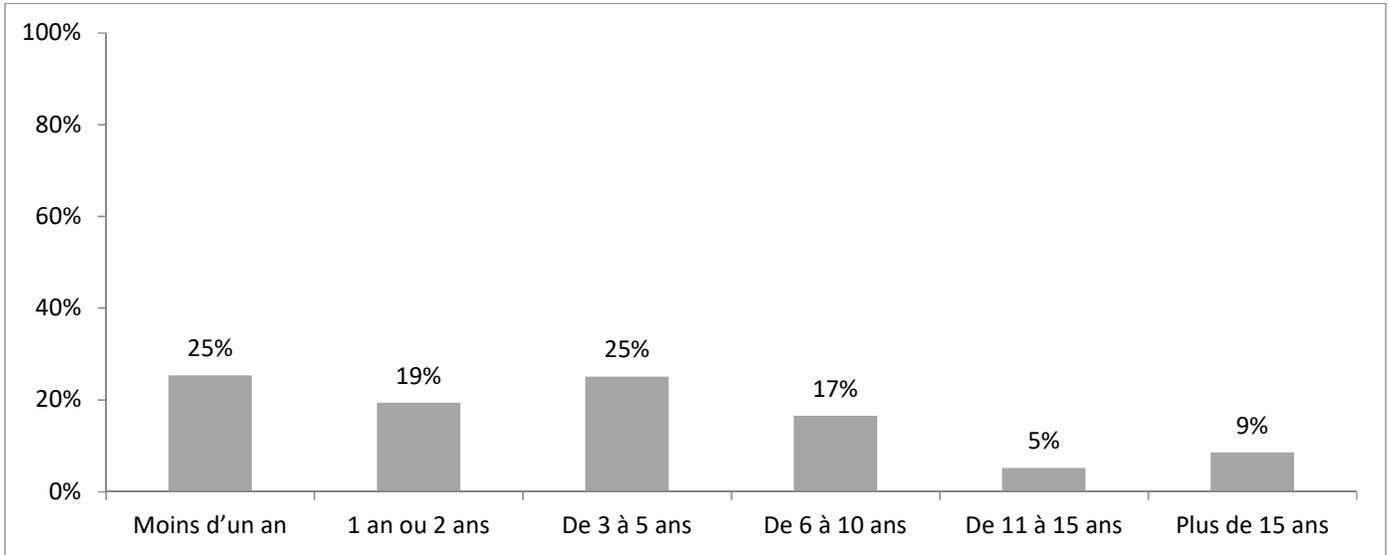


En fait, 80 % des répondants sont arrivés au Canada au cours des 10 dernières années et, en conséquence, seuls 20 % y vivaient depuis plus d'une dizaine d'années.

Les répondants au sondage sont encore plus récemment arrivés dans l'une des quatre provinces atlantiques. En effet, 86 % des répondants habitaient les provinces atlantiques depuis dix années ou moins. C'est donc seulement 14 % des répondants qui y vivaient depuis plus de dix années au moment du sondage.

Graphique 8. Nombre d'années depuis l'arrivée en Atlantique

Q8 : Depuis combien de temps êtes-vous en Atlantique? (n=387)

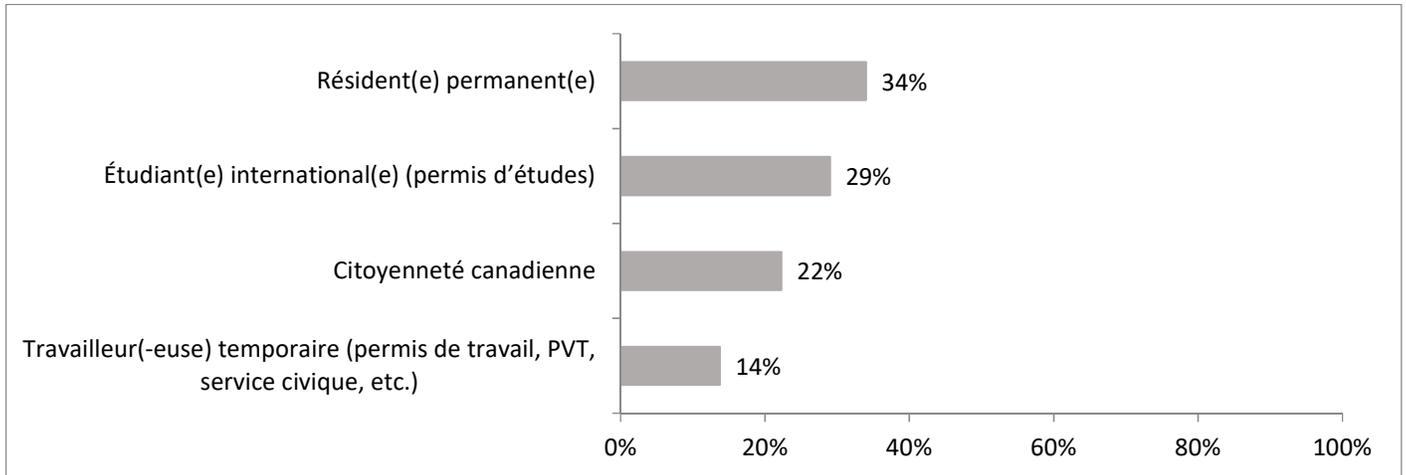


Plus des deux tiers (69 %) des répondants vivaient d'ailleurs en Atlantique depuis cinq années ou moins, dont le quart (25 %) qui y habitaient depuis moins d'une année.

Les statuts officiels au Canada des répondants sont diversifiés et comprennent, en ordre décroissant, la résidence permanente pour le tiers (34 %) des répondants, le statut d'étudiant international (29 %) que confère un permis d'études chez près d'un autre tiers des répondants, la citoyenneté canadienne (22 %), et dans une moindre mesure, le statut de travailleur temporaire (14 %) détenant par exemple un permis de travail, de PVT ou de service civique.

Graphique 9. Statut officiel des répondants au Canada

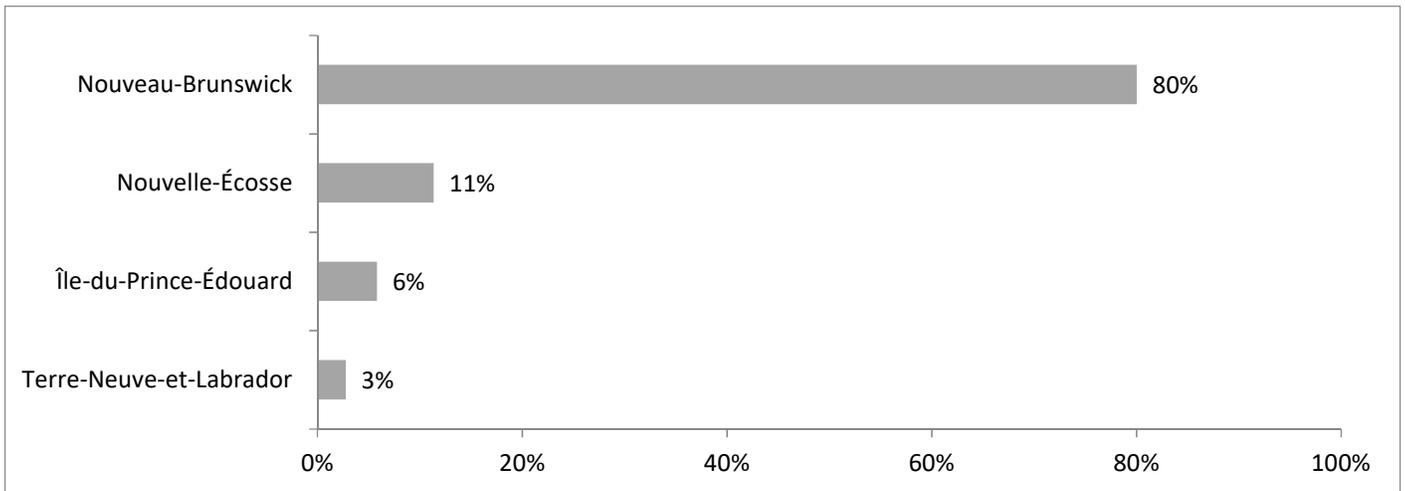
Q9 : Quel est votre statut au Canada? (n=400)



Finalement, la province et la localité de résidence des répondants donnent un aperçu de leur situation géographique en Atlantique. La grande majorité des répondants habitaient dans la province du Nouveau-Brunswick (80 %) lors du sondage. Les autres résidaient en Nouvelle-Écosse (11 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (6 %) ou à Terre-Neuve-et-Labrador (3 %). Rappelons que nous avons rencontré des difficultés de diffusion du sondage auprès des nouveaux arrivants francophones en Nouvelle-Écosse.

Graphique 10. Province de résidence des répondants en Atlantique

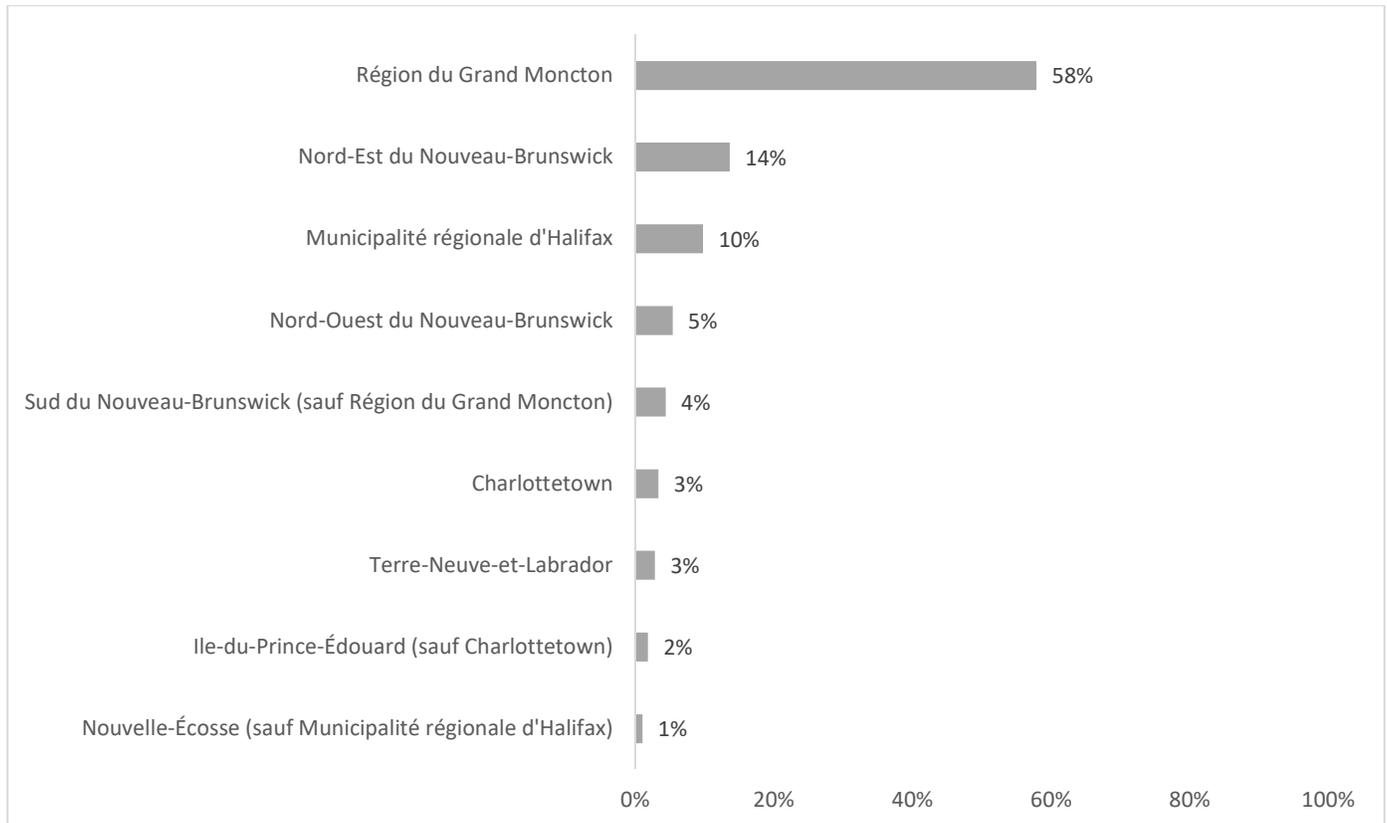
Q4: Dans quelle province vivez-vous en ce moment? (n=396)



La majorité des répondants résidaient dans la région du Grand Moncton (58 %), alors que les autres localités de résidence au Nouveau-Brunswick étaient situées dans les régions du Nord-Est (14 %), du Nord-Ouest (5 %) ou du Sud (4 %).

Graphique 11. Localité de résidence des répondants en Atlantique

Q5 Dans quelle ville, village ou localité vivez-vous en ce moment? (n=394)



Un répondant sur dix résidait dans la municipalité régionale d'Halifax (10 %) alors que seuls quelques-uns habitaient ailleurs en Nouvelle-Écosse (1 %). Cette répartition reflète la forte concentration dans la métropole des nouveaux arrivants francophones de la Nouvelle-Écosse. Par contraste, un nombre relativement similaire de répondants résidaient dans la capitale de l'Île-du-Prince-Édouard, Charlottetown (3 %), que dans le reste de cette province (2 %). Finalement, les répondants résidants à Terre-Neuve-et-Labrador (3 %) vivaient à différents endroits dans la province. Soulignons que les trois quarts (76 %) des répondants vivaient en régions urbaines et un quart (24 %) en régions rurales.

3.2.2 Recrutement et information avant le départ

Cette section s'intéresse à l'expérience de recrutement et d'information des répondants avant leur arrivée en Atlantique. Les résultats du sondage portant sur le thème du recrutement permettent d'abord d'ordonner les principales raisons du départ des répondants de leur pays d'origine et celles de leur choix de l'Atlantique comme destination, ainsi que leurs principales représentations prédépart du Canada comme pays de destination. Cette section permet ensuite d'évaluer la qualité générale de l'information prédépart qui leur est fournie.

Les résultats du sondage jettent un éclairage sur les motifs de départ du pays de provenance des répondants. On constate d'abord que ces raisons sont multiples puisqu'une demi-douzaine de motifs généraux correspondaient aux expériences personnelles d'au moins un répondant sur sept (14 %). Les motifs de départ paraissent également multiples au sein même des parcours individuels, car environ deux tiers des répondants identifiaient plus d'une raison à leur départ.

Plus du tiers des répondants disent avoir quitté pour poursuivre leurs études (43 %) ou plus généralement afin d'améliorer leur qualité de vie (36 %). Un quart des répondants disent que leur départ était motivé par une opportunité professionnelle (27 %) ou par le souci d'améliorer les perspectives d'avenir de leurs enfants (25 %).

Graphique 12. Raisons du départ du pays d'origine

Q10 : Pourquoi avez-vous quitté votre pays d'origine? (n=)

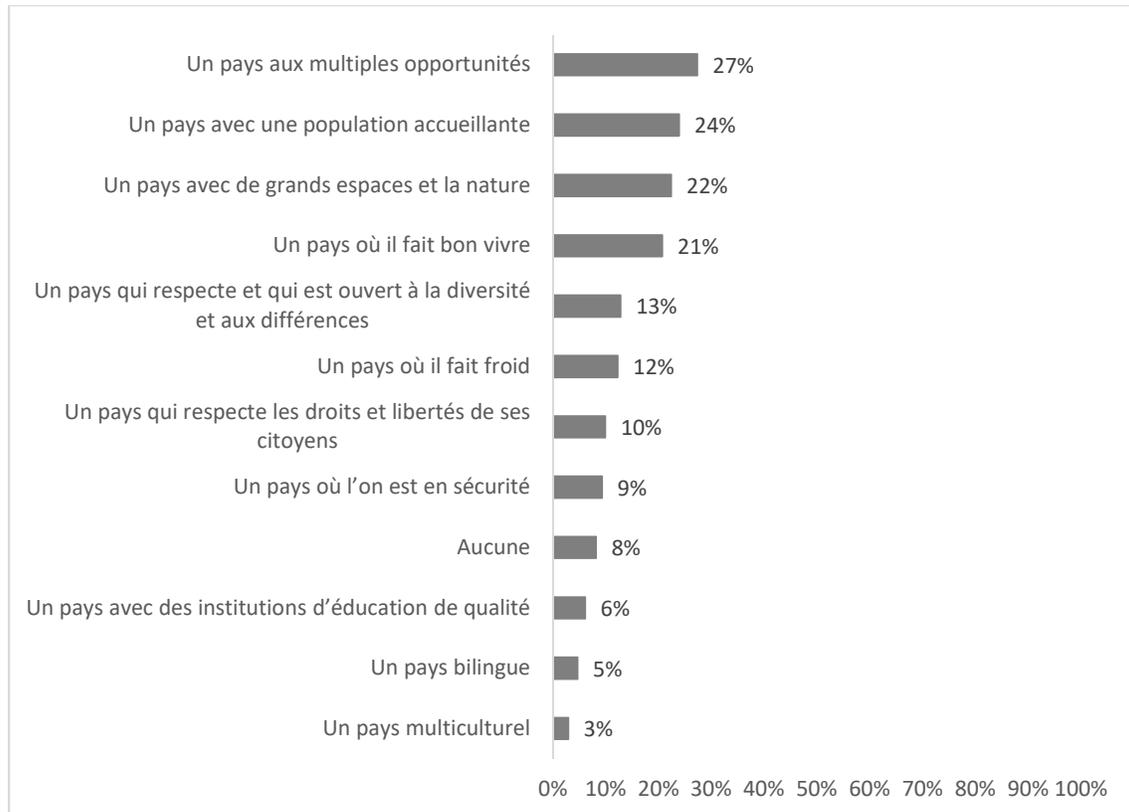


Le départ du pays d'origine vers un ailleurs à l'étranger répondait à un désir d'aventure pour près d'un répondant sur cinq (19 %), alors qu'il s'inscrivait dans un projet commun pour un répondant sur sept (14 %) qui désiraient suivre ou rejoindre des proches. Finalement, quelques répondants (5 %) ont dû quitter leur pays contre leur gré, comme c'est souvent le cas des réfugiés par exemple.

Les principales représentations du Canada que les répondants rapportent avoir entretenues avant leur départ décrivent une terre d'opportunité (27 %), accueillante (24 %), remplie de grands espaces naturels (22 %) et où il fait bon vivre (21 %).

Graphique 13. Image du Canada chez les répondants avant l'arrivée en Atlantique

Q11 : Quelle image vous faisiez-vous du Canada avant de venir? (n=)



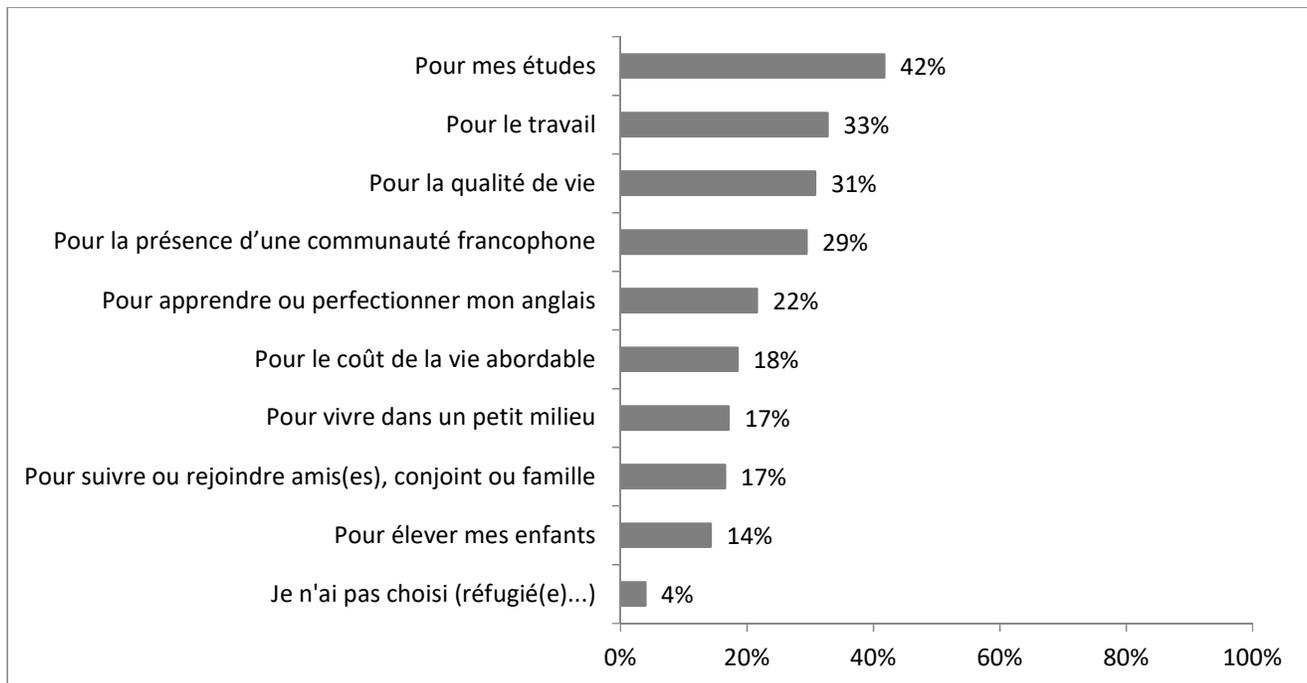
Aux yeux d'un répondant sur dix environ, le Canada était aussi un pays ouvert à la diversité et aux différences (13 %), qui respecte les droits et les libertés de ses citoyens (10 %), où l'on est en sécurité (9 %), ou encore où il y fait froid (12 %). Pour quelques répondants, le Canada représentait la présence d'établissements d'enseignement de qualité (6 %), un pays bilingue (5 %) ou multiculturel (3 %).

Le choix de venir s'installer dans l'une des provinces de l'Atlantique résulte de multiples raisons. Près d'une dizaine de motifs généraux sont indiqués par les répondants. Ces raisons se combinent également au sein des parcours personnels. La grande majorité des répondants identifiaient plus d'une raison pour avoir choisi l'une des provinces atlantiques. Aucune raison ne peut donc résumer à elle seule les parcours diversifiés. Aucune raison n'a été citée par la moitié ou plus des répondants.

En fait, environ 4 répondants sur dix sont venus en Atlantique pour les études (42 %). En revanche, environ un tiers des répondants ont choisi une des provinces de l'Atlantique pour le travail (33 %), pour la qualité de vie en Atlantique (31 %) ou encore pour la présence d'une communauté francophone (29 %).

Graphique 14. Raison du choix d'une province de l'Atlantique

Q12 : Pourquoi êtes-vous venu(e) vivre dans l'une des provinces de l'Atlantique? (n=)



Certains répondants ont également choisi la région de l'Atlantique pour une série de motifs plus secondaires comme le bilinguisme de la région qui leur permet d'apprendre ou de perfectionner leur anglais (22 %), le coût de la vie abordable de la région (18 %), pour vivre dans un petit milieu (17 %) ou encore pour suivre ou rejoindre des proches (17 %) ou y élever leurs enfants (14 %). Enfin, quelques répondants (4 %) n'ont pas eu le loisir de choisir la région de l'Atlantique.

Les services d'information et de recrutement

Bien souvent les migrants nourrissent leur projet de départ longuement à l'avance notamment en s'informant à diverses sources personnelles, associatives ou gouvernementales au sujet des différents pays ou des régions d'immigration qui pourraient les intéresser. Les intervenants des pays d'accueil rendent disponible de l'information, organisent des séances d'information publiques dans certains pays d'émigration et participent à des événements tels des salons ou des foires à l'étranger dans l'espoir d'informer directement - et ultimement de recruter - des candidats potentiels à l'immigration.

Nous connaissons toutefois peu de chose de l'utilisation prédépart réelle de ces sources d'information par les nouveaux arrivants francophones en Atlantique. Comment s'informent les francophones lorsqu'ils choisissent leur destination? L'information mise à leur disposition leur est-elle accessible et utile? Leur manque-t-il de l'information prédépart et à quels sujets? Enfin, sont-ils satisfaits des services d'information qui leur sont destinés sur les provinces et la région de l'Atlantique? Les résultats du sondage présentés ci-dessous balisent les pistes de réponse à ces

questions alors que les entretiens semi-directifs présentés plus bas ouvrent certaines pistes de compréhension des réponses à ces questions

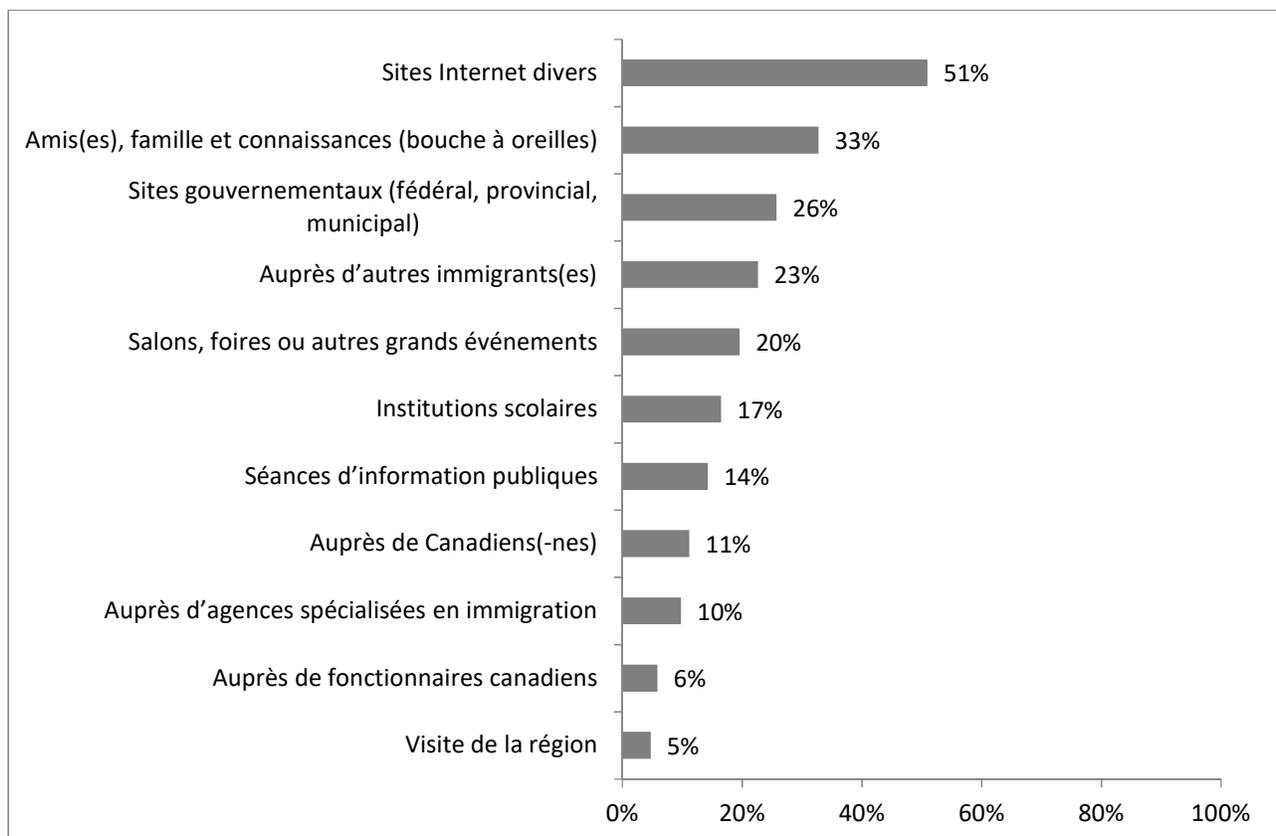
Les résultats de ce sondage ont l'avantage de fournir une mesure de l'utilisation de ces différentes sources d'information auprès de nouveaux arrivants qui se sont effectivement rendus en Atlantique. Premier constat, les sources d'information utilisées sont diverses et aucune ne permet d'informer l'ensemble des nouveaux arrivants. En effet près d'une douzaine de sources d'information ont été indiquées par les répondants et les deux plus populaires n'ont été utilisées que par un peu plus de la moitié des répondants. Il semble qu'un bouquet d'offres d'information prédépart à l'immigration soit en développement en Atlantique comme c'est souvent le cas ailleurs.

S'informer en ligne (57 %) ou par le bouche à oreille (54 %) constituent de loin les deux moyens les plus populaires d'en connaître davantage sur la région de l'Atlantique pour les nouveaux arrivants. En effet, la grande majorité (81 %) des répondants disent s'être informés sur la région par l'un de ces deux moyens (52 %) ou à l'aide des deux (29 %). Ils disent avoir surtout utilisé les divers sites Internet, médias sociaux ou forums d'immigrants et de voyageurs (51 %) ou plus précisément des sites des gouvernements fédéral, provinciaux ou municipaux (26 %).

Les différentes formes de bouche à oreille restent des sources d'information très importante pour obtenir l'opinion d'amis, de membre de la famille ou de connaissances (33 %), pour connaître directement l'expérience vécue par d'autres immigrants (23 %) ou pour s'informer auprès de Canadiens ou de Canadiennes (11 %).

Graphique 15. Sources d'information prédépart utilisées par les répondants

*Q13 : Avant d'arriver en Atlantique, comment vous êtes-vous informé(e) sur la région?
(plusieurs réponses possibles)*



Toutefois, seul un répondant sur cinq (20 %) a participé à un grand événement en immigration tel un salon ou une foire afin de s'informer avant son arrivée en Atlantique. De même, les séances d'information publiques organisées à l'étranger ont été une source d'information que pour un seul répondant sur sept (14 %). Il faut nuancer ces résultats en précisant que ces séances d'information et ces grands événements de recrutement sont limités à seulement certaines villes de quelques pays à l'étranger. De plus, la participation des intervenants de l'Atlantique à ces activités d'information et de recrutement est relativement récente. C'était ainsi le quart voire plus du tiers des répondants nés dans un pays européen et arrivés au Canada au cours des dix dernières années qui avaient participé, soit à une séance d'information publique (24 %), soit à un salon, une foire ou un autre grand événement en immigration (35 %). Ces deux types d'activités d'information à l'étranger ont en fait rejoint 42 % des répondants européens arrivés au pays au cours des dix dernières années.

Les établissements d'enseignement ont constitué une source d'information prédépart pour un seul répondant sur six (17 %), mais il s'agit surtout d'étudiant étranger ou d'immigrants arrivés comme étudiants étrangers. En effet, l'utilisation de cette source d'information est évidemment plus importante chez ceux-ci. En fait, près du tiers (31 %) des répondants qui avaient encore le statut d'étudiants étrangers au moment du sondage disaient s'être informés sur la région auprès de leurs établissements scolaires avant leur arrivée en Atlantique. Soulignons que cette source d'information pouvait alors être leurs établissements d'enseignement de provenance à l'étranger ou celui considéré au Canada.

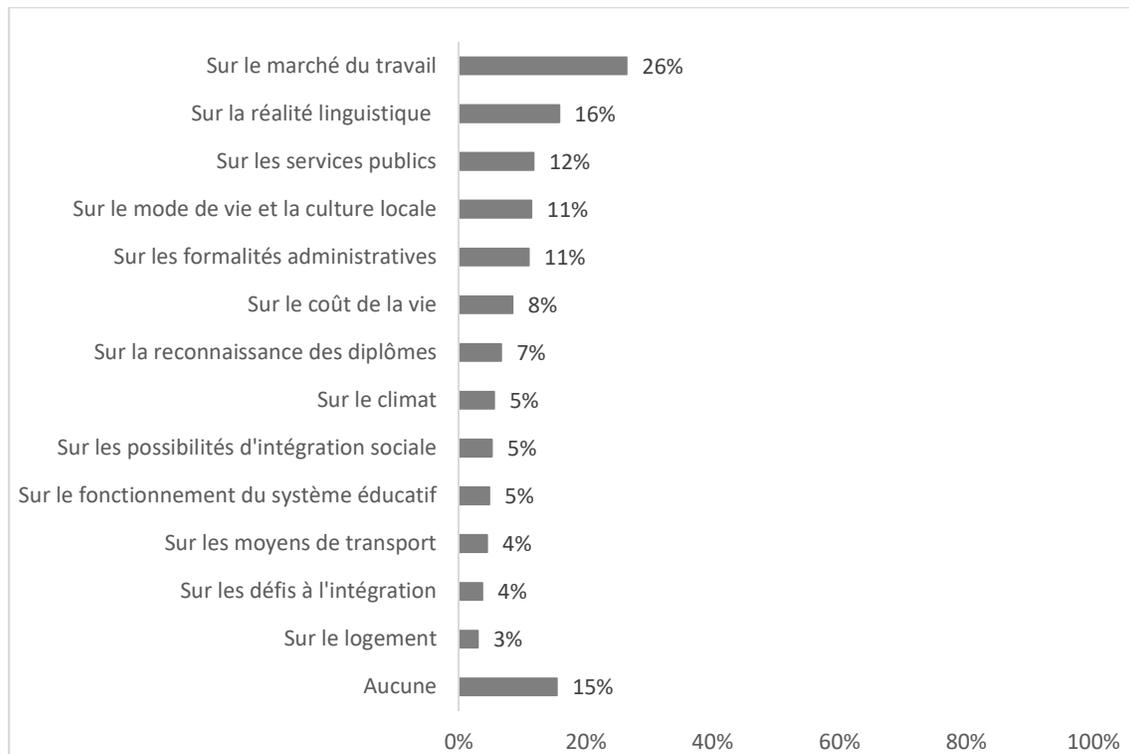
Finalement, bien peu de répondants ont utilisé les services d'agences spécialisées en immigration (10 %) ou ceux de fonctionnaires canadiens (6 %) pour s'informer sur la région de l'Atlantique. Il en est de même pour les visites exploratoires de la région (5 %) qui restent les moins pratiquées dans l'ensemble alors que c'était tout de même le cas de 10 % des répondants européens. Quelques répondants ont précisé avoir aussi obtenu de l'information prédépart de leur employeur. Notons qu'un répondant sur dix (11 %) rapporte ne pas s'être informé sur la région avant d'arriver en Atlantique.

En dépit de l'existence et de l'utilisation d'une multitude de sources d'information prédépart, la grande majorité des répondants (85 %) aurait souhaité obtenir plus d'information avant leur arrivée en Atlantique. Ici aussi une douzaine de sujets d'information ont été rapportés spontanément sans qu'aucun ne réponde aux besoins de la majorité des répondants. Ces résultats fournissent un autre exemple de la grande diversité des parcours et des besoins des nouveaux arrivants.

Selon le quart (26 %) des répondants, le marché du travail canadien arrive en tête des sujets sur lesquels les nouveaux arrivants auraient aimé avoir été mieux informés avant leur arrivée en Atlantique. La réalité linguistique de la région d'accueil est le deuxième sujet pour lequel un répondant sur six (16 %) juge qu'il aurait dû être mieux informé.

Graphique 16. Informations prédépart manquantes aux répondants

Q14 : Quelles informations auriez-vous aimé avoir avant votre arrivée?



Environ un répondant sur dix a aussi rapporté un manque d'information prédépart concernant les services publics (12 %), les formalités administratives (11 %) ou le mode de vie et la culture locale (11 %). Le coût de la vie (8 %) et la reconnaissance des diplômes (7 %) ont également été indiqués comme des sujets d'information manquante.

Quelques répondants ont finalement mentionné plusieurs autres sujets sur lesquels ils considèrent avoir manqué d'information prédépart, tels que le climat (5 %), le fonctionnement du système éducatif (5 %), les possibilités d'intégration sociale (5 %), les défis à l'intégration (4 %), les moyens de transport (4 %), et le logement (3 %).

Rappelons que seuls 15 % des répondants se disaient au contraire suffisamment informés sur la région avant leur arrivée en Atlantique.

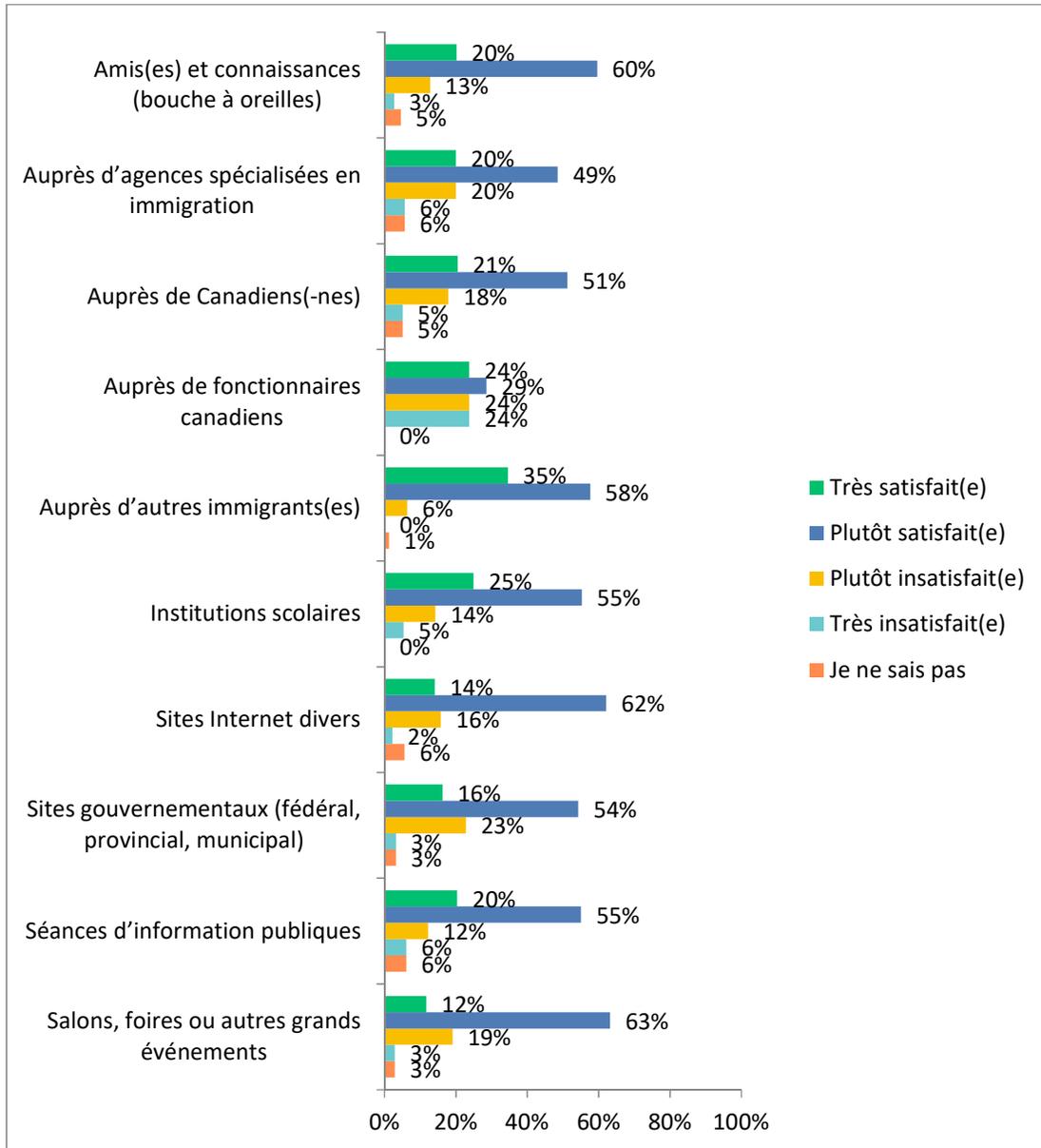
Les répondants se disent toutefois généralement satisfaits des services et des moyens d'information prédépart dont ils disposent. Aux dires des répondants, la source d'information qui répond le mieux à leurs besoins d'information est le bouche à oreille auprès d'autres immigrants. En effet, 93 % des répondants qui avaient utilisé ce moyen d'information avant leur arrivée en Atlantique s'en disaient plutôt satisfaits (58 %) voire très satisfaits (35 %).

C'était également le cas d'environ les trois quarts des répondants qui s'étaient informés auprès d'amis, de connaissances ou de membre de leur famille (80 %), de leur établissement

d'enseignement (80 %), de Canadiens (72 %), à l'aide de sites Internet, médias sociaux ou forums d'immigrants et de voyageurs (76 %), ou encore en participant à des salons ou des foires en immigration (75 %) et des séances d'information publiques organisées à l'étranger (75 %).

Graphique 17. Satisfaction envers les sources d'information prédépart utilisées

Q15 : Êtes-vous satisfait(e) des moyens d'information que vous avez utilisés?



Trois sources d'information prédépart suscitaient au contraire de l'insatisfaction chez une part importante des répondants. En effet, près de la moitié (48 %) des répondants qui s'étaient informés sur la région de l'Atlantique auprès de fonctionnaires canadiens se disaient plutôt insatisfaits (24 %) ou très insatisfaits (24 %) de cette source d'information. C'était aussi le cas, du quart des répondants qui avaient utilisé les sites des gouvernements fédéral, provinciaux ou municipaux (26 %) ou les services d'agences spécialisées en immigration (26 %). Finalement, cinq autres sources

d'information, qui satisfaisaient la majorité des répondants, en laissant par ailleurs jusqu'à un sur cinq insatisfaits : le bouche à oreille avec des Canadiens (23 %), les salons ou les foires en immigration (22 %), les établissements d'enseignement (19 %), les séances d'information publiques (18 %) et les divers sites Internet (18 %).

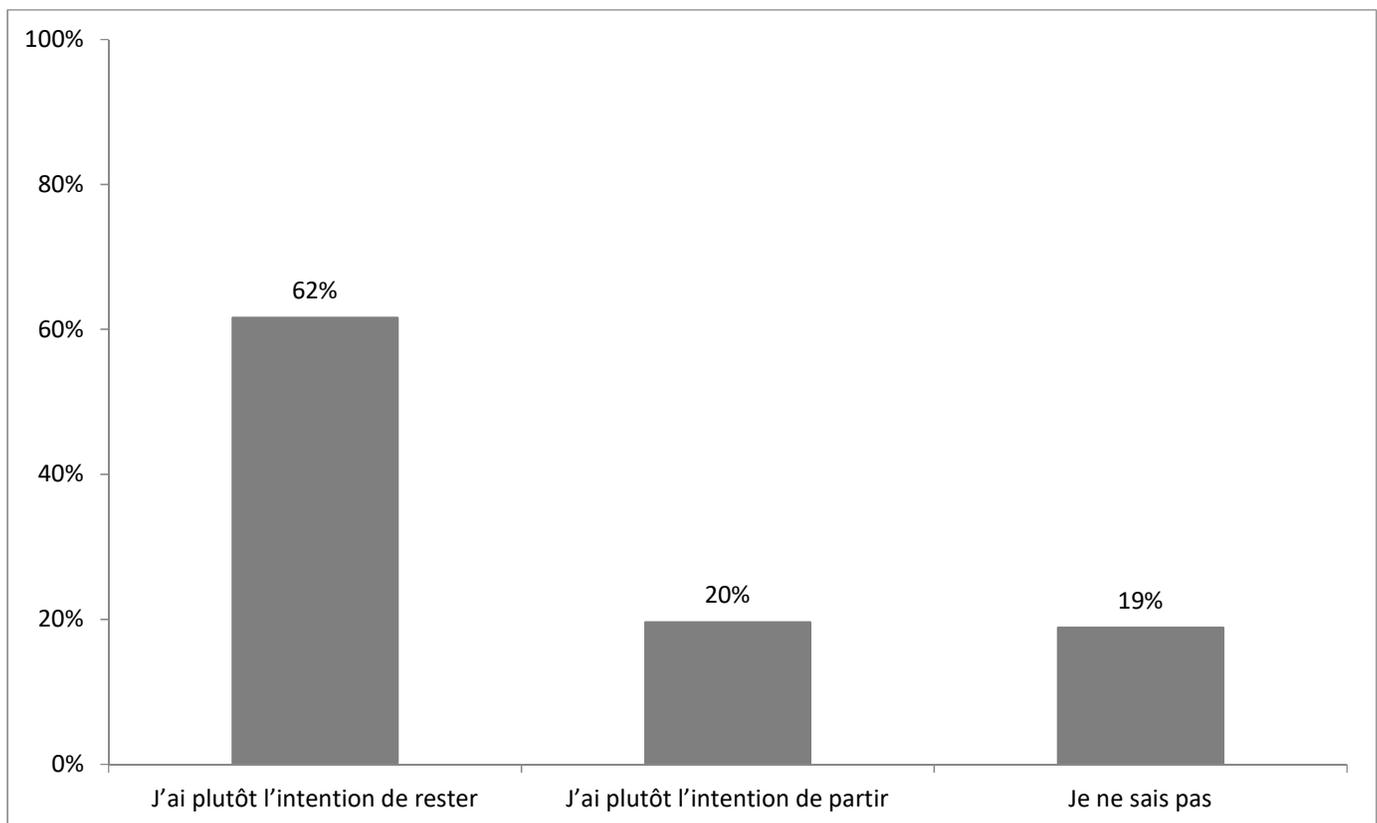
3.2.4 Rétention des répondants

Cette section présente les résultats du sondage portant sur le thème de la rétention des immigrants francophones en Atlantique. Il s'agit de leurs intentions et de leurs raisons de rester au sein de leur communauté d'accueil ou au contraire de la quitter.

Trois répondants sur cinq (62 %) avaient l'intention de rester dans leur communauté d'accueil de l'Atlantique, comparativement à un sur cinq (20 %) qui disaient avoir l'intention de partir. Un répondant sur cinq (19 %) ne savait pas s'il allait rester ou partir. Mentionnons que ces intentions ne se réaliseront probablement pas toutes, en particulier pour les intentions de départ.

Graphique 18. Intentions de rester ou de partir des répondants en Atlantique

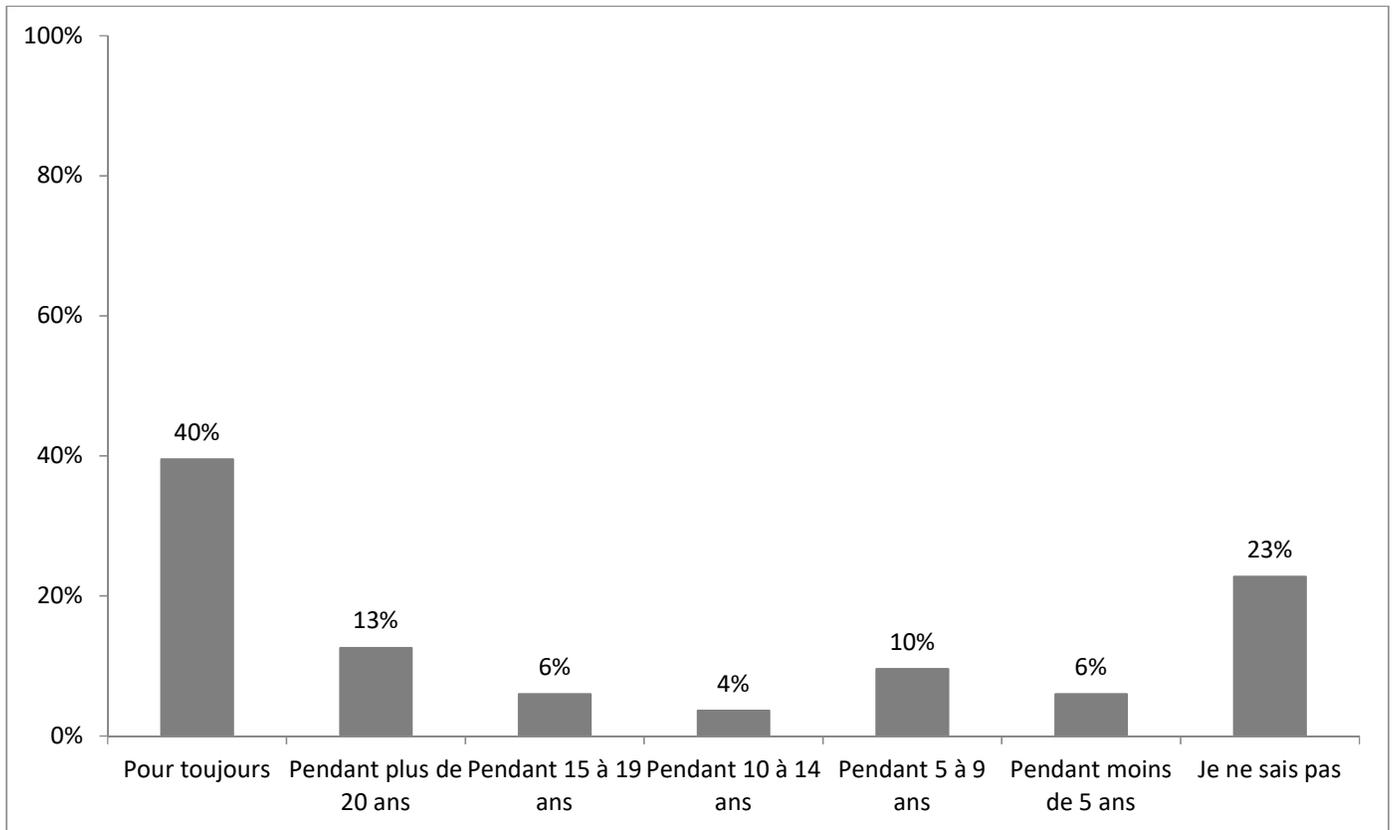
Q32 : Avez-vous plutôt l'intention de rester ici ou de partir? (n=)



La moitié (53 %) de ceux ayant l'intention de rester dans leur communauté d'accueil pensent y rester à long terme, soit pendant plus de 20 ans (13 %), voire pour toujours (40 %). Notons que près du quart (23 %) ne pouvaient se prononcer sur la durée de leur intention de rester dans leur communauté d'accueil.

Graphique 19. Durée des intentions de rester des répondants en Atlantique

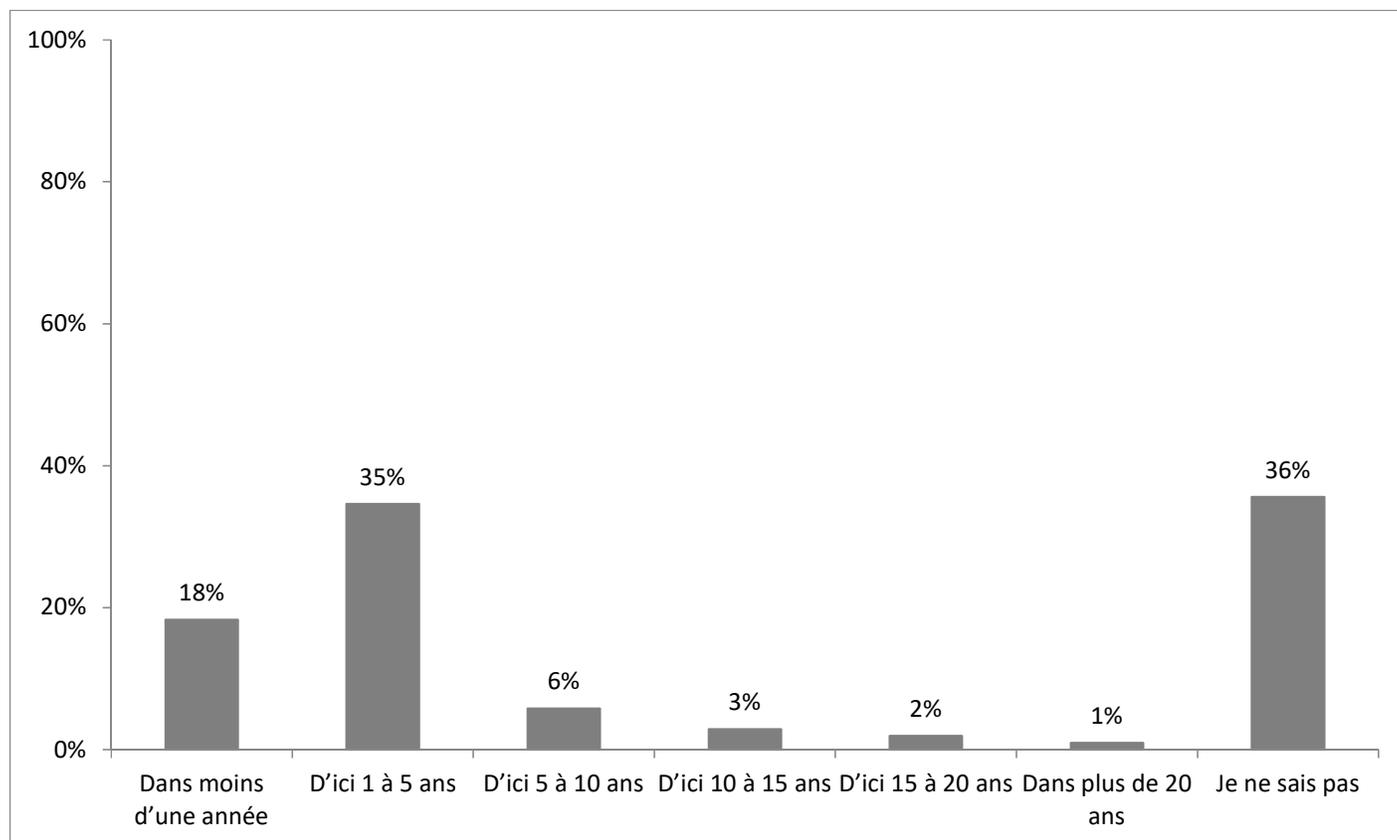
Q33 : Pendant combien de temps encore pensez-vous rester ici? (n=)
(Question posée seulement aux répondants ayant indiqué avoir l'intention de rester)



À l'inverse, la moitié (53 %) des répondants ayant l'intention de partir, pensaient qu'ils seraient partis à court terme, soit d'ici une à cinq années (35 %), voir dans moins d'une année (18 %). Plus du tiers (36 %) ne pouvaient se prononcer sur la durée de leur intention de partir de leur communauté d'accueil.

Graphique 20. Échéance des intentions de départ des répondants en Atlantique

Q34 : Dans combien de temps pensez-vous partir? (n=)
(Question posée seulement aux répondants ayant indiqué avoir l'intention de partir)

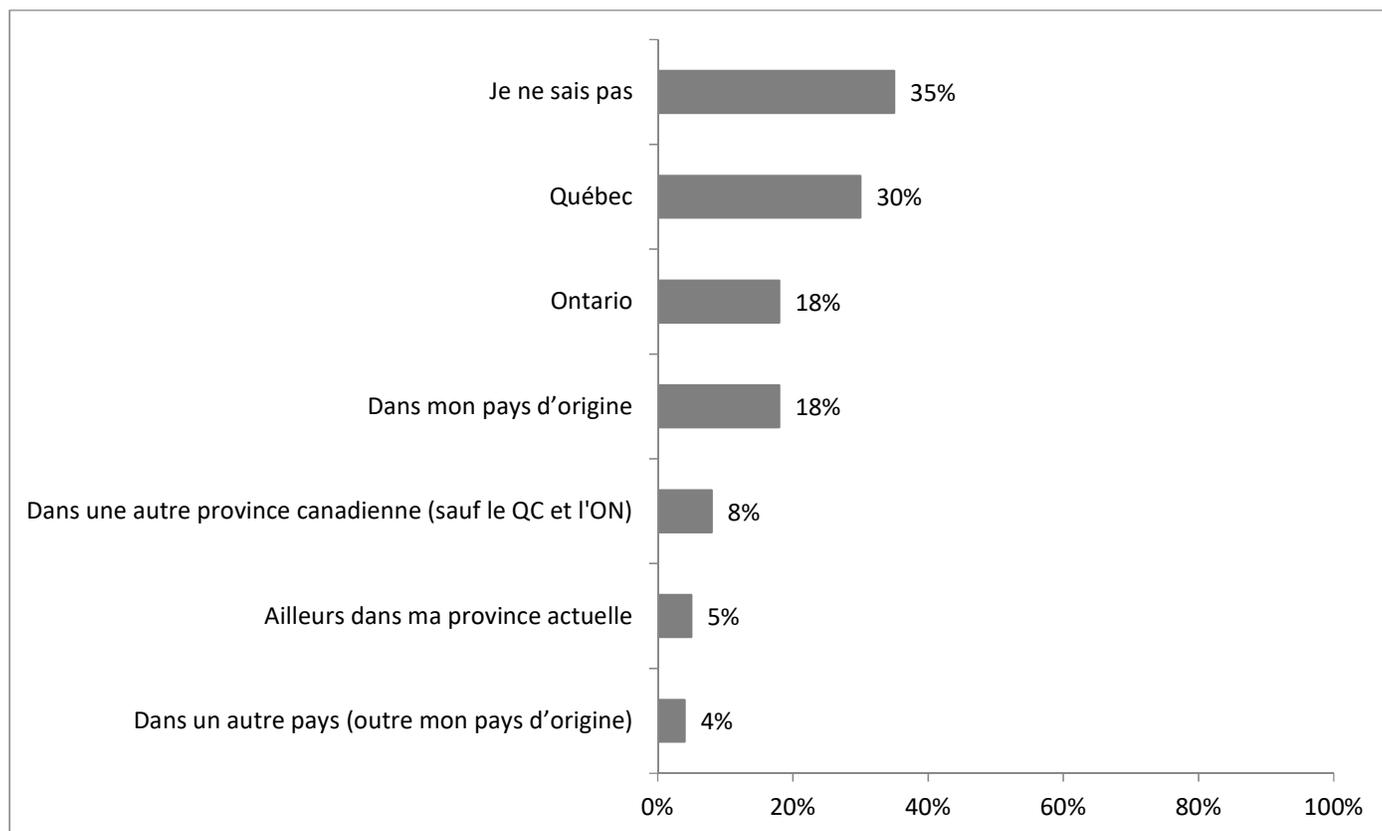


En combinant les réponses de tous les répondants, on constate qu'un tiers (33 %) des répondants pensaient rester dans leur communauté d'accueil à long terme, soit pour au moins 20 ans, voire pour toujours, comparativement à 14 % qui pensaient partir à court terme, soit d'ici 5ans. Environ 14 % pensaient rester ou partir, c'est selon, à moyen terme, soit d'ici 5 à 19 ans. Soulignons que 40 % d'entre eux ne savaient tout simplement pas la durée de leurs intentions de rester ou de partir de leur communauté d'accueil.

Les répondants ayant l'intention de partir pensaient qu'ils partiraient surtout vers la province du Québec (30 %), de l'Ontario (18 %), ou qu'ils retourneraient dans leur pays d'origine (18 %). Quelques-uns pensaient partir vers les autres provinces canadiennes (8 %), ailleurs dans leur province de résidence (5 %) ou encore dans un autre pays que leur pays d'origine (4 %). Là aussi, plusieurs (35 %) ne savaient toutefois pas vers où ils se dirigeraient, si leur intention de partir se réalisait.

Graphique 21. Destination des intentions de départ des répondants en Atlantique

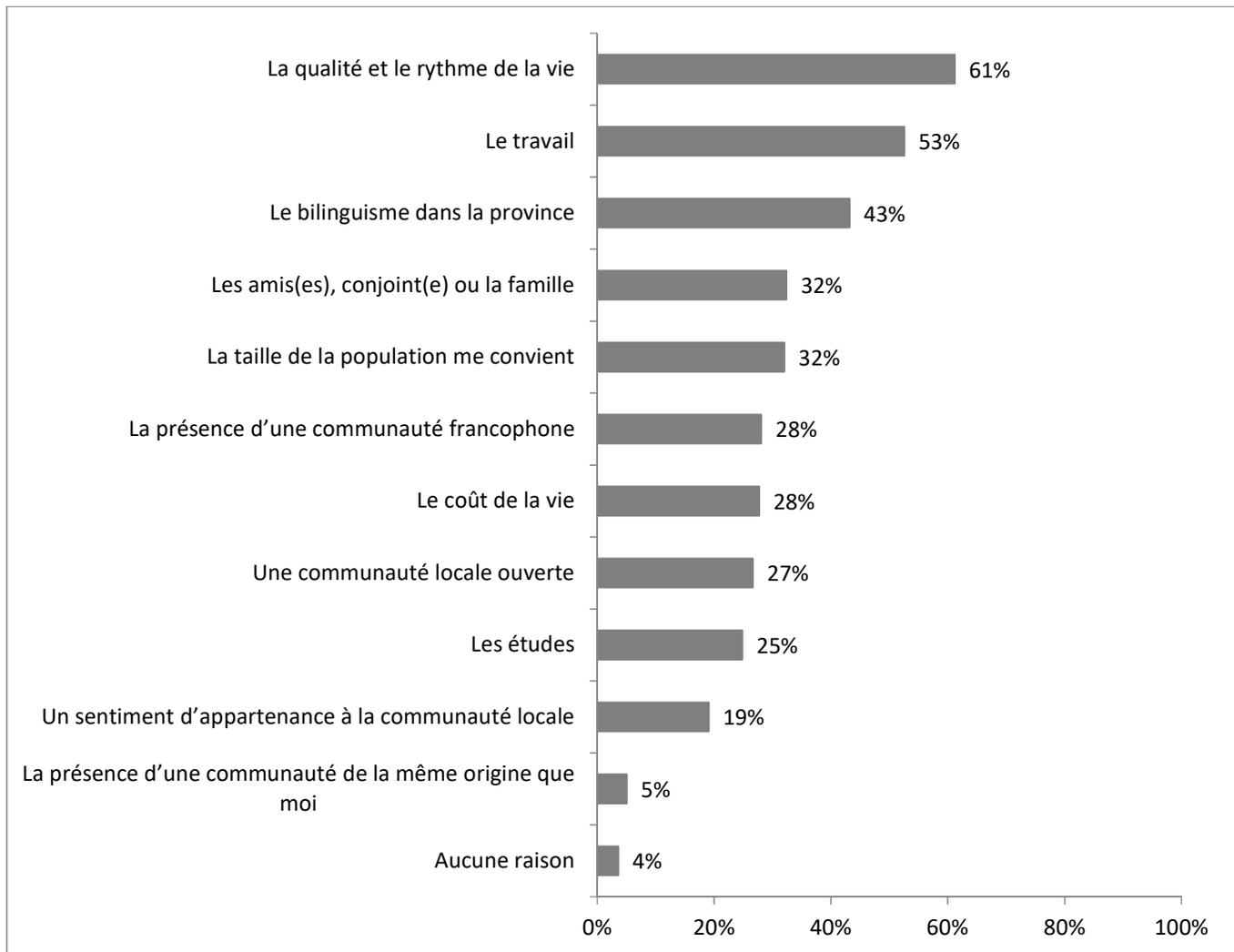
Q35 : Avez-vous l'intention de partir pour aller vivre dans une autre province canadienne ou dans un autre pays? (n=)



Nous avons par ailleurs sondé l'ensemble des répondants sur les raisons qui les incitent à rester dans leur région d'accueil, qu'ils aient exprimé une intention claire d'y rester ou pas. Ici aussi, les motifs de rétention sont multiples et se combinent bien souvent. Néanmoins, environ la moitié des répondants indiquent que la qualité de vie (61 %), le travail (53 %) ou le bilinguisme dans leur province (43 %) les incitent à rester.

Graphique 22. Raisons de la rétention des répondants en Atlantique

Q36 : Quelles sont les raisons qui vous incitent à rester dans la région? (n=)



Le tiers (32 %) des répondants mentionnent ensuite la présence de relations sociales d'amitié, de couple ou familiales ou bien une population dont la taille leur convient. Les autres principales raisons de leur rétention sont la présence d'une communauté francophone (28 %) ou d'une communauté locale ouverte (27 %), le coût de la vie (28 %), les études (25 %) ou encore un sentiment d'appartenance à la communauté locale (19 %).

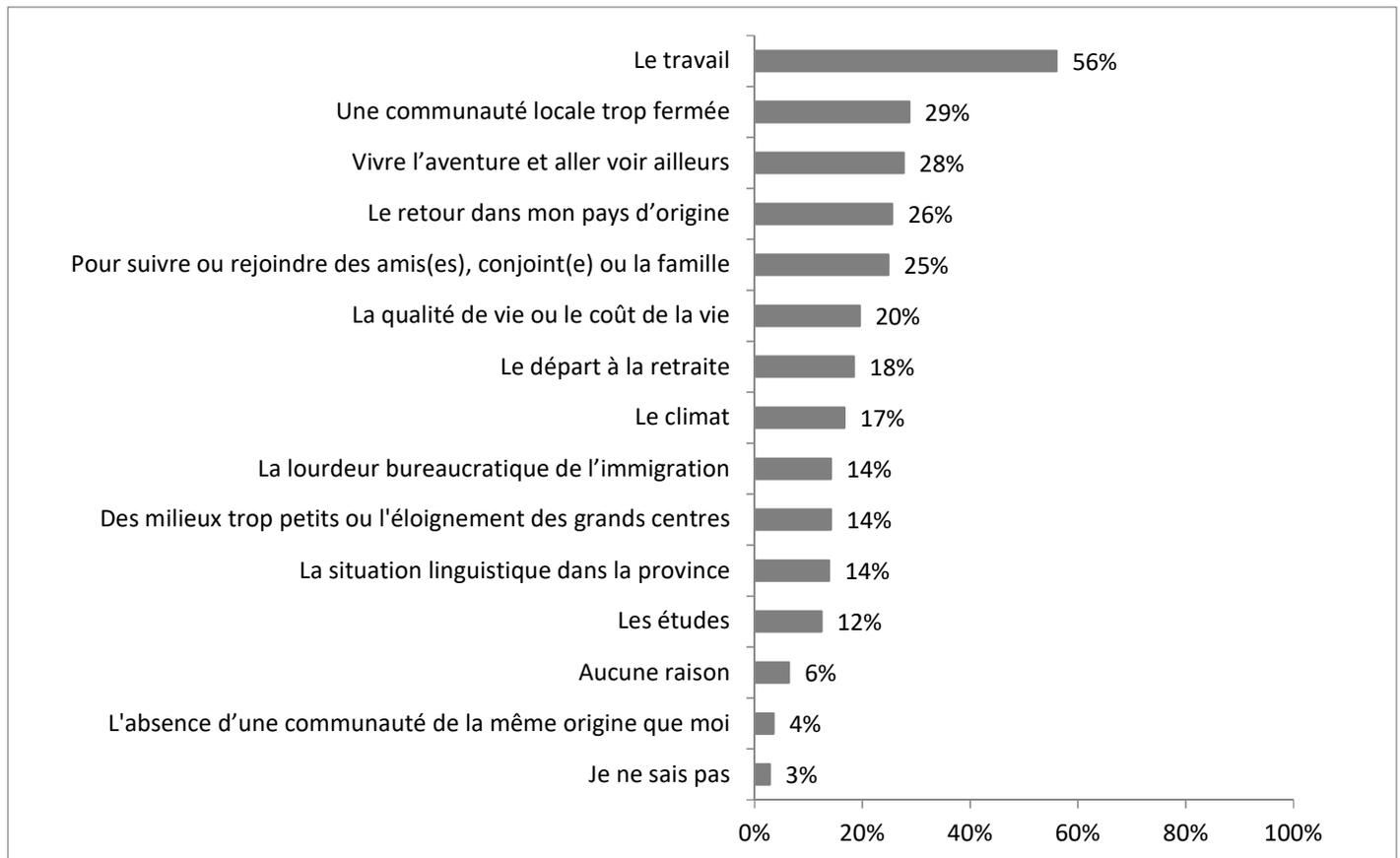
Quelques (5 %) répondants indiquent la présence d'une communauté de la même origine qu'eux, alors que certains évoquent d'autres motifs pour rester tels que la nature et l'environnement, les

enfants ou la stabilité de la région. Quelques (4 %) répondants pensaient pour leur part qu'aucune raison ne les incitait à rester dans leur région d'accueil.

À l'inverse plus de la moitié (56 %) des répondants tiennent le travail pour la principale raison qui pourrait les inciter à quitter l'Atlantique. Environ le quart des répondants indiquent les motifs de départs que sont la présence d'une communauté locale trop fermée (29 %), le désir de vivre l'aventure et d'aller voir ailleurs (28 %), le désir de retourner dans leur pays d'origine (26 %) ou pour suivre ou rejoindre des proches tels que des amis, un ou une conjointe, ou de la famille (25 %).

Graphique 23. Raisons potentielles de départ des répondants de l'Atlantique

Q37 : Quelles sont les raisons qui pourraient vous inciter à quitter l'Atlantique? (n=)



Les autres principales raisons de départ étaient la qualité de vie ou le coût de la vie (20 %), le départ à la retraite (18 %), le climat (17 %), la lourdeur bureaucratique de l'immigration (14 %), un milieu de vie trop petit ou l'éloignement des grands centres (14 %), la situation linguistique dans la province (14 %) ou les études (12 %).

L'absence d'une communauté de la même origine (4 %) était un motif de départ pour seulement quelques répondants. Certains évoquaient d'autres motifs comme des services publics de qualité insuffisante ou difficiles d'accès, la qualité de l'environnement, ou des problèmes avec l'immigration. Quelques répondants (6 %) jugeaient qu'aucune raison ne les incitait à quitter l'Atlantique.

Rappelons qu'environ les deux tiers (70 %) des répondants estimaient que leur communauté d'accueil était ouverte aux nouveaux arrivants. Plus précisément, la moitié (50 %) des répondants jugeaient celle-ci plutôt ouverte à ceux qui viennent d'ailleurs, alors que 20 % jugent leur communauté d'accueil très ouverte (Traisnel, et coll., 2019). Cela laissait tout de même près d'un tiers (30 %) des répondants qui estimaient au contraire que leur communauté d'accueil était fermée aux nouveaux arrivants. En fait, près du quart des répondants ont vécu une expérience les portant à estimer que les gens d'ici sont plutôt fermés aux nouveaux arrivants (23 %), ou voire même très fermés (8 %) dans le cas de moins d'un répondant sur dix.

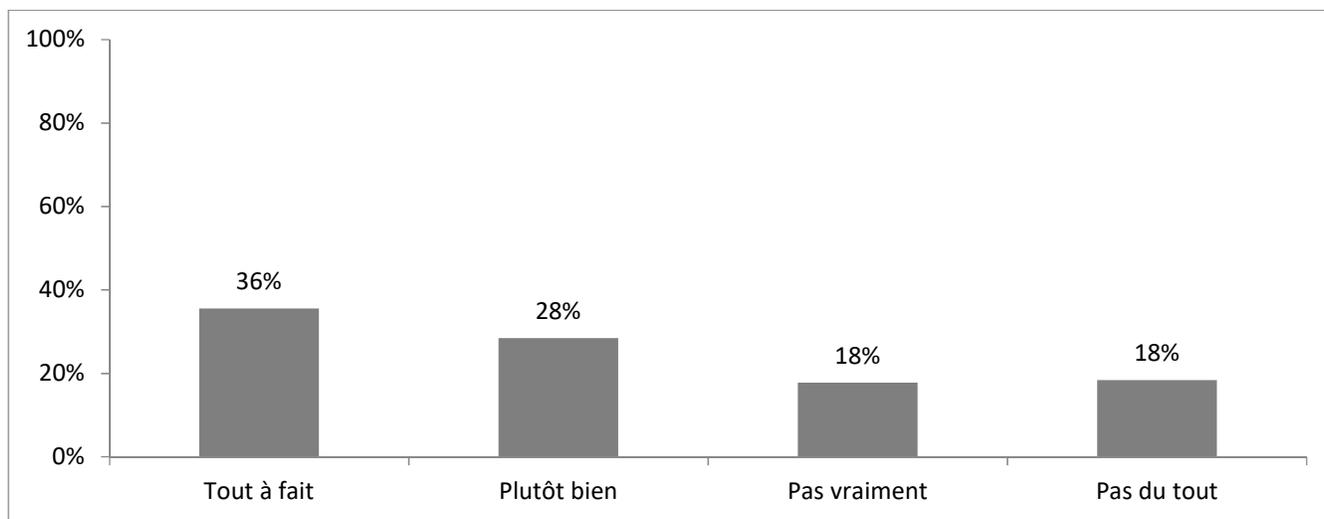
3.2.3 Intégration économique et intergénérationnelle des répondants

Cette section présente les résultats du sondage portant sur les thèmes de l'intégration économique et des enfants des immigrants francophones en Atlantique. Ces résultats donnent une indication du niveau de l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants ainsi que de l'orientation linguistique de l'intégration des enfants issus de l'immigration. Nous avons vu que ces questions sont des facteurs importants de la rétention des répondants.

Au moment du sondage, presque les deux tiers (64 %) des répondants étaient soit en emploi (60 %), soit travailleur autonome (2 %) ou entrepreneur (2 %). Nous avons demandé à ces répondants s'ils pensaient qu'ils occupaient un travail correspondant à leur formation et à leur niveau d'expérience. Presque les deux tiers (64 %) de ces répondants jugeaient que leur travail correspondait tout à fait (36 %) ou plutôt bien (28 %) à leur formation et niveau d'expérience.

Graphique 24. Qualité de l'intégration économique des répondants en Atlantique

Q61 : Est-ce que votre travail correspond à votre formation et à votre niveau d'expérience?



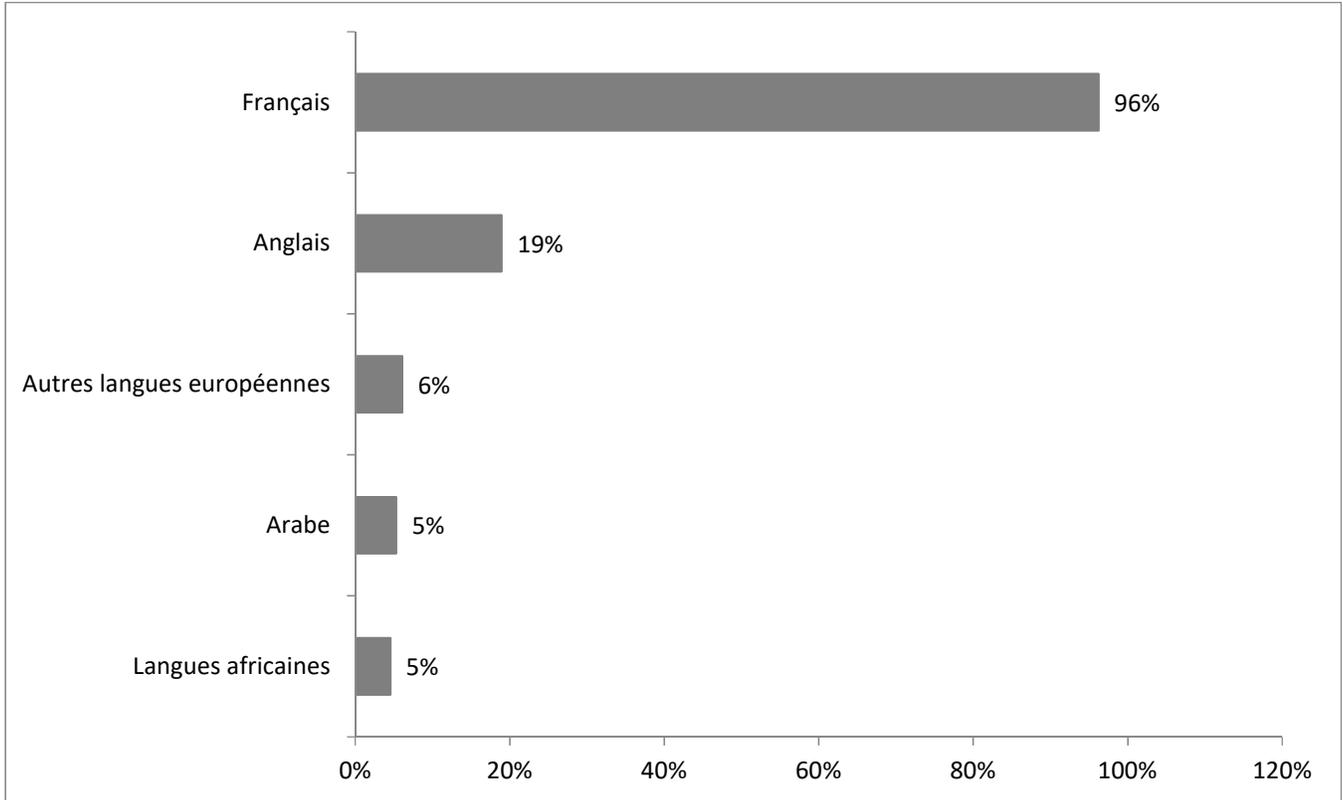
À l'opposé, un tiers (36 %) des répondants considéraient que leur travail ne correspondait pas vraiment (18 %) ou même pas du tout à leur formation et à leur niveau d'expérience, ce qui pouvait les placer en situation de surqualification pour leur travail.

Soulignons qu'un répondant sur dix était au chômage ou à la recherche d'un emploi (8 %) ou encore bénéficiait de l'assistance sociale (2 %) au moment du sondage. Nous verrons que ces taux sont avantageux par rapport à ceux des francophones nés au Canada.

Au chapitre de l'intégration intergénérationnelle, la quasi-totalité (96 %) des répondants qui avaient un ou des enfants ont déclaré leur avoir transmis le français, alors que les enfants d'un répondant sur cinq (19 %) ont aussi l'anglais parmi leurs langues maternelles.

Graphique 25. Intégration intergénérationnelle des enfants des répondants en Atlantique

Q51 : Quelle langue votre ou vos enfants ont apprise en premier lieu à la maison dans l'enfance et qu'ils comprennent encore? (Possibilité de réponses multiples)

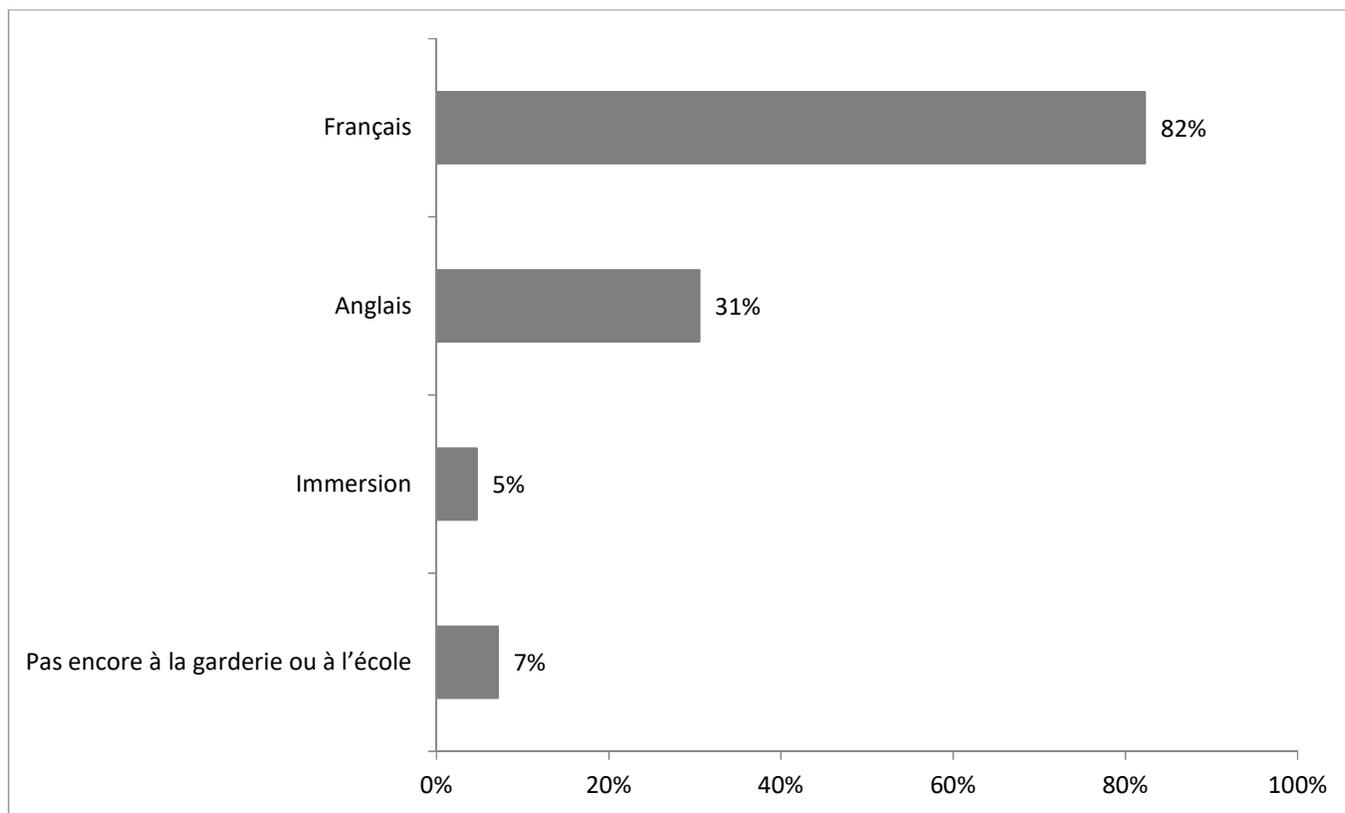


Les enfants de quelques répondants ont une autre langue européenne (6 %), l'arabe (5 %) ou une langue africaine (5 %) parmi leurs langues maternelles.

La grande majorité (82 %) des répondants qui sont parents d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire ont inscrit leurs enfants à un service de garde ou une école de langue française, alors que près du tiers (31 %) d'entre eux en ont inscrit à une école ou à des services de garde de langue anglaise. Quelques répondants (5 %) ont plutôt opté pour une scolarisation dans les programmes d'immersion française pour leurs enfants.

Graphique 26. Langue de garde et de scolarisation des enfants des répondants en Atlantique

Q52 : Quelle est la langue de l'école ou du service de garde que votre ou vos enfants fréquentent ou ont fréquenté? (possibilité de réponses multiples)



Si l'on tient compte seulement des répondants qui ont des enfants d'âge préscolaire ou scolaire, c'est 88 % d'entre eux qui ont inscrit leurs enfants à un service de garde ou à une école de langue française, alors que le tiers (33 %) en ont inscrit à une école ou à des services de garde de langue anglaise.

L'intégration sociale, identitaire et linguistique des répondants

Nous rappelons que cette sous-section contient l'essentiel des résultats du premier rapport de cette recherche portant directement sur l'intégration sociale, identitaire et linguistique des répondants afin de mettre en contexte les résultats précédents sur leur rétention et leur intégration économique et intergénérationnelle.

Environ neuf répondants sur dix (87 %) se considéraient comme bien ou très bien intégrés en Atlantique, comparativement à un répondant sur dix (13 %) qui se disait mal ou très mal intégré.

Pareillement, environ neuf répondants sur dix (87 %) s'étaient fait de nouveaux amis ou des connaissances depuis leur arrivée en Atlantique. Ce qui laissait tout de même un répondant sur six (16 %) avec très peu ou aucun ami ou connaissance sur place.

La grande majorité des répondants rapportaient de forts sentiments d'appartenance aux francophones (75 %) et au Canada (70 %), en même temps qu'au pays d'origine (68 %) et aux personnes de même origine (67 %). Le fort sentiment d'appartenance aux francophones que partagent les trois quarts (75 %) des répondants indique une intégration fortement orientée vers le groupe de langue française. Ces résultats confirment aussi l'importance des identités nationales tant d'origine que canadienne.

Jusqu'à neuf répondants sur dix (93 %) disaient s'identifier à la minorité francophone dont trois sur dix (30 %) qui s'identifiaient à la fois aux francophones et aux anglophones de façon égale. Ces résultats confirment l'orientation de l'intégration identitaire de la majorité des répondants vers le groupe francophone de l'Atlantique. En effet, près des deux tiers (63 %) des répondants disaient s'identifier surtout (42 %) ou seulement (21 %) au groupe francophone plutôt qu'au groupe anglophone.

L'intégration linguistique des répondants dans les langues officielles penchait également vers la langue française malgré le contexte minoritaire de l'Atlantique. En effet, les deux tiers (66%) des répondants utilisaient surtout (47 %) ou seulement (19 %) le français le plus souvent dans la vie de tous les jours. Un quart (25 %) utilisaient le français et l'anglais également au quotidien.

Outre les langues officielles, plus de la moitié (59 %) des répondants disaient utiliser une autre langue dans la vie de tous les jours. En fait, presque la moitié (44 %) des répondants utilisaient au quotidien une autre langue parlée en Afrique.

Le français est aussi la langue la plus souvent utilisée en privé par les répondants. En effet, huit répondants sur dix (83 %) parlaient le français le plus souvent à la maison, comparativement à seulement un répondant sur dix (12 %) qui parlait l'anglais le plus souvent au foyer ou une autre langue parlée en Afrique (14 %). L'intégration linguistique des répondants s'orientait clairement vers la langue française jusque dans la sphère privée.

Finalement, les résultats du sondage présentant les caractéristiques personnelles des répondants, telles que le genre, l'âge, les langues, la famille, l'éducation et le travail se trouvent en annexe.

4. PORTRAIT PAR PROVINCE : POURQUOI VENIR, POURQUOI REPARTIR ?

Nous présentons ici le résultat des entretiens semi-directifs. À la différence du sondage qui ne permettait pas la réalisation de portraits par province, la quarantaine d'entretiens réalisés dressent quant à eux le portrait des défis et des opportunités de chaque contexte provincial. Ils viennent compléter les portraits déjà publiés dans le dernier rapport, mais en insistant ici aussi sur l'avant et l'après installation, c'est-à-dire sur le récit des représentations et des expériences prédépart (information, préparatifs, choix de la destination, images de la région Atlantique ou de la province de destination...) et les intentions quant à l'avenir (Rester? Partir? Pourquoi? Pour où?).

4.1. Île-du-Prince-Édouard

4.1.1. Volet 1 : Amont (Recrutement)

Quitter son milieu d'origine

D'entrée de jeu, il importe d'insister sur le fait que les parcours migratoires sont avant tout des expériences individuelles qui ne suivent pas un processus linéaire. Alors que l'arrivée à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) est parfois le résultat d'une décision longuement réfléchie, le « hasard » ou des circonstances particulières est souvent mentionné par d'autres pour expliquer leur choix.

Si l'emploi est souvent central dans le choix de la destination où s'établir, il l'est aussi en ce qui concerne le choix de quitter son milieu d'origine. En effet, une situation professionnelle inadéquate est un motif évoqué par plusieurs pour justifier le choix de vouloir tenter sa chance ailleurs. « J'en avais marre des petits boulots. Je ne peux pas continuer jusqu'à la retraite à faire des petits boulots. Je ne sais jamais d'un mois à l'autre de ce que l'avenir sera fait. [Je voulais] avoir un emploi stable bien rémunéré. » (Sarah, Î.-P.-É.)

Pour plusieurs autres, la décision de quitter son pays est souvent envisagée dans une perspective temporaire, qui s'inscrit dans la durée après-coup. C'est notamment le cas d'étudiants internationaux ou de personnes qui doivent faire un stage à l'étranger dans le cadre de leur formation professionnelle. Ces expériences, en principe délimitées dans le temps, peuvent mener à une installation permanente après avoir découvert ce que le milieu d'accueil a à offrir. « À l'époque, je ne crois pas du tout m'établir au Canada, c'était la première fois que je voyageais, première fois loin de [mon pays d'origine]. J'avais juste prévu faire mes 10 mois, au bout de quelques mois, j'étais bien contente qu'il me propose de rester. » (Line, Î.-P.-É.)

Une caractéristique commune de plusieurs immigrants est le goût de l'aventure et de vivre de nouvelles expériences. C'est le cas de Sylvette qui a profité d'une pause durant ses études pour partir à l'étranger. « Je sentais que c'était vraiment le moment, qu'après il serait trop tard, donc je me suis lancée. J'ai un peu tenté le truc on verra bien. Si ça n'avait pas marché (...), je serais restée [dans mon pays d'origine], mais puisque ça a marché, je me suis dit aller, c'est le destin, c'est l'occasion, il y a tout qui s'ouvre pour toi alors vas-y et tente, advienne que pourra. » (Sylvette, Î.-P.-É.)

Dans le cas des réfugiés, le choix de quitter leur pays n'est pas le leur et s'inscrit dans des circonstances particulièrement difficiles. « Si tu sors chez toi, de ton pays d'origine, et tu es réfugié, tu n'as pas vraiment le choix. Ce que tu cherches c'est la paix. Tu veux aller où il y a la paix pour te protéger, où tu peux te sauver de la mort. » (Ines, Î.-P.-É.)

Expérience migratoire ailleurs?

Les expériences migratoires passées varient considérablement d'une personne à une autre. Sylvette et Sarah ont effectué plusieurs voyages dans le passé, mais n'avaient jamais habité à l'extérieur de

leur pays d'origine. « C'était ma première fois d'habiter à l'étranger. J'ai fait de longs voyages avant, mais vraiment habiter à l'étranger c'est la première fois. » (Sylvette, Î.-P.-É.)

Dans le cas des personnes arrivées à titre de réfugié, les expériences migratoires passées étaient nécessaires pour assurer leur sécurité. Dans le cas d'Annabelle, elle a passé près d'une décennie dans un camp de réfugiés avant d'être réinstallée au Canada. « Nous avons passé [XX] ans dans un camp de réfugiés [dans un pays voisin au sien]. »

Le parcours de Sylvianne est marqué par plusieurs expériences migratoires au gré des opportunités qui se présentent. Elle s'est d'abord établie au Québec pour quelques années avant de retourner dans son pays d'origine puis le quitter à nouveau pour aller travailler en Asie. À la suite de cette expérience, elle effectue un bref séjour dans son pays natal, avant de revenir s'établir au Canada, mais à l'Î.-P.-É. cette fois-ci. « J'ai habité [plusieurs années] à Montréal avant. [...] De retour [dans ma ville d'origine], je regrette immédiatement le retour. J'avais peur de passer à côté d'autre chose en n'allant pas voir ailleurs. [...] Après le Québec, je suis allée [en Asie] travailler deux ans, puis je suis rentrée [dans mon pays natal] changer les valises et je suis repartie à l'Île. » (Sylvianne, Î.-P.-É.).

D'autres ont aussi d'abord opté pour le Québec avant de migrer vers une autre province après avoir été déçus de leur première expérience, notamment après avoir fait l'objet de discrimination. « J'ai habité pour [plus de 15 ans] à Montréal, mais pour être tout à fait honnête, j'étais extrêmement déçu de la société québécoise [...] Ce n'était pas la société où je voulais que ma fille grandisse. J'ai commencé à planifier migrer dans une autre province au Canada. Ma femme avait eu une très bonne expérience à l'Î.-P.-É. Elle était venue apprendre l'anglais à l'Université de l'Î.-P.-É. » (Abel, Î.-P.-É.) Il explique que son épouse avait trouvé les insulaires particulièrement gentils et accueillants en comparaison du Québec.

Image de la région avant l'installation

« Mon image était une place extrêmement tranquille, c'est ce que je cherche. [...] Lorsque je suis à la maison, je veux être dans une place agréable, pas de bruit extérieur. Cette image correspond à la réalité. » (Kaleb, Î.-P.-É.) Il est l'un de ceux pour qui l'image positive qu'il se faisait au préalable de la province s'est concrétisée après l'arrivée.

Pour d'autres, la façon de concevoir son futur lieu d'accueil est associée à des craintes, qui toutefois, ne reflètent pas toujours la réalité. « J'avais un peu de mal à réaliser, c'était un peu brouillon, j'avais une petite peur que ce soit une petite ville, pas trop d'animation, etc. C'était ma crainte, mais je savais que les gens seraient très chaleureux et c'est ce que j'ai trouvé ici. [...] Finalement, mes quelques craintes d'avoir un peu de mal à trouver des choses à faire, un peu à m'ennuyer, à avoir de la difficulté à rencontrer des gens, c'était vraiment ça mes craintes, que mon travail ne me plaise pas, mais finalement c'est vraiment l'opposé. Je me suis vraiment très vite intégrée, j'ai trouvé un travail que j'aimais. Mes attentes ont été remplies, je ne peux pas me plaindre » (Rachelle, Î.-P.-É.).

Parfois, les images sont plus lointaines de la réalité, en particulier en ce qui concerne les régions à l'extérieur des grands centres. « On voit le Canada à la télé. On nous a montré Vancouver, Toronto et Montréal, les grandes villes. [...] Je n'aurais jamais pensé que le Canada aurait des forêts. [...] Je n'aurais jamais pensé qu'il y avait de si grandes distances entre les villes. » (Nicolas, Î.-P.-É.).

Dans le cas de Stéphane, il a plutôt été déçu dans ses attentes en ce qui concerne le bilinguisme réel de la population locale. « Je ne connais pas l'anglais. On me disait que le Canada était un pays francophone. Étant hors du Canada, je croyais que le Canada était un pays francophone. C'est une fois arrivé que j'ai réalisé que le Canada n'était pas un pays francophone. » (Stéphane, Î.-P.-É.).

S'informer sur la région avant le départ

Alors que certains préfèrent recueillir le plus d'information possible sur leur lieu d'accueil pour s'en faire une image plus précise avant de s'y établir, d'autres aiment l'idée de partir un peu à l'aventure. C'est le cas de Line qui est arrivée à l'Île après avoir obtenu un emploi. « J'ai fait peu de recherche avant le départ pour ne pas être déçue, je préfère l'aspect aventure. La seule référence de l'Île [que j'avais] est *Anne la maison aux pignons verts*, je ne savais même pas où c'était sur la carte. » (Line, Î.-P.-É.)

Pour d'autres, un peu plus de temps est consacré à la collecte d'information, mais la recherche demeure sommaire. L'Internet est un média d'information privilégié par plusieurs, et notamment par ceux arrivés plus récemment. « Je ne connaissais pas l'Î.-P.-É. avant. J'ai dû regarder où c'était, googler, regarder un peu sur Wikipédia, la taille de la ville, Charlottetown (...). Un petit peu de tout, le site du Carrefour qui est assez bien fait, pas mal de Wikipédia, farfouiller sur les blogues. Les avis des gens sur la ville, l'Île, le Canada de manière générale. Les blogues d'autres [pays d'Europe]. » (Sylvette, Î.-P.-É.)

Les connaissances qui ont déjà habité ou visité l'Île sont aussi des sources d'information privilégiées par certains. « Je ne m'étais pas vraiment renseignée sur la culture du pays, j'avais surtout discuté avec d'anciens élèves qui étaient venus au Canada. On a tous de la famille qui est venue au Canada, donc j'avais l'image que d'autres m'avaient donnée. » (Rachelle, Î.-P.-É.) Dans le cas de Ines, c'est un représentant religieux qui travaillait dans les camps de réfugiés qui a été sa principale source d'information. « Un monsieur canadien, il travaille pour l'église, il aide beaucoup de réfugiés. Il a parlé avec moi pour me donner des informations sur le Canada. » (Ines, Î.-P.-É.)

Les visites exploratoires, lorsqu'elles sont possibles, constituent de riches sources d'information. Elles permettent d'avoir une image précise de l'Île, de faire des rencontres rassurantes ou d'éventuels employeurs, de prendre contact avec les services d'établissement, de repérer des logements potentiels, etc. « Je n'étais jamais venu au Canada avant. Je suis venue en visite exploratoire deux fois après la décision prise [de s'installer à l'Î.-P.-É.] pour rencontrer les futurs employeurs, voir comment c'était à l'Î.-P.-É., voir comment c'était au Canada de manière plus générale, et ça m'a emballé. » (Sarah, Î.-P.-É.) Certains rencontrent également leur futur conjoint ou ceux qui deviendront par la suite des amis.

En ce qui concerne les événements promotionnels formels, la grande majorité des personnes rencontrées n'ont pas participé à des salons de recrutement tels que *Destination Canada* ou *Destination Acadie* et ne connaissaient pas ces initiatives. Dans le cas de Sarah, elle avait une vague connaissance de ces événements, mais n'en a pas eu besoin. « Je n'ai pas participé à des services promos du Canada. J'ai été recruté directement comme candidate des provinces. » (Sarah, Î.-P.-É.)

Rachelle a participé à *Destination Canada*, mais considère que les informations données n'étaient pas toujours conformes à la réalité, en particulier de la part des intervenants du Nouveau-Brunswick. « L'information n'est pas conforme sur l'emploi. (...) On vend du rêve, mais il ne faut pas cacher que ce n'est pas facile tous les jours, pas toujours facile trouver un emploi dans son domaine. » (Rachelle, Î.-P.-É.)

Mireille, qui a assisté à plusieurs séances d'information en France, était également critique des informations reçues par rapport au Nouveau-Brunswick. Elle avait d'abord comme projet de s'établir dans cette province, et a finalement opté pour l'Î.-P.-É. après avoir été déçue lors de sa première tentative en Atlantique. « Pour le Nouveau-Brunswick [...] j'ai été déçue de l'accueil que je n'ai pas eu alors que toutes les présentations qu'ils avaient faites c'était vous êtes les bienvenus, on vous accueille à bras ouverts, c'est facile de trouver un emploi, c'est facile de trouver un réseau, c'est facile, c'est facile... Sauf que finalement personne ne m'a jamais répondu et ceux qui m'ont

répondu, une fois sur place, ils n'étaient plus là. C'était frustrant. » Cette situation met en lumière l'importance de l'exactitude des informations offertes aux candidats potentiels à l'immigration pour favoriser leur rétention une fois sur place.

La décision de s'installer en Atlantique

L'Î.-P.-É. est une destination qui n'est souvent pas envisagée par les nouveaux arrivants avant qu'une opportunité ne se présente à eux. Elle ne semble « pas sur leur map »... Plusieurs immigrants sont à la recherche d'une opportunité à saisir et non d'un endroit en particulier où s'installer. C'est notamment le cas de Rachelle qui s'est installée dans la province après avoir obtenu un emploi dans son domaine, mais aurait tout aussi bien pu s'installer ailleurs. « Je ne suis pas limitée par l'espace géographique, je veux surtout trouver un travail qui me correspond. [...] J'ai toujours eu la chance de travailler dans mon domaine et je veux continuer comme cela. » (Rachelle, Î.-P.-É.).

Pour plusieurs, l'obtention d'un emploi est ainsi la principale raison de leur arrivée dans la province. Sylvette, Mireille et Sarah ont toutes trois effectué des entretiens d'embauche à distance. Elles avaient ainsi un emploi dans leur domaine avec un revenu stable dès leur arrivée. « J'ai postulé, en une semaine j'avais eu l'entretien, j'ai été acceptée et ils étaient prêts à faire une mobilité francophone pour me faire venir. J'ai démissionné de mon emploi et j'avais un mois pour faire mes valises et venir. » (Mireille, Î.-P.-É.).

La rapidité de réponse des employeurs locaux est décisive dans le parcours de plusieurs immigrants. C'est d'ailleurs ce qui a fait la différence dans les parcours de Line et de Sylvette, qui avaient toutes deux postulé à plusieurs endroits. « J'ai postulé pour les grandes villes plutôt, Toronto et Ottawa, [mais] le premier organisme à me contacter et à me répondre est à l'Î.-P.-É. J'ai sauté sur l'occasion, ça m'avait l'air bien. » (Sylvette, Î.-P.-É.).

Dans le cas de Rachelle, l'intérêt pour l'Île datait d'un voyage impromptu plusieurs années avant son installation. Toutefois, ce n'est qu'après avoir eu une opportunité professionnelle dans la province qu'elle s'est décidée à s'y installer. « Je suis arrivée à l'Île vraiment par hasard. J'avais prévu trois semaines pour faire le tour du Nouveau-Brunswick, mais j'ai rencontré quelqu'un qui s'en allait à l'Île et j'y ai passé trois semaines. [...] Dans les années qui suivent, j'ai continué à recevoir des offres d'emploi disponibles à l'Île, liker les pages sur les médias sociaux des organismes communautaires. J'ai vu une offre d'une page aimée il y a plusieurs années. » (Rachelle, Î.-P.-É.).

Alors que certains se disaient prêts à accepter un emploi dans plusieurs régions différentes du monde, pour d'autres, le Canada était la destination désirée, sans réel égard à la province. « C'est un pays qui m'attirait bien en comparaison aux États-Unis. Le Canada c'est les États-Unis en plus. C'est Nord-Américain dans les structures de fonctionnement, mais beaucoup plus agréable à vivre, plus terre à terre, plus naturel, plus authentique. J'aime bien tout ce qui est les clichés canadiens, le patin, le hockey, l'hiver très froid, l'ambiance canadienne. » (Mireille, Î.-P.-É.).

Un autre élément également évoqué pour expliquer la volonté de s'établir au Canada, et plus particulièrement dans une province à majorité anglophone, est la volonté d'améliorer son anglais. « Le Canada a vraiment été le croisement de toutes mes attentes, c'était l'anglais d'un. C'est pour cela que je ne suis pas allée à Québec ou à Montréal. J'aurais pu, mais je n'en avais vraiment pas envie. Trop francophone et trop français aussi, il y a beaucoup de Français de France qui vont là. » (Sylvette, Î.-P.-É.).

Dans le cas de Sarah, le choix de l'Î.-P.-É. est le résultat d'un compromis entre la volonté de son mari de s'établir au Canada et la sienne de vivre près de l'eau. « Je venais de me marier, de refaire ma vie, mon mari avait toujours rêvé du Canada et moi j'avais toujours rêvé de la mer, donc on s'est dit pourquoi pas, ça va nous booster un peu, ça avait l'air beau, j'avais regardé tous les sites de l'Î.-P.-É., ça me plaisait. » (Sarah, Î.-P.-É.). Son expérience n'est pas représentative de la plupart des personnes

rencontrées pour qui, comme nous venons de la voir, s'établir à l'Î.-P.-É. est un choix plus circonstanciel.

Dans le cas des réfugiés, le choix de venir s'établir au Canada n'est pas le leur. Des personnes attendent des années dans des camps avant d'obtenir le statut de réfugié dans un pays et ne peuvent pas passer à côté d'une occasion de refaire leur vie ailleurs. Ces longues périodes d'attente dans les camps et une position de vulnérabilité importante peuvent mener certains réfugiés, déjà sélectionnés par le Canada, à ne pas réellement indiquer leurs préoccupations ou leurs compétences linguistiques réelles par peur de nuire au processus. Dans le cas de Nour, qui arrive d'abord au Nouveau-Brunswick avant de s'établir à l'Î.-P.-É., il a indiqué ne pas avoir de préférence entre l'anglais ou le français lors de son entretien avec un représentant du gouvernement canadien même s'il ne parlait pas l'anglais. Cela lui a posé d'importantes difficultés à son processus d'intégration par la suite. « Ils m'ont demandé si je préfère le français ou l'anglais. J'ai dit peu importe. Moi ça me va n'importe quel. » (Stéphane, Î.-P.-É.). De tels quiproquos peuvent avoir d'importantes conséquences sur le processus d'intégration.

4.2. Volet 2 : Aval (Rétention)

Rester ou partir?

Cette question n'a pas toujours de réponse précise. En effet, plusieurs sont mitigés entre envisager une installation permanente à l'Île, le goût de découvrir de nouveaux endroits, le mal du pays et la hâte de voir s'ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles. « J'envisage de peut-être de prolonger mon séjour. Je laisse vraiment la porte ouverte. Je ne suis pas là depuis suffisamment longtemps, je vais voir comment je me sens au fil du temps, voir si ça perdure que je me sens bien ici. J'ai envie d'essayer un bout de vie ici, donc pourquoi pas. » (Sylvette, Î.-P.-É.)

Plusieurs immigrants s'inscrivent dans un parcours de mobilité continu, dont l'Île est simplement l'une des étapes. Les immigrants qui sont arrivés en Atlantique en raison d'une opportunité à saisir et non d'un endroit en particulier où s'installer pourraient, à terme, repartir pour la même raison. C'est le cas de Line, qui apprécie sa vie dans la province, mais qui est stimulée par l'idée de relever de nouveaux défis. « Je veux de nouveaux projets, de nouveaux défis. Je vis en mode de 2 ans. » (Line, Î.-P.-É.).

Certains, tels que Nicolas, n'envisagent pas de quitter l'Î.-P.-É. dans l'immédiat, mais pourraient retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur carrière. « À la retraite, j'aimerais retourner, mais pas complètement quitter le Canada. Des aller-retours entre le Canada (Î.-P.-É.) et [mon pays d'origine]. » (Nicolas, Î.-P.-É.).

Pour d'autres, un départ n'est pas une réelle possibilité en raison de contraintes financières. Sandrine, qui a connu d'importants défis professionnels à l'Île en raison de problèmes de reconnaissance de ses diplômes, n'a tout simplement plus les moyens de rentrer dans son pays d'origine. « Ce n'est plus possible [retourner dans son pays d'origine]. On a dû hypothéquer la maison, on s'est endettés après l'installation donc pas le moyen de retourner. » (Sandrine, Î.-P.-É.)

Enfin, certains sont persuadés de vouloir demeurer à l'Île de manière permanente. C'est le cas de Ines, arrivée en tant que réfugiée il y a quelques années. « Je suis là où on m'a déposée. Je n'ai pas l'intention de partir. [...] Je n'ai pas encore découvert ce qui me ferait quitter. Il n'y a aucune raison. » (Ines, Î.-P.-É.) Un tel degré de certitude n'est toutefois pas représentatif de l'état d'esprit de la plupart des personnes rencontrées, qui excluent rarement un éventuel départ même s'ils apprécient leur expérience insulaire.

Partir pour aller où?

Si la question de rester ou de quitter est ambiguë pour plusieurs, celle de l'éventuel lieu de réinstallation l'est souvent tout autant, en particulier pour les personnes à la recherche de nouvelles aventures. « J'ai plusieurs options : retourner [dans mon pays d'origine], passer l'été ici, reprendre mes études au Canada, demander la résidence permanente, à l'Î.-P.-É. ou ailleurs [au Canada]. J'aimerais peut-être voir d'autres villes. (...) Je laisse la porte ouverte aux possibilités. J'ai vraiment envie de voir un peu plus le pays, il y a tellement de choses à faire, je dois prendre un minimum de temps pour cela, donc je verrai. » (Sylvette, Î.-P.-É.)

Pour d'autres, la réponse est un peu plus circonscrite. Certains envisagent de quitter l'Île, mais ne seraient pas prêts à quitter le Canada. « J'ai pensé beaucoup à quitter à Toronto, Montréal. [...] Si je commence ici, et puis je vais dans de grandes villes, au moins j'ai une idée d'où je vais. » (Stéphane, Î.-P.-É.) Dans le cas de Mireille, elle ne sait pas si elle désire demeurer à l'Île dans le long terme, mais exprime une volonté de demeurer près des communautés francophones canadiennes. « Je me sens appelée par les enjeux francophones. Si je bouge, ce sera vers un contrat en français [...] ou au minimum du bénévolat. Je désire garder contact avec les communautés francophones locales. » (Mireille, Î.-P.-É.)

Pour certains, ce n'est pas tant une volonté de quitter la province, mais plutôt de se rapprocher de son lieu d'origine. Si Nicolas quitte la province, ce n'est pas pour tenter sa chance ailleurs, mais plutôt car sa région natale lui manque. « Je m'ennuie de mon pays [d'origine] parfois, c'est un très beau pays. [...] Le jour où je dois quitter [mon pays d'origine] ou le Canada pour mon dernier voyage, car je serai tellement vieux, ce sera un jour très triste pour moi. » (Nicolas, Î.-P.-É.)

Motivations à rester dans la province

Les motifs qui poussent une personne à s'installer tout comme à rester à l'Î.-P.-É. varient d'un parcours à un autre, même s'il est possible de distinguer certaines tendances, dont l'importance accordée aux opportunités professionnelles et à la qualité de vie dans la province.

Entraide communautaire et petit milieu

L'aspect d'entraide communautaire et de « petit milieu » sont des éléments positifs mentionnés par plusieurs des personnes rencontrées en tant que facteurs d'enracinement. « Ici, c'est une ville qui n'est pas tellement grande, mais c'est calme et les gens sont vraiment gentils. C'est trop facile trouver de l'aide, quelqu'un va t'aider. Quand tu vas habiter dans une grande ville, personne n'a de temps. » (Ines, Î.-P.-É.) Pour Kaleb, vivre à l'Île c'est avoir accès à tous les avantages qu'offre le Canada tout en habitant dans un petit milieu. « C'est avoir tous les bénéfices d'un pays, dans une population d'à peine 140 000 habitants. » (Kaleb, Î.-P.-É.) De plus, un coût de la vie moins élevé que dans les grands centres est un facteur intéressant pour plusieurs. « Le coût de la vie me permet de vivre correctement, de faire des économies, c'est la première fois que je fais des économies. » (Rachelle, Î.-P.-É.)

Emploi et situation professionnelle : essentielle... mais pas suffisante

Un bon emploi est aussi une source de motivation importante pour certains. À la question de savoir quels sont les principaux facteurs qui le poussent à rester à l'Île, Nicolas fait spontanément allusion à son emploi. « J'ai trouvé une opportunité que les gens ne voyaient pas. Un bon travail ici. » (Nicolas, Î.-P.-É.)

Toutefois, bien qu'une situation professionnelle adéquate soit un facteur d'importance première pour la rétention d'une personne, cela n'est généralement pas suffisant à long terme. Comme mentionné, l'aspect communautaire est important de même que les réseaux développés sur place. Plusieurs insistent sur l'importance de bien s'intégrer à la fois professionnellement et socialement.

« À la fois professionnellement, ils [amis installés depuis longtemps à l'Île] ont trouvé quelque chose qui leur convenait et socialement, ils ont réussi à construire leur vie ici. » (Mireille, Î.-P.-É.)

De surcroît, un facteur mentionné par quelques personnes rencontrées est celui que la province est un milieu propice pour élever une famille. Pour Ines, il serait difficile d'envisager de quitter alors que ses enfants ont une belle qualité de vie dans la province. « Mes filles aiment vraiment l'Île. (...) Maintenant, elles ont des amies, elles sont bien intégrées. » (Ines, Î.-P.-É.). À noter que le facteur familial peut jouer, à l'inverse, de motif de départ : si l'immigrant interrogé s'est bien intégré, socialement et professionnellement parlant, ce n'est pas toujours le cas de son ou de sa conjointe, ni de ses enfants. Par ailleurs, notons également (mais nous le verrons plus en détail dans le portrait de « ceux qui sont repartis ») que la scolarité et les études sont un facteur important de départ, soit de la famille elle-même, qui souhaite scolariser les enfants dans un système jugé meilleur ou plus conforme à leurs attentes, soit des jeunes qui partent faire leurs études supérieures ailleurs au Canada.

Motivations à quitter la province

Emploi

Alors que l'emploi peut être un facteur de rétention, il peut aussi constituer une motivation à quitter la province. C'est d'ailleurs la principale raison soulevée lors des entretiens par les personnes qui pourraient envisager de partir, en particulier lors de périodes professionnelles difficiles. « La seule fois où j'ai pensé quitter l'Î.-P.-É. c'était un moment difficile pour moi, extrêmement difficile. On était très près de perdre la maison, les voitures, tout. On n'avait même pas assez de nourriture pour manger, car j'avais perdu mon travail. J'ai pensé quitter en Alberta pour travailler. C'était le seul moment [où il pense quitter], mais c'était pour une raison de situation économique et non par un désir de quitter. » (Nabil, Î.-P.-É.)

« Tout le monde cherche une meilleure vie »

D'autres, qui ont un emploi à l'Île, pourraient tout de même quitter si une meilleure offre se présentait. « Tout le monde cherche une meilleure vie [...]. Nous sommes tous à la recherche d'une meilleure vie, c'est la raison pour laquelle nous sommes au Canada. [...] Si je trouve quelque part, Toronto, Québec ou quelque part, un poste vide et puis je postule et qu'ils paient mieux qu'ici, je m'envole. » (Stéphane, Î.-P.-É.)

Moins d'attaches personnelles sur place que les autres francophones

Ces migrations pour des raisons professionnelles sont généralement plus faciles à réaliser pour les personnes avec peu d'attaches sociales ou familiales dans la province. « Ne pas avoir de famille ni de compagnon facilite la mobilité. » (Mireille, Î.-P.-É.) De plus, l'aspect d'être célibataire dans une petite communauté peut être un facteur motivant certains à aller tenter leur chance ailleurs. « Les gens qui ne sont pas mariés et qui n'ont pas de famille, qui sont à la recherche de travail, l'Î.-P.-É. peut être un endroit difficile. » (Nicolas, Î.-P.-É.)

Manque, nostalgie

Un autre facteur évoqué à quelques reprises est une volonté de se rapprocher des membres de sa famille restés dans le pays d'origine, en particulier au moment de fonder sa propre famille. « Si je retourne en Europe, c'est plus pour un rapprochement familial que pour moi personnellement. (...) La seule chose qui ferait que je me rapprocherais peut-être de l'Europe est (...) moi qui construirais une famille, ici je n'ai pas de famille pour m'aider. » (Rachelle, Î.-P.-É.)

D'autres facteurs évoqués sont le désir de poursuivre des études dans des universités situées à l'extérieur de la province, le faible nombre d'immigrants en comparaison aux grands centres, des difficultés à recevoir des services en français et l'attrait d'autres régions au Canada.

Possibilités de « retour »?

Il est intéressant de noter que plusieurs immigrants qui songent à quitter la province pourraient tout aussi bien envisager d'y revenir plus tard si de nouvelles opportunités se présentent. « Si je quitte, je ne ferme pas la porte à revenir si j'ai un contrat qui m'intéresse. » (Line, Î.-P.-É.)

Pour Stéphane, c'est plutôt le contexte propice à élever une famille à l'Î.-P.-É. qui pourrait le pousser à revenir. « Je n'ai pas une famille ici, je n'ai pas une copine, je n'ai pas d'enfants, mais si dans l'avenir je me marie, si j'ai une famille, je reviendrai ici, car ici c'est une question de la famille, d'enfants. » (Stéphane, Î.-P.-É.)

Bilan

Comme mentionné dans le rapport sur les services, de manière générale, les immigrants rencontrés brossent un portrait assez positif de leur expérience à l'Î.-P.-É. Les facteurs mentionnés pour justifier d'éventuels départs ne visent généralement pas le contexte de la province, mais s'inscrivent plutôt dans un parcours migratoire continu : l'envie de nouvelles aventures, relever de nouveaux défis professionnels, le rapprochement familial, etc.

Alors que certains dressent un bilan très positif de leur expérience à l'image de Kaleb et Mireille, d'autres sont plus mitigés comme Sarah. « Ici je me sens au Canada, je me sens dans un pays que j'aime. Mon deuxième pays. (...) J'ai décidé que c'était la place où on voulait faire notre vie. » (Kaleb, Î.-P.-É.) « Je ne regrette absolument pas. C'est très bien. (...). Mon bilan est très positif. » (Mireille, Î.-P.-É.) « De façon générale, je suis quand même contente d'être au Canada. Ça aurait pu être tellement mieux si je n'avais pas eu ces ennuis avec le travail. Mais c'est un beau pays, de façon générale les gens sont quand même accueillants. » (Sarah, Î.-P.-É.)

4.2. Nouveau-Brunswick

Comme ailleurs en Atlantique, il apparaît que les nouveaux arrivants, comme ceux qui sont arrivés depuis plus longtemps partagent, en général, un rapport particulier au lieu dans lequel ils vivent. S'ils sont reconnaissants, non sans critiques, ils demeurent incertains d'y rester « ad vitam aeternam »... C'est souvent une opportunité ou certains facteurs liés à un parcours qui vont déterminer la présence, à un moment donné, en Atlantique, mais sans que cette présence s'inscrive dans une forme de permanence.

Cependant, ce qui distingue l'expérience des immigrants au Nouveau-Brunswick en comparaison avec les autres provinces, c'est, comme nous l'avons vu dans le premier rapport, l'importance de la diversité culturelle, phénomène « nouveau » relevé par ceux qui se sont installés dans la région de Moncton, mais (à la différence d'Halifax par exemple) une diversité culturelle en français.

Il apparaît cependant que, comme dans beaucoup d'endroits au Canada, l'immigration ne rime pas toujours (loin de là) avec installation définitive, mais plutôt dans un parcours et une mobilité toujours possible, et toujours envisagée, en fonction des possibilités (ailleurs) des contraintes (ici) ou tout simplement des enjeux familiaux (les enfants qui partent faire leurs études dans les grands centres; le conjoint qui trouve ailleurs l'emploi convoité...).

4.2.1. Volet 1 : Amont

Les raisons du départ, et plus encore celle du choix de la destination sont très variables, mais répondent à un processus assez similaire : celui de l'enchantement, plus ou moins conscient, de la mobilité. En somme, les candidats au départ espèrent (et se convainquent) qu'un avenir meilleur les attend, même si, pour les plus pragmatiques, l'information collectée et les renseignements pris leur apprennent que l'expérience ne sera pas un long fleuve tranquille.

Expérience ailleurs

Si Carole ou Ahmed en sont, à leur arrivée au Nouveau-Brunswick, à leur première expérience migratoire, ce n'est en général pas le cas de la plupart des autres immigrants rencontrés.

- Certains sont passés par d'autres pays, dans lesquels ils ont pu acquérir cette expérience migratoire. C'est le cas de Céline, passé par un pays anglophone pendant six mois : « J'avais une envie de voyage, mais je n'avais pas identifié le pays. J'avais envie d'apprendre l'anglais » (Céline, N.-B., Moncton, région). Clémence et son conjoint, quant à eux, ont chacun multiplié les expériences migratoires un peu partout, avant de s'établir à Moncton. C'est également le cas de Kévin, passé par l'Australie avant de rejoindre le Canada.

- D'autres sont passés par d'autres provinces, ou alternativement des séjours à l'étranger et également des séjours plus ou moins longs ailleurs au Canada, avant de s'établir au Nouveau-Brunswick. Dans ce périple, le Québec surtout, et accessoirement l'Ontario, constituent les provinces d'arrivée. C'est le cas de Mohammed, qui a passé plus de 4 ans en Ontario, et de Guillaume, passé par le Québec il y a une dizaine d'années, pour ensuite repartir en Amérique du Sud et enfin s'établir au Nouveau-Brunswick : « Après cette première expérience, j'ai beaucoup aimé le contact avec les gens, la culture, j'ai beaucoup aimé ce premier contact avec le Canada qui a duré quelques mois quand même... » (Guillaume, N.-B., Moncton, région). Guillaume explore le Canada : « Ça faisait trois ans que nous étions ensemble et nous avons décidé de partir au Canada faire neuf visites exploratoires entre guillemets pendant six semaines. Là, on a fait un tour un peu plus large du Canada en passant par le Manitoba, l'Ontario, le Québec encore et le Nouveau-Brunswick. » (Guillaume, N.-B., Moncton, région) Khalid s'est alternativement installé au Québec, dans le nord de la province, puis à Moncton. Quant à Kévin, ce sont les études qui l'ont amené à

Moncton et l'emploi trouvé sur place qui l'y a maintenu. Mariam a la même expérience d'études qui conduisent à la mobilité, puis un emploi qui permet une installation : « C'est vraiment les études qui m'ont amenée à déménager à chaque fois » (Mariam, N.-B., Moncton, région). Omar ou Darius, quant à eux, ont passé une dizaine d'années en Europe (dont ils ne sont pas originaires), avant de s'installer au Québec d'abord (pour Omar), puis au Nouveau-Brunswick.

- Certains expriment clairement le besoin qui a été le leur de partir du lieu dans lequel ils s'étaient initialement installés. C'est le cas de Vincent et de sa conjointe, laissant les États-Unis pour le Canada : « J'ai adoré, mais j'ai jamais vraiment eu le désir de m'y installer (...) Il y avait quelque chose qui me dit non, ce n'est pas pour moi là-bas et je ne peux pas t'expliquer pourquoi et je n'étais pas prêt à rester là » (Vincent, N.-B., Moncton, région).

Quitter son milieu d'origine

« On a tout vendu ne sachant pas si on revenait » (Carole, N.-B., Moncton, région)

La décision de quitter son milieu d'origine est parfois un projet à long terme, qui pour certains, est une façon d'améliorer ses conditions de vie. « Changer de pays c'est un choix que j'ai fait à 8 ans. De 8 ans à 24 ans, j'ai travaillé pour faire ce que je veux faire. (...) À 8 ans, dans notre maison on n'avait pas d'électricité, je rêvais déjà de changer de pays. (...) À l'âge de 19 ans, j'avais une réelle opportunité de la concrétiser. J'ai travaillé de 19 ans à 24 ans pour pouvoir me ramasser mes premiers sous et être capable de faire mon premier voyage. (...) C'est comme ça que j'ai dit c'est le temps d'y aller, tu y vas, mais il faut que tu travailles, il faut que tu te prépares pour ça. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

L'emploi est aussi, évidemment, une bonne raison de quitter le lieu dans lequel on vit pour « ailleurs ». C'est le cas de Kévin, qui quitte le Québec où il s'était installé pour le N.-B. : « La première chose qui m'a fait venir c'est le travail, c'est-à-dire que j'étais à Montréal, j'étais dans une situation de recherche d'emploi » (Kévin, N.-B., Moncton, région). Mariam, qui suit son conjoint, y voit, elle aussi, une opportunité professionnelle : « Ce qui m'a motivé d'accepter le changement, et donc le déménagement, c'est parce que je me disais que je voulais aussi élargir mon champ de compétence. » (Mariam, N.-B., Moncton, région)

Certains ne savent pas bien sur quel « projet danser ». C'est ce que raconte Carole : « Au début, ce n'était pas clair, ni pour mon mari ni pour moi. Je pense que moi je parlais avec plus une idée de rester, mais pour mon mari c'était vraiment plus de partir pour l'expérience d'un an » (Carole, N.-B., Moncton, région). La destination est aussi, parfois, un peu hasardeuse : « À la base, on ne voulait pas venir ici. En fait, on a immigré à travers le Québec sachant qu'on n'allait pas rester au Québec (...) Le Québec était la porte d'entrée au Canada (...) Nos plans étaient plus d'aller dans l'Ouest canadien. » (Vincent, N.-B., Moncton, région)

D'autres immigrants, à l'image de Rémy, ont plutôt le profil de l'aventurier qui désire relever de nouveaux défis. « C'est comme cela que je me définis, un aventurier qui a choisi de se classer comme immigrant économique, comme quelqu'un capable de se trouver une place dans la société, d'entreprendre, c'est ce que je fais. (...) Moralement j'étais préparé pour affronter les obstacles pouvant se dresser sur mon chemin, pour faire ce que je voulais faire. (...) Je n'ai pas été reçu à un concours, je n'ai pas été reçu à une sélection particulière. J'ai choisi d'immigrer, de braver tous les obstacles pouvant se situer dans mon chemin pour pouvoir immigrer. C'est évident que ça n'a pas été facile parce que j'entrais dans le cadre très très réduit des immigrants économiques qui misent sur leurs capacités à pouvoir s'adapter dans un nouveau pays. » (Rémy, N.-B., Moncton, région)

D'autres se présentent comme des personnes à forte mobilité : « En fait, ce n'est pas que [pays d'origine] ne nous convient pas, parce que moi j'adore ce pays avec tous les problèmes qui peut y

avoir et toutes les belles choses qui peut y avoir aussi. C'est juste que j'ai goûté au voyage assez jeune et j'ai toujours eu (...) cette envie, ce désir d'aller découvrir d'autres pays, d'autres cultures, etc. Donc c'est ça qui nous a poussés vers l'immigration. » (Vincent, N.-B., Moncton, région)

Quitter, c'est parfois aussi vouloir laisser de côté une situation sociale pesante. C'est le cas d'Omar. « La situation politique et sociale à [pays d'Europe occidentale] nous paraissait de plus en plus menaçante pour les enfants. La montée de la xénophobie, la montée du radicalisme ; tous ces aspects qui font qu'une famille doit vivre dans une inquiétude, en fait ce n'était plus l'environnement qui nous correspondait quoi » (Omar, N.-B., Moncton, région). Le Canada et l'Atlantique avaient une image à l'opposé : « C'est le souci de toujours voir ses enfants grandir dans les meilleures conditions, de leur permettre de vivre dans un environnement sécuritaire. On les protège en fait, c'est une question de protection. On pense que en venant ici, c'est effectivement le havre de paix qu'on a entendu parler plus ou moins comme ça » (Omar, N.-B., Moncton, région). Par contre, en arrivant à Moncton, son « imaginaire canadien » a été quelque peu confronté à une réalité de « petit » milieu : « J'ai toujours imaginé le Canada dans les grandes villes. Je suis un urbain de premier, je ne suis pas un campagnard. » (Omar, N.-B., Moncton, région)

Quitter, pour certains, c'est aussi renouer avec un besoin latent, mais non encore réalisé. Le départ, c'est aussi le nouveau départ : « Il y avait une volonté de partir. Et puis je me suis réveillé d'un cauchemar un jour en pleine nuit en me disant *oh là là*, j'ai [âge], la prochaine fois que je vais me réveiller j'aurai [plus de 50 ans], j'aurai pas bougé, j'aurai pas tenté une expérience avec une autre langue, j'aurai un feeling d'inaccompli, j'aurai ma maison, mon loyer, mes enfants, j'aurai pas vu quelque chose d'autre. Et j'avais vraiment cette peur-là (...) Rien de mieux qu'une expérience à l'étranger où personne te connaît, personne n'a besoin de toi, et personne connaît ton paternel. » (Paul, N.-B., Moncton, région)

Dans le cas de Billy, c'est plutôt l'amour qui l'a incité à quitter son pays pour rejoindre sa nouvelle épouse. Toutefois, cela n'a pas été chose facile. « Je suis arrivé un an passé car j'ai rencontré [mon épouse]. C'est un processus qui a duré 15 mois, j'ai rencontré plusieurs problèmes. Je me suis déplacé à l'ambassade pour obtenir un visa après avoir été appelé, et quand j'arrive, il n'est finalement pas prêt. C'est plusieurs heures de route, c'est dispendieux. Je dois prouver que mon mariage en est un vrai. (...) C'est un processus compliqué. » (Billy, N.-B., Moncton, région)

La décision de quitter et de s'installer au Nouveau-Brunswick est parfois due à un faisceau de raisons plus qu'à une seule. La décision de quitter n'est pas toujours prise sur un coup de tête, mais mature en fonction des événements. Ça a été le cas de Christian, qui souhaite retourner au Canada depuis son séjour en tant qu'étudiant : « J'avais toujours cette envie de retourner au Canada (...) J'avais des connaissances du Nouveau-Brunswick quand j'habitais à Montréal » (Kévin, N.-B., Moncton, région). Et il rencontre, lors d'une tournée d'information sur le Canada, un Acadien : « Dans la classe de cette année-là qui faisaient une tournée, il y avait 8 Québécois et un Acadien. Et c'est cet Acadien-là qui m'a accueilli quand je suis arrivé à Montréal. Il vivait à Montréal forcément, mais il était originaire de Moncton. » (Christian, N.-B., Moncton, région)

Image de la région avant l'installation

« On est arrivés au Nouveau-Brunswick pour toutes ces raisons-là... Le coup de cœur, les opportunités de travail, les espaces verts, la présence de la nature, la culture du contact facile et aussi de la qualité de vie qu'on recherchait, qu'on n'avait pas forcément en [pays d'origine]. » (Guillaume, N.-B., Moncton, région)

Le Canada a une très bonne réputation dans le palmarès des destinations d'immigration : « Mes parents analysaient les deux environnements, et puis par rapport aux conseils qu'ils me donnaient,

eux ils préféreraient que, ils estimaient que j'allais avoir de meilleures chances de réussir professionnel au Canada qu'en [pays d'Europe occidentale] » (Mariam, N.-B., Moncton, région)

Le Canada, et par extension l'Atlantique, c'est, pour ceux et celle qui s'y intéressent et qui sont candidat au départ, le lieu du possible, du faisable : « L'impression qu'il y a des opportunités, l'impression qu'on peut créer quelque chose que si on veut on peut. C'est la sensation que j'avais du Nouveau-Brunswick » (Guillaume, N.-B., Moncton, région).

À l'occasion de son travail dans un pays du sud, Clémence fait connaissance avec des Canadiens : « J'avais trouvé les Canadiens pas mal sympathiques » (N.-B., Moncton, région). De son côté, son conjoint avait la même (très bonne) expérience avec des Canadiens également rencontrés dans le cadre de son travail : « Il avait travaillé avec des entrepreneurs du Nouveau-Brunswick et de Nouvelle-Écosse il me semble, je suis pas trop sûr, et il avait trouvé les gens absolument fantastiques (...) Il avait beaucoup aimé le contact avec les gens d'ici » (Clémence, N.-B., Moncton, région)

Maria, installée précédemment au Québec, est dans une autre situation. Son conjoint trouve un emploi à Moncton, et c'est l'occasion pour elle d'en apprendre davantage sur son (futur) lieu de vie : « Lorsque j'étais au Québec, j'avais entendu parler très vaguement des Acadiens. Au Québec, j'avais sincèrement pas une très bonne connaissance du Nouveau-Brunswick, je n'avais aucune idée de ce que c'était (...) Il me parle de Moncton. *Moncton?* Je verrais une carte pour... parce que moi [rires] le Canada s'arrêtait au Québec! » (Maria, N.-B., Moncton, région).

Certains ont une image très sommaire de l'Atlantique, sinon fausse. C'est le cas de Mariam qui découvre la réalité linguistique de Moncton un peu plus difficile qu'imaginée : « Quand je suis arrivée ici, je croyais qu'on pouvait vivre purement en français » (Mariam, N.-B., Moncton, région). L'inverse est vrai pour Vincent : « Je n'avais aucune idée qu'on parlait le français à l'extérieur du Québec » (Vincent, N.-B., Moncton, région). Le bilinguisme attire, également, Carole et sa famille : « Nos débuts étaient vraiment plus pour l'expérience du côté bilingue de la province. Quand on a décidé de revenir on s'est dit chouette on va devenir bilingue dans l'espace d'un an en venant et s'installant ici » (Carole, N.-B., Moncton, région). Image partagée par Maria : « On disait que c'était une province, la seule province officiellement bilingue. Donc je me suis dit tiens on peut vivre en français, pis ça sera intéressant : ça va me permettre de travailler dans l'anglais, parce que j'avais quand même perdu un peu de mon anglais, parce qu'au Québec je parlais pas beaucoup anglais » (Maria, N.-B., Moncton, région)

L'image bilingue du Nouveau-Brunswick, manifestement, attire les familles : « On a apprécié que c'est anglais et français (...) On est en Amérique du Nord, moi je veux que mes enfants soient exposés à l'anglais. Je veux qu'ils gardent leur langue maternelle, mais je veux qu'ils soient capables de communiquer en anglais, parce que c'est la langue du business en Amérique du Nord. Ils doivent être capables de communiquer en anglais » (Vincent, N.-B., Moncton, région). Mais si l'anglais est important, la (forte) présence francophone à Moncton a plus attiré cette famille, soucieuse d'un environnement linguistique réellement bilingue : « J'ai pas vraiment aimé [ville très anglophone de l'ouest du N.-B.], parce qu'il n'a pas vraiment de francophones là-bas (...) Après on est arrivés à [Moncton, région]. Et là, tout de suite, on s'est senti bien. La mer à proximité, et puis cette dualité-là. Beaucoup de francophones, beaucoup d'anglophones, les gens qui vivent ensemble. Une espèce d'énergie qu'on a trouvé la ville la plus énergique en sud-est » (Vincent, N.-B., Moncton, région). « Il y a cette dualité français/anglais, et le fait qu'on puisse aussi me retrouver dans ma langue maternelle quelque part, je pense que ça dans ma tête ça fait une grosse différence » (Vincent, N.-B., Moncton, région)

De même, il est difficile de bien saisir, vu de loin, les distances, l'éloignement des communautés les unes des autres en Atlantique. Les immigrants qui s'installent à l'extérieur des grands centres n'ont,

par exemple, pas toujours, lors de la préparation de leur départ, conscience qu'ils vont s'établir dans une région éloignée avant d'arriver sur place. « Je ne pouvais pas situer [village dans le nord du N.-B.] sur la carte du Canada. Je ne pouvais pas dire si c'était à 10 km de Montréal ou à 100 km de Montréal, je ne pouvais absolument pas le situer. La notion de province, s'était encore compliqué dans ma tête. » (Rémy, N.-B., Moncton, région)

S'informer sur la région avant de s'y établir

Si Clémence a participé au forum *Destination Canada*, ce n'est pas le cas de tout le monde. L'accès à l'information est souvent glané çà et là, bricolé, ou plus sérieusement synthétisé pour donner corps, mettre des balises à un projet qui se construit, puis se précise. L'expérience de Gérard est emblématique de cette situation : « On est dans une situation où la communication qui est faite du Nouveau-Brunswick, en [pays d'Europe] par exemple, ne cadre pas avec la réalité (...) On leur survend le Nouveau-Brunswick (...) » Ceci étant, Gérard stigmatise aussi les mauvaises informations diffusées sur les réseaux sociaux, et la responsabilité qu'ont les candidats à l'immigration à bien préparer leur venue en s'informant plus sérieusement qu'à travers Facebook par exemple... « Ne regardez pas Facebook pour avoir une idée du climat et de la vitalité. Allez rencontrer des gens! » (Gérard, N.-B., Moncton, région)

Certains, comme Ahmed, viennent pour l'emploi et découvrent un lieu qu'ils finissent par apprécier. L'information vient en quelque sorte « sur le tas »... et sur le tard : « Je ne savais pas c'était quoi les Atlantique, je ne savais pas c'était quoi [Moncton, région], je ne savais pas c'était quoi le Nouveau-Brunswick » (Ahmed, N.-B., Moncton, région). Darius a un peu la même expérience : « Je ne savais pas qu'il y avait la francophonie hors Québec au Canada, et même je ne connaissais pas [Moncton, région] (...) J'ai vu que c'était seulement hors Québec, mais je ne me suis pas renseigné sur la région, la francophonie (...) On connaissait des informations générales sur le Canada, mais on connaissait rien ni si ça va aller. » (Darius, N.-B., Moncton, région)

Vincent et sa conjointe vont apprendre à découvrir et apprécier la région à travers des vacances. Ils vont en même temps mieux saisir la réalité linguistique, qu'ils ignoraient : « On a trouvé nos vacances très bien, puis ça nous a un petit peu choqué que... pas choqué, mais un petit peu étonné que ça pouvait s'exprimer en français ici (...) Un peu étonné, mais agréablement surpris » (Vincent, N.-B., Moncton, région).

Quant à Mohammed, il pèse le pour et le contre lors d'une visite préalable à Moncton et se décide à cause du confort que peut procurer, pour une famille, Moncton par rapport aux grosses villes du centre : « Quand j'ai visité [Moncton, région], ça offrait deux avantages. Le premier avantage c'était... pour quelqu'un à Toronto, le coût de la vie vraiment c'est... c'est un choc, c'est-à-dire... il y a pas vraiment une grande différence sur les salaires, mais... (...) Au niveau du bien-être d'une famille [Moncton, région] par rapport à Toronto, c'est bien » (Mohammed, N.-B., Moncton, région).

« La seule chose est que [Moncton, région] est un peu déconnecté, c'est-à-dire la distance par rapport aux autres villes est un peu éloignée » (Mohammed, N.-B., Moncton, région)

Karim, comme beaucoup, s'est quant à lui bricolé une information personnelle. Installé au Québec, il connaissait peu de chose sur le Nouveau-Brunswick, il l'a simplement découvert en cliquant sur un site Web pour trouver des collèges à un prix abordable, ce qui l'a conduit à faire ses études au NB : « J'ai déménagé au Nouveau-Brunswick pour les études. J'étais en train de faire ma recherche pour trouver le collège le moins cher au Canada (...) Je voulais payer mes études avec mon propre argent sans demander un prêt (...) Le côté financier était un défi pour moi » (Karim, N.-B., Moncton, région). C'est également une discussion avec un ami qui lui permet de mieux comprendre l'opportunité que peut représenter le N.-B., notamment au niveau de sa dualité linguistique : une

manière « douce » d'apprendre l'anglais dans un milieu où la francophonie est elle aussi bien présente : « Un ami à moi, qui a mentionné une fois le Nouveau-Brunswick comme ça, mais il n'a pas montré en détail (...) Ils disent que peut-être le Nouveau-Brunswick c'est une option parce que c'est une province bilingue (...) J'ai déménagé pour une raison, je sais que je suis francophone, mais j'avais l'ambition d'apprendre l'anglais aussi » (Karim, N.-B., Moncton, région).

L'accès à une information de qualité n'est pas toujours chose facile pour les immigrants, spécialement dans les régions où le Canada n'offre pas de services consulaires et où il n'y a pas d'activités de promotion ciblées. « Sur le plan strictement immigration au niveau du gouvernement je ne voyais aucun outil qui pouvait m'aider en chemin, j'en voyais pas dans mon cas. (...) J'ai dû me débrouiller comme je pouvais, je me souviens. Dans les gros guides c'est sommaire, c'est très très sommaire. (...) Il n'y a pas de services de visa dans mon pays. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

Même pour ceux qui s'orientent vers les sources gouvernementales, il n'est pas toujours aisé d'y voir clair. « Le site [d'IRCC] n'est pas convivial. Ils ne disent pas ce que tu as besoin, ils donnent le formulaire, mais ils ne disent pas les questions d'exigence. » (Rémy, N.-B., Nord, région)

Alors bien sûr certains préfèrent se référer à des proches. Pour le meilleur et pour le pire, l'information n'étant pas toujours fiable, et parfois même enchantée. C'est le cas de Paul : « Ma [membre de la famille] était là depuis déjà deux ans. Et elle n'arrêtait pas de m'envoyer des appels me disant que ce sera cool quand tu viendras, il y a du boulot pour tout le monde. Elle m'a fait un portrait incroyablement brossé, incroyablement faux du Nouveau-Brunswick. » (Paul, N.-B., Moncton, région) Caroline en apprend quant à elle plus sur la région par l'intermédiaire... de ses parents, qui sont informés de la situation en Atlantique à l'occasion de présentations données par un organisme du Nouveau-Brunswick. À défaut de s'y installer eux-mêmes, ils en ont donné l'envie à Caroline et son conjoint : « Ils ont vraiment aimé leur exploration avec la corporation économique de [Moncton, région]. Ils sont venus dans la région et ils ont vraiment aimé la région, puis ont trouvé que c'était en développement et intéressant. Quand ils sont revenus [dans leur pays d'origine], ils en ont parlé à mon mari et à moi. » (Caroline, N.-B., Moncton, région)

Rémy et Samuel parlent tous deux de l'importance des employeurs en tant que source d'information principale pour plusieurs immigrants. Toutefois, ils soulignent que les employeurs, en particulier en région, ne sont pas toujours bien outillés pour remplir cette tâche. « Les employeurs de la région ne sont pas au courant de tous les programmes qui existent. » (Rémy, N.-B., Nord, région). Devant la méconnaissance des programmes d'immigration, Samuel s'est engagé bénévolement auprès d'employeurs locaux pour les aider à mieux les comprendre et sur les mesures à leur disposition pour recruter des travailleurs étrangers. « J'ai fait la promotion de la région avec un employeur local, j'ai aidé au recrutement international. (...) J'ai aidé à recruter deux familles immigrantes » (Samuel, N.-B., Nord, région).

La décision de s'installer en Atlantique

Il est intéressant de voir comment les personnes interrogées racontent la manière dont s'est passée la prise de décision, et ce qui a pu les motiver à « franchir le pas ». Pourquoi partir? Pourquoi le Canada? Le Nouveau-Brunswick? Comment passe-t-on du projet au programme?

On l'a abordé à plusieurs reprises notamment sur les raisons du départ : l'emploi est un facteur déterminant dans la décision de s'installer, la transformation du projet en programme d'immigration. C'est le cas de Darius : « Moi j'avais pas l'idée d'immigrer au Canada sans travail (...) Vu que mon français était moins pire que mon que mon anglais, donc j'ai d'abord choisi les pays plutôt francophones » (Darius, N.-B., Moncton, région). Darius cherche donc du travail notamment au Canada, particulièrement au Québec et finit par trouver un poste au N.-B.

Mohamed vient aussi pour des raisons professionnelles, l'emploi qu'on lui offrait au N.-B. ayant de meilleures conditions qu'un poste occupé ailleurs : « Mon contrat arrivait à terme, donc là il fallait chercher dans de nouvelles perspectives. Donc j'avais deux opportunités sous la main » (Mohammed, N.-B., Moncton, région).

Une décision de s'installer donne parfois, aussi, au hasard des rencontres. C'est le cas de Céline, qui rencontre lors de ses études en Europe un Acadien en programme d'échange. Lui veut rentrer, elle partir : « J'ai rencontré un Acadien en [pays d'origine] qui m'a un petit peu parlé de son pays et tout ça (...) on est rapidement tombé amoureux [...] Il me parlait du Canada qu'il voulait absolument retourner pis en même temps on avait ce rêve de voyager ensemble [...] Moi je voulais voyager, je voulais découvrir le monde. C'était ça mon objectif » (Céline, N.-B., Moncton, région).

Hasard des rencontres, hasard des destinations aussi. Guillaume s'installe d'abord dans une autre province de l'Atlantique, sans y être à son aise, et décide de s'installer ailleurs, dans une « grosse ville » : « On ne va peut-être pas s'installer dans la péninsule quand même [...] une grosse ville ici correspond à une petite ville de province en [Europe occidentale] [...] On fait un peu le tour, on est content, on trouve que la ville est plutôt sympathique, il faisait plutôt beau » (Guillaume, N.-B., Moncton, région)

La décision de s'installer peut aussi être progressive : un intérêt, puis une découverte, des contacts pris, et enfin l'envie de franchir le pas. C'est finalement l'expérience de Carole : « Le fait qu'on s'était déjà fait des contacts humains, on se dit on pourrait venir un peu plus, parce qu'on a déjà rencontré des personnes avec qui on a sympathisé. Donc on pourrait peut-être envisager venir plus longtemps » (Carole, N.-B., Moncton, région). Céline s'est, elle aussi, progressivement « installée dans l'idée » d'un séjour de plus en plus long en rejoignant son ami : « Il a trouvé un job au Canada qui lui plaisait vraiment, donc je suis venue le voir [...] Quand je suis venue le voir pour un mois, c'était juste pour voir l'environnement, etc. L'environnement m'a plu. Et après, quand je suis revenue en [...], là c'était pour chercher un emploi » (Céline, N.-B., Moncton, région).

Au regard de certains témoignages, on a aussi parfois l'impression que c'est, grosso modo la famille qui décide, ou qui fait décider. En somme, au-delà des raisons liées au travail, c'est le bien-être de la famille qui est ciblée dans le choix du lieu d'installation : « Ce n'est pas une décision personnelle, si ça tenait qu'à moi j'aurais pas choisi cette province-là, loin de cela, mais comme c'est une décision familiale, c'était plus pour les enfants, avoir un environnement disons sécuritaire, et puis disant jouir de l'espace (...) Ma femme a décidé de venir ici pour des raisons purement familiales (...) Je pense que c'est une décision propre à ma femme que je suis là aujourd'hui » (Omar, N.-B., Moncton, région).

Le choix du Nouveau-Brunswick peut paraître parfois très pratico-pratique : « Pour rendre visite à la famille en [pays d'origine], c'était plus simple à l'est du Canada que l'ouest du Canada (...) On a cherché, et on s'est rendu compte qu'un pays au soleil, avec une situation socio-politico-économique stable c'était pas facile à trouver. Donc, on a fini au Canada! [rires] » (Clémence, N.-B., Moncton, région)

Pour plusieurs, le Canada est la destination envisagée, sans réel égard à la province. Comme mentionné précédemment, pour Rémy, la notion de province était assez floue avant l'arrivée. Le Nouveau-Brunswick n'est ainsi bien souvent pas une destination de prime abord avant qu'une opportunité se présente. Le Canada dans son ensemble est généralement perçu comme un endroit avec de multiples opportunités à saisir. « Je suis quelqu'un qui un moment a pensé qu'il est capable de quitter son chez lui, de changer, de s'installer au Canada, de pouvoir travailler ou pouvoir entreprendre, c'était vraiment ça mon objectif. » (Rémy, N.-B., Nord, région).

En plus du facteur des opportunités professionnelles, avoir des contacts locaux est aussi évoqué par certains pour expliquer le choix de leur lieu d'établissement. « Mes premiers contacts que j'avais, mes contacts les plus sérieux dans le monde étaient au Canada et bizarrement à [village dans le nord du N.-B.]. C'est une personne avec qui j'avais passé une ou deux semaines ensemble, causé avec lui, discuté de son pays. (...) C'était une sorte d'éclaireur pour moi, je savais qu'il y avait une porte sur laquelle je pouvais cogner une fois rendu au Canada. » (Samuel, N.-B., Nord, région).

Toutefois, Samuel, qui est d'abord venu seul au Canada, souligne que c'est le coup de cœur de ses enfants et de son épouse pour le nord du Nouveau-Brunswick qui l'a poussé à s'y installer de manière permanente. « J'envisageais Edmundston, Moncton et Toronto. J'ai donné le choix à ma famille. Je viens en voyage avec elles [à Montréal, Québec et Nouveau-Brunswick] et je leur ai donné le choix. (...) À ma grande surprise, elles ont mieux aimé la région que moi. (...) Je n'ai pas imposé, je leur ai laissé faire leur opinion du pays, des différentes villes, des possibilités, des opportunités, de tous les lieux de plaisir que les villes peuvent offrir. Je leur ai fait découvrir la rivière, la forêt, tout ce que l'on a ici. Je pensais que j'étais le plus amoureux du coin, mais eux [ses enfants] l'étaient encore plus. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

Dans le cas de Billy, le Nouveau-Brunswick n'était pas vraiment un choix en tant que tel puisqu'il venait y rejoindre sa nouvelle épouse. Il ne savait même pas qu'il allait s'établir en région rurale, car sa femme ne lui avait pas partagé cette information, de peur que cela le décourage de venir. En rétrospective, il est bien content de la situation, car il mentionne préférer la tranquillité d'un village au train de vie des grandes villes. « C'est très bon pour moi. C'est tranquille, les personnes sont très gentilles. (...) À Montréal, c'est la grande ville. Il y a beaucoup de personnes (...) Ici c'est tranquille. » (Billy, N.-B., Nord, région).

Le cas de Karim est aussi intéressant. Venant du Québec, il vient au Nouveau-Brunswick pour ses études et pour apprendre l'anglais, puis repart au Québec, pour s'apercevoir que le Nouveau-Brunswick lui manque un peu, et il décide d'y « rentrer » : « Ça m'a manqué la chaleur ici des Nouveau-Brunswickois. C'est proche de chez moi [pays d'origine] (...) J'ai senti que je suis plus chez moi ici au Nouveau-Brunswick qu'au Québec. (...) J'aime Montréal tout de suite pour visiter et tout ça, mais je pense pas que ce sera une ville pour moi... du côté humain, du côté comme chaleur. Ce n'était pas ça que je cherche. C'est ça la différence ici avec le Nouveau-Brunswick. C'est comme si les gens ici sont plus chaleureux. » (Karim, N.-B., Moncton, région) Ahmed est aussi venu pour ses études. Et il est resté : « Lorsque je faisais ma recherche d'université, c'était l'Université de Moncton la première université à me répondre (...) Étudier en français, dans une province bilingue, je me suis dit OK ça c'est quelque chose à tenir en considération » (Ahmed, N.-B., Moncton, région).

4.2.2. Volet 2 : Aval (Rétention)

Rester ou partir?

Venant d'ailleurs, les immigrants rencontrés ont tous cette expérience de la mobilité : étudiants en échange, PVtistes, réfugiés, personnes ayant transité par le Québec, ailleurs au Canada ou à l'étranger : bouger n'est pas un problème, ça ne leur fait pas peur. Ils l'ont fait, et ils pourront le refaire. Ce faisant, la question de la « rétention » est peut-être une question que se posent les sociétés d'accueil, mais certainement pas (en tout cas pas dans les mêmes termes) les migrants eux-mêmes. Kévin résume bien la situation : « J'aime ma vie ici, j'aime la qualité de vie qu'on a ici à [Moncton, région], j'adore mon travail, j'aurais pas pu monter mon entreprise à [Québec] comme ça, c'est pas vrai. Si j'ai pu faire... sans ça je me dis bien que peut-être j'irais au Québec » (Kévin, N.-B., Moncton, région). Carole, pourtant très bien intégrée, l'avoue quand même : « Si nos enfants n'étaient pas bien ici, on seraient capables de partir » (Carole, N.-B., Moncton, région).

Ahmed quant à lui n'a ni envie de rester ni envie de partir pour l'instant. Sans doute n'est-il pas encore trop fixé, parce qu'il en est à ses premiers moments à Moncton. Il illustre un peu cette indétermination, ce « pourquoi pas? » qui caractérise plus, semble-t-il, une forme d'ouverture possible qu'une forme d'indécision chez ceux que nous avons rencontrés et à qui nous avons demandé s'ils voulaient rester ou partir. Pourquoi pas l'un et l'autre, finalement?

Il n'en demeure pas moins que la question du départ peut se présenter tôt dans le parcours de certains immigrants qui ne connaissent pas ou qui n'ont pas accès aux ressources pouvant les aider à faire face aux embûches rencontrées lors des premiers mois à la suite de l'arrivée. « Dans les moments difficiles, j'ai pensé rentrer. J'ai appelé mon grand frère [dans mon pays d'origine] qui me dit de rester, pour continuer à apprendre. Il m'a dit, il n'y a pas d'apprentissage facile, il faut que tu apprennes comment on vit au Canada. » (Rémy, N.-B., Nord, région). Aujourd'hui bien intégré, il ne se voit plus quitter la région : « Je me vois toujours ici dans 30 ans. Je veux miser sur le recrutement international pour assurer de garder des voisins. Il y a un besoin de remplacer les personnes actives qui quittent. » (Rémy, N.-B., Nord, région)

Souvent les nouveaux arrivants s'installent avec l'idée qu'un jour on repartira ailleurs. Puis les idées changent. L'expérience s'avère plus durable que prévu initialement. C'est le cas de Vincent et de sa famille. Il n'était pas venu au Canada dans l'idée d'y rester, mais cet état d'esprit a changé : « On se disait peut-être que dans 5 ans, dans 10 ans on serait en [pays d'Océanie] (...) Maintenant on est chez nous (...) Ça a changé, parce qu'on s'est fait une vie, on s'est fait des amis, on s'est fait une famille (...) Quand je parle de la famille, ce n'est pas uniquement les enfants qu'on a, c'est aussi cette famille d'amis qu'on s'est faite autour de nous que l'on considère comme une famille » (Vincent, N.-B., Moncton, région).

L'inverse est également vrai. Darius, par exemple, est préoccupé par le système scolaire canadien et par la qualité du français enseigné à l'école. Il n'hésite pas à avouer que si son enfant souhaite partir un jour et faire sa vie ailleurs, il ne veut pas qu'il ait des difficultés à s'exprimer en français et que ce serait, pour lui, une raison de partir.

Les départs ne sont pas toujours le résultat d'un choix volontaire. Parfois, certains se voient dans l'obligation de quitter au moment de l'expiration de leur visa s'ils n'ont pas pu trouver de solution de rechange avant la date d'échéance. Samuel est retourné à deux reprises dans son pays d'origine après que le renouvellement de son visa de travail lui ait été refusé. Malgré les embûches, il a persévéré et la troisième fois fût la bonne. « Quand je suis venu la première fois, au moment de renouveler mes papiers, j'ai été renvoyé. Quand je suis revenu, au moment de renouveler mes papiers, j'ai été encore renvoyé encore une fois. (...) Je n'ai pas contesté les décisions, je ne voulais pas m'engager dans de longs processus et avoir une tache dans mon dossier. (...) Quand je vois le temps et les années que ça m'a pris, c'est 10 ans. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

Dans le cas de Billy, il n'envisage pas de repartir puisqu'il habite avec son épouse au Nouveau-Brunswick et il a l'intention de devenir citoyen canadien. « J'ai commencé à étudier pour ma citoyenneté dès que je suis arrivé pour me préparer dans 3 ans. » (Billy, N.-B., Nord, région)

Karim, très bien intégré, est parfois partagé... Il évoque l'idée d'une forme d'acculturation devenue permanente, entre là-bas et ici : toujours, finalement, d'ailleurs et en même temps d'ici... « T'as toujours ce sentiment que t'es pas dans ta culture [...] tu restes toujours attaché à ton pays natal » (Karim, N.-B., Moncton, région).

Calixte pèse le pour et le contre, resitue le dilemme « partir ou rester » dans une existence à long terme, où l'âge peut influencer sur la décision, et où les raisons de rester se mêlent quelque peu aux raisons de partir : « Vieillir ici, me dire si un jour, moi j'ai pas d'enfant, si un jour je dois être placé dans une maison, comme celle qui se construit à côté de l'Université, c'est tout privatisé, il n'y a plus

de français. Finir mes jours c'est dramatique (...) J'ai déjà goûté à la grande ville, mais on n'a pas la qualité de vie qu'on a ici, en termes d'acheter une maison, le stress qu'on n'a pas (...) ça ne va pas économiquement, on a des élus provinciaux qui sont incapables » (Calixte, N.-B., Moncton, région).

Dilemme du « partir ou rester », qui rejoint celui de se sentir « d'ici ou d'ailleurs », comme l'exprime Vincent : « Je suis Canadien, mais aux yeux de tout le monde je suis toujours [nationalité] (...) Cette espèce de sentiment de ne pas appartenir au Canada, aux Canadiens, de ne pas faire partie du groupe, de ne pas être chez moi ici. J'ai eu ce sentiment pendant une dizaine d'années (...) Si demain je retournerais en [pays d'origine], j'aurais ce manque du Canada » (Vincent, N.-B., Moncton, région).

Partir pour aller où?

En général, quand le départ est évoqué, c'est pour dire que le parcours se poursuivra ailleurs, mais au Canada. C'est le cas d'Omar, qui n'en est pas, avec le Nouveau-Brunswick, à sa première destination canadienne. Il considère très probable qu'il parte un jour, mais dans une autre province canadienne : « Je reste toujours ouvert. Je ne pense pas que le Nouveau-Brunswick va être le dernier endroit je dirais » (Omar, N.-B., Moncton, région). Mais pour aller où? « Toujours au Canada, pas de retour en (pays d'Europe occidentale) je pense pas » (Omar, N.-B., Moncton, région).

Repartir d'où on vient? Pas toujours facile, comme l'avoue Jean-Paul : « Sept ans et demi, je rentre [dans son pays d'origine] pour la première fois euh... gros choc! Je m'aperçois que [...] j'ai rentré et là j'ai détesté le monde autour. Et les gens de ma propre famille proche de moi [...] ça ne va pas jusqu'à mes parents » (Jean-Paul, N.-B., Moncton, région).

Certains même très bien intégrés comme Céline, sont quand même parfois tiraillés par ce « va-et-vient » entre « là-bas » et « ici » : « En fait, au début j'aimais pas trop retourner rentrer en [pays d'origine]. Maintenant c'est un gros ressourcement [...] Je voulais tellement m'intégrer vers l'autre que j'ai comme délaissé un peu mes racines pis je ne voulais pas vraiment être en contact avec les [personnes de son pays d'origine]. Tu sais, l'immigration est toujours un peu on va vers la communauté, mais on a nos racines... c'est ce va-et-vient... » (Céline, N.-B., Moncton, région).

Clémence l'avoue elle aussi. Si l'éducation des enfants pouvait lui donner envie de partir du Nouveau-Brunswick, elle n'envisage pas de quitter le Canada pour autant. Ce serait donc un départ pour une autre province. Même si les facteurs diffèrent, Guillaume, Karim ou Kévin envisagent eux aussi, un jour, un départ, mais pour mieux rester au Canada.

Peut-être d'ailleurs que les réseaux sociaux tendent à pacifier ce tiraillement entre repartir et rester. Skype, Facebook et autres permettent de maintenir, sans doute mieux que pour les générations précédentes, des liens plus étroits entre ceux qui sont partis et ceux qui sont restés. Comme le dit Jean-Paul : « J'utilise la plateforme Facebook (...) ça me permet aussi de tenir des relations avec mes amis [de son pays d'origine] que je n'ai pas lâchés » (Paul, N.-B., Moncton, région).

Motivations à rester dans la province

Mohamed a beaucoup bougé au cours de sa vie et il a maintenant une famille qui s'est bien intégrée. Il pense donc rester dans la région pour le long terme. « Je suis quelqu'un qui aime être stabilisé, donc rester quelque part » (Mohammed, N.-B., Moncton, région). Mariam est elle aussi très bien au Nouveau-Brunswick. Elle sait avec certitude qu'elle ne retournera pas d'où elle vient [pays d'Europe occidentale]. (Mariam, N.-B., Moncton, région) En tout cas pas pour l'instant, puisqu'elle apprécie la qualité de vie : « ...tous mes centres d'intérêt sont bien réunis, donc il faudrait vraiment me montrer la porte de sortie pour que je décide de partir » (Mariam, N.-B., Moncton, région)

L'emploi est un important facteur d'enracinement. « Ça a [obtenir un nouvel emploi] définitivement complété mon intégration. Le travail local a définitivement complété mon

intégration. » (Rémy, N.-B., Nord, région) Toutefois, ce n'est pas la seule motivation derrière une installation à long terme. Pour Rémy, les liens sociaux créés sur place de même que le sentiment de réellement faire partie de la communauté locale font qu'ils n'envisagent pas de repartir un jour. « Je vis ici, je mange ici, en bon français j'ai eu des copines ici, j'ai eu toute une vie ici. J'ai été impliqué dans tout. Ça veut dire petit à petit, je ne me sens plus étranger, je me sens plutôt comme un ancien. » (Rémy, N.-B., Nord, région)

Carole est très bien au Nouveau-Brunswick. Non pas simplement à cause du travail, mais aussi parce que la famille s'est très bien intégrée. Les enfants, nés au N.-B. grandissent en Acadie, comme des Acadiens : « Je pense qu'on est quand même très attaché, parce que nos enfants qui sont ici, pis ils sont originaires d'ici » (Carole, N.-B., Moncton, région). Mais les enfants ne sont pas tout. Le bien-être est partagé par les parents : « Ce n'est pas parce que nos enfants veulent rester là qu'on là [rires], c'est parce qu'on est bien ici » (Carole, N.-B., Moncton, région). Cependant, le départ demeure une option, même lointaine, même conditionnelle; elle n'est pas écartée : « Si nos enfants ne seraient pas bien ici, on serait capables de partir. » (Carole, N.-B., Moncton, région) Vincent ne dit pas autre chose : « Je suis bien ici. Je suis installé ici, et puis, en fait, ce qui ne me ferait pas partir c'est que mes enfants sont bien ici (...) Maintenant, ils sont d'ici, ils sont intégrés, ils sont Canadiens » (Vincent, N.-B., Moncton, région).

L'éducation est évoquée par certains comme un atout : « J'aime le système scolaire canadien honnêtement » (Carole, N.-B., Moncton, région), « le renforcement positif au Canada qu'on a pas en [pays d'origine] [...] On ne va pas nécessairement mettre le doigt sur tout ce qui ne va pas, mais on va mettre le doigt sur ce qui va bien, et on valorise plus l'enfant » (Carole, N.-B., Moncton, région).

Vincent, quant à lui, évoque une autre raison de rester alors qu'il pensait initialement poursuivre son parcours migratoire ailleurs : celle de se sentir entouré par des proches, des amis « se sentir chez soi ». Rappelons ses propos ici (précités plus haut) : « Maintenant on est chez nous [...] Ça a changé, parce qu'on s'est fait une vie, on s'est fait des amis, on s'est fait une famille [...] Quand je parle de la famille, ce n'est pas uniquement les enfants qu'on a, c'est aussi cette famille d'amis qu'on s'est faite autour de nous que l'on considère comme une famille » (Vincent, N.-B., Moncton, région). C'est aussi la réalité linguistique de la région qui intéresse Vincent, et qui le conduit à s'y installer puis y rester avec sa conjointe : « Il y a cette dualité français/anglais, et le fait qu'on puisse aussi me retrouver dans ma langue maternelle quelque part, je pense que ça dans ma tête ça fait une grosse différence. » (Vincent, N.-B., Moncton, région)

Samuel a connu un parcours quelque peu atypique, mais il partage les impressions de Carole. « J'ai acheté une maison alors que je n'avais pas d'emploi. J'étais confiant de rester. D'une manière ou d'une autre, j'étais ici pour vivre. » (Samuel, N.-B., Nord, région) Il explique que c'est le fait que sa famille s'épanouissait dans la région qui l'a motivé à persévérer et à vouloir rester sur place malgré les défis professionnels rencontrés. « En fait, ils [sa famille] sont tombés en amour avec le coin. Et pour un père de famille, tout ce que l'on souhaite c'est voir sa famille heureuse quelque part. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

Quant à Karim, il a pensé rentrer, à cause d'un certain mal-être, qui s'est finalement estompé lorsque sa conjointe a pu le rejoindre : « Je cachais certaines choses en travaillant beaucoup, pour ne pas trop penser aux choses qui me manquaient [...] Pis j'ai regagné beaucoup plus de stabilité quand ma femme est venue » (Karim, N.-B., Moncton, région). La mobilité ne fait pas qu'éloigner, elle isole parfois ceux qui l'expérimentent, la rendant d'autant plus fragile.

Motivations à quitter la province

L'emploi est, bien sûr, un des facteurs principaux de mobilité. Karim est bien à Moncton, mais si une opportunité professionnelle meilleure s'ouvre, il n'hésitera pas. L'insécurité professionnelle est également un important facteur pouvant mener certaines personnes à quitter une région. Rémy souligne la problématique de personnes recrutées comme immigrant économique, mais dont les profils ne correspondent pas aux besoins du marché du travail local. « Recruter des gens sur la base des diplômes super, mais qu'est-ce que l'industrie a besoin? Qu'est-ce que nos communautés ont besoin? » (Rémy, N.-B., Nord, région) Cela peut mener à des échecs en ce qui concerne l'intégration professionnelle.

Guillaume n'a pas envie de partir... en tout cas pas tout de suite. Dans combien de temps, il ne sait pas, mais il ne se voit pas bien passer (toute) sa vie au Nouveau-Brunswick : « Je me vois faire un bout de chemin ici. [...] Je n'ai pas d'objectif en tant que tel, ni à court terme, moyen terme et à long terme, mais je me vois quelque temps ici, ça peut facilement être quelques années sans problèmes. Peut-être que ce sera plus, beaucoup plus, je ne sais pas... en tout cas, à vie, je ne suis pas tout à fait sûr » (Guillaume, N.-B., Moncton, région).

Clémence est elle aussi très bien dans la région de Moncton. Mais l'éducation des enfants pourrait la faire bouger : « Des fois, est-ce que j'ai envie de bouger d'ici? Oui et non. Oui, surtout pour l'éducation des enfants [...] il y a quand même pas beaucoup d'options ici au Nouveau-Brunswick pour l'éducation... tu sais, t'as pas d'écoles alternatives, t'as pas d'écoles axées sur le sport, tu n'as pas d'écoles axées sur la musique, tu n'as pas d'écoles axées sur l'environnement comme tu pourrais trouver à Ottawa, ou à Toronto, ou à Montréal. Il y a un seul modèle. Si, t'as le bac international de Mathieu-Martin. C'est tout. Point. » (Clémence, N.-B., Moncton, région) « J'ai regardé il y a pas très longtemps des emplois à [grande ville canadienne] pis euh... notamment pour ça que mon premier réflexe a été de regarder les offres au niveau de la scolarité » (Clémence, N.-B., Moncton, région).

Darius est lui aussi critique à l'égard de l'éducation reçue par ses enfants. Comme Omar qui pour cette raison reste ouvert à l'idée de repartir un jour, si les opportunités professionnelles sont au rendez-vous bien sûr : « Je reste toujours ouvert. Je ne pense pas que le Nouveau-Brunswick va être le dernier endroit je dirais » (Omar, N.-B., Moncton, région).

La présence du français, ou l'actualité linguistique est elle aussi évoquée comme potentiel facteur de départ. Une lassitude, chez certains, de voir que les efforts doivent être constants pour maintenir les acquis linguistiques, et qui donnent envie parfois d'aller tenter sa chance dans un endroit un peu plus accueillant au français : « Si j'avais pas mon travail ici, pi mon conjoint (inaudible) je pense que je retournerais au Québec [...] aujourd'hui on a des pouvoirs publics qui sont... qui sont... qui n'ont pas de courage » (Kévin, N.-B., Moncton, région).

Kévin est installé dans une région où le français se porte pourtant plutôt bien. Mais parfois c'est la situation inverse qui pose un problème, notamment dans les régions très francophones. Si, dans bien des régions en Atlantique ne pas parler anglais est un défi à l'intégration professionnelle et sociale, dans plusieurs villages du nord du Nouveau-Brunswick, c'est plutôt une maîtrise déficiente du français qui est présentée comme problématique. « Tu dois parler français. Je recommande à mes amis, la première chose pour venir ici est d'apprendre correctement le français. J'ai deux amis qui parlent correctement l'anglais, mais maintenant ils ne travaillent pas, car ici nous parlons français. » (Rémy, N.-B., Nord, région)

La vie en région, si elle est associée à un mode de vie plus paisible et à un fort sentiment d'entraide communautaire, vient aussi avec ses défis qui peuvent mener certains à partir vers de plus grandes villes. Par exemple, la nécessité de voyager sur des distances plus longues pour avoir accès à

plusieurs services gouvernementaux, l'accès moindre à des activités sociales diversifiées et la nécessité de posséder une voiture. « Nous autres on est chanceux, on a une voiture, mais j'en connais qui n'en ont pas. C'est un problème, car il n'y a pas de taxi, pas d'autobus, ce n'est pas évident. » (Billy, N.-B., Nord, région) Il n'est pas toujours possible financièrement pour un nouvel arrivant d'acheter une voiture, ce qui peut remettre en cause la possibilité même de vivre en région rurale. Toutefois, certains relativisent l'importance de choix d'activités ou de services restreints, à condition bien sûr d'être en mesure de se déplacer. « Pour le nombre de fois que tu as besoin de ces services sur l'année versus la qualité de vie que tu as, c'est quoi la balance, c'est aussi simple que ça. On choisit de célébrer ce que l'on a au lieu de s'apitoyer sur ce que l'on n'a pas. Quand on pense que l'on a besoin de choses qui se font en ville, on sort le vendredi, *on prend la voiture* (...), on s'en va là 2 jours et on revient. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

Les embûches administratives peuvent aussi pousser certaines personnes à abandonner leur projet d'installation permanente. « J'étais un immigrant économique qui arrive pensant être capable de s'intégrer, en santé, prêt à travailler, étant formé déjà, quand je vois le temps et les années que ça m'a pris, c'est 10 ans. C'est 10 ans pendant lesquels j'étais comme un clandestin à moitié. » (Samuel, N.-B., Nord, région)

Bilan

Comme dans les autres provinces de l'Atlantique, l'emploi se trouve au cœur des motivations de mobilité et d'installation, et ce faisant peut également conduire (paradoxalement) au départ, c'est-à-dire à la poursuite (ailleurs) de l'expérience de mobilité. Les mêmes raisons liées à l'emploi font en effet venir puis repartir du Nouveau-Brunswick : le projet, porté par une vision passablement enchantée de la région d'accueil, se heurte parfois à une réalité inattendue : déconvenue liée à la (non) reconnaissance des diplômes, plafonnement de carrière, réseaux professionnels limités. Mais l'expérience au niveau local ne se limite pas à l'emploi : elle concerne aussi les personnes accompagnantes qui s'insèrent dans les réseaux scolaires, sociaux, culturels de la région. Elle conduit parfois à un redéploiement des ambitions et des perspectives professionnelles, ou à une forme de réinvention du projet migratoire, à l'aune des possibilités qui s'offrent ou des contraintes qui empêchent. À ceci s'ajoute cette culture de la mobilité, déjà éprouvée par l'installation de ces francophones venus d'ailleurs plus enclins encore que les autres à poursuivre ailleurs leur expérience.

4.3. Nouvelle-Écosse

4.3.1. Volet 1 : Amont (Recrutement)

Quitter son milieu d'origine

Quitter son milieu d'origine n'est généralement pas une décision prise à la légère. Certains, confrontés à une situation professionnelle inadéquate, font le choix de tenter leur chance ailleurs. C'est le cas d'Amélie qui après plusieurs tentatives, n'arrivait pas à trouver un emploi dans son domaine dans son pays d'origine. « Je ne trouvais pas de travail dans [mon pays d'origine]. J'ai travaillé plusieurs années en [pays d'Europe non francophone], mais je n'ai pas eu de travail à mon retour dans [mon pays d'origine]. » (Amélie, N.-É.)

Au moment de partir, il n'est pas toujours défini s'il s'agit d'un départ temporaire ou permanent. C'est le cas de Nadine qui pensait revenir dans son pays natal après un certain temps au Canada. C'est seulement après coup que l'installation s'inscrit dans la durée. « À cause du visa, je me disais qu'évidemment je repartirais au bout d'un an, mais je savais qu'il y avait de fortes chances que je reste plus longtemps. Mais je n'ai jamais pensé devenir Canadienne. » (Nadine, N.-É.)

Dans les cas de Mégane et de Karina, la décision de quitter leur pays natal s'est prise à contrecœur, afin de suivre leur conjoint. « De ma part, ce n'était pas vraiment un choix. On s'était marié, donc de ma part ce n'était pas vraiment un choix. (...) Mon mari avait une offre d'emploi et il est venu avec un visa de travail à l'époque. C'était le choix entre je viens au Canada ou il revient. Il était vraiment épanoui dans sa carrière au Canada donc je viens le rejoindre. » (Mégane, N.-É.) Pour sa part, Alain explique que sa décision de quitter sa région natale a été en partie influencée par des conflits familiaux. « J'étais en dispute avec mes parents à l'époque. » (Alain, N.-É.)

Pour d'autres, la décision s'est prise dans des circonstances plus légères, dans un esprit d'aventure et de découverte. À titre d'exemple, Maxime, arrivé il y a plusieurs années, souligne que c'est avant tout le goût de découvrir un pays lointain et de saisir de nouvelles opportunités qui l'ont décidé à quitter sa région « Il y avait cette mythologie de l'Amérique du Nord. C'était redevenu le pays des possibilités infinies. » (Maxime, N.-É.)

Expérience migratoire ailleurs

« Moi ça me faisait un peu peur quand même, c'était la première fois que j'allais quitter mon pays, j'étais dans ma région, j'étais tranquille, j'avais la sécurité [d'emploi] et tout changeait d'un coup. » (Karina, N.-É.) Si pour certains, à l'image de Karina, leur établissement en Nouvelle-Écosse est leur toute première expérience de vie dans un pays étranger, pour d'autres, il s'agit d'un lieu de résidence parmi plusieurs dans leur parcours migratoire. Par exemple, Amélie a déjà vécu et travaillé plusieurs années dans un autre pays européen avant de retourner dans son pays d'origine puis de repartir pour le Canada. Elle songe d'ailleurs de quitter à nouveau à moyen terme la région pour un autre pays.

Image de la région avant l'installation : imaginer le Canada, imaginer l'Atlantique

Les images qui précèdent l'arrivée dans la région varient selon les expériences migratoires de chacun, le degré de préparation et pour certains, des visites passées. Dans le cas Amélie, elle avait une idée bien précise de sa destination d'accueil. « Dans ma famille, on parle beaucoup du Canada, et l'Acadie est un sujet également qui intéresse depuis longtemps. (...) Je savais bien que vous ne chassiez pas des ours à tous les coins de rue, je n'ai pas particulièrement été surprise (rires). » (Amélie, N.-É.)

L'image est, pour d'autres, beaucoup plus abstraite. « Je n'étais jamais venue au Canada, lui [son époux] non plus. (...) Le Canada pour moi c'était seulement dans les films, à la télé, dans les

journaux. » (Karina, N.-É.) Cela n'empêche pas que sa vision du pays correspondait à ce qu'elle a découvert une fois sur place. « Je voyais ça comme un pays très tolérant sur tous les aspects et ça s'est confirmé. » (Marthe, N.-É.)

À l'inverse, lorsque certaines idées préalables ne correspondent pas à la réalité, cela peut mener à des déceptions. « Je croyais que c'était bilingue et que ça pouvait se ressentir. (...) Je croyais qu'avec la petite communauté qui existait, je croyais que l'on pouvait ressentir beaucoup plus de bilinguisme en fait, même dans la rue ou ailleurs. » (Mégane, N.-É.)

S'informer sur la région avant de s'y établir

Le niveau de connaissances sur la Nouvelle-Écosse varie considérablement d'une personne à une autre avant l'arrivée. L'ensemble des personnes rencontrées dans le cadre du terrain en Nouvelle-Écosse n'avait pas participé à un événement de recrutement tel que *Destination Canada* ou *Destination Acadie*. Lyse s'est toutefois inscrite à une liste de diffusion officielle d'information sur l'immigration au Canada, mais cela ne correspondait pas à ses besoins. « Avant de partir au Canada, je m'étais inscrite à une liste d'envoi. Ça parlait de l'immigration à Montréal et Toronto. Ce n'était pas du tout centré sur l'immigration francophone dans une province anglophone. » (Lyse, N.-É.)

Dylan insiste sur l'importance d'être bien informé avant l'arrivée. Au lieu des canaux gouvernementaux ou communautaires, il s'est servi d'Internet comme source d'information et a profité de conseils offerts par des amis déjà sur place. Toutefois, dans le cas de Jeanne, les informations reçues par des connaissances ne se sont pas toujours avérées exactes et lui ont parfois compliqué les choses. « Parfois les proches ne sont pas les meilleures sources d'information, ils croient avoir déjà mentionné des choses, etc. On est mal renseigné par nos proches. » (Jeanne, N.-É.)

Dans le cas de Nadine, elle a varié ses sources d'information, incluant plusieurs lectures sur le Canada, des conversations informatives avec son futur employeur et des contacts avec l'alliance française locale. « J'ai fait plusieurs lectures sur le Canada. (...) J'ai directement contacté l'alliance française. (...) Quand j'ai été embauchée, j'ai parlé directement à la directrice. Mon employeur me donne l'information. » (Nadine, N.-É.)

Enfin, certains préfèrent partir sans vraiment savoir ce qui les attend. C'est le cas de Maxime, qui est arrivé au Canada avant l'avènement d'Internet et qui n'avait aucune idée de ce dans quoi il s'embarquait. « Tout ce que je savais (...) c'est que j'avais des timbres canadiens, j'avais une voiture de bonbons avec un membre de la GRC avec son cheval et son uniforme rouge. Je me suis dit qu'il doit y avoir quelque chose d'autre (rires). » (Maxime, N.-É.)

La décision de s'installer en Atlantique

« On n'a pas vraiment choisi Halifax parmi les différentes villes au Canada, on a juste choisi Halifax parmi les différentes propositions qu'avaient mon copain. » (Karina, N.-É.) Cette citation est représentative de l'expérience de plusieurs immigrants, pour qui la Nouvelle-Écosse n'est pas nécessairement une destination « sélectionnée » avant qu'une opportunité ne se présente à eux. En somme, si l'intention est de s'établir « au Canada », le lieu d'établissement est parfois moins intentionnel et dépend des opportunités (et des contraintes) qui s'offrent (ou qui s'imposent) aux candidats au départ. C'est le cas d'Alain, qui s'est d'abord installé en Ontario pour occuper un emploi bien rémunéré, mais peu stimulant. Étant prêt à relever de nouveaux défis, il a reçu deux offres d'emploi dans son domaine dans deux provinces distinctes. Il a choisi la Nouvelle-Écosse, car c'est là où on lui proposait les projets professionnels les plus innovants. « Le fait qu'ici [en Nouvelle-Écosse] j'avais un défi, il [son employeur] voulait absolument me faire venir pour développer des choses dont ils avaient besoin. » (Alain, N.-É.)

Pour certains, le Canada était un choix réfléchi alors que pour d'autres, il s'agit d'une option parmi une multitude d'autres. « J'avais prévu postuler en Amérique du Sud, (...) et pour des raisons familiales, j'ai décidé l'Amérique du Nord. J'ai postulé dans plusieurs [organismes] et c'est Halifax qui répond en premier. » (Amélie, N.-É.)

Dans le cas de Dylan, il cherchait à saisir de nouvelles opportunités, mais spécifiquement au Canada. « Le Canada, il y a une haute qualité de vie, plusieurs opportunités à plusieurs niveaux. » Il s'est d'abord installé à Montréal avant de quitter pour Halifax afin de vivre dans un plus petit milieu et de rejoindre des amis sur place. « J'ai quitté Montréal pour une ville plus petite. Il y a tout d'une grande ville, mais en plus petit. J'avais des amis et des connaissances à Halifax. » (Dylan, N.-É.)

Pour Lyse, qui désirait améliorer son anglais en venant vivre au Canada, la Nouvelle-Écosse s'est présentée comme une destination intéressante à titre de province à majorité anglophone. Une autre province aurait tout aussi pu être considérée comme destination potentielle si une opportunité s'était présentée ailleurs. « On en a discuté, le fait d'aller au Canada, j'ai dit le Canada ouais le Canada c'est sympa. (...) Le fait que ce soit une province anglophone [N.-É.] justement on s'est dit on part un an, et même si ça se passe mal et on revient au bout d'un an, on aura déjà amélioré notre anglais. » (Lyse, N.-É.)

4.3.2. Volet 2 : Aval (Rétention)

Rester ou partir?

Il s'agit d'une question dont la réponse est difficile à apporter et qui dans bien des cas, n'a pas de réponse définitive. L'expérience de plusieurs immigrants s'inscrit dans un parcours de mobilité continu dont la Nouvelle-Écosse est une étape plus ou moins longue. « Ce n'est pas clair si on fait une expérience au Canada de 2-3 ans ou de 5-7 ans. » (Marthe, N.-É.) Même certains, qui ne croient pas quitter un jour, soulignent qu'ils pourraient s'établir ailleurs si une opportunité survenait ou dans le contexte de circonstances familiales imprévues. « Je ne pense pas à quitter, mais je pourrais selon mes opportunités d'emploi et celles de mon conjoint. » (Dylan, N.-É.)

Alors que plusieurs donnent une réponse ambiguë sur le sujet, d'autres ont une idée plus précise du moment de leur départ. « Nous avons un projet de repartir dans deux ans. (...) On veut changer, on a un projet de permaculture. » (Nadine, N.-É.) Le principal facteur du départ de Nadine est les conditions hivernales. Il serait donc difficile de changer quoi que ce soit pour favoriser sa rétention dans la province.

Dans le cas de Karina, elle avait pris de mesures pour retrouver son emploi dans son pays dans l'année qui suivait son départ dans le cas d'une mauvaise expérience au Canada. La possibilité d'un retour était bien présente dans son esprit avant même son départ. « J'avais pris un congé sabbatique, donc je gardais mon emploi [dans mon pays d'origine] et je pouvais revenir 11 mois après au cas où. Ça c'était la petite sécurité, car on ne sait pas ce qui peut se passer au Canada ou ailleurs. » (Karina, N.-É.)

Maxime, qui est au Canada depuis très longtemps, ne croit pas partir un jour. Il est d'ailleurs retraité depuis plusieurs années et la majorité de sa famille vit dans la province. Plus tôt dans son parcours, il affirme cependant qu'il aurait pu envisager de quitter pour saisir des opportunités stimulantes ailleurs, mais que ce n'est plus ce qu'il recherche aujourd'hui.

Partir pour aller où?

Là encore, ceux qui envisagent de quitter n'ont généralement pas de réponse définie à cette question. Dylan et Amélie soulignent que dans le cas d'un départ, ils envisageraient d'abord une autre province canadienne, mais de manière spontanée, soulignent qu'ils n'iraient pas s'établir au Québec. « Le Québec ne m'intéresse pas. Le fait d'avoir vécu en Acadie fait que je n'ai pas nécessairement envie d'aller au Québec. [...] Le Québec est très fier d'être francophone, mais il n'y a pas vraiment de pont avec l'Acadie. Je n'ai pas l'impression qu'il y ait une grande communauté francophone canadienne. » (Amélie, N.-É.)

Dans la perspective de Marthe, les autres provinces canadiennes l'intéresseraient « au même niveau que d'autres pays, selon les offres d'emploi » (Marthe, N.-É.). Enfin, dans le cas de Nadine, le Canada n'est plus une option en raison des hivers trop rudes.

Motivations à rester dans la province

« Je commence à me sentir sincèrement chez moi. Je pense même postuler pour la citoyenneté. On réfléchit sérieusement à faire une demande de citoyenneté. Ce qui m'a motivé c'est que le réseau d'amis, de connaissances s'agrandit et grâce à ça franchement on se sent chez soi. » (Mégane, N.-É.) Les liens sociaux tissés sur place sont un important facteur d'enracinement dans la perspective de plusieurs. Dans la même veine, un facteur qui n'est pas nécessairement pris en compte de prime abord est celui des relations amoureuses développées dans le milieu d'accueil. « Pourquoi je suis restée, c'est que je me suis mariée [...] La seule raison en réalité. » (Juliette, N.-É.) Fonder une famille est un facteur de rétention mentionné par plusieurs immigrants. « J'avais une copine qui a voulu venir avec moi quand j'ai eu mon poste en Nouvelle-Écosse, on s'est marié, on a eu un bébé. » (Alain, N.-É.) Halifax est généralement considérée comme un milieu particulièrement propice pour élever des enfants. « On a un petit enfant [...]. On aimerait vraiment bien qu'il grandisse sereinement, qu'il s'épanouisse. [...] Je trouve vraiment qu'Halifax est une ville pour les familles. C'est une ville calme, sécurisée, c'est ce que l'on veut pour notre enfant. » (Mégane, N.-É.)

En plus de la famille et des amis, un élément clé pour la rétention est un emploi correspondant aux attentes de la personne immigrante. « J'ai décroché un job, maintenant j'ai un temps plein, j'ai un job que j'aime bien. On me confie des choses avec des responsabilités, donc j'ai envie de progresser dans mon emploi. Je n'ai plus de barrières d'intégration sociale, dans le sens que j'ai des amis. » (Karina, N.-É.) D'ailleurs, obtenir un emploi pourrait faire changer d'avis certains immigrants qui croient quitter la province à long terme. « On a dans l'idée à très long terme de revenir [en Europe], mais on va peut-être avoir une offre d'emploi permanent ici et on va décider de rester ici si on a deux postes permanents. [...] Il n'y a rien qui nous rebute au fait de rester au Canada. » (Lyse, N.-É.)

De surcroît, plusieurs autres éléments liés au contexte de la Nouvelle-Écosse et à la qualité de vie dans la province ont été soulevés, tels que le dynamisme culturel, l'aspect « petit milieu », la présence d'une communauté francophone et un coût de la vie relativement abordable. « Investir ici si on veut rester sur le long terme, ce n'est pas des prix exorbitants, c'est une possibilité. » (Marthe, N.-É.)

Motivations à quitter la province

« Le motif du travail est vraiment le plus important. Il faut du travail pour nourrir sa famille. Si on ne trouve pas de travail, on va courir ailleurs c'est sûr. De ce que j'ai compris, ce qui intéresse le plus et qui motive le plus les immigrants est de trouver un emploi qui pourra les aider avec la famille. » (Mégane, N.-É.) L'emploi est à la fois une source d'enracinement et de départ. Il s'agit de la motivation principale à quitter la province selon la majorité des personnes rencontrées. « J'ai une

amie qui est partie à Vancouver pour des raisons professionnelles. Je ne connais personne qui ait quitté par choix [en disant] « j'en ai assez de la Nouvelle-Écosse » (Nadine, N.-É.). C'est plutôt des fins de contrat ou des changements de travail. »

Dans le même ordre d'idées, l'insécurité professionnelle de son époux est le principal facteur qui pourrait pousser Marthe à quitter à court ou à moyen terme. « Mon mari a un contrat d'un an qui va se terminer. Il y a un deuxième contrat qui va débiter. On sait que l'on va rester une année de plus, mais on ne sait pas pour après [...]. Cela nous fait hésiter à lancer une démarche pour la résidence permanente. On ne saura toujours pas si mon mari aura un nouveau contrat ou pas. Il va falloir que l'on se décide si on prend le risque, que l'on lance les démarches ou que l'on va rentrer. » (Marthe, N.-É.) Pour sa part, à ses débuts dans la région, Jeanne a remis en question son installation dans la province en raison de difficultés à trouver un emploi, même à l'extérieur de son domaine de compétence. « J'ai pensé quitter après plusieurs refus pour des emplois. » (Jeanne, N.-É.)

Même dans les cas de personnes satisfaites de leur situation professionnelle actuelle comme Lyse et Dylan, une offre impromptue qui serait intéressante et avantageuse financièrement pourrait les mener à s'établir ailleurs. « Je pourrais quitter pour une offre d'emploi pas recherchée, mais qui arriverait. » (Lyse, N.-É.)

Encore en lien avec l'emploi, Mylène a des projets professionnels liés à la permaculture qui ne peuvent pas se réaliser dans le contexte climatique canadien. « C'est difficile la neige quand même, l'hiver est quand même dur. On travaille la terre, on travaille notre potager. Être six mois par année, voire huit, sans cultiver quoi que ce soit, on a du mal. On veut partir [...], par pour fuir le Canada, mais, car la météo ce n'est pas possible. » (Mylène, N.-É.) Toutefois, elle n'exclut pas d'éventuels retours dans la région « Je pense que l'on aime assez fort Halifax pour penser venir aux périodes sans neige. Certainement l'automne et le printemps. Je pense qu'il y a de fortes chances que l'on vienne au printemps et que l'on reste jusqu'à la première neige. » (Nadine, N.-É.)

Un second facteur en importance après l'emploi mentionné par quelques immigrants pour justifier un éventuel départ est celui du rapprochement avec la famille. « À très long terme, c'est sûr que l'on reviendra en Europe, France ou ailleurs, mais on reviendra en Europe. Pour être proche de la famille, pour être plus proche de la famille. » (Karina, N.-É.)

Bilan

Comme mentionné dans le rapport sur « réussir la rencontre », les immigrants rencontrés ont généralement une image positive de leur expérience en Nouvelle-Écosse, y compris ceux qui croient quitter à moyen terme. Les motifs évoqués pour justifier un éventuel départ ne sont bien souvent pas liés au contexte de la Nouvelle-Écosse en tant que tel, mais s'inscrivent plutôt dans un parcours migratoire continu, l'insécurité professionnelle et une volonté de se rapprocher de proches à l'étranger. Certains, comme Nadine qui a pris la décision de quitter, évoquent avec une pointe de nostalgie leur départ prochain « Je sais qu'il va nous manquer beaucoup de choses. On aura le soleil, mais il va nous manquer des choses. (...) La solidarité, des choses toutes simples, mais qui font partie de notre vie de tous les jours. » (Nadine, N.-É.)

4.4. Terre-Neuve-et-Labrador

4.4.1. Volet 1 : Amont (Recrutement)

Les parcours migratoires des répondants, comme pour les autres provinces de l'Atlantique, sont assez variés : le « hasard », les circonstances particulières, les rencontres parfois, sont évoqués pour expliquer le choix de l'Atlantique. Notons aussi que dans ce processus, la qualité de vie et, bien sûr, les considérations sur la carrière ou l'emploi se trouvent au cœur de l'envie de mobilité, c'est-à-dire tout autant dans la démarche d'installation... que de celle d'un éventuel départ de l'Atlantique pour une autre province ou un autre pays. Dans ce processus, il apparaît souvent que les répondants ne se posent pas vraiment la question de la durée de leur séjour, mais tentent simplement d'évaluer si rester est un « jeu qui en vaut la chandelle », ou s'il est temps de repartir. Peut-être plus qu'ailleurs au Canada, il apparaît aussi qu'à Terre-Neuve notamment (mais c'est aussi constatable à l'Î.-P.-É. par exemple), plusieurs arrivants viennent avec l'idée de repartir un jour, c'est-à-dire de n'envisager leur installation que de manière temporaire : une dynamique qu'on retrouve également dans d'autres contextes au Canada, et notamment dans les trois territoires (cf. Pépin-Filion, 2010; Robineau, Traisnel et coll., 2010; Traisnel et coll., 2016). Autre proximité avec les dynamiques territoriales : le goût de connaître, de tenter l'aventure, d'explorer de nouveaux horizons (particulièrement chez les jeunes nouveaux arrivants) est souvent évoqué.

Quitter son milieu d'origine

Plusieurs raisons sont évoquées par les répondants au niveau de leur départ à proprement dit. Pourquoi quitter son milieu d'origine? Il y a bien sûr l'attrait de la région, et l'imaginaire qui anime le projet, mais aussi des raisons qui tiennent à l'envie de quitter le lieu d'origine, ou celui dans lequel, pour quelque temps, on s'était installé.

Respirer

Si, comme on le verra lorsqu'on abordera les raisons de vouloir quitter Terre-Neuve, bon nombre d'interrogés évoquent l'éloignement du pays d'origine ou des proches laissés là-bas comme un poids parfois difficile à porter, certains vont précisément évoquer cet éloignement comme la raison même du départ : quitter son milieu, ses attaches, pour mieux se retrouver avec eux-mêmes. C'est le cas de Jacqueline : « La tranquillité en tant que comment dire... comment dit-on... c'est-à-dire que là je suis vraiment focus sur moi, il n'y a personne autour de moi (...) il n'y a pas mes frères, il y a pas ma mère, il n'y a pas les oncles... je suis vraiment focalisée sur moi et mes objectifs » (Jacqueline, T.-N.-L.).

Fuir

Pour certains réfugiés, les graves conflits que connaît le pays d'origine expliquent en grande partie le départ : « On a quitté à cause de la guerre. » (Glory, T.-N.-L.)

Les réfugiés ne sont pas les seuls à fuir. D'autres tentent d'échapper à une ambiance, une pesanteur ou un climat général qu'ils ne supportent tout simplement plus. Le racisme est parfois évoqué, notamment dans le milieu professionnel du pays d'origine : « La raison pour laquelle je suis partie de [pays d'origine] est tout simplement le racisme que je ne supportais plus »; « 70 % de ma décision de partir de [pays d'origine] c'était clair et net le racisme, après il avait eu d'autres choses » (Nadine, T.-N.-L.).

D'autres priorités dans la vie

D'autres étaient déjà partis de chez eux et étaient installés ailleurs au Canada. Mais le quotidien ou la transformation des attentes les poussent à choisir de partir. Soit pour tenter l'aventure et partir à

la découverte et donc quitter une vie quelque peu monotone, soit au contraire pour « passer à autre chose », et quitter une vie trop trépidante pour un endroit qui paraît plus calme, ou plus propice pour élever une famille.

Pour certains, c'est donc moins l'envie de s'installer à Terre-Neuve qui a déterminé leur installation, que l'envie de quitter un quotidien qui ne leur plaisait plus, avec l'espoir qu'à Terre-Neuve ce serait différent. C'est le cas d'Ibrahim. Insatisfait de la qualité de vie au Québec : « Quand tu es jeune, tu prends l'autobus, tu sors, tu as du fun, etc. [la grande ville canadienne] c'est cool. Mais quand tu commences à prendre de l'âge, rentrer dans les trentaines, avoir certaines responsabilités, avoir une famille et tout, ça change. Donc, la façon de voir la vie, la façon de vivre diffère, parce que là ce n'est plus les partys, avoir du fun. C'est comme avoir des responsabilités familiales, avoir des enfants et tout. Donc, je me voyais là où j'étais à Montréal pour être un bon père de famille et toute ça-là, parce qu'il y a beaucoup de choses qui... déjà t'es pas souvent avec ta famille à cause tu travailles très tôt, tu réveilles tard » (Ibrahim, T.-N.-L.).

Et Ibrahim d'enfoncer le clou sur son envie de quitter cette vie qui le lasse et le fatigue, en pointant également du doigt non seulement l'environnement social, mais également les cadences de travail et le stress : il a décidé de chercher ailleurs pour un autre emploi : « À un moment donné, je me cherchais un emploi, j'étais un peu... comment dire... tanné de [ville du Québec], parce que de un, la concurrence est très forte. Quand on affiche un poste, il y a vingt personnes qui appliquent, donc parfois très bien qualifiées, beaucoup d'expérience. Donc il y a une très forte concurrence [au Québec]. De deux, c'est une très grosse ville, c'est vrai qu'il y a beaucoup d'activité, mais à un moment donné, j'ai senti que je perdais beaucoup de temps en voyages entre chez moi et le travail. Et puis, je profitais pas d'une bonne qualité de vie, j'avais un enfant et toute ça (...) À un moment donné, je me suis dit que je profite vraiment pas de la vie [au Québec], j'ai un enfant, un bébé, et puis je m'en vais travailler de la maison et tout ça, alors j'ai cherché un emploi ailleurs » (Nabil, T.-N.-L.).

Expérience migratoire ailleurs?

Nombre de répondants, comme d'ailleurs Nabil, ne sont pas à leur première expérience migratoire. Par où sont-ils passés? Parfois par des phases migratoires qui se succèdent. Parfois, après avoir pas mal voyagé au Canada, en tant que touriste ou que PVTistes. C'est une culture de la mobilité qui, généralement, caractérise les francophones nés à l'étranger et installés à Terre-Neuve.

Les expériences migratoires passées varient considérablement d'une personne à une autre. En ce sens, Amid est un cas un peu à part : Terre-Neuve était la seule province dans laquelle il n'était jamais allé avant de s'y installer! « J'aime beaucoup voyager. J'ai visité toutes les provinces. La seule province que j'ai pas visitée était Terre-Neuve. » (Ibrahim, T.-N.-L.) Ceci étant, il représente un peu cette culture de la mobilité qui caractérise nombre de ceux qui se sont installés à Terre-Neuve.

Pour la plupart, Terre-Neuve est une destination venant après d'autres, comme Amid. Adel, originaire d'Afrique, est passé d'abord par l'Europe puis le Québec avant de s'installer à Terre-Neuve où il demeure désormais. Ibrahim, qui a lui aussi fini par s'installer à Terre-Neuve, a multiplié les expériences de mobilité au Canada, et particulièrement entre le Québec et d'autres provinces canadiennes.

Bien souvent, les études, la présence de connaissances ou de famille, mais aussi de communautés d'origine déterminent, comme c'est le cas d'Ibrahim, le parcours migratoire et le choix des destinations : « Je voulais aller au Canada pour étudier. » (Ibrahim, T.-N.-L.) « J'avais un peu de famille [au Québec] et toute ça. Ce qui fait que j'ai décidé de déménager [au Québec] [...] Ça s'est bien passé, parce qu'il y a une grosse communauté [continent d'origine]-francophone là-bas qui m'ont

beaucoup aidé à m'intégrer » (Ibrahim, T.-N.-L.). Louise a elle aussi vécu plusieurs années d'expériences migratoires en Europe et en Afrique, avant de s'installer à Terre-Neuve.

Autre expérience, celle des PVTistes qui ont l'occasion, grâce à leur visa ouvert, de développer une expérience de mobilité tout en explorant le Canada. Natacha a pu en bénéficier pour mieux connaître le Canada, avant de s'installer à Terre-Neuve : « Je n'avais pas de poste permanent et ça faisait déjà [plusieurs années] que je venais chaque année entre le mois d'octobre et le mois de janvier au Canada, spécialement à [grande ville canadienne], parce que j'avais l'intention de venir m'y installer, et j'étais en fait titulaire d'un PVT. » (Nadine, T.-N.-L.)

Bien sûr, l'expérience des réfugiés se distingue. Fuyant les conflits au sein de son pays d'origine, Anna va être accueillie par le Canada et se verra proposer Terre-Neuve comme destination première. Une province dans laquelle elle a décidé de rester, à la différence de nombre de ses proches, arrivés en même temps qu'elle et partis s'installer ailleurs au Canada depuis.

Image de la région avant l'installation

La vision de la plupart de ceux qui s'installent à Terre-Neuve est, comme beaucoup d'immigrants ou de ceux qui cherchent à vivre une expérience migratoire ailleurs en Atlantique ou au Canada, quelque peu enchantée. Terre d'aventure, terre tranquille, elle est chargée de ce que le nouvel arrivant ne trouve pas ou n'a pas trouvé dans la société qu'il quitte. Le projet se nourrit d'espoirs, de rêves, d'une vision idéalisée du pays d'accueil. Le Canada se présente un peu comme une « Terre promise » pour ceux qui ont le projet de s'y installer. S'agissant spécifiquement de la destination « Terre-Neuve », les imaginaires prédépart sont contrastés, bien que positifs.

C'est d'ailleurs une des conditions *sine qua non* du départ : la conviction qu'ailleurs, une vie meilleure nous attend. Ibrahim est attiré par l'image d'une région, l'Atlantique, plus tranquille, plus petite (plus humaine?) qu'ailleurs. La région est perçue comme un milieu rural où il est possible de vivre une vie familiale épanouie : « [...] c'est une très grosse ville [ville québécoise], c'est vrai qu'il y a beaucoup d'activité, mais à un moment donné, j'ai senti que je perdais beaucoup de temps en voyage entre chez moi et le travail. Et puis, je profitais pas d'une bonne qualité de vie, j'avais un enfant et toute ça » (Ibrahim, T.-N.-L.). La quiétude, une société légèrement en retrait, c'est également ce qui a attiré Koffi : un lieu sécuritaire avec des études universitaires abordables. « Je voulais aller dans une zone où le taux de criminalité est bas » (Koffi, T.-N.-L.).

Pour ceux qui ont également pu organiser une visite exploratoire, ou qui sont venus la première fois pour des vacances ou pour rendre visite à des proches, la « découverte » se fait plus progressivement. La surprise à l'arrivée se fait moins brutale également. C'est le cas de Nadia, venue en vacances pour rendre visite à une amie qui habitait au Canada : « Je suis venue en vacances il y a... de cela [plusieurs années] (...) rendre visite [à une amie] pendant deux semaines, et puis mes deux semaines se sont transformées en trois semaines qui finalement m'ont permis de venir ici » (Nadia, T.-N.-L.).

Adel a été démarché par une compagnie de recrutement. Qu'est-ce qui l'a incité à accepter l'offre? Ses impressions avant son arrivée n'étaient pas complètement claires, mais il connaissait certainement la réputation du Canada en matière de l'éducation et de santé. Et l'offre d'emploi lui permettait de poursuivre cet objectif pour sa famille : « Le but c'est pour ma famille, pour mon enfant [Interruption] la santé et l'éducation (...) le travail aussi » (Adel, T.-N.-L.).

La réputation d'un pays très tolérant vis-à-vis de la diversité culturelle a attiré Mamadou. « Je vais le dire, ils sont plus favorables avec les Africains, je veux pas dire les Africains, mais avec les Noirs au Canada. » (Mamadou, T.-N.-L.)

Pour autant, est-ce que cette image est désenchantée à l'arrivée? Oui, en partie, comme l'ont montré les témoignages sur l'installation publiée dans le premier rapport. La réalité rencontrée impose au nouvel arrivant de réinventer son projet migratoire en fonction de l'expérience qu'il vit sur place, et des connaissances du milieu qu'il finit par acquérir.

À noter que d'autres ont connu un parcours différent. Les réfugiés par exemple n'ont pas nécessairement une attente précise par rapport à leur future société d'accueil, sinon l'espoir d'une vie meilleure dans un environnement pacifié, sécuritaire, et réputé plein d'opportunités, sans pour autant que l'inquiétude face à l'inconnu ne soit absente. Dans ces cas, c'est moins l'enchantement que l'espoir d'une vie meilleure qui les anime.

S'informer sur la région avant le départ

Il existe un très grand nombre d'accès à l'information sur Terre-Neuve et les Franco-Ténois. Le temps est lointain où le nouvel arrivant n'était pas en mesure d'accéder à quelque information que ce soit, et devait souvent se contenter d'imaginer sa nouvelle destination. Internet a multiplié ces sources d'information, et en les démocratisant, a également entraîné une certaine désinformation. Dans ce processus, le candidat au départ dispose donc d'atouts, mais se trouve également confronté à des informations partielles, ou pire, fausses, glanées sur la toile, ou reportées par le bouche à oreille ou par les médias qui, régulièrement, publient des numéros spéciaux sur le Canada et l'immigration. Les stratégies et canaux d'accès à l'information sont très contrastés, allant de la documentation précise sur le processus d'installation à un départ « à l'aventure », en passant par les visites exploratoires ou la participation aux événements promotionnels comme *Destination Canada*.

L'employeur

Certains migrants sont venus après avoir été démarchés (et informés) par des compagnies de recrutement. C'est le cas d'Adel, qui s'était initialement installé aux États-Unis pour ensuite se voir offrir un travail à Terre-Neuve.

Les proches

D'autres ont choisi Terre-Neuve après avoir recueilli des renseignements auprès de leurs proches. C'est le cas de Cali, qui a hésité entre plusieurs destinations et s'est finalement décidé pour Terre-Neuve. Dans son cas, ce sont les frais de scolarité universitaires, plus raisonnables qu'aux États-Unis, où certaines de ses connaissances lui ont fait part de leur amère expérience de surendettement pour leurs études aux États-Unis, qui l'ont décidé à venir s'installer : « J'étais sur le point d'aller aux États-Unis [...]. Le premier choix avant c'était les États-Unis, mais j'ai [une personne proche] qui a fait [domaine d'études] aux États-Unis qui m'a dit que c'était peut-être pas idéal d'aller aux États-Unis [...] elle a fini ses études (aux États-Unis) avec des dettes très élevées. Elle me conseilla de venir au Canada, elle préférait le système. » (Cali, T.-N.-L.)

Louise s'est également informée auprès de ses proches. Elle disposait pour ce faire d'un canal commode, plusieurs de ses proches habitant Terre-Neuve : ils lui ont parlé de la province en question, ce qui l'a convaincu de leur rendre visite... et d'y rester. « Au départ, c'était venir au Canada. C'était vraiment venir au Canada pour visiter la ville [ville terre-neuvienne] dont [un proche] m'a tant parlé. » (Louise, T.-N.-L.)

Une rencontre

Une rencontre peut aussi mener à la prise de décision de s'installer. C'est ce que raconte Nathalie : elle a pu rencontrer quelqu'un, par hasard, qui travaille avec la fédération des francophones à Terre-Neuve, lors d'une visite au Canada et qui lui a parlé de Terre-Neuve et d'opportunités d'emploi

concrètes : « Pendant que cette dame parlait, je me suis dit quelle opportunité [...] et en plus, puisqu'ils ont vraiment besoin de quelqu'un, ils vont m'aider dans les démarches pour aller plus vite [...] » (Nathalie, T.-N.-L.).

Opérations de promotion

Les opérations de promotion peuvent également porter fruit. C'est par exemple l'expérience qu'a pu connaître Sarah, qui s'est décidée à venir s'installer et choisir Terre-Neuve après une rencontre avec une représentante d'une université locale : un représentant de l'université locale est venu dans son pays dans le cadre d'un forum d'information sur les universités : « Il avait quelqu'un, comparé aux autres universités, quelqu'un était venu et il avait monté comme un cocktail pour pouvoir expliquer les universités. Et ça, ça fait que, ça fait une différence que tu ne mets pas ton argent quelque part que tu ne sais pas, tu as vu une personne et la personne t'explique comment ça va se passer et tout. Donc c'est ça qui a fait qu'on était plus... on a pu faire confiance plus à cette université-là tu vois. » (Sarah, T.-N.-L.)

La décision de s'installer au Canada : Pourquoi pas Terre-Neuve?

« Au départ, c'était venir au Canada. C'était vraiment venir au Canada pour visiter la ville [ville terre-neuvienne] dont [un proche] m'a tant parlé. » (Louise, T.-N.-L.)

La décision de s'installer à Terre-Neuve est souvent prise suite à une opportunité. En somme, la « destination » Terre-Neuve, sauf exception, n'est pas spontanément envisagée par les candidats à l'immigration ou aux études au Canada. L'expérience de Cali et sa discussion avec ses proches le montrent, comme l'opportunité d'avoir un proche sur place (Louise) ou simplement avoir pu faire connaissance avec le Canada par des séjours plus ou moins longs et d'avoir « découvert » Terre-Neuve, par exemple par un séjour impromptu. L'opportunité professionnelle est également, évidemment, un facteur décisif dans la prise de décision de s'installer à Terre-Neuve, ou à tout le moins de tenter l'expérience.

Mais c'est plutôt l'envie de travailler au Canada en général qui l'emporte sur l'envie de s'installer à Terre-Neuve en particulier. L'occasion d'emploi a ainsi été le facteur déterminant dans la prise de décision d'Adel à travers un démarchage par une compagnie de recrutement. Une chance pour Adel : « C'est de la chance. J'ai eu de la chance qu'un employeur m'a contacté directement sans frais sans rien. » (Adel, T.-N.-L.)

Ce qui est aussi intéressant dans ce témoignage, comme dans d'autres, c'est le portrait « en creux » qui est proposé de Terre-Neuve, car les manques exprimés au regard de l'expérience vécue au Québec, sont précisément les raisons qui incitent Nabil à tenter une nouvelle expérience à Terre-Neuve : la quiétude, un marché de l'emploi moins dur, un endroit propice où fonder une famille, un rythme de vie plus supportable. Cette expérience est d'autant plus volontiers tentée par Nabil, qui a par ailleurs une autre expérience migratoire dans une province de l'ouest : « Déjà, avec ma vie à [Canada ouest], qui a m'a fait gagner une certaine qualité de vie, en dix-douze minutes j'étais rendu au travail, pas de trafic du tout. Et là je reviens à [grande ville Canada est], c'est la vraie réalité d'une grande ville [...] j'avais pensé que j'aurais aimé retourner dans une grande ville, mais finalement non. Et puis là je me suis dit : pouf! je veux quitter la grande ville. » (Nabil, T.-N.-L.) Louise aussi propose en quelque sorte le portrait en creux de ce qu'elle recherche, en évoquant a contrario ce qui ne lui plaît pas : « Je n'aime pas trop les grandes villes en général. » (Louise, T.-N.-L.)

D'autres évoquent des raisons qui tiennent au contexte. Koffi voulait poursuivre ses études au Canada et cherchait un endroit calme et sécuritaire : « Je voulais aller dans une zone où le taux de criminalité est bas. » (Koffi, T.-N.-L.) Il choisit Terre-Neuve non pas par rapport à son pays d'origine, mais par rapport aux autres choix qui pouvaient s'offrir à lui en Amérique ou en Europe : « Le [pays d'origine] est un pays assez simple et il y a pas grand monde, c'est rare de voir de la violence. C'est

vrai que politiquement il peut avoir des choses, mais je peux marcher à trois-quatre heures du matin sans jamais me faire attaquer. Donc il fallait quand même que j'aille vivre dans une zone qui est du moins semblable à ce que je connais déjà, et c'est comme ça que j'ai trouvé une zone où il y a une [faculté dans son domaine d'étude] et où le taux de criminalité est très faible. Et c'est donc comme ça que je suis arrivé à Terre-Neuve » (Koffi, T.-N.-L.).

À noter aussi le cas particulier des réfugiés, qui ne choisissent pas vraiment leur lieu de destination. Pour Glory, réfugiée, ce sont les services d'immigration qui ont proposé Terre-Neuve comme destination : « C'est là qu'on est arrivés quand on est arrivés au Canada. C'est ça la ville qu'on nous a choisie. » (Glory, T.-N.-L.)

4.4.2. Volet 2 : Aval (Rétention)

L'autre moment crucial est celui qui conduit, à un moment, à envisager de repartir, de quitter, ou simplement ressentir une envie d'autres choses, sans pour autant que la destination initialement choisie soit en cause. Elle l'est parfois, mais d'autres causes peuvent inciter à reprendre la route pour une autre destination. On peut en évoquer ici : la poursuite, ailleurs, d'une carrière professionnelle, une rencontre, la scolarisation des enfants, ou la poursuite ailleurs d'études supérieures, ou, bien-sûr, la lassitude ou l'insatisfaction, tout compte fait, de la vie menée « ici ».

(Re)partir ou rester?

Cette question n'a pas toujours de réponse précise dans les entretiens. Elle est en quelque sorte bien souvent laissée en suspens. L'envie de repartir à l'aventure, pour certains, côtoie les raisons professionnelles, ou familiales. Parfois, l'envie n'est tout simplement pas là : « la vie est belle » à Terre-Neuve. Ou plus dramatiquement, le départ, bien que voulu, n'est pas envisageable.

La question d'un (nouveau) départ pour ailleurs (au Canada ou à l'extérieur) n'a, bien souvent, pas de réponse précise, et les réponses ne sont que rarement tranchées, laissant la place à l'ambivalence. L'envie de continuer de progresser dans la carrière, ou tout simplement de répondre à l'appel de la nouveauté, la lutte contre la routine, avoir « fait le tour » peut déclencher une envie d'ailleurs.

Adel par exemple ne pense pas retourner dans son pays d'origine, bien qu'il soit encore incertain sur ses intentions. S'installera-t-il ailleurs au Canada un jour? Difficile de répondre à cette question aujourd'hui... « Pour l'ensemble, j'ai aucun regret pour déménager. Mais dans l'ensemble, je m'installe. Je sais que ici c'est pas grand-chose par rapport aux autres provinces comme Ontario, comme British Columbia. Je sais que ici c'est rien comparé aux autres provinces. » (Adel, T.-N.-L.)

Pour Glory, sa seule raison de quitter Terre-Neuve serait sa relation avec son fiancé, qui ne vit pas à Terre-Neuve, et qu'elle pourrait un jour rejoindre : « Je n'ai pas l'envie d'aller ailleurs, mais les choses qui vont me faire quitter ici c'est parce que mon fiancé ne vit pas ici. » (Glory, T.-N.-L.) Elle restera cependant au Canada, quoi qu'il arrive : « ici » au Canada, mais peut-être pas « ici » à Terre-Neuve... Comme Adel : « Je pense que c'est ici au Canada, mais je ne sais pas si ça sera ici » (Glory, T.-N.-L.).

Laisser du temps au temps.

Koffi l'affirme quant à lui : s'il ne réussit pas à intégrer la faculté qu'il vise, il poursuivra ses études ailleurs. Sa décision reste donc tributaire, non pas de son envie (de partir ou de rester), mais plutôt des possibilités qui continueront de s'offrir (ou non) à lui. Quant à Lison, fraîchement débarquée, il lui est difficile de s'imaginer partir, car elle n'a pas exploré tout ce que la province a à offrir.

Une personne réfugiée témoigne cependant qu'autour d'elle, plusieurs sont repartis après quelques mois de présence à Terre-Neuve, pour rejoindre les grandes villes canadiennes. C'est une réalité qu'il conviendrait de mieux comprendre, par une enquête plus poussée sur ces « repartis ».

Vouloir repartir

L'éloignement de la famille, du lieu de départ, et de la « vie d'avant » parfois, constituent autant de manques, chez certains, nourrissant une forme de nostalgie plus ou moins bien vécue. Ce manque est particulièrement criant lorsque l'interrogé se trouve dans une situation, personnelle ou professionnelle précaire et qu'elle aimerait jouir du soutien et de l'affection de « proches » trop lointains. Nadine évoque ainsi ce manque cruellement ressenti dû à l'éloignement : « Je ne veux pas me mettre dans une situation où je galère pour voir ma famille, je veux que ma famille puisse me voir, je suis là depuis [plusieurs années], je n'ai eu que [2 membres de sa famille] venus en urgence, parce que j'ai eu de sérieux problèmes quand j'ai déménagé, j'étais vraiment dans un piteux état, j'étais toute seule... » (Nadine, T.-N.-L.)

Vouloir ou pouvoir partir?

D'autres souhaitent partir, mais ne le peuvent pas toujours... Ou le prix à payer serait trop important. C'est le cas de Laura qui a pensé à quitter la province pour des raisons qui tiennent à l'emploi et à des raisons plus personnelles, mais elle a décidé de rester pour des raisons familiales, un de ses enfants ayant besoin de traitements spéciaux et qu'elle est très satisfaite de la manière dont il est suivi ici : « La raison qui me fait rester ici, c'est [mon enfant qui] a des besoins spéciaux et qui est très bien suivi ici. Je ne veux pas avoir à me soucier de la qualité des soins, sinon je serais partie depuis longtemps. » (Laura, T.-N.-L.)

Autre raison possible de départ : l'insatisfaction face à la société d'accueil, parfois perçue comme trop fermée, trop peu multiculturelle, ou le sentiment même, parfois, de faire face à du racisme : « J'ai besoin de donner une chance à [mon enfant] de connaître plus de diversité (...). Je ressens de plus en plus de racisme envers lui ce qui est beaucoup moins tolérable pour moi. Quand c'est envers moi, je m'en fiche un peu, parce que j'ai vécu toute ma vie comme ça et je sais comment y répondre, mais quand c'est envers [mon enfant], c'est très difficile » (Nadine, T.-N.-L.)

« La vie est belle! » Mais...

« Pour l'instant, ce n'est pas vraiment dans mes plans de déménager, etc. Je suis bien ici, je suis avec ma conjointe, j'ai un travail ici dans mon domaine, la vie est belle! » (Ibrahim, T.-N.-L.) Adel aussi trouve sa vie agréable : « Pour l'ensemble, j'ai aucun regret pour déménager. Mais dans l'ensemble, je m'installe. » (Adel, T.-N.-L.)

Aller au bout de son projet

Quant à Koffi, il évoque plus directement le projet (acquisition d'un diplôme) qui l'a fait venir ici. Pourquoi partir? Il veut aller au bout de son objectif, avant de se décider à rester ou partir : « Quand j'ai fini, j'ai trouvé un emploi à [grande ville canadienne] [...], mais je suis resté [...]. C'est vraiment une question de suivre les objectifs qu'on a à long terme, c'est-à-dire est-ce que ça vaut la peine de se déplacer, d'aller vers autre chose [...] Par rapport à mon domaine, j'arrive à faire ce que je veux et ce n'est pas forcément le but, parce que je ne l'ai pas encore atteint et c'est pourquoi je suis venu au Canada, donc je suis toujours en train de poursuivre ça et si tout se passe bien j'espère quand même pouvoir retourner à l'université l'année prochaine. » (Koffi, T.-N.-L.) C'est la même chose pour Anna. Elle est venue avec des proches qui, depuis, sont partis, mais elle est restée, et compte rester, au moins jusqu'à ce que son projet de maîtrise de l'anglais soit complété : « Comme que j'ai déjà commencé à étudier, je ne peux pas quitter, je vais rester ici. » (Anna, T.-N.-L.)

Mobilité

Louise évoque quant à elle son sentiment de liberté. Pourquoi vouloir absolument partir? Terre-Neuve offre une mobilité satisfaisante : « Je pense que peut-être à la longue ce sera plus pesant sur moi, mais en sachant que si je veux aller en [pays d'Europe occidental], si je veux aller en [pays d'Afrique de l'Ouest], j'ai juste à payer un billet d'avion et je m'y rends. » (Louise, T.-N.-L.)

Motivations à quitter la province

Quelles sont les raisons qui motivent à quitter la province?

L'emploi est la principale raison évoquée. Soit pour vouloir trouver « mieux ailleurs », et notamment dans les grands centres, soit pour pouvoir trouver, tout simplement, un travail. C'est ce qu'évoque Glory lorsqu'elle avoue que ses proches, après s'être installés quelques mois à Terre-Neuve, sont finalement repartis : « Ils ont leur motif, mais je trouve que leur motif c'est valable, parce que ils disent que ici il n'y a pas beaucoup, beaucoup de travail [...] Je vois qu'ils ont raison de quitter ici. Ce n'est pas tout le monde qui a la chance que j'avais eu, mais moi aussi j'avais fait en moyenne une année et plus sans travail » (Glory, T.-N.-L.).

C'est parfois des raisons extérieures qui poussent les personnes installées à Terre-Neuve à vouloir quitter la province. C'est ce qu'évoque Sonia, dont les parents vont s'installer dans une grande ville canadienne, et qu'elle souhaite retrouver après avoir terminé ses études : « Je vais retourner à Toronto, parce que mes parents s'installent là-bas » (Sarah, T.-N.-L.). Mais bien sûr, l'emploi décidera du départ : « Pour mes projets plus tard, j'aimerais ouvrir un business [une garderie], mais c'est qu'il faut vraiment explorer le marché et tout là » (Sarah, T.-N.-L.)

Manque, nostalgie, insatisfaction...

C'est parfois le contexte qui pousse à partir. Le dépaysement est parfois trop brutal, sans que certaines « compensations » locales ne soient présentes. C'est le cas, évoquée par un réfugié, qui avoue que la plupart de ses proches sont partis vers les grandes villes non seulement pour l'emploi, mais aussi pour retrouver une communauté d'origine plus dense, et des lieux leur permettant de retrouver des habitudes qui leur manquent (commerces, essentiellement nourriture). Comme l'avoue Glory : « Ils disaient aussi qu'il n'y a pas la nourriture africaine » (Glory, T.-N.-L.)

Raisons personnelles

Le départ de la province n'est pas toujours dû à la lassitude, ou à une envie de quitter, mais à d'autres raisons qui tiennent à l'emploi, ou à des rencontres. C'est le cas d'Anna. « Je n'ai pas l'envie d'aller ailleurs, mais les choses qui vont me faire quitter ici c'est parce que mon fiancé ne vit pas ici (il vit à Toronto) » (Anna, T.-N.-L.). Idem pour Nadine qui avoue : « Je suis attaché à ma famille, mais après je m'adapte aussi facilement à toute situation. L'essentiel est que peu importe où je suis que je puisse retourner à ma famille et la voir. » (Nadine, T.-N.-L.)

« La vie est belle »

D'autres, face à la question du départ possible, réservent leur réponse. Pourquoi quitter? Pourquoi rester? La question ne se pose parfois tout simplement pas. Ou pas encore. « Pour l'instant, ce n'est pas vraiment dans mes plans de déménager, etc. Je suis bien ici, je suis avec ma conjointe, j'ai un travail ici dans mon domaine, la vie est belle! » (Ibrahim, T.-N.-L.) Et ce, même si le climat reste problématique : « Quand j'arrivais pas à retrouver le soleil, ça commence à jouer dans ma tête pour dire : est-ce que j'ai fait le bon choix de venir? Donc, je commençais vraiment à y penser, mais finalement j'ai renoncé. » (Ibrahim, T.-N.-L.)

D'autres encore estiment tout simplement ne pas encore avoir fait « le tour » de la province, et se donnent encore du temps pour profiter de ses attraits. Mais sans pour autant renoncer à un départ,

un jour. C'est le cas de Louise, alors que Nadine sait qu'elle repartira un jour, tout simplement pour se réinstaller ailleurs au Canada, un pays qu'elle a appris à apprécier.

À noter : en dehors des raisons propres aux personnes en situation de mobilité, il convient aussi de noter que, comme les autres Terre-Neuviens, les immigrants ou les nouveaux arrivants peuvent partager les mêmes raisons d'un départ. Comme les étudiants locaux, les étudiants internationaux, au sortir de leurs études, tentent de décrocher un emploi. Ici, ailleurs? Nombreux d'entre eux sont mobiles, et le diplôme accroît cette mobilité. C'est ce que constate Leyla, étudiant international qui n'hésitera pas, si l'occasion professionnelle se présente, à rester... ou à partir!

Bilan

« Ce qui me retient est d'abord le travail, le côté carrière c'est bien, j'ai beaucoup de responsabilités dans mon poste. L'autre chose, c'est une ville très paisible, un bon endroit pour élever une famille. Tu entends presque jamais des cris ou, etc. C'est très paisible, les gens sont super fins. » (Ibrahim, T.-N.-L.)

« Le fait que la qualité de vie n'est pas forcément meilleure que dans d'autres zones, c'est cher ici, le transport c'est pas bon, les gens ne sont pas forcément aussi amicaux qu'on le pense. Ça fait que lorsque les personnes ont la possibilité, ils s'en vont. » (Koffi, T.-N.-L.)

Si l'emploi est bien sûr une des raisons principales de l'installation, et du maintien des nouveaux arrivants rencontrés sur place, tout ne se réduit pas à cela. Pour Abel, par exemple, le travail ne fait pas grande différence avec ce qu'il faisait dans son pays d'origine. C'est le reste qui a changé, et les possibilités offertes pour lui, et surtout sa famille : « La vie ici est meilleure que [pays d'origine] pour ma famille. Moi je travaille ici comme je travaille au [pays d'origine]. Mais pour l'éducation, pour la santé, c'est mieux, mieux que [pays d'origine]. » (Adel, T.-N.-L.)

Est-ce pour autant qu'Adel restera ici? Tout dépend ce qu'on entend par « ici »... Adel se plaît au Canada, mais ne précise pas s'il restera à Terre-Neuve : « En général, le Canada est meilleur que mon pays. Les Canadiens sont super gentils [...] tu sens que toi t'es un être humain » (Adel, T.-N.-L.). Ibrahim est plus explicite sur l'intérêt qu'il porte à St. John's : « Oui, c'est une petite ville, mais t'as à peu près tout ça que tu as besoin, comme tu recherches dans les grandes villes. Donc tu as des *mall*, des centres d'achats, même si on a pas beaucoup, même si c'est pas trop gros, tu as des épiceries qui sont correctes [...] tu as les services que les grandes villes ont besoin » (Ibrahim, T.-N.-L.). Peut-on pour autant présumer qu'il y restera? Encore une fois, la culture de mobilité qui caractérise les nouveaux arrivants rend d'autant plus facile les départs, et des contraintes qui paraissent accessoires peuvent en user certains, et les conduire à partir : « Le coût de la vie coûte un peu plus cher, c'est normal. Parce qu'on est isolé, c'est une île. L'essence un peu plus chère aussi. C'est une réalité. Autre chose, c'est cher de quitter la province. » (Ibrahim, T.-N.-L.)

Dans ce processus d'installation durable, nous l'avons d'ailleurs mentionné dans le rapport précédent, la francophonie locale peut représenter un atout, comme le note Sarah « C'est que c'était difficile au début, mais avec le temps comme après [plusieurs mois], c'est beaucoup mieux avec l'intégration de la communauté francophone. » (Sarah, T.-N.-L.)

5. REPARTIR. LES « REPARTIS » : POURQUOI, QUELLES RAISONS ?

Nous présentons ici le résultat des entretiens semi-directifs menés auprès d'une dizaine d'immigrants francophones s'étant installés en Atlantique, mais ayant depuis quitté la région pour poursuivre leur expérience migratoire, principalement au Québec et en Ontario. Ces entretiens ont porté tout à la fois sur l'expérience d'installation et d'insertion progressive en Atlantique, mais aussi sur l'amont et en particulier, l'aval de cette expérience. Cette section vient compléter les portraits déjà publiés dans le dernier rapport et ceux présentés dans ce rapport en abordant une perspective rarement étudiée : celle des « repartis ».

Le récit des représentations et des expériences de ceux qui ont à la fois décidé, à un moment donné, de s'établir en Atlantique et par la suite, de quitter la région, offre un éclairage nouveau sur la mobilité et la rétention. Ils nous permettent d'explorer la variété des raisons du départ (et non plus de la simple installation) et de la complexité qui entoure l'objectif de la rétention face à des individus qui parfois s'inscrivent dans un parcours migratoire continu ou qui n'ont pas trouvé ce qu'ils cherchaient en Atlantique.

Des témoignages de personnes qui sont reparties de l'Atlantique peuvent faire preuve d'une certaine sévérité, et même d'une sévérité certaine sur la région, en particulier lorsque les attentes n'ont pas été comblées. D'autres récits plus positifs sur une expérience maintenant terminée en Atlantique sont aussi présentés. Rappelons enfin que les témoignages ont été anonymisés, et parfois par plusieurs prénoms différents pour bien segmenter les citations et permettre une stricte confidentialité des expériences rapportées.

5.1. Volet 1 : Amont

Décision de quitter son milieu d'origine

Les parcours migratoires sont tout d'abord des expériences singulières. La décision de quitter son pays est motivée par une variété de facteurs tels que le goût de l'aventure, la recherche de nouveaux défis professionnels à relever, la poursuite d'études postsecondaires, etc. « Je voulais un nouveau défi professionnel, un nouveau défi, comment dirais-je, de carrière, de changement d'environnement. Dans mon cas c'était ça, je me disais est-ce que l'on doit seulement vivre dans un seul endroit. J'avais fait le tour de certaines choses [dans mon pays d'origine], et ce pays qui est le Canada [...] c'était l'occasion d'avoir plus d'espace » (Yves).

Dans le cas de Flavien, l'idée de partir vivre à l'étranger remonte à son enfance et s'est concrétisée après qu'il ait perdu son emploi. « Il [projet migratoire] remonte loin, très loin. Depuis tout petit, j'ai toujours été attiré par l'Angleterre ou l'Amérique du Nord. [...] L'Europe économiquement va mal. Je me suis retrouvé au chômage. [...] J'aime bien apprendre, j'aime voir autre chose. Ça [perte emploi] été l'élément déclencheur. » (Flavien) Pour d'autres, comme Florence, il s'agit d'un projet beaucoup plus récent. « J'avais tout [dans mon pays d'origine], j'avais ma maison un super bon boulot. Je n'avais jamais pensé que j'allais quitter [mon pays d'origine] un jour, c'était tout à fait en dehors de mes idées et puis en venant ici au Canada, à l'aéroport de Montréal je pleurais je ne voulais pas rentrer. » (Florence) Enfin, dans le cas de Sylvain, le choix s'est un peu imposé à lui afin d'être formé dans un établissement qui lui permettrait d'être plus compétitif sur le marché du travail. « Pour être sincère, c'est juste qu'un diplôme international, nord-américain est mieux reconnu qu'un diplôme local [...] c'est pour cela que j'ai préféré avoir un diplôme qui me permettra d'être apte de travailler dans n'importe quel pays dans le monde » (Sylvain).

Expérience migratoire ailleurs?

Pour certains à l'image de Rosalie, l'installation en Atlantique constitue une première expérience migratoire. Pour d'autres, il s'agit plutôt d'une autre destination au sein d'un parcours comprenant plusieurs autres étapes, soit à l'international ou dans une autre province canadienne. « J'avais une expérience migratoire passée aux États-Unis, puis je suis rentré dans mon pays. Une dizaine d'années plus tard, j'ai divorcé, déjà là j'avais dans l'idée le Canada. » (Hugo)

Image de la région avant l'installation

Le Canada jouit généralement d'une bonne réputation auprès des futurs immigrants, notamment en ce qui concerne la qualité de vie et la nature. « Le Canada c'est l'espace, la sensation de sécurité et tout ça. C'est propre, c'est sécuritaire. » (Martin) Ceux qui ont eu l'opportunité de voyager au Canada avant de s'y installer ont une image encore plus précise du pays, ce qui aide à se forger des attentes plus conformes à la réalité. « À l'époque nous autres on voyageait au Canada, on aimait, on avait fait une fois, deux fois, trois fois des séjours. » (Roger)

Si le Canada est généralement bien connu, la région Atlantique l'est souvent beaucoup moins. « Je pensais que Moncton, ça avait beaucoup plus une allure de village qu'une grande ville, mais quand je suis venu j'ai eu une petite surprise, car j'ai remarqué que Moncton est une ville quand même assez développée et assez grande. (...) Je pensais que puisque l'on n'en parle pas souvent à l'international, je pensais que c'était plus une petite ville. » (Xavier)

Toutefois, le caractère bilingue du Nouveau-Brunswick peut contribuer à ce que la province soit connue dans des régions francophones à l'international. « Bien avant le passage des recruteurs à l'école, je savais qu'il y avait deux provinces qui étaient francophones au Canada, le Nouveau-Brunswick et le Québec, c'était tout. » (André)

S'informer sur la région avant de s'y établir

Si certains préfèrent partir à l'aventure, d'autres tiennent à préparer leur projet migratoire en amont. Ce n'est pas toujours une tâche facile de s'y retrouver parmi l'ensemble des informations disponibles, et en particulier de définir des sources fiables. « Faire un premier choix de direction, qu'est-ce que l'on fait, est-ce que l'on va vers la Colombie-Britannique, est-ce que l'on va vers le Québec, ce n'est pas facile. Il faut voir la francité des endroits, ce qui est bilingue et ce qui ne l'est pas. Déjà là, c'était compliqué. » (Lise)

En ce qui concerne les forums de mobilité, tels que *Destination Canada*, plusieurs n'en connaissent pas l'existence. « On n'est pas allés au forum spécial, on a appris qu'ils en faisaient après que l'on étaient ici. » (Maggie) Toutefois, ceux qui y ont participé expriment bien souvent un mécontentement par rapport aux informations reçues. Plusieurs mentionnent s'être sentis trompés et aurait préféré prendre une décision sur la base d'informations conformes à la réalité plutôt qu'un portait embelli. « Les personnes qui « vendent » le Nouveau-Brunswick le survendent. On parle du bilinguisme comme d'une chose évidente alors que ce n'est absolument pas la réalité. (...) La publicité est un peu mensongère sur la réalité du bilinguisme et aussi des carrières que l'on peut obtenir quand tu viens d'Europe. » (Sam) Owen garde un souvenir amer de son expérience à *Destination Canada*. « Quelque part on nous ment. Ce n'est pas bon. Moi je n'aime pas que l'on me mente (...) Je dis là il y a quelque chose qui cloche. » (Owen)

Ces grands événements promotionnels peuvent semer la confusion chez certains. Dans le cas de Flavien, il n'avait pas compris qu'il assistait à une séance spéciale sur les communautés francophones et se demandait quand le cas du Québec serait abordé. « Au *job day*, on nous présente toutes les provinces sauf le Québec. Maintenant je sais pourquoi. Pour nous quand on va

là [Destination Canada], on s'est demandé pourquoi il ne présentait pas le Québec. Le Québec fait partie du Canada. [...] On n'avait pas compris pourquoi. [...] Ce n'était pas clair. C'est un peu bizarre. » (Flavien)

Les visites exploratoires, fortement recommandées par les gouvernants aux éventuels candidats des programmes provinciaux, permettent aux individus d'avoir une idée plus précise de leur lieu d'accueil avant de s'y établir. Florence, qui a profité de cette visite pour créer des contacts locaux avant son arrivée et découvrir la région, mentionne toutefois qu'elle aurait aimé que les intervenants locaux lui donnent l'heure juste, en particulier en ce qui concerne les opportunités d'emploi qui n'étaient finalement pas au rendez-vous. « On a fait des recherches. On est allés visiter plusieurs régions. [...] On a rencontré le directeur du développement économique et touristique de [localité dans la péninsule acadienne] qui nous a vanté la ville. Il nous dit [...] vous allez avoir du travail sans problème, vous allez voir tout ce qu'il faut... » (Florence) D'autres sont encore plus critiques de ces visites en raison de cette problématique des opportunités qu'on laisse miroiter, mais qui ne se concrétisent pas. « Le voyage exploratoire, c'est du tourisme. On vous dit venez, on fera ceci, on fera ça. Et puis quand on arrive, et bien non, on n'a pas eu la subvention, on n'a pas ci, on n'a pas eu ça. Quand on vient en voyage exploratoire, on se fait dire c'est bien venez. Mais quand on arrive, ce n'est plus la même chose [pour l'emploi]. » (Martin)

Lorsque l'information reçue avant l'arrivée est imprécise ou inexacte, les immigrants arrivent moins bien préparés à faire face à des défis, qui pourraient être facilement réglés par une meilleure connaissance des réalités locales. « On n'aborde pas les questions qui fâchent assez vite. Être plus transparent sur les difficultés dès le début, c'est quelque chose que j'aurais voulu. Non pas que les difficultés sont insurmontables, mais qu'elles soient identifiées. (...) Il y a beaucoup d'attente, le portrait est très rose quand on te le vend, donc je pense que l'on devrait dire très vite les difficultés, les réalités. » (Ousmane)

Pour les étudiants internationaux, leur principale source d'information est souvent l'agent de recrutement d'une institution d'éducation postsecondaire en plus d'autres étudiants déjà sur place. « J'ai entendu parler de l'Université [de Moncton] particulièrement par les recruteurs qui étaient venus [dans mon pays], plus précisément à l'école. Je me suis inscrit à l'Université et j'ai été accepté. (...) J'ai eu de l'aide bien entendu, mais ce n'était pas trop difficile. J'ai eu de l'aide de la part du recruteur, car pendant que je faisais les démarches il était revenu en [dans mon pays]. Mais autre que ça j'ai eu vraiment beaucoup d'aide de mes compatriotes qui étaient déjà sur place. » (Sylvain)

La décision de s'installer en Atlantique

La décision de s'installer en Atlantique est souvent le fruit de circonstances particulières. Bien souvent, il ne s'agit pas d'une destination envisagée avant qu'une opportunité se présente. À cet effet, les témoignages de ceux qui sont repartis de l'Atlantique ne se distinguent pas significativement de ceux qui sont toujours sur place. « C'était un peu par hasard que l'on a découvert l'Acadie. (...) C'est vraiment par un ami, ce n'est pas du tout une destination au départ dont on a entendu parler quand on dit qu'on veut visiter le Canada, ce qui est très dommage d'ailleurs. » (Monique)

Dans le cas de Charles, il avait visité plusieurs villes canadiennes avant de prendre une décision sur un lieu d'installation et finalement, Moncton et Halifax étaient ses coups de cœur. « Ma femme et moi on était des visiteurs fréquents du Canada en général. C'est important que je le cite, car on avait un choix raisonné. On avait été au Québec, en Ontario, à Montréal (...). On a après découvert le Nouveau-Brunswick et on est vraiment tombé sous le charme, de la nature et de l'accueil. Dès le premier abord, on pense qu'il y a un accueil chaleureux. C'est quelque chose qui était très intéressant. » (Charles)

L'expérience de Rosalie est similaire et met l'accent sur l'importance des immigrants de se sentir bien et accueilli dans leur nouveau milieu de vie pour favoriser leur enracinement. « J'avais déjà voyagé avant, mais là vraiment ça m'avait pris aux tripes. Donc pendant quatre ans on est venu deux fois par an au Canada. Au départ, on voulait venir au Québec, mais une fois que l'on a découvert le Nouveau-Brunswick, on s'est dit s'est vraiment plus ce que l'on recherche comme qualité de vie. (...) C'est vraiment un ressenti, c'est difficile à expliquer. Quand je me suis trouvée là [péninsule acadienne], je me suis sentie bien. (...) Je me suis sentie vraiment relaxe, accueillie par les gens. Les gens étaient curieux de nous connaître, de pourquoi on est arrivé là, pourquoi on les a choisis. C'était vraiment un échange, pas de jugement de la part des gens. Ça aussi c'était quelque chose de phénoménal que l'on n'a pas autant ici à Québec. On se sentait bien, on se sentait accueilli, on se sentait apprécié pour qui on était sans avoir de prise de tête. Ça, c'est vraiment important quand on arrive quelque part. Après tout c'est quand même déroutant, car on laisse tout tomber de ce que l'on avait, de notre vie que l'on connaît, avec toutes nos certitudes et on débarque là et on est comme nulle part. » (Rosalie)

Dans le cas d'André, sa décision était motivée par des frais de scolarité plus compétitifs à Moncton que dans les universités américaines. Cela fait écho à nos commentaires comme quoi il est important que les institutions postsecondaires en Atlantique demeurent compétitives dans le contexte nord-américain, en particulier par rapport aux autres provinces canadiennes, pour favoriser le recrutement. « J'ai choisi Moncton à la fois pour la langue et pour le prix aussi qui était moins cher que les universités américaines dans lesquelles j'ai été accepté. » (André)

5.2. Volet 2 : L'arrivée et l'installation

Les principaux défis des débuts

Un parcours migratoire est tout sauf un long « fleuve tranquille ». L'installation vient avec son lot de défis. « C'est plus difficile que ce tu pensais pour plusieurs raisons. Tu dois savoir où mettre les pneus d'hiver, les plaques de voiture, te trouver un médecin. Ça fait plusieurs petits stress. » (Basile) Le climat canadien peut aussi réserver des surprises aux non-initiés. « On arrivait le 5 décembre, le 7 décembre on avait notre première tempête de neige. 60 cm de neige devant la porte. » (Owen)

Logement

Trouver un logement ne semble pas constituer un défi majeur. « Cela a été assez bien. En fait, via Internet, on avait trouvé une personne qui avait un logement à louer qui était meublé. (...) On a trouvé facilement. » (Rachel) Dans le cas d'Hugo, il avait acheté une maison avant même de régulariser sa situation au pays. « On a acheté une maison alors que l'on n'avait pas encore le statut de résident permanent. Dans notre voyage exploratoire, on avait rencontré un courtier immobilier. Il nous a bien aidés. J'avais déjà des contacts. » (Hugo)

Toutefois, certains dont Antoine, soulignent qu'ils auraient aimé être mieux informés sur les démarches pour trouver un logement au Canada afin d'éviter de se retrouver dans des situations fâcheuses, telles que payer un dépôt excessif. « Avoir juste quelques bribes d'information sur les règlements, sur les logements, comme quelques extraits de la législation, sur les droits et les devoirs par rapport à la loi, à la fois des locateurs et des propriétaires. » (Antoine) De plus, ne pas avoir une adresse fixe à l'arrivée peut rapidement devenir un casse-tête administratif. « Quand on est allés à la banque, il nous fallait une preuve de résidence, mais on n'avait pas de bail avec notre location... » (Maggie)

Le transport en commun

Comme nous l'avons vu dans le premier rapport, des transports en commun jugés inadéquats ou carrément absents de certaines régions représentent un défi pour plusieurs à l'arrivée. Lorsque cette situation est connue à l'avance, les nouveaux arrivants peuvent prévoir l'achat d'une voiture dans leur budget. « C'est vrai que le transport en commun là... On était obligés d'acheter une voiture. Quand on est venus en vacances, on s'en était rendu compte. On le savait, on ne comptait pas sur le fait qu'il y aurait des transports en commun. On savait que l'on devait s'acheter une voiture. C'était prévu. » (Lise)

Premiers contacts

Les premiers contacts sont souvent cruciaux pour une installation réussie et influent sur l'image qu'une personne se fait de sa communauté. « C'est super beau quoi. Les gens ont le cœur sur la main. C'est un bonheur de connaître les gens de là-bas [péninsule acadienne]. » (Florence) Cette facilité à créer des liens, même s'il ne s'agit d'abord que de connaissances, permet de réduire les sentiments de solitude que peut vivre une personne qui s'installe dans un nouveau pays. « Pour l'Université en tant que telle, on a vraiment l'impression que l'on n'est pas seul, même au niveau des professeurs, on n'est pas seul, on a un certain accompagnement. Moi j'ai bien aimé ça. » (Sylvain)

« Une des choses très positives est l'accueil immédiat. (...) On fait beaucoup de contacts superficiels quand on arrive en Atlantique. Énormément, c'est extrêmement facile de faire une multitude de contacts. » (Sam) Rachel rappelle que bien que les gens soient généralement ouverts, il faut tout de même y mettre un peu du sien pour rencontrer des locaux. « Il faut se donner un petit peu aussi. (...) On a fait connaissance avec une personne, on a fait connaissance avec une autre. À son anniversaire, avec une autre, et hop c'est parti comme ça. Mais il a fallu que l'on cherche aussi à

aller vers les gens, pas rester dans notre coin. Oui les gens sont accueillants, mais il faut aller vers eux aussi. » (Rachel)

Malgré cet accueil considéré généralement chaleureux, les différences culturelles peuvent parfois causer certains quiproquos lors des premiers contacts. « Il y a le côté, on l'on tutoie directement et tout ça. Moi je vouvoie tout le monde. Maintenant après 6 ans, je vais dire tu, mais c'est encore difficile. C'est vraiment un gros choc. » (Flavien)

L'emploi

Si les témoignages de ceux qui sont repartis ne divergent que très peu des portraits de ceux qui sont toujours sur place par rapport aux défis des premiers temps abordés jusqu'à présent, les difficultés professionnelles sont plus souvent abordées concernant la période qui suit l'arrivée. « Moi ça m'a pris du temps à trouver un travail. Ma femme a trouvé tout de suite, mais elle a accepté, pour nous permettre de vivre, de travailler dans un centre d'appel. Elle a vraiment commencé en dessous de ses compétences. » (Roger) D'autres ne trouvent pas d'emploi du tout. « On a dit on se lance puisqu'il va y avoir du travail. On s'est donc lancés, on a eu nos papiers de résidence permanente et on est arrivés à [ville dans la péninsule acadienne] et là quand on a cherché du boulot, il n'y avait rien. En fait, toutes les choses qu'il [employé municipal rencontré lors d'une visite exploratoire] nous vantait c'était des entreprises qui devaient encore venir s'établir, donc qui n'étaient pas encore là. Là ça été assez dur, j'ai cherché, de tout. » (Rosalie)

Le rapport avec les services d'accueil

Une autre distinction dans les témoignages de ceux qui sont repartis est un rapport aux services d'accueil souvent plus difficile. Pour certains, dès le premier contact, l'utilisation du terme « client » peut choquer et même semer une certaine confusion par rapport à savoir si les services sont réellement gratuits. « Il y a le terme client. L'immigrant ce n'est pas un client c'est un être humain. » (Martin)

Ce n'est pas la pertinence des services d'accueil qui est remise en cause, loin de là, mais leur contenu et la manière dont ils sont livrés. « Les services d'accueil sont améliorables. » (Owen) Il importe de noter que les personnes rencontrées lors du présent volet ont nécessairement été en contact avec les services d'accueil il y a déjà au minimum quelques années. La situation a pu évoluer depuis. D'ailleurs, comme nous l'avons indiqué dans le premier rapport, il semble que les immigrants récents notent une amélioration au niveau des services d'accueil.

Méconnaissance des services

Comme nous l'avons indiqué dans le premier rapport, il existe une problématique de méconnaissance des services d'accueil par plusieurs immigrants. « On n'avait pas vraiment trouvé de services en français à l'époque pour les nouveaux immigrants. Je pense que les services en français pour les nouveaux immigrants sont très limités et en plus, ils sont orientés au niveau extrêmement basique. » (Yves) De son côté, Xavier ne connaissait pas les organismes d'établissement et s'est tourné vers ses amis pour l'aider dans son intégration.

Inadéquation avec les besoins

Au-delà d'une méconnaissance des services, il y a aussi un problème d'inadéquation entre les besoins exprimés et les services offerts. Selon les témoignages de plusieurs des personnes rencontrées, les services offerts ne correspondent pas aux besoins de plusieurs types d'immigrants, en particulier ceux à la recherche d'information plus spécialisée. « J'étais au courant de l'existence des services d'accueils, mais ils ne correspondaient pas aux besoins. Nous n'avons pas nécessairement besoin de services de base, nous sommes autonomes, nous avons des

compétences qui sont absolument les mêmes que les Canadiens, donc quand on m'explique comment chercher une maison, ok... Je ne dis pas ça méchamment, mais le niveau de services que l'on a ne correspond pas à nos besoins » (Charles). Certains peuvent même être vexés lorsque l'on ne prend pas en compte leur niveau de compétence dans la manière de leur transmettre de l'information. « Ils croient que l'on sort de la brousse, que l'on n'a pas d'étude, je ne sais pas. [...] C'est vraiment se f... de la g... des gens. » (Hugo) Cela met en lumière un besoin de services personnalisés aux besoins de la personne.

Services d'aide à l'emploi

Les services d'aide à la recherche à l'emploi sont particulièrement montrés du doigt. « J'ai trouvé par rapport à comment faire les démarches de résumés canadiens, ce n'était pas à la hauteur. [...] Tous les [ressortissant de mon pays] qui sont passés par là, aucun n'a trouvé d'emplois en passant par ces services, même si cet organisme reçoit des dizaines de milliers de dollars. On trouve du travail tout seul, mais pas grâce à eux. » (Ousmane) L'aide reçue n'est, semble-t-il pas à la hauteur des attentes de certains, ce qui peut réellement nuire à la rétention comme en témoigne Monique. « Ils nous ont aidés, mais on n'a pas reçu l'aide que l'on s'attendait. Ils ne nous ont pas vraiment aidés à trouver un job. Ils nous ont donné quelques petites pistes, mais ce n'était pas vraiment un soutien permanent que l'on avait et que l'on attendait de leur part. On a donc été livré à nous même. C'est peut-être ça qui a fait que l'on n'avait pas nécessairement les bons outils pour aller de l'avant et qui a fait que nous avons pris la décision de repartir. » (Monique)

Un grand nombre de joueurs dans l'offre de services

De plus, le fait que les services d'accueil et d'aide à la recherche d'emploi ne soient pas offerts par un même organisme peut semer la confusion chez les utilisateurs de ceux-ci. « Je trouve qu'il y a trop de joueurs au Nouveau-Brunswick, il y a trop de morceaux de gâteau qui sont coupés au lieu de centraliser de manière efficace à un seul endroit. Les services sont trop divisés, ça manque de centralisation. Je sais bien que c'est un peu paradoxal, mais il faudrait rassembler les choses et rendre les services cohérents pour les besoins des gens. Il y aurait une meilleure rétention. Certaines personnes ont une énergie extraordinaire, il y a aussi de belles histoires, mais il n'y a pas de coordination. » (Basile)

Plusieurs soulignent la nécessité d'une meilleure orientation vers les ressources pertinentes par rapport à leurs besoins. « On nous a montrés un peu, il faut aller à tel endroit pour la banque, à tel endroit pour les services de voiture, etc. Mais c'est plus le soutien pour essayer de trouver les bonnes personnes. De nous orienter vers des organismes spécifiques dans la recherche d'emploi. [...] Il y a des démarches que l'on a fait que l'on ne savait pas trop comment s'y prendre, par où commencer, si on allait vers les bonnes personnes. [...] Peut-être même peut être un genre de liste pour voir dans quel ordre procéder. » (Lise)

Mauvaise expérience

Il y a aussi des cas d'individus qui ont tout simplement eu une mauvaise expérience lors de leur première visite d'un service d'accueil. Le lien de confiance initial étant brisé, ils ont préféré s'organiser par eux-mêmes. « Je le jure sur la tête de mes enfants, on n'y est jamais retourné. En clair, on est allé là et on était extrêmement déçus du professionnalisme de cette agence qui est censé d'accompagner les gens. » (Roger)

Autres besoins

À l'image de témoignages reçus lors des premiers terrains, l'absence de ressources pour les besoins en santé mentale a été soulevée. Il s'agit d'un enjeu d'une grande importance, compte tenu des périodes d'incertitude et de remise en question que traversent bien souvent des individus qui

doivent faire face à une multitude de défis dans leur processus d'installation. De plus, dans plusieurs cultures, le sujet de la santé mentale est tabou, ce qui rend encore plus difficile de demander de l'aide. « Il y a quelque chose dont on ne parle pas beaucoup, la santé mentale des immigrants. Quand tu te fais refuser plusieurs fois, tu te mets en question professionnellement. [...] Quand tu immigrés, tu fais le choix de quitter, quitter tes amis, ta situation, pour un monde meilleur. Avouer que tu as fait un mauvais choix, c'est humainement difficile. Tu te remets en question, tu as le regard des gens. C'est une partie qui je pense est sous-estimée. [...] Aller dire que tu souffres, que tu es perdu, car tes enfants ne se retrouvent pas, que ta femme n'a pas de travail, c'est quelque chose, même chez les gens qui vont « sainement », qui est difficile à dire. Imagine la charge affective, émotionnelle des immigrants, ce n'est pas simple. Tu te remets en question toi-même. » (Yves)

5.3. Volet 3 - Consolider son installation : s'intégrer

Emploi

L'emploi est au centre du processus de consolidation de l'installation des immigrants. Celui-ci peut être un facteur d'enracinement lorsqu'il convient aux attentes, alors que dans le cas des personnes rencontrées dans ce terrain, il peut pousser un nouvel arrivant à quitter la région. Trouver un emploi est souvent une tâche ardue. « Il faut accepter de revoir à la baisse les ambitions professionnelles pour la plupart. » (Sam)

Il est particulièrement difficile pour des personnes qui occupaient des fonctions à hautes responsabilités de retrouver quelque chose de similaire une fois en Atlantique. « Quand on immigré plus âgé comme nous, on est heurté à une réalité que les postes de cadre sont limités au Nouveau-Brunswick [...], que ce soit dans le secteur public et le secteur privé, ils sont peu nombreux. C'est difficile d'y entrer. » (Charles)

Un défi important rencontré par plusieurs immigrants est la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences. Il peut même devenir vexant d'être constamment sous-estimé professionnellement. « Les Canadiens n'y vont pas dans la pêche et ils veulent y envoyer les immigrants qui ont le même diplôme qu'eux. Il y a quelque chose qui ne va pas. » (Martin)

Pour les étudiants internationaux, il peut être difficile de trouver un emploi en dehors de l'université. « Puisque je ne suis pas Canadien, très souvent, on me refusait les emplois à temps plein, même en été, car ils disent on sait que tu vas retourner à l'école, tu vas repasser à temps partiel. [...] Ça parfois causé des défis, car il y a un été que j'ai passé presque sans travailler, sinon qu'à l'université, mais je voulais travailler ailleurs, mais je n'ai pas pu. » (André) Cela est particulièrement problématique pour l'intégration professionnelle de ces étudiants après leur étude, car l'expérience de travail canadienne est un atout souvent recherché par les employeurs.

Quelques-uns ont mentionné ressentir, en particulier au Nouveau-Brunswick, que des employeurs pouvaient avoir certaines réserves à employer des immigrants. « J'avais appliqué à pas mal d'endroits, mais je sentais que c'était, que l'on voulait privilégier les Acadiens d'abord pour leur donner du boulot par rapport à des étrangers. Bon là j'ai été quand même déçu. [...] J'avais beau donner mon CV. On se rendait bien compte que c'était malgré tout assez petit et que donc pour éviter le chômage et que les gens n'aient pas de boulot, c'était d'abord les personnes natives que l'on aidait. » (Rachel) Ousmane en est arrivé à une réflexion similaire. « Est-ce que tous les étrangers que l'on fait venir sont cons ou qu'on leur bloque le travail? On engage d'abord les Canadiens et pas les immigrants. On veut des immigrants, mais surtout qu'ils ne prennent pas nos travaux intéressants. Il y a comme une hypocrisie de la part de certains responsables politiques. [...] L'ouverture est limitée au discours, mais pas toujours dans la réalité. » (Ousmane)

Réseau social

La plupart des personnes rencontrées soulignent s'être bien intégrées socialement et ont apprécié la communauté locale, même plus que leur nouvelle communauté d'accueil dans certains cas. « Mis à part le fait de l'emploi, je trouve la communauté très accueillante. J'ai rencontré des gens extrêmement chaleureux, ouverts. Il y a des gens qui sont devenus de très bons amis sur le long terme. C'est vraiment agréable. Une belle condition de vie. » (Basile)

Même si les commentaires par rapport à la communauté acadienne sont généralement positifs, le degré d'ouverture perçu par les immigrants varie selon les expériences de chacun. Pour Florence, qui avait comme objectif de se lier d'amitié avec des locaux, elle considère qu'elle n'aurait pas pu demander mieux au niveau social. « On a découvert la Péninsule acadienne et là j'ai fondu. On a découvert des gens incroyables qui sont toujours mes amis, c'est ma famille d'accueil, vraiment

incroyables, ils nous ont invités chez eux, ils nous ont fait découvrir plein de choses. [...] Si je suis venue au Canada, ce n'était pas pour retrouver que des [citoyens de mon pays], faire mon petit comité qu'avec des [citoyens de mon pays], non. Moi mon but de venir était de trouver des Canadiens, c'est eux que j'aime. » (Florence)

Sylvain nuance quelque peu cette prétendue ouverture de la communauté. « Je dirais que la communauté acadienne universitaire est plus ouverte, mais en dehors de l'université, c'est vrai qu'ils sont ouverts de manière générale, mais, hum bon, on trouve ça partout, on a l'impression que c'est un phénomène nouveau l'immigration pour eux, que l'immigration c'est un phénomène nouveau. Au niveau de l'Université, je n'avais aucun problème, car je crois que ça fait longtemps qu'ils ont des internationaux. Donc c'est ça en majorité ils [les Acadiens] sont ouverts, mais bon. » (Sylvain) Yves parle même d'un certain conservatisme au sein des milieux acadiens. « Il y a quand même un certain conservatisme dans les mentalités. Ce n'est pas partout, mais parfois tu entends des trucs et tu te dis ok... [...] Ça change lentement. Tu vas dans toutes ces assemblées générales [d'organismes acadiens], tu entends dire « nous sommes super accueillants, super inclusifs. » (...), Mais presque personne de la diversité n'est dans ces assemblées. Il y a le langage qui dit nous sommes accueillants, mais dans la réalité [...] il y a un conservatisme qui n'est pas dans les langages, mais qui est dans les faits. Il est difficile parfois de percer la coquille des cercles acadiens. » (Yves)

Langue

Le Canada étant un pays bilingue, plusieurs s'attendent à voir une plus grande place du français dans l'espace public. Plusieurs soulignent que l'information à ce sujet n'est pas toujours claire et peut porter à confusion. « Ils [à Destination Canada] ont dit que c'était vraiment la seule province officiellement bilingue du Canada. Bon nous on n'a pas senti spécialement le bilinguisme quand on va à Moncton et quand on essaie de parler français et que ce sont des anglophones, ils ne vont pas faire beaucoup d'efforts. On se dit c'est officiellement bilingue ou ce n'est pas bilingue, car là ça laisse un peu à désirer. » (Lise)

En plus de l'impact que cela peut avoir sur l'intégration sociale, ne pas être bilingue est un frein important à l'emploi. Cela peut s'avérer particulièrement frustrant pour ceux qui sont venus avec l'impression qu'il était relativement facile de trouver un emploi en ne parlant que français au Nouveau-Brunswick en raison du bilinguisme officiel. « Une autre chose personnellement pour nous qui nous attirait était le fait que c'était une province bilingue. On aimait l'idée de pouvoir travailler à la fois en anglais et en français. C'était pour nous un atout. [...] On aime bien l'idée que l'on peut jongler avec l'une ou l'autre. Mais dans la réalité ce n'est pas si évident que ça. Il y a ce qui se vend, la publicité et sur le terrain ce n'est pas aussi évident que ça. » (Sam)

Ousmane mentionne le double standard par rapport aux unilingues francophones et aux unilingues anglophones, ce qu'il considère comme une injustice importante. « Pour certains c'est un véritable défi professionnel si tu ne maîtrises pas l'anglais, tu es bloqué de partout. Il faut donc accepter des positions très inférieures à ce que tu avais en Europe. [...] Je prends un exemple concret, j'ai un ami qui était [emploi dans la fonction publique] pendant 12 ans en [pays européen]. [...] Il a un niveau que je qualifierais de base/intermédiaire, jamais il n'a pu rentrer à [grande ville de l'Atlantique], car il ne parle pas l'anglais suffisamment selon eux, mais les [emploi dans la fonction publique] anglophones ne parlent pas français eux par contre. Ça ne gêne personne, mais dans l'autre sens, ça gêne. » (Ousmane)

Enfin, pour d'autres, le paysage linguistique correspond aux attentes, en particulier ceux motivés par une volonté d'apprendre l'anglais. « J'ai apprécié de pouvoir parler anglais. On était venu pour cela aussi apprendre l'anglais. » (Owen)

Contexte de l'Atlantique / de la société locale

Au niveau de l'appréciation du contexte local, les propos des personnes reparties sont très similaires à ceux des autres entretiens. « Il y a une bonne qualité de vie, si tu trouves un travail correct, tu peux facilement avoir une maison pas trop chère [...]. On peut avoir une bonne qualité de vie, la gentillesse des gens, la nature, les services publics c'est facile. Tu peux voyager. Tu te sens aussi en sécurité globalement. [...] Le rythme n'est pas du tout stressant. » (Basile)

En ce qui concerne le milieu culturel, il est certain que les villes de l'Atlantique n'ont pas la même offre qu'une métropole, mais plusieurs considèrent pouvoir y trouver leur compte. « Il y a quand même de bonnes choses au théâtre. C'est important de le vendre. Mais si tu cherches plus de sophistication en matière culturelle, en matière musicale, c'est aussi une des choses qui devrait être dite. [...] Je crois qu'il faudrait dire les choses comme elles sont et les gens auraient moins ce choc et resteraient plus longtemps. » (Roger) Pour sa part, Antoine apprécie particulièrement la place faite aux immigrants dans le cadre du festival Mosaïq à Moncton. « Ce que je trouve c'est que Moncton donne la chance aux internationaux surtout de participer aux activités, d'avoir des activités pour eux. Par exemple, le festival Mosaïq j'y ai participé à deux reprises. [...] Pour moi c'est un bel événement, ça montre que Moncton est inclusif, ça favorise la diversité. » (Antoine)

Les grands espaces et l'omniprésence de la nature constituent des éléments du contexte atlantique particulièrement appréciés des nouveaux arrivants. « Il faudrait vendre la nature comme elle est, c'est-à-dire assez vierge, avec de l'espace de qualité, avec la possibilité en toutes saisons de faire quelque chose. Pour ceux qui recherchent cela, c'est vraiment bien. » (Sam)

L'aspect « petit milieu » plaît généralement à ceux qui ont décidé de s'établir en Atlantique, spécialement ceux qui ont vécu en régions rurales. « Nous on vivait déjà plus en région. On n'aimait pas la ville et c'était cela que l'on voulait quand on a cherché la région avant de venir. Nous on voulait quelque chose de plus calme. » (Rosalie) De tels milieux de vie à l'échelle humaine peuvent contribuer à favoriser l'intégration sociale. « On a l'occasion de créer des liens. J'aime dire ça souvent, les mêmes personnes que l'on voit au supermarché, on les voit dans les activités sociales, dans les festivals, les événements. Donc même si on pas de liens forcément, ça crée une sorte de proximité que moi j'ai bien aimée. » (Xavier)

Services publics

Généralement, l'accès aux services publics est considéré comme un élément très positif de la vie en Atlantique. « Les soins de santé, j'ai trouvé un médecin de famille francophone tout de suite, les pharmacies c'est facile comme tout, les papiers, les cartes médicales, ça je trouve vraiment. Ceux qui se plaignent je trouve que non ça ne représente pas la réalité (...). Globalement, je trouve que c'était facile et confortable. Je ne me souviens pas d'un ennui quelconque avec les services publics en général. » (Roger)

L'approche des employés qui offrent les services est soulignée comme un élément important pour la qualité de ceux-ci. « Ce qui m'a frappé dans tous les services administratifs, c'est la gentillesse des gens, la patience que les personnes avaient. Le fait de vouloir aider. (...) Ils nous ont fait voir et penser à de choses que l'on ne savait pas. On voyait que les gens aimaient ce qu'ils faisaient. Ça donnait envie d'aller travailler avec eux, ça donnait envie de les connaître. C'était vraiment surprenant, ça m'a marqué. » (Florence)

Un bémol mentionné à quelques reprises est la qualité du système d'éducation, spécialement par des parents d'enfants d'âge scolaire. « Ceux qui ont de jeunes enfants, il faut aussi le dire clairement, beaucoup étaient un peu déçus du niveau scolaire. Il y avait des défis. (...) On a beaucoup de cas où il y avait quelques défis en ce qui concerne le niveau scolaire en français dans les écoles par rapport à ceux qui viennent d'ailleurs. » (Yves) Toutefois, tout n'est pas négatif non plus, particulièrement en ce qui concerne l'intégration des enfants avec des besoins spéciaux. « Ce qu'il y a de bien c'est l'intégration des enfants handicapés, ça le Canada est un pas en plus que l'Europe. » (Flavien)

5.4. Volet 4 : Repartir

Motivations à partir

Rester ou partir est une question souvent difficile, à laquelle les immigrants n'ont généralement pas de réponse précise à l'arrivée. « On n'avait pas fait de plans à long terme. Moi bizarrement j'avais espéré rester dans l'Atlantique. J'aime beaucoup l'Île-du-Prince-Édouard, je trouve que c'était vraiment intéressant. Je n'avais rien fermé, mais je n'avais pas fait de plans plus que cela. » (Basile) Certains avaient même laissé la porte ouverte à un éventuel retour dans leur pays d'origine en prenant une année sabbatique au lieu de quitter définitivement leur ancien emploi. « On avait pris une pause carrière pour notre travail d'une année. » (Maggie)

Pour d'autres, la durée de leur séjour en Atlantique est déjà déterminée au moment de l'arrivée. C'est le cas de André venu poursuivre des études à l'Université de Moncton. « Je savais qu'après les quatre ans je n'allais pas rester. Je le savais d'avance. Je ne savais pour quelle destination. » (André)

Le cœur du problème : l'emploi

La principale raison au cœur de la décision de repartir est l'emploi. Ce facteur est presque mentionné systématiquement par l'ensemble des personnes rencontrées qui ont quitté l'Atlantique, qu'il s'agisse d'une exaspération à multiplier les emplois instables, d'opportunités qui s'éclipsent une fois rendu sur place, de l'impossibilité de trouver un emploi à la hauteur de ses compétences ou tout simplement d'obtenir un emploi. « Les gens se disent je n'aurai jamais ma chance. Un moment donné c'est aussi ça que je me suis dit. Je sais que j'ai des compétences, j'aurais pu accepter d'être en dessous de ce que je faisais, mais pas vraiment en dessous en dessous, donc j'ai tenté ma chance ailleurs. Ici [en Ontario], quand j'ai tenté ma chance, j'avais deux offres d'emploi en un mois, alors j'ai choisi. Et maintenant, j'en ai déjà d'autres. C'est frustrant, car mon but n'était pas de déménager. » (Yves)

Même si le coût de la vie en Atlantique est considéré comme abordable, plusieurs n'arrivent pas à retrouver un niveau de vie similaire à celui qu'ils avaient avant en raison d'une baisse importante de leur salaire. « Plusieurs sont partis, car ils avaient du mal à retrouver sans doute un niveau qu'ils avaient en Europe. (...) Le choc est assez brutal pour beaucoup d'entre nous. » (Charles) De plus, certains ressentent un blocage en ce qui concerne les possibilités d'avancement professionnelles. « Je suis parti, car mon âge me disait que si je veux avoir des postes à plus haute responsabilité, ça ne va pas le faire là-bas [Moncton]. » (Ousmane)

Certains ont grugé leurs économies dans l'espoir de trouver un emploi avant de devoir repartir, les laissant dans une situation financière précaire. « Quand on a vu que les finances commençaient à baisser et que l'on n'arrivait pas à trouver de l'emploi (...) c'est là qu'on s'est posés la question *ben qu'est-ce que l'on fait?* J'avais beau appliquer, ça n'avancait pas. Et là on a dit on n'est pas mal coincés. Six mois sur les économies, on a perdu pas mal d'argent. » (Monique)

Ces situations économiques précaires peuvent avoir d'importantes conséquences sur le plan humain et familial. Parmi la dizaine de personnes rencontrées, quatre ont divorcé après leur installation en Atlantique ou dans la période qui a suivi leur départ de la région. « Le plus gros défi pour moi c'est celui du travail, car sans travail vous n'êtes rien. Et quand vous avez des économies, des économies, ça descend très très vite. Donc je veux dire ça a été la cause de l'éclatement de la famille avec mon ex-compagne. Pour trouver du boulot, on ne reconnaît pas vos compétences. On demande avez-vous un diplôme canadien? Non. Ah ben on ne vous engage pas. (...) Ça brise des familles, ça fait mal. On avait plein de projets, de visiter le Canada et tout. Nous n'avons même pas fait un weekend de voyage. Pourquoi? Car il faut travailler le weekend à 12 \$ de l'heure pour avoir un peu de sous. » (Hugo)

Une réalité qui n'est pas conforme aux informations reçues

Comme mentionné précédemment, plusieurs des personnes rencontrées soulignent avoir reçu des informations erronées lors d'événements promotionnels. Il est compréhensible que des intervenants des provinces atlantiques, et en particulier du Nouveau-Brunswick selon les témoignages reçus, cherchent à présenter leur région sous un beau jour pour attirer des immigrants, mais cela peut s'avérer contre-productif non seulement à cause des frustrations et des désillusions que ces informations erronées peuvent générer, mais aussi, bien sûr, pour la rétention de ces personnes qui seront déçues ou amères par rapport à cette déconvenue. « On fait une victoire à court terme en ne donnant pas la réalité, l'heure juste. C'est dommage, car il y en a qui pourraient de manière proactive choisir ça avec le portrait complet. Mais ce n'est pas ce qui se passe, car on a des déceptions, et quand les gens sont déçus, ils se sentent trahis et ils vont ailleurs. Ils partent en Ontario, ils partent au Québec, ils partent ailleurs. » (Sam). Martin abonde dans le même sens. « C'est très frustrant. Vous voulez quitter votre pays, donc ça ne sert à rien d'en mettre des étoiles plein les yeux, on veut le quitter. Et ce qui se passe quand on arrive, les étoiles sont bien bien pâles, si elles existent. Il faudrait dire attention, vous devez avoir un diplôme canadien pour des emplois, au niveau boulot ce n'est pas évident... Entre le discours, le recrutement et l'arrivée, il y a de grandes différences. » (Martin) Il convient cependant de nuancer ce portrait quelque peu noir des événements promotionnels. D'une part parce que bien souvent également (rappelons-le), les candidats tendent d'eux-mêmes à enchanter quelque peu leur projet migratoire. D'autre part parce que, comme dans tout accès à l'information, surtout dans des événements promotionnels, les malentendus et les quiproquos ne sont jamais absents. Il reste que l'accès à la (juste) information en préparation du départ demeure un défi pour les candidats à l'immigration.

Ces sentiments d'avoir été quelque peu induits en erreur engendrent une déception et une frustration chez les personnes concernées, ce qui peut motiver un départ précipité. « C'est surtout la déception qui fait mal. Tu te dis, ah merde je me suis fait rouler. C'est vraiment très frustrant d'avoir engagé toute sa famille, car c'est ta famille, pas uniquement toi. (...) Quand tu changes tout avec ta famille, surtout avec des enfants, c'est très décevant. » (Flavien)

Ces témoignages illustrent à quel point d'une part l'accompagnement des candidats à l'immigration demeure crucial, et d'autre part que l'expérience migratoire doit être perçue, de la part de l'immigrant comme de la société d'accueil comme une possibilité nouvelle, certes, mais qui n'est pas sans risque. L'immigration est une aventure, et comme toutes les aventures humaines, elle comporte des risques qu'il ne s'agit pas de minimiser, mais d'évaluer, grâce à l'accès à une information adéquate.

Partir pour aller où?

Les personnes rencontrées ont quitté l'Atlantique pour principalement s'installer au Québec ou en Ontario, là où une opportunité professionnelle s'est présentée. « Après six mois à ne toujours pas trouver de travail, bien les économies ça commence à baisser vachement. On se dit là qu'est-ce que l'on fait? J'avais postulé à Québec et je suis venue faire un entretien et j'ai eu le job. (...) Québec nous ce n'était pas trop notre tasse de thé. (...) Ce n'était pas du tout ce que l'on cherchait comme type de vie. Mais là on a trouvé du boulot quasi tout de suite. » (Rosalie)

Comme l'indique Yves, un grand nombre de ses amis immigrants qui étaient en Atlantique en même temps que lui sont aussi repartis pour des raisons professionnelles. « Ils sont repartis, ils sont ailleurs au Canada et quelques-uns retournés en [pays d'origine], mais la majorité ailleurs au Canada. » (Yves)

Dans le cas de Sylvain, qui a décidé de poursuivre des études supérieures au Canada, c'est en partie des frais de scolarités moins chers à Ottawa qui l'ont motivé à quitter le Nouveau-Brunswick. Cela

fait écho à ce que nous avons noté dans notre section statistique : les années qui ont suivi la mise en place d'un programme de réduction des frais de scolarités pour les étudiants internationaux francophones à Ottawa sont associées à une période de baisse d'inscriptions à Moncton. « Aussi par rapport au programme d'exonération qu'ils [Université d'Ottawa] ont offert, c'est un avantage assez intéressant pour les étudiants francophones internationaux. » (Sylvain)

Différences entre les nouveaux milieux et l'Atlantique

La vaste majorité de personnes rencontrées, qui ont eu des difficultés professionnelles en Atlantique, occupent désormais un emploi qui leur convienne au Québec ou en Ontario. Leurs problèmes professionnels étaient ainsi spécifiques au contexte de l'Atlantique et non au Canada en général. « Maintenant j'occupe un poste à hautes responsabilités. C'est très intéressant ici, ils ont tout de suite reconnu mes compétences, mon diplôme. Ils ont valorisé mon salaire. » (Roger)

De plus, plusieurs soulignent qu'il est désormais plus facile pour eux de rentrer visiter leurs proches dans leur pays d'origine en raison de coûts de transport aérien moins élevés. « C'est [ville québécoise] central par rapport à beaucoup de destinations. L'avantage c'est aussi par rapport à l'avion, car pour la famille qui devait venir nous voir, pour arriver au Nouveau-Brunswick, ce n'est pas facile. Une facilité importante pour nous immigrant est d'avoir l'opportunité de facilement voyager et de faire venir nos proches. » (Rachel)

Un autre élément considéré comme positif par rapport à leur nouveau milieu de vie est la plus grande présence de communautés ethnoculturelles. « Je suis beaucoup plus proche des communautés de mon pays, que ce soit à Ottawa, Gatineau ou à Montréal qu'à Moncton. Oui il y a une communauté [de mon pays] à Moncton, mais elle est relativement isolée. (...) Ça me permet d'être beaucoup plus en contact avec mes compatriotes. » (André)

Un élément intéressant mentionné par Antoine est qu'il considère le fait d'être bilingue comme être davantage un atout professionnel pour lui dans la région d'Ottawa qu'à Moncton. « Je trouve que la région d'Ottawa est beaucoup plus bilingue que Moncton en tant que tel [en milieu de travail]. Par rapport à mon domaine d'étude, il y a beaucoup de bureaux fédéraux, de ministères, etc. Donc c'est un autre point positif pour moi. » (Antoine)

Malgré ces avantages liés à leur nouveau lieu de résidence, la plupart des personnes rencontrées soulignent que leurs amis en Atlantique, de même que la qualité de vie associée aux petits milieux de la région leur manquent. « J'avoue que l'Acadie me manque, énormément. Ce n'est pas du tout la même chose. La mentalité n'est pas du tout la même et ça, c'est quelque chose qui me peine un peu. Ça fait 4 ans que je suis au Québec et je n'ai toujours pas réussi à tisser des liens d'amitié comme en Acadie. » Plusieurs soulignent toujours avoir des amis en Atlantique. « J'ai toujours des contacts avec mes amis de là-bas. Parfois ils viennent me visiter et viennent loger à la maison. (...) On garde vraiment contact. » (Florence)

Même si une majorité de personnes rencontrées soulignent repenser avec nostalgie à l'aspect chaleureux de la communauté acadienne, ce n'est pas l'avis de tous, notamment de Owen qui préfère de loin sa nouvelle vie au Québec. « J'ai des contacts ici. L'accueil est tout à fait différent, c'est positif, très positif, déjà il y a du boulot. » (Owen)

Possibilités de « retour »?

« Si maintenant on me dit, tu retournes et tu as un job, que tu es autant payée que ce que tu es maintenant, je retourne. (...) Moi mon cœur est toujours là. Mais vu l'expérience que j'en ai eue, je ne sais pas s'il y aurait des disponibilités maintenant. » (Maggie) À l'image de Maggie, plusieurs ne seraient pas opposés à un éventuel retour en Atlantique, à condition d'y obtenir un emploi équivalent à ce qu'ils ont présentement. « Si on me trouve un boulot et que l'on me dit, tu pourrais faire cela

là-bas, je retourne là-bas. Le Nouveau-Brunswick, et l'Acadie en particulier, c'est vraiment ma terre d'accueil. Je m'y sens super bien. Je trouve que c'est épanouissement quand on est là-bas. C'est juste dommage que je n'aie pas pu trouver un job, car franchement je serais toujours là. » (Rosalie) Ousmane tient des propos similaires. « En Atlantique j'ai un petit pincement, j'aime bien l'Atlantique. J'ai des amis. Moi ce qui me manque est que tous les weekends, on allait marcher à Fundy ou quelque chose comme ça. La qualité de vie c'est incroyable. Pourquoi pas un jour, je ne dis pas non à retourner. Il faudra sans doute que certains discours soient moins hypocrites [en ce qui concerne l'emploi]. » (Ousmane)

Dans le cas de Sylvain, même s'il mentionne avoir apprécié son séjour en Atlantique, il n'envisage pas réellement un éventuel retour, même s'il ne ferme pas complètement la porte. « Je ne sais pas pour combien de temps, mais je compte rester ici [en Ontario]. Disons entre le Québec et l'Ontario de préférence. J'ai des proches à Montréal et j'ai étudié en Ontario. Par rapport à mon domaine d'étude aussi je pense que Montréal et Ottawa offrent beaucoup d'opportunités. Pour l'instant non, je ne pense pas retourner [en Atlantique]. Si jamais il y a une offre, une superbe offre d'emploi qui se présente pourquoi pas, car j'ai bien aimé, mais pour l'instant non. » (Sylvain)

De son côté, Flavien exclut tout retour tant qu'il sera sur le marché du travail. La seule raison qui pourrait le motiver à revenir est un rapprochement avec les membres de sa famille restés sur place. « Pour moi c'est clair qu'il n'y a pas de possibilité de retour au Nouveau-Brunswick. Si j'y retourne, ce sera quand je serai pensionné, ça serait plus pour mon fils et mes petits-enfants. (...) Mon ex-compagne est retournée en Belgique, je n'ai que lui comme famille. » (Flavien)

5.5. Volet 5 - Bilan de l'expérience migratoire

« *L'Acadie c'est ma terre d'accueil et elle reste dans mon cœur très fort.* » (Florence)

Yves, Xavier et Lise conservent de bons souvenirs de leur séjour en Acadie. « Je n'ai pas de regret d'être passé par le Nouveau-Brunswick. C'était une expérience très positive. On y est resté quand même (...), cinq ans. Beaucoup de belles histoires, il y a de la vraie chaleur humaine. » (Yves) « Je tire un bilan très positif de mon expérience à Moncton. Je ne regrette pas mon choix d'être passé par Moncton. J'ai conservé beaucoup de liens là-bas. J'en garde un bon souvenir. » (Xavier) « Ma vie est ici [au Canada], j'aime ma vie ici même si je me sens seule parfois. C'est une qualité de vie différente. On n'est pas stressée comme dans [mon pays d'origine]. On n'est pas pressé comme des citrons au niveau du travail. (...) On est apprécié, il y a une chouette ambiance. Il n'y a pas une hiérarchie entre nous et les supérieurs. » (Lise)

D'autres tirent un bilan plus mitigé de leur expérience. « Ils [population de l'Atlantique] passent à côté d'occasions. Quand on est immigrant on veut redonner, mais on ne nous entend pas, on ne nous écoute pas. Je ne dis pas ça méchamment, mais on ne nous écoute pas et à la limite on nous prend de haut. Une fois ça va, deux fois ok mais trois fois on se dit on va aller voir ailleurs » (Roger). Dans le cas de Hugo, son bilan est plutôt négatif. « On avait une famille, des amis, que l'on voulait faire venir ici. Après quelques mois, on s'est dit heureusement que l'on ne les a pas fait venir avec nous, car ils seraient dans la m... pour être clair. » (Hugo)

De manière générale, les immigrants rencontrés dressent un portrait assez positif de leur expérience en Atlantique, même s'ils ont quitté la région. Ce n'est pas tant le contexte atlantique lui-même qui motive les départs, mais plutôt le contexte économique, les difficultés à trouver un emploi et les frustrations professionnelles. Cela fait d'ailleurs écho à une problématique commune aux locaux qui quittent la région pour trouver un emploi dans une autre province.

6. CONCLUSION/SOMMAIRE

Cette conclusion se veut également un sommaire de cette recherche. Elle présente tour à tour :

- un portrait de l'enjeu de l'attraction de nouveaux arrivants et du défi de la rétention pour les CFSM de l'Atlantique : faits saillants sur l'immigration francophone récente, dispositifs de promotion et besoin sur le plan de rétention;
- un état des lieux, tiré des résultats du sondage, sur les intentions des immigrants francophones de s'installer ou de quitter l'Atlantique (motivations, intentions, représentations);
- une synthèse sur le récit des expériences migratoires des nouveaux arrivants, et notamment sur leur phase de préparation au départ et sur leurs représentations de leur avenir (rester ou quitter?);
- une synthèse sur le récit et les expériences migratoires de francophones installés pendant quelque temps en Atlantique et depuis repartis ailleurs au Canada.

Cette conclusion propose également une série de pistes de solution en vue de rendre la promotion et le recrutement plus adéquat, et une approche compréhensive des enjeux directement liés à la rétention, ou à une installation plus durable des immigrants francophones en Atlantique.

6.1. Attirer les candidats et retenir les nouveaux arrivants francophones : un enjeu pour les communautés d'accueil

Les données présentées dans ce rapport le montrent : l'immigration francophone peut représenter un apport plus que significatif à la redynamisation des francophonies minoritaires en Atlantique. Elles tendent à confirmer également l'importance des dispositifs mis en place dans la promotion et le recrutement, et montrent à quel point la capacité des communautés à retenir ou accueillir des immigrants francophones mobiles doit demeurer un objectif stratégique.

Dans la dernière décennie, il y a eu une intensification des activités de promotion à l'étranger dans le but d'encourager d'éventuels candidats francophones à l'immigration à entreprendre des démarches pour s'installer au Canada. Comme pour les services d'accueil en Atlantique, une diversité d'acteurs est également engagée dans le recrutement d'immigrants francophones. Cet enjeu exige une collaboration des gouvernements (fédéral, provinciaux et municipaux), des acteurs communautaires, des institutions académiques et du secteur des affaires.

Le gouvernement fédéral a, notamment, apporté des modifications aux critères de certains programmes d'immigration pour favoriser l'immigration francophone (points dans Entrée express) et a créé de nouveaux volets d'immigration (Mobilité francophone). Les gouvernements provinciaux peuvent aussi jouer un rôle en adoptant les critères de leur Programme de candidats des provinces. À cet effet, l'initiative du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador de fixer une cible numérique de candidats francophones dans le cadre de son programme est particulièrement intéressante.

Il est aussi nécessaire de faire connaître ces programmes à l'étranger auprès de bassins de population cible ainsi qu'aux employeurs qui pourraient en bénéficier pour recruter des travailleurs francophones. À titre d'exemple, deux principaux défis par rapport au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique sont de sensibiliser les employeurs à l'importance du facteur linguistique dans la sélection de candidats et de le faire connaître auprès des employeurs francophones.

Les données de l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) permettent de brosser un portrait actuel et des tendances à venir en ce qui a trait aux bassins de population d'expression française. Une attention particulière à ces chiffres doit être accordée dans la planification des initiatives de promotion et de recrutement à l'international. Au regard des constats présentés à

partir de ces données, nous avons proposé quelques propositions (voir p. 37), dont l'importance de diversifier les régions couvertes par les activités de promotion en tenant compte des bassins de population francophone, notamment ceux de l'Afrique du Nord et de l'Afrique subsaharienne, de cibler des bassins de population francophone bilingue (français et anglais) et de s'intéresser aux régions avec un grand nombre d'apprenants du français langue étrangère et aux réseaux d'apprenants.

▪ Enjeux de la rétention, état des besoins et défis rencontrés

La volonté publique est donc bien là, et ambitieuse, avec une intention affichée d'améliorer l'attraction pour atteindre les cibles fixées. Comme l'expose le premier rapport publié, une panoplie de mesures ont récemment été bonifiées pour privilégier l'intégration et la rétention des immigrants au sein des communautés francophones. Malgré ces pas vers l'avant, plusieurs défis persistent et les cibles en immigration francophone sont loin d'être atteintes et les résultats en matière de rétention après l'obtention de la résidence permanente ne sont pas à la hauteur des attentes.

L'un des principaux obstacles à une installation à long terme est une intégration réussie au marché du travail local. Des efforts doivent être faits afin d'améliorer encore les services d'aide à l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants en Atlantique. Un travail est aussi à effectuer pour engager davantage les employeurs, actifs en recrutement, pour accompagner les travailleurs étrangers après leur arrivée en Atlantique. En tant que palier de gouvernement le plus près de la population, les municipalités peuvent jouer un rôle à cet effet. Elles connaissent généralement bien les intervenants locaux et peuvent ainsi jouer un important rôle d'appui et de concertation des acteurs.

En ce qui concerne les étudiants internationaux, ils représentent une catégorie immigrante qualifiée et formée au Canada, ce qui leur permet d'éviter les problèmes de reconnaissance de diplômes, en écartant un obstacle considérable dans la volonté des immigrants de s'installer durablement. Toutefois, la rétention de ces étudiants après l'obtention de leur diplôme demeure un défi. Le programme de rétention des étudiants internationaux (PRÉI) dans la région du Grand Moncton est un exemple de pratique prometteuse pour aborder cette problématique.

6.2. Faits saillants sur l'immigration francophone récente : provenance et rétention

Provenance des nouveaux immigrants

Deux tiers (71,3 %) des immigrants récents francophones provenaient directement de l'extérieur du Canada en 2016. Le quart (24,4 %) résidaient déjà en Atlantique avant d'obtenir leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois. Les autres (4,3 %) provenaient d'autres provinces canadiennes, surtout du Québec (3,0 %), ou dans une moindre mesure de l'Ontario (0,8 %) et du Manitoba (0,5 %).

Nous estimons que les résidents non permanents francophones, soit essentiellement les étudiants étrangers et dans une moindre mesure les travailleurs temporaires francophones, ont été à l'origine d'au moins le tiers (33 %) des nouveaux immigrants francophones en Atlantique.

Les nouveaux immigrants francophones des dix dernières années observées en Atlantique provenaient surtout d'Afrique (36 %) et d'Europe (29 %), et dans une moindre mesure d'Asie (18 %) et d'Amérique (16 %) entre 2006 et 2016.

Les nouveaux immigrants francophones provenaient beaucoup plus d'Afrique au Nouveau-Brunswick (39 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (43 %) qu'en Nouvelle-Écosse (27 %) ou à l'Île-du-Prince-Édouard (11 %). Il semblait par exemple y avoir une plus grande diversité de pays de

naissance chez les nouveaux immigrants francophones africains au Nouveau-Brunswick. À l'inverse, les nouveaux immigrants francophones provenaient un peu plus de l'Europe en Nouvelle-Écosse (33 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (30 %) et de l'Asie à l'Île-du-Prince-Édouard (32 %) et en Nouvelle-Écosse (22 %).

Le nombre de nouveaux immigrants francophones nés sur le continent africain a plus que doublé (104 %) sur vingt ans, au point de dépasser, depuis le milieu des années 2000, les francophones nés en Europe, eux-mêmes en forte augmentation. Le nombre de nouveaux immigrants francophones nés dans le reste de l'Amérique a aussi augmenté (57 %), mais moins que ceux nés en Asie qui ont presque doublé (90 %) en vingt ans, occupant maintenant la troisième place parmi les continents de naissance des immigrants récents en Atlantique.

Les pays de naissance en plus forte augmentation au cours des cinq dernières années, soit de 2011 à 2016, étaient la France qui a vu son nombre de nouveaux ressortissants en Atlantique doublé en cinq ans (105 %), le Congo (60 %), la Corée du Sud (50 %) et les pays du Maghreb (30 %). À cette liste de pays de naissance en augmentation s'est ajoutés l'Égypte et le Cameroun en Afrique, la Roumanie en Europe et la Chine en Asie qui tous n'avaient fourni aucun ou très peu d'immigrants récents en Atlantique en 2011.

La France a été la principale source de la croissance récente des nouveaux immigrants francophones en Atlantique. Le futur de l'immigration francophone de l'Atlantique prend certes naissance en Afrique, mais il semble qu'il reste encore tributaire de la France comme l'a rappelé ces dernières années l'intérêt grandissant pour les provinces atlantiques chez ses ressortissants.

Rétention et départs vers d'autres provinces

Environ sept immigrants francophones sur dix résidaient toujours en Atlantique après une durée de résidence permanente de 5 à 10 ans. Cette rétention était pratiquement identique à celle des immigrants récents anglophones, alors que la rétention des immigrants récents ne connaissant ni l'anglais ni le français était presque deux fois plus faible.

À l'inverse, 30,7 % des immigrants récents francophones qui résidaient en Atlantique en 2011 avaient fait une migration secondaire vers les autres provinces du Canada, surtout vers le Québec (20,8 %), et dans une moindre mesure vers l'Ontario (5,4 %) ou vers la Colombie-Britannique et l'Alberta (4,6 %).

L'intégration économique

En général, la population immigrante francophone en Atlantique a semblé connaître au cours des dix dernières années une intégration économique équivalente sinon meilleure que celles des immigrants anglophones et même des francophones non immigrants.

Les immigrants francophones avaient un taux d'activité (66 %) plus élevé que celui des immigrants anglophones (60 %) et que celui des francophones non immigrants (60 %) en 2016. Ils présentaient aussi un taux d'emploi (60 %) plus élevé que les immigrants anglophones (55 %) et les francophones non immigrants (53 %).

Le taux de chômage des immigrants francophones en Atlantique (8,6 %) était quasi identique à celui des immigrants anglophones (8,4 %), mais inférieur à celui des francophones non immigrants (11,7 %).

En ce qui concerne les professions occupées, les immigrants francophones en Atlantique étaient beaucoup plus présents que les autres francophones parmi le personnel professionnel (+ 15,4 points de pourcentage) en services d'enseignement notamment. À l'opposé, les immigrants francophones étaient moins présents que les autres francophones dans les métiers des industries,

de la construction et d'opération d'équipement (- 4,8), parmi les ouvriers et les manœuvres en transport et construction (- 3,8), dans les professions de la fabrication et des services d'utilité publique (- 3,7) et des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (- 3,6).

Les immigrants francophones étaient moins présents que les immigrants anglophones surtout dans les secteurs d'emploi des services professionnels, scientifiques et techniques (- 4,6 points de pourcentage) et des services d'hébergement et de restauration (- 4,2). En revanche, ils étaient plus présents que les immigrants anglophones principalement dans les secteurs des services d'enseignement (+ 4,4) et des administrations publiques (+ 3,9).

Les immigrants francophones étaient également plus présents que les francophones non immigrants dans les services d'enseignement (+ 6,6). À l'inverse, les immigrants francophones étaient moins présents que les autres francophones en l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (- 4,4), en construction (- 4,1), en fabrication (- 3,5) et dans le commerce de détail (- 3,0).

Finalement, le revenu d'emploi médian des immigrants francophones en Atlantique était de 54 246 \$ en 2016, soit de près de 3 000 \$ supérieur à celui des immigrants anglophones et de près de 4 000 \$ supérieur à celui des francophones non immigrants.

L'intégration linguistique

Le taux de bilinguisme des immigrants francophones en Atlantique atteignait 86 % en 2016. Conséquemment, 14 % des immigrants francophones ne parlaient pas suffisamment l'anglais pour soutenir une conversation.

Le bilinguisme a augmenté avec la durée de leur résidence au Canada. Si bien qu'après plus de dix années de résidence, environ neuf immigrants francophones sur dix étaient bilingues en Atlantique. Les immigrants récents de langue maternelle française étaient moins bilingues à leur arrivée en Atlantique que par le passé. Plus du quart (29,9 %) n'étaient pas bilingues entre 2011 et 2016, comparativement à 19,4 % de ceux reçus entre 2006 et 2011. Il y a donc un plus grand besoin d'apprentissage de l'anglais parmi les nouveaux immigrants francophones de l'Atlantique, en particulier au cours des dix premières années suivant leur arrivée.

Beaucoup moins d'immigrants de langue maternelle non officielle se sont intégrés à la communauté acadienne et francophone qu'à la communauté anglophone. Il semble que la durée de résidence au Canada a un effet positif, mais très marginal, sur l'adoption du français par les immigrants de langues maternelles non officielles en Atlantique, alors que l'adoption de l'anglais augmente de toute évidence avec leur temps de résidence.

La moitié (52,3 %) des immigrants francophones en Atlantique parlaient le français le plus souvent à la maison en 2016, le quart (24,6 %) parlaient le plus souvent leur langue non officielle, alors que 15,0 % parlaient le plus souvent l'anglais et que 8,1 % y parlaient le français et l'anglais également.

Plus leur durée de résidence s'allongeait, plus ils étaient susceptibles de parler le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent à la maison au détriment de l'anglais seul et de leur langue non officielle. Cela indique une orientation vers le français jusque dans la sphère privée, même si cette langue est minoritaire en Atlantique.

Les immigrants francophones récents étaient plus susceptibles de vivre en français dès leur arrivée en Atlantique que par le passé. Cette tendance concorde avec l'augmentation d'immigrants francophones en provenance de la France et du Cameroun notamment.

Une fois sur le marché du travail, 41,4 % des immigrants francophones en emploi en Atlantique parlaient le français le plus souvent au travail en 2016, 42,9 % parlaient le plus souvent l'anglais au travail, alors que 15,3 % parlaient le plus souvent le français et l'anglais également et que seul

quelques-uns (0,3 %) une langue non officielle. Ainsi, 16 % des immigrants francophones en Atlantique travaillaient uniquement en français, comparativement à 24,8 % qui travaillaient uniquement en anglais.

Les immigrants francophones récents semblent aussi avoir été plus susceptibles de travailler en français dès leur arrivée en Atlantique, ce qui concorde entre autres avec l'augmentation d'immigrants francophones en provenance de la France et du Cameroun.

Plus la durée de résidence s'allongeait, plus les immigrants francophones semblaient parler le français, seul ou avec l'anglais, le plus souvent au travail au détriment de l'anglais seulement. Cela semble indiquer une valorisation du bilinguisme des immigrants francophones, voire une inclinaison vers le français jusque sur le marché du travail, même si l'utilisation de la langue minoritaire dans cette sphère de la vie est des plus difficile en contexte minoritaire.

En Atlantique, 62 % des jeunes enfants des immigrants francophones s'étaient ainsi vus transmettre le français comme langue maternelle en 2016, comparativement à 73 % des enfants de parents francophones nés au Canada. La transmission du français aux enfants des immigrants francophones était beaucoup plus élevée au Nouveau-Brunswick (70 %) que dans les autres provinces (43 %) de l'Atlantique.

Les immigrants francophones ne représentaient que 2,8 % des francophones en Atlantique en 2016, mais 10,5 % des enfants de première langue officielle française dans la région étaient des enfants d'immigrants. Par comparaison, les immigrants anglophones représentaient 4,9 % des anglophones, mais 11,1 % des enfants anglophones de l'Atlantique et même plus du tiers (37,5 %) des enfants canadiens étaient issus de l'immigration. L'apport des immigrants francophones au maintien des populations d'enfants francophones était relativement plus important dans les autres provinces de l'Atlantique qu'au Nouveau-Brunswick.

6.3. Vouloir venir, rester, repartir : sommaire des résultats du sondage auprès des francophones nés à l'extérieur du Canada et installés en Atlantique

La population cible du sondage était large : les nouveaux arrivants francophones de manière générale incluant les résidents non permanents, dont les étudiants étrangers et bien sûr les immigrants francophones, soit l'ensemble de personnes maîtrisant le français, nées à l'extérieur du Canada, vivant en Atlantique et âgées de 18 ans et plus au moment du sondage.

Recrutement et information avant le départ

Plus du tiers des répondants disaient avoir quitté leur pays d'origine pour poursuivre leurs études (43 %) ou plus généralement afin d'améliorer leur qualité de vie (36 %). Un quart des répondants disaient que leur départ était motivé par une opportunité professionnelle (27 %) ou par le souci d'améliorer les perspectives d'avenir de leurs enfants (25 %). Le départ du pays d'origine vers un ailleurs à l'étranger répondait à un désir d'aventure pour 19 % des répondants, alors qu'il s'inscrivait dans un projet commun pour 14 % qui désiraient suivre ou rejoindre des proches.

Les principales représentations du Canada que les répondants rapportent avoir entretenues avant leur départ décrivent une terre d'opportunité (27 %), accueillante (24 %), remplie de grands espaces naturels (22 %) où il fait bon vivre (21 %).

La grande majorité des répondants établissaient plus d'une raison pour avoir choisi l'une des provinces atlantiques. Aucune raison n'a toutefois été citée par la moitié ou plus des répondants. Aucune raison ne peut donc résumer à elle seule les parcours diversifiés.

En fait, environ quatre répondants sur dix sont venus en Atlantique pour les études (42 %). En revanche, environ un tiers des répondants ont choisi une des provinces de l'Atlantique pour le travail (33 %), pour la qualité de vie en Atlantique (31 %) ou encore pour la présence d'une communauté francophone (29 %).

Certains répondants ont également choisi la région de l'Atlantique pour une série de motifs plus secondaires comme le bilinguisme de la région qui leur permet d'apprendre ou de perfectionner leur anglais (22 %), le coût de la vie abordable de la région (18 %), pour vivre dans un petit milieu (17 %) ou encore pour suivre ou rejoindre des proches (17 %) ou y élever leurs enfants (14 %).

Avant leur arrivée en Atlantique, la grande majorité (82 %) des répondants s'étaient informés sur la région surtout en utilisant divers sites, forums ou médias sociaux (57 %) ou tout simplement à l'aide du bouche à oreille (54 %) auprès d'amis, de membre de la famille, de connaissances, d'autres immigrants ou de Canadiens.

Bien qu'il existe plusieurs autres sources d'information prédépart, la grande majorité (85 %) des répondants aurait souhaité obtenir plus d'information avant leur arrivée en Atlantique. Un quart (26 %) des répondants auraient aimé avoir été mieux informé sur le marché du travail canadien ou encore sur la réalité linguistique de leur région d'accueil (16 %) pour un répondant sur six.

Les répondants qui ont utilisé les sources d'information prédépart se disent généralement satisfaits de ces services, bien qu'il y ait encore de la place à l'amélioration. La source d'information qui répond le mieux à leurs besoins d'information est le bouche à oreille auprès d'autres immigrants (93 %).

Plusieurs sources d'information prédépart pourraient être améliorées, notamment les sites des gouvernements fédéral, provinciaux ou municipaux, les salons ou les foires en immigration et les séances d'information publiques, ainsi que les établissements d'enseignement.

Rétention

Trois répondants sur cinq (62 %) avaient l'intention de rester dans leur communauté d'accueil de l'Atlantique, comparativement à un sur cinq (20 %) qui disaient avoir l'intention de partir. Le reste ne pouvaient pas se prononcer sur leurs intentions.

Un tiers (33 %) des répondants pensaient rester dans leur communauté d'accueil à long terme, soit pour au moins 20 ans ou même pour toujours, comparativement à 14 % qui pensaient partir à court terme, soit d'ici 5 ans. Environ 14 % pensaient vivre encore quelques années en Atlantique avant de partir à moyen terme, soit d'ici 5 à 19 ans. Notons que plus du tiers ne pouvaient pas se prononcer sur leurs intentions précises.

Les répondants ayant l'intention de partir pensaient qu'ils partiraient surtout vers la province du Québec (30 %), de l'Ontario (18 %), ou qu'ils retourneraient dans leur pays d'origine (18 %).

Environ la moitié des répondants indiquent que la qualité de vie (61 %), le travail (53 %) ou le bilinguisme dans leur province (43 %) les incitent à rester. Le tiers (32 %) des répondants mentionnent ensuite la présence de relations sociales d'amitié, de couple ou familiales ou bien une population dont la taille leur convient. Les autres principales raisons de leur rétention sont la présence d'une communauté francophone (28 %) ou d'une communauté locale ouverte (27 %), le coût de la vie (28 %), les études (25 %) ou encore un sentiment d'appartenance à la communauté locale (19 %).

À l'inverse plus de la moitié (56 %) des répondants tiennent le travail pour la principale raison qui pourrait les inciter à quitter l'Atlantique. Environ le quart des répondants indiquent les motifs de départs que sont la présence d'une communauté locale trop fermée (29 %), le désir de vivre l'aventure et d'aller voir ailleurs (28 %), le désir de retourner dans leur pays d'origine (26 %) ou pour suivre ou rejoindre des proches tels que des amis, un ou une conjointe, ou de la famille (25 %).

L'intégration économique des répondants et intergénérationnelle de leurs enfants

Presque les deux tiers (64 %) de ces répondants jugeaient que leur travail correspondait tout à fait (36 %) ou plutôt bien (28 %) à leur formation et niveau d'expérience.

À l'opposé, un tiers (36 %) des répondants considéraient que leur travail ne correspondait pas vraiment (18 %) ou même pas du tout à leur formation et à leur niveau d'expérience, ce qui pouvait les placer en situation de surqualification pour leur travail.

La quasi-totalité (96 %) des répondants qui avaient un ou des enfants ont déclaré leur avoir transmis le français, alors que les enfants d'un répondant sur cinq (19 %) ont aussi l'anglais parmi leurs langues maternelles. Les enfants de quelques répondants ont une autre langue européenne (6 %), l'arabe (5 %) ou une langue africaine (5 %) parmi leurs langues maternelles.

Parmi les répondants qui ont des enfants d'âge préscolaire ou scolaire, presque neuf répondants sur dix (88 %) ont inscrit leurs enfants à un service de garde ou une école de langue française, alors que le tiers (33 %) en ont aussi inscrit dans un service de garde ou une école de langue anglaise.

L'intégration sociale, identitaire et linguistique des répondants

Environ neuf répondants sur dix (87 %) se considéraient bien ou très bien intégrés en Atlantique et s'étaient fait de nouveaux amis ou des connaissances depuis leur arrivée en Atlantique, comparativement à environ un répondant sur dix (13 %) qui se disait mal ou très mal intégré et un répondant sur six (16 %) avec très peu ou aucun ami ou connaissance sur place.

Le fort sentiment d'appartenance aux francophones que partagent les trois quarts (75 %) des répondants indique une intégration fortement orientée vers le groupe de langue française. Les autres résultats confirment l'orientation de l'intégration identitaire de la majorité des répondants vers le groupe francophone de l'Atlantique. L'intégration linguistique des répondants dans les langues officielles penchait également vers la langue française malgré le contexte minoritaire de l'Atlantique. Outre les langues officielles, plus de la moitié (59 %) des répondants disaient utiliser une autre langue dans la vie de tous les jours. En fait, presque la moitié (44 %) des répondants utilisaient au quotidien une autre langue parlée en Afrique. Le français est aussi la langue la plus souvent utilisée en privé par les répondants. L'intégration linguistique des répondants s'orientait clairement vers la langue française jusque dans la sphère privée.

Grosso modo, ce n'est donc pas le contexte atlantique lui-même qui rebute et pousse les gens à partir, mais vraiment le contexte économique. Il est possible de faire des liens aussi avec les gens de l'Atlantique qui quittent la province pour trouver un emploi ailleurs.

6.4. Décider de venir, de rester, de partir lorsqu'on est un francophone né à l'étranger

Typologie du candidat à l'immigration

Il est possible ici, en guise de synthèse des expériences migratoires exposées dans le rapport, de proposer une typologie, certes exploratoire et qu'il conviendrait de préciser pour la systématiser, des candidats à l'immigration, tant au regard des résultats du sondage qu'au regard des témoignages recueillis lors de la quarantaine d'entretiens. Quels critères retenir pour cette typologie?

- Le premier est celui de l'expérience de mobilité : la multiplication des expériences migratoires tend à faciliter l'insertion... mais aussi (c'est le revers de la médaille) un éventuel départ ou retour rendant peut-être plus problématique la rétention. À ceci est également liée la compréhension des différences culturelles impliquées systématiquement par l'expérience migratoire;
- Le second est le statut migratoire : immigrant temporaire ou résident permanent, PVTiste ou étudiant international n'entretiennent pas les mêmes rapports avec leur société d'accueil, et ne nourrissent pas les mêmes attentes par rapport à elle;
- Le troisième est celui non pas de l'âge, mais du « moment de la vie » : il semble que la mobilité soit plus forte pour certaines classes d'âge à l'inverse d'autres, les jeunes adultes aux études ou en quête de première expérience professionnelle ou au contraire, les adultes avancés dans une carrière et en quête de « nouveau départ » constituant les principaux candidats à l'immigration;
- Le quatrième est un peu lié au précédent. Il concerne la dimension individuelle ou collective de l'expérience migratoire : seul, en couple ou en famille? En la matière, le projet migratoire ne sera pas conçu (ni vécu) de la même manière ni en fonction des mêmes critères (enjeu de la qualité du système scolaire pour les parents; double enjeu de la carrière professionnelle pour les couples; sentiment de bien-être pour tous);
- Le cinquième est celui, crucial, des marges de manœuvre financières et professionnelles : quel est l'état de la liberté financière du candidat, le degré d'ouverture (ou de fermeture) du secteur professionnel dans lequel il se trouve (équivalence des diplômes...), l'ouverture du candidat lui-même aux nouvelles expériences professionnelles ou au « nouveau départ »... Là aussi, les situations sont (très) contrastées;
- Le sixième critère est celui du rapport à la langue et au bilinguisme (ouverture ou fermeture), et des aptitudes linguistiques du candidat;
- Plusieurs portraits, certes schématiques, peuvent nous permettre de nous repérer dans les parcours migratoires dont nous avons souligné l'extrême variété. Aucun immigrant n'est qu'« aventurier », « initiateur » ou « missionnaire ». Mais ces figures permettent à tout le moins de dresser une cartographie, certes imparfaite, des candidats à l'immigration.

- le réfugié

Le réfugié se distingue des autres catégories dans la mesure où, comme l'ont relevé plusieurs réfugiés rencontrés, on ne « choisit » pas son statut, ni même, souvent, son lieu d'accueil. La dimension « accidentelle » de l'expérience migratoire génère des besoins et des défis bien particuliers liés tout à la fois aux épreuves souvent très difficiles qu'ont pu vivre ces personnes depuis leur départ jusqu'à leur arrivée en Atlantique. Les défis sont nombreux : reconnaissance des diplômes, connaissance de l'anglais, valorisation de l'expérience professionnelle ou des formations, besoins spéciaux liés aux expériences traumatiques notamment.

- l'étudiant international

Comme le réfugié, l'étudiant international se retrouve dans une catégorie « à part ». Formellement présent sur place, mais de manière temporaire (le temps de ses études), il est de plus en plus considéré comme en quelque sorte « bassin prometteur », mais de l'intérieur.

- l'aventurier, l'explorateur

Une autre catégorie peut être distinguée : celui du curieux, de l'aventurier. Il peut être étudiant international en programme d'échanges, PVTiste, simple touriste prolongeant au maximum son séjour, parfois travailleur temporaire ou stagiaire : il est là « pour voir » « pour connaître », « pour parler anglais » et sa présence peut n'être qu'une simple étape dans une expérience migratoire au long cours, ou au contraire se solder, en cas d'affinités électives, par une installation plus durable. Les « visites exploratoires » tendent d'une certaine manière à pérenniser cette « prise de contact ».

- l'initiateur

L'initiateur est celui qui ne vivra pas seul son expérience migratoire, mais qui porte le projet. Et qui donc se trouve à devoir non seulement convaincre les proches qui l'accompagneront des avantages de l'expérience d'expatriation qu'il leur propose, mais qui également prend une part de responsabilité du déroulement du projet. Ce statut, cette fonction doit être considérée et ces initiateurs portent eux aussi une forme de fragilité notamment lors de la phase de « désenchantement » qui, invariablement, suivra le moment crucial de l'installation : emploi, bien-être du conjoint ou de la conjointe comme de la famille, aisance linguistique en anglais de la famille dans son ensemble, etc. Les responsabilités sont nombreuses.

- les accompagnants

Les accompagnants eux non plus ne sont pas dans une situation facile : acceptant ou s'engageant plus systématiquement dans l'aventure migratoire proposée par l'initiateur, ils ont à « jouer le jeu », à prendre leur part dans le projet, à faire leur place (quête d'information, ajustement, formations complémentaires, apprentissage de l'anglais, réorientation de carrière ou d'études, modification ou adaptation des activités parascolaires, redéfinition des relations sociales – famille, amis, etc.). Ces accompagnants sont les conjoints ou conjointes, enfants, ou parfois amis qui participent au projet migratoire ou qui le rejoignent. Les accompagnants (conjoints ou conjointes en particulier) peuvent vivre des périodes d'isolation lorsque l'initiateur a un emploi et qu'eux non, surtout quand ils n'ont pas de contacts locaux.

- le stratège

Le stratège est lui aussi une figure bien présente dans les portraits que nous avons pu recueillir lors de notre recherche sur l'immigration francophone en Atlantique. Cette catégorie rassemble les candidats qui souhaitent, à travers l'expérience migratoire, répondre à un objectif bien précis en termes de carrière ou de projet de vie. Il s'agit de « tenter sa chance » et d'améliorer sa situation

notamment professionnelle ou linguistique. Ce sont ceux qui répondent aux sollicitations d'un employeur, ou qui tentent d'acquérir une expérience de travail, qui poursuivent leurs études, qui tentent de fonder une compagnie ou plus globalement de « réaliser un rêve ».

- le missionnaire

Une dernière catégorie regroupe des candidats à l'immigration qui, pour des raisons variées, ont développé à l'égard du Canada un imaginaire extrêmement positif et qui cherchent à travers l'expérience migratoire, à vivre cet imaginaire pour une période variable. Il y a, dans cette expérience migratoire une dimension autre que celle de faire ou refaire sa vie. Il y a l'idée de la rencontre entre un imaginaire et une réalité à laquelle on souhaite se confronter. Il y a, dans cette démarche, quelque chose d'identitaire, d'idéologique. Dans plusieurs témoignages, on relève parfois des jugements sur la société d'accueil, des admirations, des critiques qui ne touchent pas que la vie de tous les jours ni un rapport affectif à la société d'accueil, mais plus fondamentalement à la société en elle-même et ses assises francophones, bilingues, multiculturelles, libérales, conservatrices, son américanité. Avec l'affirmation d'une correspondance entre les attentes initiales et la qualité de vie rencontrée, ou la volonté, prescriptive, normative, de vouloir, ici, « changer les choses »...

Se décider au départ

Plusieurs lignes de force dessinent les contours de la période « prédépart » de ces candidats à l'immigration :

- La volonté n'est pas toujours au rendez-vous dans la détermination du départ. C'est, nous l'avons rappelé, le cas de nombreux réfugiés pour lesquels le Canada ou l'Atlantique se sont avérés des solutions face aux situations dramatiques subies. C'est le cas également de ceux qui suivent ou qui acceptent de suivre un conjoint motivé, ou même de ceux qui suivent leurs enfants dans leur envie d'ailleurs. L'expérience de mobilité constitue en elle-même un défi pour des groupes ou des familles qui choisissent de partir, mais pas pour les mêmes ;
- Si l'intention est de s'établir « au Canada », le lieu d'établissement est parfois moins intentionnel et dépend des opportunités (et des contraintes) qui s'offrent (ou qui s'imposent) aux candidats au départ. En d'autres termes, l'Atlantique n'est parfois pas choisi pour lui-même, mais en fonction des occasions (d'emploi ou d'études notamment) qui ont pu se présenter. C'est notamment le cas des stratèges, ou des initiateurs;
- La période prédépart est une phase d'enchantement et d'imagination du (futur) lieu d'installation. C'est souvent un Canada (et une région atlantique) imaginaires que viennent rejoindre les nouveaux arrivants. Un imaginaire construit à travers les représentations extérieures du Canada (reportages, guides, séjours touristiques), mais aussi à travers les rencontres, y compris celles des foires ou des kiosques d'information, qui attirent l'intérêt des explorateurs, ou des missionnaires. Tout n'est pas enchanté, bien sûr, dans ces représentations, mais la « part de rêve » nourrit le projet, et mobilise les ressources pour le concrétiser. Passer de la croyance et du rêve à la connaissance est un défi qui doit être affronté avant le départ, de préférence;
- Dans cette phase d'enchantement et de rêves, indispensable pour nourrir le projet migratoire, l'information s'avère cruciale tout simplement pour accompagner la nécessaire part de rêve d'une (forte) portion de pragmatisme. Nous l'avons relevé à plusieurs reprises : l'immigration francophone au Canada, et particulièrement en Atlantique n'est (jamais) un long fleuve tranquille et le projet doit être documenté, rendant cruciale la phase d'information. Et le constat est assez clair au regard des témoignages comme du sondage : l'information est très diversement constituée, bricolée pourrions-nous dire, entre sources fiables et officielles d'information, forums de discussion, bouche à oreille, proches, médias et médias sociaux, futurs

employeurs. Lorsque l'information reçue avant l'arrivée est imprécise ou inexacte, les immigrants arrivent moins bien préparés à faire face à des défis qui pourraient être facilement réglés par une meilleure connaissance des réalités locales.;

- Bien souvent, les nouveaux arrivants en Atlantique sont passés par le Québec ou (mais moins souvent) par une autre province canadienne. En d'autres termes, ils n'en sont pas à leur première expérience canadienne. Une question se pose alors : la promotion et le recrutement ne devraient-ils pas explorer le plein potentiel de l'immigration déjà installée ailleurs au Canada avant d'explorer ceux qui viennent d'ailleurs? La mobilité de facto dont font preuve beaucoup d'immigrants francophones au Canada devrait inciter à explorer plus étroitement cette voie.

Se décider à (re)partir

- Rappelons que le Québec, mais aussi le reste du Canada, sont bien souvent les lieux initiaux d'installation au Canada, l'Atlantique prenant en quelque sorte le relai d'une expérience migratoire concrétisée ailleurs. C'est important de le prendre en considération dans la manière dont on peut interpréter la « rétention » en Atlantique, au regard des expériences de mobilité multipliées par les nouveaux arrivants;
- Le Nouveau-Brunswick est la province phare au niveau de l'installation des nouveaux arrivants francophones, surtout pour les missionnaires, les initiateurs, les accompagnateurs. Les accompagnateurs sont aussi présents à Halifax où plusieurs migrent pour des opportunités d'emploi. Mais leur exploration de la région ou le raffinement progressif, avant le départ, de leur information les conduit parfois à changer d'avis sur le lieu d'installation, les aventuriers préférant des destinations plus atypiques, en dehors des grands centres (Péninsule, Terre-Neuve, Î.-P.-É.). De même, il apparaît que plusieurs immigrants vont puis viennent d'une province à une autre en Atlantique. Les témoignages de cette mobilité à l'intérieur de la région atlantique sont fréquents. En somme, là aussi la mobilité conduit à nuancer la perception d'échec portée par les faibles taux de rétention. La réinstallation peut en effet, dans certains cas, être considérée comme le réajustement d'une expérience migratoire qui se poursuit ailleurs;
- Ceci étant, les facteurs relevés expliquant les départs sont nombreux, mais tournent essentiellement autour de 6 « familles de raisons », qu'on retrouve d'ailleurs lorsqu'on interroge les « repartis » (cf. partie 4 infra) :
 - 1) l'emploi et, plus généralement, les perspectives professionnelles : elle est le facteur principal d'installation; elle est aussi le facteur principal de départ. Soit le nouvel arrivant est déçu de son expérience professionnelle (problèmes de reconnaissance d'expérience, lourdeurs au niveau de la reconnaissance des diplômes, échec professionnel ou du projet d'affaires, fin de la marge de manœuvre financière ou des économies visant à financer le projet migratoire...), soit il souhaite tout simplement poursuivre ailleurs son expérience professionnelle, au regard de nouvelles opportunités qui s'offrent à lui ou qu'il n'a pas hésité à aller chercher ailleurs. Ce n'est ainsi pas tant le contexte atlantique lui-même qui motive généralement les départs, mais plutôt le contexte économique et les difficultés professionnelles;
 - 2) les accompagnants : si la situation professionnelle est satisfaisante, c'est parfois l'un ou plusieurs des membres de la famille qui ne s'habituent pas et qui conduit le reste de la famille à envisager le départ. Il est également possible de « ranger » dans ce facteur la situation de parents qui, au moment des études de leurs enfants, décident de les suivre dans leur lieu d'études, ou à tout le moins de se rapprocher d'eux. Le facteur familial peut jouer de motif de départ : si l'immigrant interrogé s'est bien intégré, socialement et professionnellement parlant, ce n'est pas toujours le cas de son ou de sa conjointe, ni de ses enfants. Par ailleurs, notons également (mais nous le verrons plus en détail dans le portrait de « ceux qui sont repartis ») que la scolarité et les études sont un facteur important de départ, soit de la famille

elle-même, qui souhaite scolariser les enfants dans un système jugé meilleur ou plus conforme à leurs attentes, soit des jeunes qui partent faire leurs études supérieures ailleurs au Canada;

- 3) les malentendus, quiproquos ou la mésinformation : la situation « découverte » ne répond tout simplement pas, ou pas du tout aux attentes et le nouvel arrivant ne parvient pas, tout en désenchantant ce qu'il espérait trouver sur place, à réinventer son projet à l'aune de la réalité rencontrée. Il ne s'agit pas simplement d'emploi (insatisfaisant ou absence d'emploi), mais parfois d'insatisfaction tenant au mode de vie, à la qualité des services, ou au niveau de bilinguisme attendu⁴⁴;
- 4) la présence d'une situation de crise ou d'un « accident » qui remet en question les équilibres sur la base desquels était défini le projet migratoire (séparation, problèmes avec les enfants, problème de santé d'un proche ou de soi-même, décès) conduit parfois à un départ, ou à une redéfinition du projet;
- 5) l'expérience, prévue temporaire, qui prend tout simplement fin : fin d'études, fin de contrat, fin de la période de PVT. Nous l'avons vu : la mobilité conduit les immigrants à s'installer... temporairement parfois. Les témoignages sont à ce titre exemplaires : nombreux sont ceux qui, face à la question de « rester ou partir » ne savent pas, ou envisagent de partir un jour, sans idée très précise du moment...;
- 6) l'éloignement, le « mal du pays » (manque, nostalgie, sentiment d'acculturation, etc.) et/ou le désintérêt ou la lassitude par rapport au lieu, à la société d'accueil de manière générale. Les gens changent. Leurs envies aussi. La lassitude, la routine peut s'installer, au point où, paradoxalement, les raisons de l'installation deviennent peu à peu les raisons du départ.

À ces six facteurs, il convient d'en relever un septième, plus transversal : la question de la langue et plus généralement de la culture, qui peut intervenir non seulement au niveau de l'ajustement du projet professionnel, de la scolarisation, de la lassitude ou de l'éloignement. Vivre en milieu minoritaire, ou plus généralement dans un espace linguistique où la langue maternelle n'est pas celle de la « proximité socialisante » (voisins, amis, réseaux) ni celle de l'emploi ou de l'espace public, peut s'avérer, à long terme, un facteur de départ (sentiment que les enfants « perdent leur langue », envie de se rapprocher de communautés culturelles ou religieuses, sentiment d'acculturation).

Rester... pour l'instant ou pour toujours?

Quel portrait pourrait-on proposer des installés?

C'est un continuum d'attitudes diverses allant de l'intention déclarée de rester « pour toujours » à rester « pour l'instant » qu'il est possible de relever, avec des portraits typiques au sein de ce continuum.

- Dans la famille des installés, on retrouve à l'extrémité du continuum les assimilés : complètement intégrés, ils ont pris en quelque sorte fait et cause pour leur société d'accueil, au point parfois d'en « oublier » leur société d'origine, vis-à-vis de laquelle ils entretiennent un rapport critique, sinon sévère. Leur témoignage est souvent très positif à l'égard de la société canadienne et de la région, et vivent pleinement leur américanité, leur canadienité, leur acadianité. Ils ont généralement une situation économique satisfaisante. Ils ont pu acquérir leur citoyenneté et sont partie prenante de la vie sociale et communautaire de leur nouveau port d'attache. Leur intention est clairement de rester;

⁴⁴ À ceci s'ajoute parfois, et plus gravement, le sentiment d'avoir été trompé sur le niveau local de bilinguisme, ce qui peut motiver un départ précipité. Après le facteur de l'emploi, cette idée « d'avoir été trompé » et la frustration associée est ressortie fortement des entretiens avec les « repartis ».

- Les intégrés sont en général installés de longue date, mais ouverts à toute expérience et (pourquoi pas?) un nouveau départ ailleurs. Bien qu'attachés à leur société d'accueil et engagés dans plusieurs activités associatives ou communautaires, ils cultivent une certaine autonomie, ou une « petite gêne » face à l'américanité, la canadianité, l'acadianité. Eux aussi ont acquis la citoyenneté canadienne ou sont en passe de l'acquérir. Ils conservent également un attachement à leur société d'accueil. Leur situation professionnelle ou économique est satisfaisante;
- Les insérés eux aussi n'hésitent pas à affirmer leur satisfaction à l'égard de leur société d'accueil, mais une société d'accueil perçue comme « l'Amérique » ou « le Canada » plus que l'Acadie ou l'Atlantique. Ils sont également plus enclins à reconnaître qu'ils n'hésiteront pas à repartir un jour si d'aventure une occasion se présente. Leur situation professionnelle ou économique n'est pas encore tout à fait stabilisée et leur mobilité reste forte. Leur statut est variable, allant de l'acquisition de la citoyenneté à un statut plus temporaire, mais avec l'intention de rester;
- Les nostalgiques savent, quant à eux, qu'ils vont rentrer un jour. Leur regard sur leur société d'accueil est à la fois empreint de satisfactions, mais aussi de manques. Ils ne partent pas encore parce qu'ils n'ont pas encore l'envie de quitter la région, mais s'inscrivent dans cette perspective. Parfois également, c'est parce qu'ils ne le peuvent pas (encore) : manque de ressource, ou attente d'une perspective professionnelle rendant ce « retour » possible. Là aussi, leur statut est très variable;
- les voyageurs savent qu'ils vont repartir pour aller poursuivre ailleurs leur expérience migratoire, sans envisager de repartir vers leur pays d'origine. L'aventure ou l'exploration doit se poursuivre, au Canada ou ailleurs. Très mobiles, ouverts à d'autres carrières professionnelles, ils n'entretiennent pas un rapport d'appartenance très marqué vis-à-vis de la région. Leur statut est là aussi variable;
- Enfin les temporaires savent qu'ils partiront... ou qu'ils devront partir, lorsque le statut qui leur permet de vivre leur expérience en Atlantique arrivera à échéance. Ils n'ont également pas l'intention de demeurer au Canada, ni a fortiori en Atlantique.

6.5. Mieux comprendre ceux qui sont repartis. Pourquoi? Comment? Faits saillants

Cette étude a voulu s'intéresser plus particulièrement à ceux qui, initialement installés en Atlantique, parfois avec l'intention d'y rester, sont depuis repartis ailleurs au Canada, et notamment dans de grandes villes du centre. Notons que ce qui suit présente le portrait des représentations de ceux que nous avons pu rencontrer, et qui sont repartis.

La décision de quitter son pays semble similaire que pour les autres portraits : goût de l'aventure, relever de nouveaux défis professionnels, poursuivre ses études ailleurs. La décision de s'installer en Atlantique est souvent le fruit de circonstances particulières. Il ne s'agit pas d'une destination envisagée bien souvent avant qu'une opportunité ne se présente.

Ceux qui ont participé à des forums de mobilité expriment parfois leurs critiques, sinon leur mécontentement par rapport aux informations reçues. Plusieurs mentionnent s'être sentis mal orientés, parfois mal renseignés et auraient préféré prendre une décision avec des informations conformes à la réalité. Les premiers contacts sont souvent cruciaux pour une installation réussie et influent sur l'image qu'une personne se fait de sa communauté d'accueil. Ils peuvent faire la différence entre un accueil réussi ou un échec.

Le jugement des services d'accueil est souvent tout aussi critique. Les services offerts ne correspondent pas aux besoins de plusieurs types d'immigrants (Européen diplômé qui a besoin d'information spécifique et non d'informations trop basiques) rendant nécessaire une meilleure personnalisation des services. Les services d'aide à la recherche à l'emploi sont particulièrement montrés du doigt par certains. De plus, le fait que les services d'accueil et d'aide à la recherche d'emploi ne soient pas offerts par un même organisme semble semer la confusion chez des utilisateurs de ceux-ci.

La plupart des personnes rencontrées soulignent s'être bien intégrées socialement et ont apprécié la communauté locale, même plus que leur nouvelle communauté d'accueil dans certains cas.

Ne pas être bilingue est un frein important à l'emploi évoqué par plusieurs personnes rencontrées, qui peuvent ainsi justifier leur décision de s'installer ailleurs (au Québec, en l'occurrence).

Sur le plan personnel, l'échec d'un projet migratoire est difficile. Plusieurs des personnes rencontrées ont divorcé après être venues en Atlantique. Certaines ont également évoqué plus généralement des difficultés familiales.

Au niveau de l'appréciation du contexte local, il est possible de noter une certaine similarité avec les autres entretiens (bonne qualité de vie, nature, parfois manque de certains services en raison de la taille, mais possible d'y trouver son compte).

La principale raison au cœur de la décision de repartir est l'emploi. C'est presque mentionné systématiquement par l'ensemble des personnes rencontrées. L'impossibilité de trouver un emploi à la hauteur de ses compétences ou l'impossibilité de se trouver un emploi tout court, la multiplication des petits boulots, des opportunités qui s'éclipsent une fois rendu sur place, etc.

Certains ont grugé leurs économies avant de décider de repartir, les laissant dans une situation précaire.

La vaste majorité de personnes rencontrées, qui ont eu des difficultés professionnelles en Atlantique, occupent désormais un emploi qui leur convient mieux au Québec ou en Ontario. Plusieurs ne seraient pas contre un éventuel retour en Atlantique, à condition d'y obtenir un emploi équivalent à ce qu'ils ont présentement. Plusieurs enfin notent leur grand attachement à leur (ancienne) région d'installation. Un attachement qui se traduit par le maintien de lien d'amitié, et des séjours réguliers en Atlantique.

6.6. Propositions et pistes de réflexion

À l'issue de ce survol des expériences d'accueil, il apparaît que, comme ailleurs, la rencontre réussie s'accompagne aussi, parfois, de rencontres déçues. Entre ces deux termes, il existe également nombre de situations intermédiaires. C'est notamment le cas de bon nombre d'immigrants, d'étudiants internationaux, etc. qui, n'en étant pas à leur première expérience de mobilité, savent qu'en dépit de la qualité de vie qu'ils soulignent là où ils se trouvent en Atlantique, ils poursuivront, un jour, leur chemin de vie ailleurs.

Il convient donc, face à ces expériences très contrastées, d'être mesuré dans les pistes de réflexion et propositions listées ci-dessous. Sans conteste, l'accueil n'a plus grand-chose à voir avec celui, quelque peu « artisanal », qui prévalait il y a une vingtaine d'années. La « gouvernance en immigration francophone » qui a pu se développer a professionnalisé l'accueil, qui repose désormais sur un savoir-faire solide, même si ce savoir-faire demande des ajustements ou parfois des redéploiements, à la lecture des témoignages recueillis ici. Face au foisonnement d'initiatives déployées durant ces quinze dernières années en Atlantique, il serait peut-être temps de faire le point, et de mettre à plat ces dispositifs, pour en repérer les lignes de force... comme les défis.

6.6.1. Vers une culture de l'accueil

Pour une approche moins instrumentale de l'immigration

« On ne trouve jamais si facilement un emploi au Canada dans son ensemble pour un immigrant venant d'ailleurs. Ça fait partie du système [...] Le problème il est là, c'est que le Canada voit l'immigrant comme un produit et pas du tout comme un être fait de chair et de sang » (Hakim, N.-B., Moncton, région).

Réussir la rencontre entre une société d'accueil et un nouvel arrivant implique de remettre en question l'approche, souvent très instrumentale, qui préside au choix, à la sélection, ou au renseignement délivré aux candidats à l'immigration. Accueillir un nouvel arrivant ne sert pas à régler un problème démographique d'abord, mais à garantir, pour le nouvel arrivant comme pour la communauté qui l'accueille, plus de bien-être. Ce regard humaniste de l'accueil doit l'emporter sur la démarche instrumentale ou comptable, notamment dans les mesures de rendement des différents programmes en immigration. Il doit conduire à mieux comprendre le projet migratoire du nouvel arrivant, pour mieux l'informer sur la variété des communautés d'accueil en Atlantique. Comme le remarque Vincent : « Ils amènent leur culture, ils veulent faire goûter leur culture, et ils n'ont pas peur de goûter les choses. Et il faut faire découvrir ça aux autres, la curiosité... Les gens deviennent de plus en plus curieux » (Vincent, N.-B., Moncton, région).

Encourager la mobilité... en Atlantique et en francophonie canadienne

L'affirmation peut paraître paradoxale, mais ceux qui sont, parmi les francophones de l'Atlantique, les plus susceptibles de partir un jour... ce sont ceux qui sont précisément venus s'y installer un jour. Beaucoup ont, surtout les premières années (par la force des choses, et à la différence des francophones d'ici) : 1) peu de réseaux et d'attaches sur place; 2) une expérience de mobilité qui les conduisent plus facilement à envisager le (nouveau) départ comme une solution. D'ailleurs, sans cette mobilité dans les parcours, une bonne part de ceux-ci ne se seraient tout simplement pas rendus en Atlantique après un passage dans une autre province.

Au-delà de ces contraintes (ou opportunités!), qui touchent surtout les francophonies minoritaires, c'est peut-être un meilleur aménagement de la mobilité entre les différentes francophonies canadiennes qu'il conviendrait d'imaginer. En effet, les entretiens l'ont montré : les immigrants ne se contentent pas en général d'une seule expérience de mobilité, et nombre d'entre eux sont passés par le Québec ou l'Ontario. Les « repartis » ont tout simplement fait le chemin inverse. Ce

faisant, la « rétention » des nouveaux arrivants ne peut se concevoir qu'au regard de cette mobilité, et en fonction d'elle. Par ailleurs, on constate souvent que la décision d'installation résulte parfois d'autres facteurs qu'un choix purement rationnel (information, réseaux, hasard, etc.). Il serait particulièrement intéressant, tant au niveau du recrutement que de la rétention, de faciliter la circulation des nouveaux arrivants francophones entre les différentes régions francophones de l'Atlantique, et même du Canada. À ce titre, il conviendrait d'instaurer, notamment entre le Québec et l'Atlantique, une forme de collaboration étroite sur le dossier de la circulation des étudiants comme des nouveaux arrivants francophones, en permettant un va-et-vient, des échanges entre les provinces de l'Atlantique et le Québec. Dans le sondage et dans de nombreux entretiens, la volonté de partir du Québec pour s'installer en Atlantique, et vice-versa était présente. En favorisant la mobilité des nouveaux arrivants francophones, à l'échelle canadienne, on donne la possibilité aux uns et aux autres de « réussir la rencontre ». L'Ontario paraît également une destination d'arrivée... comme de départ assez fréquente. Il conviendrait de fluidifier, sinon d'encourager la mobilité entre les différentes communautés francophones du Canada, et plus particulièrement entre les différentes communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) de l'Atlantique.

6.6.2. Une « destination atlantique » plus lisible

Pour une approche « panatlantique » de l'immigration francophone

Les multiples intervenants dans le dossier de l'immigration francophone (gouvernements, municipalités, organismes d'accueils, services prédépart...) ont développé, avec le temps, une approche « en silos » de l'immigration qui se traduit par des dispositifs aussi multiples qu'illisibles tant du point de vue de l'immigrant lui-même que du citoyen. Les acteurs du dossier ont saisi l'enjeu et les Réseaux en immigration francophones tendent à faciliter la circulation de l'information et la concertation comme la collaboration entre intervenants.

Face à la multiplication d'initiatives, il semble cependant utile d'adopter une politique concertée, coordonnée et plus cohérente, et ce sur l'ensemble du continuum en immigration : de la campagne de promotion jusqu'à la rétention. En somme, il faudrait qu'un jour, un conseiller en immigration du Nouveau-Brunswick puisse suggérer à un candidat, au regard de son projet et des possibilités qui peuvent s'offrir à lui, une installation à Charlottetown plutôt qu'à Caraquet, ou à Moncton plutôt qu'à Halifax. Cela implique une concertation encore plus étroite entre les différents acteurs dans le dossier de l'immigration francophone en Atlantique. Le CAIF pourrait fort utilement jouer le rôle de catalyseur d'une telle réflexion « panatlantique » sur l'immigration francophone, et susciter plus systématiquement la collaboration des provinces de la région sur ce dossier.

Pour une politique en immigration francophone coordonnée, concertée et cogérée entre les provinces de l'Atlantique

Les contrastes évoqués dans les portraits proposés du rapport 1 se confirment : les sociétés d'accueil sont contrastées en Atlantique (cf. la typologie proposée en conclusion du rapport 1). Chaque immigrant pourrait être en mesure de (mieux) trouver « chaussure à son pied » si on parvenait non pas à freiner la mobilité une fois sur place, mais à l'aménager entre les provinces de l'Atlantique en fluidifiant l'information notamment sur le marché de l'emploi comme sur la variété des communautés d'accueil disponibles en Atlantique. Une synergie interprovinciale est à trouver en immigration francophone à travers une mise en commun de *Destination Acadie* et du *Guide du nouvel arrivant en Atlantique* (cf infra) en aval, et des activités de promotion et d'information sur le marché de l'emploi, à l'échelle de l'Atlantique en amont. De même, il s'agirait de réfléchir plus systématiquement au renforcement de la mobilité étudiante entre les institutions d'enseignement supérieur de l'Atlantique, pour permettre aux étudiants internationaux de poursuivre leurs études dans les nombreux établissements de la région Atlantique.

Pour une information plus distanciée et critique sur les diverses communautés d'accueil de l'Atlantique... et sur la réalité linguistique de la région

Les candidats à l'immigration ont besoin d'une information précise et documentée sur la variété des communautés d'accueil de l'Atlantique, pour pouvoir faire un choix le plus informé et le plus raisonné possible sur la communauté la mieux à même de les accueillir. L'immigrant a besoin de prendre une décision sur la base d'informations conformes à la réalité plutôt qu'avec un portrait embelli.

Deux problèmes majeurs se posent à ce sujet :

- 1) La multiplicité des initiatives de promotion, qui rendent difficilement lisible la « destination atlantique » pour les candidats francophones à l'immigration : municipalités, organismes, réseaux, provinces, institutions constituent leurs propres matériels promotionnels ce qui pose plusieurs défis tels que la cohérence des informations véhiculées, l'actualisation de ces informations, la dispersion et la concurrence des lieux d'information vérifiée, etc.;
- 2) Le paradoxe de vouloir informer le plus objectivement possible les nouveaux arrivants francophones sur les communautés, et de confier cette information aux acteurs qui souhaitent les attirer « chez eux » plutôt qu'ailleurs. Il y a là une « tension » qui rend bien difficile la délivrance d'une information de qualité.

Sans empêcher quelque acteur que ce soit de faire la promotion de sa propre communauté, il convient de développer une approche concertée entre tous les acteurs de l'accueil, pour réfléchir collectivement (organismes, réseaux, provinces, municipalités) à un outil promotionnel commun de la « *Destination Acadie Atlantique* », idéalement, disponible en ligne. Les opportunités d'installation en Atlantique sont contrastées et complémentaires. Ce faisant, ils peuvent répondre à des besoins et des attentes eux aussi diversifiés de la part des nouveaux arrivants. Encore faut-il que ces derniers sachent où s'informer et disposent d'une information vérifiée et fiable.

Il apparaît est important de jouer « carte sur table » sur la réalité linguistique en Atlantique, et d'éviter les quiproquos sur le bilinguisme, le marché de l'emploi, les services offerts, etc. L'anglais notamment est, dans la plupart des régions de l'Atlantique, une réalité incontournable et la maîtrise de l'anglais s'avère, sauf rares exceptions, la condition sine qua non d'une recherche d'emploi fructueuse.

Pour une clarification des dispositifs et des procédures

Une des informations les plus problématiques relevées par les répondants au sondage et personnes interrogées porte sur une difficile lisibilité quant aux services d'accueil disponibles et des procédures administratives (relatives au statut notamment). Qui fait quoi? Quel est le service le plus adapté à mes besoins? À qui dois-je m'adresser? Quels sont les meilleurs programmes d'immigration au regard de ma situation? Il semble, à entendre certains témoignages, bien difficile de s'y retrouver dans les dispositifs d'accueil comme dans les programmes. À plus forte raison lorsqu'on est immigrant et donc, de fait, peu initié aux cultures administratives locales, aux codes et aux normes canadiennes en la matière.

Il conviendrait :

- 1) de mieux aiguiller les nouveaux arrivants vers les services d'accueil adéquats, notamment en rationalisant les lieux et dispositifs d'information (par exemple en rassemblant l'ensemble des services offerts sous un même toit, à l'image d'un « guichet unique »;
- 2) de fournir aux nouveaux arrivants une information précise et actualisée de tous les programmes d'accueil, projets pilotes et statuts migratoires disponibles.

Dans un dossier aussi technique et dramatique pour les individus que celui de l'immigration, il conviendrait de clarifier, simplifier, et rendre plus transparent et cohérent les renseignements sur la multiplicité des programmes, programmes pilotes, mécanismes, etc. disponibles et, souvent, difficilement compréhensibles pour les non-initiés. Un tel carrefour de l'information pourrait s'adresser tout autant aux candidats à l'immigration qu'aux immigrants déjà présents ou à tout citoyen souhaitant s'informer sur le dossier de l'immigration francophone, et notamment les entrepreneurs sur les programmes qui leur sont destinés.

Rappelons que l'information est bien souvent glanée de manière aléatoire. Un pôle d'information systématique viserait non seulement à éviter la circulation d'informations fausses ou partielles, mais également à permettre aux personnes sollicitées de renvoyer à un « lieu » visible, accessible et crédible, que ce lieu soit sous forme de guichet virtuel ou dans le cadre d'un Guide à destination du candidat à l'immigration et du nouvel arrivant.

Mieux informer. Vers un « guide de l'immigrant francophone en Atlantique » à destination des candidats à l'immigration, des étudiants internationaux comme de nouveaux arrivants

Ce n'est pas toujours une tâche facile de s'y retrouver parmi l'ensemble des informations disponibles et en particulier, d'identifier des sources fiables. Il serait bien d'avoir une trousse informative avec la lentille francophone.

Même si les choses ont évolué et les renseignements donnés aux immigrants par les provinces sont plus mesurés et nuancés, on a pu noter dans les récits ou les témoignages de plusieurs nouveaux arrivants une insatisfaction par rapport à l'information reçue une fois sur place. À ceci s'ajoutent les malentendus ou les quiproquos qui peuvent parfois troubler le message sur les conditions de vie et d'accueil en Atlantique. D'où l'importance de réfléchir à une trousse informative ou un guide d'initiation à l'immigration francophone en Atlantique qui donne une information juste, tout en assurant la promotion des sociétés et des cultures, mais en mettant en garde le nouvel arrivant sur l'importance de préparer son séjour. Il s'agit que le candidat puisse mesurer les opportunités et les contraintes, ou sur les risques inhérents au projet migratoire. L'enchantement du projet migratoire par celui qui l'élabore est difficilement évitable, mais peut être rectifié par la constitution d'un guide unique, pour l'ensemble de l'Atlantique, de l'immigration francophone, rassemblant, à côté d'un « guichet virtuel » disponible via le Web, l'ensemble des informations sur les processus migratoires et la diversité des communautés d'accueil de l'Atlantique.

Il est parfois de coutume de dire qu'il ne faut pas que les outils de promotion ressemblent à un guide touristique. C'est oublier la grande qualité, et surtout l'indépendance de certains guides (en format papier ou virtuels) qui n'hésitent pas à faire preuve d'une grande rigueur dans la présentation des informations sur les lieux qu'ils explorent, et deviennent parfois de véritables lieux d'échanges sur les destinations visées, à travers les forums de discussion : l'enjeu que représentent les étoiles du Guide Michelin, par exemple, ou la réputation du « Lonely Planet », reconnus internationalement, est là pour le montrer.

Il convient également d'être attentif au prestataire qui aurait la charge de la constitution et de l'entretien d'un tel guide. Comme écrit précédemment, il est impossible de délivrer à de nouveaux

arrivants (comme d'ailleurs à des touristes) une information pourtant essentielle pour eux lorsque la fabrication de ces outils est aussi étroitement liée à une volonté politique de présenter à tout prix une destination sous son meilleur jour. Ces outils d'information ont besoin d'être confiés à des prestataires indépendants susceptibles de produire une information de référence sur les diverses destinations de l'Atlantique, qui aura le souci de présenter les communautés sous toutes leurs formes. Chaque destination a ses atouts et ses défis, en fonction, une fois de plus des attentes des nouveaux arrivants : un défi (linguistique, par exemple) pour un immigrant francophone peut représenter un atout pour un autre immigrant. Cette (saine) distanciation devrait aussi être pratiquée dans les activités de promotion à l'extérieur.

Rassemblant les adresses, les services, les festivités, les organismes, il permettrait, dans les manifestations de promotion, de renvoyer vers une information globale, vérifiée et régulièrement actualisée. Un tel guide aurait également la vertu de lutter plus efficacement contre les fausses nouvelles ou les approximations trop souvent présentes sur les réseaux sociaux et les forums s'agissant de l'immigration en Atlantique.

Lorsque l'information reçue avant l'arrivée est imprécise ou inexacte, les immigrants arrivent moins bien préparés à faire face à des défis, qui pourraient être facilement réglés par une meilleure connaissance des réalités locales.

Mieux orienter. Destination Atlantique : pour un « guichet virtuel » unique sur l'immigration francophone en Atlantique à destination des candidats à l'immigration et/ou aux études, ou pour les nouveaux arrivants

À ce guide de l'immigration en Atlantique, il convient d'y adjoindre un site Web centralisant l'information sur les destinations, les communautés et services d'accueil et les programmes. Le fait que les services d'accueil et d'aide à la recherche d'emploi ne soient pas offerts par un même organisme peut semer la confusion chez les utilisateurs de ceux-ci. L'organisation des services n'est pas nécessairement claire, en particulier pour de nouveaux arrivants.

En effet, comme le montrent les résultats de notre sondage, la majorité des personnes qui décident de s'installer en Atlantique s'informent désormais sur le Web, mais pas tous. Et à leur arrivée, c'est également via le Web qu'ils s'informent d'abord. Si les manifestations comme *Destination Canada* ou *Destination Acadie* demeurent pertinentes, l'information prédépart semble souffrir du défi du « trop, c'est comme pas assez ». Nous l'avons montré, les initiatives d'informations, les conseils et les renseignements des candidats ne manquent pas. Pourtant, la grande majorité des répondants au sondage auraient souhaité obtenir plus d'information avant leur arrivée en Atlantique, en particulier sur le marché du travail ou la réalité linguistique des régions d'accueil. Une approche concertée et collaborative est nécessaire pour renforcer l'efficacité et la validité du message délivré sur les communautés d'accueil en Atlantique et rationaliser les services offerts sur place. Ces informations gagneraient à fonctionner de concert, et non de manière cacophonique grâce à une approche concertée et harmonisée de l'ensemble des intervenants, et ce à tous les niveaux. Les Réseaux en immigration francophone et le CAIF pourraient entreprendre un tel processus. Cela pourrait prendre la forme d'un « guichet virtuel » unique sur l'immigration francophone en Atlantique, qui regrouperait à la fois les informations sur les programmes migratoires, mais aussi sur la diversité et la complémentarité de l'offre en termes de communauté d'accueil en Atlantique (cf. rapport 1).

Un guichet « virtuel » qui trouverait son prolongement et son écho réel cette fois, sur place, au niveau local, au sein des principaux services d'accueil qui pourraient s'y référer ou y renvoyer les nouveaux arrivants. À noter qu'en la matière, les services offerts ne correspondent pas toujours aux besoins de plusieurs types d'immigrants (diplômés par exemple, étudiants internationaux), en

particulier ceux à la recherche d'information plus spécialisée en matière d'emploi. Cela met en lumière un besoin de services plus ciblés, plus personnalisés, à la fois pour ceux qui ont vraiment besoin de services de base, de même que pour ceux qui ont des besoins plus pointus. En la matière, les services d'accueil occupent une place stratégique dans cet effort d'aiguillage des nouveaux arrivants.

S'en rendre compte par soi-même : l'importance des visites exploratoires... et leurs limites

Les visites exploratoires, encore relativement peu fréquentes, bien que fortement recommandées par les gouvernants aux éventuels candidats permettent aux individus d'avoir une idée plus précise de leur lieu d'accueil avant de s'y établir. Toutefois, les intervenants ne doivent pas laisser miroiter des opportunités qui ont peu de chance de se concrétiser, et les candidats doivent être prévenus qu'une telle visite reste une exploration « en surface » ne permettant pas de désenchanter complètement le projet migratoire tel qu'imaginé par ceux qui l'ont conçu.

6.6.3. Promouvoir l'Acadie d'ici auprès des candidats francophones à l'immigration : bassins et réseaux prometteurs

La langue française dans le monde

L'OIF, via l'observatoire de la langue française, met à disposition un ouvrage regroupant une analyse très détaillée des francophonies dans le monde. Il permet de mieux comprendre les bassins d'expression française par la consultation des nombreuses données disponibles compilées par l'OIF. Il constitue un outil de base pour planifier et organiser les activités de promotion à l'extérieur, et de les rendre plus efficaces et ciblées. Ce rapport permet notamment de prendre la mesure de l'importance de certains réseaux. Le français est, par exemple, la langue d'enseignement de 81 millions d'apprenants rendant les réseaux d'enseignement secondaire et supérieur (universitaire et collégial) et notamment les établissements d'enseignement français dans le monde (réseaux des Alliances, mais aussi Missions laïques françaises, lycées français à l'étranger) particulièrement stratégiques pour les campagnes de promotion. En plus des données de l'OIF, une ressource particulièrement pertinente pour raffiner une stratégie de recrutement en Atlantique est un rapport de Richard Marcoux et Laurent Richard (2017)⁴⁵ qui s'intéressent aux bassins potentiels quant au recrutement d'immigrants économiques.

Promotion : pour une plus grande concertation à l'échelle de la francophonie canadienne

Les efforts de recrutement des provinces atlantiques s'inscrivent dans un contexte de « compétition » interprovinciale. Sans surprise, le Québec accueille la majorité des immigrants d'expression française au Canada. À l'extérieur de cette province, l'Ontario fait particulièrement bonne figure avec près de 70 % des immigrants francophones qui s'y établissent (Commissariat aux services en français, 2017 : 41). Dans ce contexte et devant une diversité de bassins potentiels de candidats francophones à travers le monde, les provinces de l'Atlantique auraient tout intérêt à se coordonner avec les autres provinces canadiennes pour éviter de cibler les mêmes endroits en même temps. Des mécanismes de concertation nationaux sont déjà en place en matière d'immigration francophone. Les intervenants pourraient tirer profit de ces espaces pour coordonner leurs efforts de recrutement. En 2018, les délégations de *Destination Acadie* et de *Destination Ontario* se sont toutes deux rendues au Maroc à deux mois d'intervalle.

⁴⁵ Les données utilisées dans le rapport de Marcoux et Laurent datent de 2015 et celles que nous utilisons dans cette section de 2018. Toutefois, les tendances identifiées dans leur rapport sont similaires à celles que nous présentons, en plus d'ajouter une perspective économique plus approfondie.

Un bassin de facto pour les provinces de l'Atlantique : le Québec et le reste du Canada...

Constat, qui vient renforcer l'idée qui précède : un nombre non négligeable d'immigrants francophones passent par le Québec, lieu de leur arrivée au Canada, ou des autres provinces et territoires. Le Québec constitue donc de facto un bassin de recrutement de nouveaux arrivants. Cette situation devrait conduire les provinces de l'Atlantique à aménager et encourager la mobilité des nouveaux arrivants, notamment entre les deux principaux pôles d'accueil des immigrants au Canada que constituent Toronto et Montréal, et la région de l'Atlantique. Comme nous l'avons rappelé à de multiples reprises dans les deux rapports, « réussir la rencontre » entre le nouvel arrivant et la communauté d'accueil suppose également de favoriser la mobilité, de permettre une adaptation de l'expérience migratoire aux opportunités et contraintes rencontrées sur place ou permettre, par une mobilité facilitée, de poursuivre l'aventure migratoire ailleurs. Il y a là une occasion de faire du dossier de l'immigration francophone et de la mobilité un objet de collaboration entre les francophonies d'ici en Atlantique et les francophonies d'ailleurs au Canada, en particulier le Québec.

Un bassin prometteur : les immigrants temporaires et parmi eux les étudiants internationaux

Comme rappelé plus haut, les résidents non permanents francophones, soit essentiellement les étudiants internationaux et dans une moindre mesure les travailleurs temporaires francophones ont été à l'origine d'au moins le tiers (33 %) des nouveaux immigrants francophones en Atlantique. Il convient de poursuivre les efforts entrepris à destination de ces immigrants, qui disposent déjà d'une bonne connaissance du Canada. Ils ont pu souvent se doter d'un réseau de connaissance sur place et se trouvent donc mieux armés pour faire face aux défis de l'insertion. Les programmes, tels que le PRÉI (Université de Moncton-CAFI) sont, de ce point de vue, encourageants.

Un autre bassin prometteur : les pays anglophones à forte immigration ou à forte mobilité

Les campagnes de recrutement ciblent de plus en plus les pays bilingues (anglais-français) comme le Cameroun, l'île Maurice, etc. Un autre bassin prometteur semble être les pays anglophones attirant soit une immigration francophone importante, soit des étudiants internationaux francophones. C'est le cas du Royaume-Uni et de l'Irlande en Europe, mais aussi l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, et, bien sûr des États-Unis. Vincent illustre un tel potentiel : « J'ai adoré, mais j'ai jamais vraiment eu le désir de m'y installer (aux É-U) [...] Il y avait quelque chose qui me dit non, ce n'est pas pour moi là-bas et je ne peux pas t'expliquer pourquoi et je n'étais pas prêt à rester là » (Vincent, N.-B., Moncton, région). Le Brexit en cours a développé chez de nombreux expatriés francophones installés à Londres, mais aussi dans de nombreuses villes de petite taille ou de taille moyenne un sentiment d'insécurité quant à leur situation. Cette population très mobile pourrait être intéressée aux régions canadiennes comme l'Atlantique. L'Afrique du Sud ou le Nigeria présentent également un potentiel sérieux. Attirant vers elles de nombreux immigrants venus d'Afrique francophone, ces destinations sont à explorer particulièrement.

Aller au-delà des bassins : les réseaux

Les stratégies de recrutement visent habituellement, à travers des événements marquants comme *Destination Canada* et, dans une moindre mesure, *Destination Acadie* à privilégier des centres par rapport à d'autres. Des opérations de promotions, plus légères, moins coûteuses, sont aussi organisées. Il conviendrait de renforcer ces dernières : participation à des foires de l'emploi, effectuer des tournées d'universités, de collèges et d'écoles secondaires, visiter des villes moyennes, mettre en place des partenariats avec les organismes locaux d'offre d'emploi et des visites d'Alliances françaises sont autant de « réseaux » de proximité qu'il conviendrait d'explorer durant toute l'année, à travers des délégations plus petites, mais plus mobiles et mobilisables, aptes à

pratiquer des tournées ciblées (sur une région) ou thématiques (sur un secteur) plutôt que des événements où la concurrence est bien plus importante.

Une telle exploration non plus de « bassins prometteurs », mais de « réseaux prometteurs » impliquerait de mutualiser les moyens pour permettre aux équipes de promotion de communiquer non sur une province, mais sur l'Atlantique comme région d'accueil de manière large. En somme, il convient d'explorer d'autres stratégies, plus ciblées, de recrutement en conciliant missions plus légères (kiosques mobiles et délégations restreintes), initiatives locales d'aide à l'emploi (foires à l'emploi, etc.) et nouvelles technologies (guichet unique « immigrer en Acadie ») qui centraliserait les informations prédépart pour l'ensemble des provinces.

S'intéresser aux candidats à forte culture de mobilité

Nous ne sommes pas égaux face à la mobilité. Les 2^e et 3^e générations au sein de pays d'immigration (France, Belgique, Grande-Bretagne, Australie, États-Unis, pays nord-africains, ouest africains, etc.), dont les parents ou les grands-parents sont eux-mêmes immigrants pourraient être plus spécifiquement ciblés par les campagnes de promotion. Ces personnes issues de l'immigration ont été socialisées dans des milieux où la mobilité est (encore) forte. L'expérience migratoire a soit été vécue directement, soit été vécue par les proches (parents, famille, amis). La promotion sociale issue de la diplomation des jeunes générations est autant de possibilités offertes à ces jeunes, parfois confrontés à un marché de l'emploi local bloqué pour des raisons économiques ou à cause de préjugés culturels ou culturels locaux tenaces.

6.7. Agir sur les facteurs de rétention

Emploi, principale cause des départs

Les résultats du sondage indiquent que le travail est la principale raison qui pourrait inciter les répondants à quitter l'Atlantique. Au niveau de l'appréciation du contexte local, nous avons également pu constater que les propos des personnes initialement installées en Atlantique puis reparties ailleurs sont très similaires à ceux des autres entretiens : c'est au niveau de l'emploi que se situe le frein majeur à la rétention. La principale raison au cœur de la décision de repartir est en effet l'emploi. Ce facteur est presque mentionné systématiquement par l'ensemble des personnes rencontrées qui ont quitté l'Atlantique. La vaste majorité de personnes rencontrées, qui ont eu des difficultés professionnelles en Atlantique, occupent désormais un emploi qui leur convienne mieux au Québec ou en Ontario. Leurs problèmes professionnels étaient ainsi spécifiques au contexte économique de l'Atlantique et non au Canada en général. Cela fait écho à une problématique commune aux locaux qui quittent la région pour trouver un emploi dans une autre province. À noter également que même si le coût de la vie en Atlantique est considéré comme abordable, plusieurs n'arrivent pas à retrouver un niveau de vie similaire à celui qu'il avait avant en raison d'une baisse importante de leur salaire occupant un emploi situé en deçà de leur niveau de compétence. Pour certains, s'installer en Atlantique a un coût, qu'il convient d'atténuer.

L'équivalence des diplômes : garantir une qualité de diplôme sans corporatisme

Un des principaux freins relevés par les nouveaux arrivants, ou un motif de retour ou de départ, est la difficulté d'exercer pleinement des activités professionnelles pour lesquelles, pourtant, ils ont été formés. Il est bien évident qu'il ne s'agit pas ici de mettre en question l'évaluation de diplômes acquis à l'extérieur du Canada et réexaminés pour garantir la qualité des formations obtenues ni de contester le bien-fondé des formations complémentaires demandées pour adapter la formation des nouveaux arrivants aux exigences professionnelles et aux standards canadiens. Ceci étant, le récit de tracasseries administratives parfois tatillonnes ou inutilement longues et complexes, et la multiplication de certains contrôles parfois ubuesques laissent à penser qu'au-delà de la juste vérification ou mise à niveau des compétences demeurent certaines barrières qui tiennent plus du corporatisme et d'une forme difficilement justifiable de protectionnisme, voire de discrimination systémique dans certains cas, que de l'unique recherche d'un service correspondant aux standards attendus par la société canadienne. Cela sera de plus en plus problématique puisque les efforts de recrutement ciblent de plus en plus de professions en vue de combler les pénuries d'emploi qui se généraliseront à l'ensemble des secteurs. D'une certaine manière, on attire des professionnels parce qu'on en a besoin... sans leur permettre d'exercer leur profession. Il y a là quelque chose de paradoxal. Les gouvernements provinciaux en Atlantique devraient s'interroger plus systématiquement sur la manière dont les corporations organisent la reconnaissance des diplômes, pour trouver avec elles le moyen de rendre plus efficace et plus transparent le processus de reconnaissance. Dans la même veine, plusieurs provinces se sont engagées dans certaines politiques de reconnaissance mutuelle de diplômes et concluent des Arrangements de reconnaissances mutuelles (ARM) passés avec des pays tiers. Ces politiques pourraient utilement inspirer les provinces de l'Atlantique et les conduire à rendre plus accessibles certains emplois. C'est particulièrement le cas dans le secteur de l'éducation ou de la santé, des secteurs pourtant en pénurie de main d'œuvre.

L'équivalence des diplômes (2)

Le Québec a mis sur pied une bonne pratique en matière d'aide à la reconnaissance des diplômes ou de l'expérience professionnelle, en mettant à disposition des immigrants qui en ont besoin l'accès à un prêt susceptible de couvrir une partie des coûts engagés dans le processus de

reconnaissance (formation complémentaire, etc.). Il conviendrait de s'inspirer de cette initiative et de mettre sur pied une approche similaire.

La « première expérience canadienne » : un sésame vers le marché de l'emploi

Nous avons, dans le premier rapport, également suggéré la création d'entreprises d'insertion, à même de proposer à certains nouveaux arrivants des emplois temporaires leur permettant de mieux connaître la réalité canadienne du travail et acquérir une première expérience canadienne. Il en est de même pour les étudiants internationaux. Il est nécessaire de favoriser les initiatives qui permettent aux étudiants internationaux d'acquérir une expérience de travail canadienne. Le Programme de rétention des étudiants internationaux (PRÉI), mis en place par le CAFI, est un bon exemple de ce type d'initiatives.

Un service d'accueil « au long cours » et une protection adaptée

Nous l'avons relevé au long de ce rapport comme du rapport précédent : après la période d'installation, les nouveaux arrivants font face à la « réinvention » de leur projet migratoire au regard de la réalité qu'ils rencontrent sur place. Il s'agirait de les accompagner et de les aider dans cette « réinvention ». Si les services d'accueil permettent bien souvent d'assurer au nouvel arrivant une aide dans son installation, il serait important d'assurer également un suivi sur le plus long terme, en tenant compte de la fragilité, qui demeure, de sa situation y compris, parfois, après l'acquisition de la citoyenneté canadienne. Sur ce sujet, nous avons évoqué la fragilité particulière de l'immigrant. Sans famille, sans réseau, les divers accidents de la vie deviennent beaucoup plus vite insurmontables. Divorce, ennuis de santé, perte d'emploi sont d'autant plus difficilement supportables que l'épreuve se déroule loin des proches. Cette situation singulière, propre aux migrants donne lieu à un besoin de protection différencié dont ne bénéficient pas toujours les immigrants, qui peuvent trouver dans le départ (ou le retour) une solution temporaire à la crise qu'ils traversent.

Adolescents et jeunes adultes issus de l'immigration francophone : les départs discrets

Les étudiants internationaux sont à juste titre considérés comme apports majeurs à la francophonie d'ici... Plusieurs politiques ont décidé de cibler plus particulièrement les étudiants internationaux, ou de les aider dans leur quête d'expérience professionnelle locale, et il n'est pas nécessaire d'y revenir ici. Cependant, il serait aussi important de mieux connaître et comprendre le départ de jeunes dont les parents se sont installés en Atlantique, mais qui décident de poursuivre leurs études ailleurs ou de tenter de décrocher un emploi ailleurs qu'en Atlantique. Le documentaire « Le Prince de l'Acadie » fait référence à ces jeunes Acadiens et Acadiennes partis de l'Atlantique, mais le constat peut être similaire pour de nombreux jeunes, issus de l'immigration, et qui ne restent pas. C'est une population qu'il convient de mieux connaître, d'autant que les parents ont souvent tendance à suivre le mouvement, et se rapprocher de leurs enfants qui fondent leur famille ailleurs au Canada.

Mettre de l'avant le local en misant sur les municipalités

Les municipalités de l'Atlantique sont au cœur de l'accueil, de l'établissement et de l'intégration. Au-delà des démarches migratoires (statut, décidé au niveau fédéral) et des services publics (au niveau provincial cette fois), c'est au niveau municipal qu'auront affaire les nouveaux arrivants : logement, bibliothèques, locations, immobilier, etc. La municipalité est aussi au cœur de la vie locale (vie de quartier, règles d'urbanisme, festivités, activités sociales, équipements publics, dynamisme du milieu associatif, équipements sportifs ou culturels...). Elle joue donc un rôle de premier plan dans le développement, au niveau de la vie quotidienne, du lien social, et se trouve en première ligne dans l'accueil, l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants. D'ailleurs,

les Partenariats locaux en immigration misent bien souvent sur l'initiative des municipalités pour organiser la concertation et la coordination des initiatives en immigration.

Il convient de mieux communiquer sur les initiatives municipales à l'égard de la diversité culturelle et de l'accueil des nouveaux arrivants, pour valoriser ces initiatives. Ces municipalités peuvent notamment jouer un rôle phare dans l'installation, sur place, de commerces ou de lieux de diversité (lieux de prière, restaurants...) rendant plus visible, et même lisible, l'accueil et la place fait à la diversité. Elles devraient être également plus systématiquement associées aux Réseaux en immigration francophone.

Nous avons aussi vu que des municipalités jouent un rôle proactif en matière de recrutement, soit directement, soit lors de visites exploratoires de candidats potentiels, soit en appuyant leurs entreprises qui désirent recruter des travailleurs à l'étranger. Ces différents rôles municipaux favorisant l'immigration francophone devraient continuer d'être mieux appuyés afin qu'un plus grand nombre de municipalités en milieu minoritaire puisse pleinement jouer leur rôle.

Ne pas oublier les activités socioculturelles

Il faut noter le travail effectué par les organismes d'accueil à ce sujet : jumelages, mises en relation, développement du réseautage, fêtes diverses, ateliers cuisine... sont des initiatives souvent très utiles, car au-delà des services ce sont des relations qui se tissent en rendant moins aride le sentiment d'isolement qui caractérise parfois les premiers pas dans un nouvel environnement. Les services d'accueil ou d'établissement pourraient plus systématiquement explorer les voies de collaboration vers ces réseaux informels, par exemple en suscitant des fêtes de quartier, des activités parascolaires, etc. ou en encourageant les nouveaux arrivants à participer aux activités culturelles multiples organisées. Il s'agit parfois de lutter contre un processus d'isolement qui, trop souvent, empêche les nouveaux arrivants de profiter pleinement des opportunités de prises de contact qui leur sont pourtant accessibles. Ces activités sont particulièrement importantes pour les familles ou les enfants, dont les besoins, les envies (de rester ou de partir) dépendent aussi de la qualité de la « vie de tous les jours » au sein de la communauté d'accueil. Au-delà des services d'accueil proprement dits, les centres multiculturels, les « Maisons du multiculturalisme » peuvent être autant de fers de lance du renforcement de la visibilité des « diverses diversités » au niveau local.

Reconnaitre et rendre plus visibles les réseaux informels sur place

Amis, familles, voisins, connaissances, rencontres occasionnelles, enseignants, mais aussi bénévoles, paroissiens, lieux de culte, commerces et restaurants ethniques jouent souvent un rôle stratégique dans la réussite de la rencontre et l'intégration entre le nouvel arrivant et la société d'accueil. Et cela dépasse bien souvent le cercle des principaux lieux multiculturels de chaque communauté. En effet, un centre commercial par exemple peut être un lieu spontanément investi par les nouveaux arrivants qui peuvent en faire le principal lieu de leurs rencontres et de leurs échanges. Il y a là un terrain d'action possible pour les organismes communautaires : se rendre là où se rendent les nouveaux arrivants. C'est aussi un terrain de recherche à explorer pour mieux comprendre l'impact de ces lieux implicites de rencontre avec les nouveaux arrivants et le rôle plus systématique qu'ils jouent ou qu'ils pourraient (mieux) jouer. Par exemple en faisant sa juste place à la diversité culturelle dans les politiques de recrutement du personnel.

Plusieurs témoignages expriment la difficulté de l'éloignement surtout lorsque les référents culturels rassurants (compatriotes, magasins ethniques, restaurants ou nourriture du pays...) ne sont pas présents. Le développement de commerces diversifiés, ou de « lieux de diversité » (lieux de prière, restaurants, organismes multiculturels...) peut rassurer ou conforter les immigrants à

s'installer plus durablement. Par exemple, les « marchés des fermiers » de Dieppe, Moncton, Fredericton, Halifax ou Saint Jean permettent déjà de visibiliser la diversité en leur sein.

Initier aux réalités du multiculturalisme

À plusieurs reprises, il a été souligné à quel point, en raison de leur situation et en raison de la mobilité dont ils ont fait l'expérience, les nouveaux arrivants n'étaient pas des citoyens comme les autres. D'une part en raison de leur statut bien sûr (la plupart d'entre eux ne sont tout simplement pas citoyens canadiens, et beaucoup ne sont pas - encore - résidents permanents), et d'autre part en raison de la fragilité particulière de leur expérience locale, des réseaux dont ils disposent, et du « savoir-faire » et « savoir-être » qui est bien souvent exigé d'eux. Cette fragilité particulière est une forme de précarité qu'il convient de reconnaître et de considérer. Cette compréhension de la situation immigrante implique de former plus systématiquement l'ensemble des membres de la communauté aux réalités de la diversité, et aux besoins spécifiques rencontrés par les nouveaux arrivants. Bien sûr, l'école est le lieu propice pour développer ce type d'apprentissage, mais plusieurs professions devraient inclure dans leurs formations continues des programmes visant à mieux comprendre les réalités des nouveaux arrivants, et comment y répondre de manière adéquate.

Les immigrants : entendre (et comprendre) leurs besoins particuliers

« Tes collègues, eux, qui sont d'ici, ils ne peuvent pas savoir tes difficultés concernant ça. Parce qu'eux ils croient que tu es venu ici, tu es comme eux » (Darius, N.-B., Moncton, région). Les entretiens le montrent : les quiproquos et malentendus peuvent être nombreux entre « gens d'ici » et nouveaux arrivants. Par exemple en éducation : comment en effet comprendre (et accepter!) qu'un immigrant francophone décide de mettre son enfant dans une école anglophone? Comment comprendre les critiques formulées parfois par certains parents immigrants à l'égard de la qualité du système scolaire, ou d'un accès à la connaissance qu'ils estiment insatisfaisant?

La grande mobilité dont ils ont fait preuve est une force, un « capital » qu'ils souhaitent transmettre à leurs enfants et qu'ils transposent dans leurs attentes, par exemple à l'égard du système scolaire. S'ils entendent et souvent partagent le discours sur la « fierté acadienne », au point de choisir souvent l'école en français, ils cherchent également pleins d'« autres choses » dans le système scolaire : ouverture sur le monde, accès à de solides connaissances... Permettre, en somme, à leurs enfants d'acquérir, ici, une éducation aussi bonne qu'ailleurs, tout en leur permettant d'atteindre une autonomie à même de leur donner un choix : celui de rester ici ou de partir ailleurs, comme ont pu le faire avant eux leurs parents.

Ces besoins doivent être pris en compte dans la manière dont, ici, on imagine et on conçoit les programmes scolaires, par exemple.

C'est aussi vrai dans d'autres secteurs comme la santé, la culture, etc. Par exemple, l'absence de ressources pour les besoins particuliers en santé mentale de certains immigrants est une problématique importante, compte tenu des périodes d'incertitude et de remise en question que traversent bien souvent des individus qui doivent faire face à une multitude de défis dans leur processus d'installation. Les immigrants vivent souvent des situations stressantes et du soutien, qui est souvent un sujet tabou dans plusieurs cultures, pourrait s'avérer très pertinent dans plusieurs cas. « Il y a quelque chose dont on ne parle pas beaucoup, la santé mentale des immigrants. Quand tu te fais refuser plusieurs fois, tu te mets en question professionnellement. [...] Quand tu immigres, tu fais le choix de quitter, quitter tes amis, ta situation, pour un monde meilleur. Avouer que tu as fait un mauvais choix, c'est humainement difficile. Tu te remets en question, tu as le regard des gens. C'est une partie qui je pense est sous-estimée. [...] Aller dire que tu souffres, que tu es perdu, car tes enfants ne se retrouvent pas, que ta femme n'a pas de travail, c'est quelque chose, même

chez les gens qui vont « sainement », qui est difficile à dire. Imagine la charge affective, émotionnelle des immigrants, ce n'est pas simple. Tu te remets en question toi-même. » (Yves)

Mieux mettre en lumière l'apport stratégique des immigrants francophones à l'Atlantique

Notre analyse des statistiques publiquement disponibles a permis d'esquisser la situation d'emploi, et plus largement l'intégration socioéconomique et linguistique ainsi que l'apport stratégique des immigrants francophones en Atlantique. Il serait socialement et scientifiquement pertinent d'approfondir ces questions à l'aide de données statistiques plus fines afin d'obtenir une meilleure compréhension de l'intégration socioéconomique des immigrants francophones en situation minoritaire. Ces nouvelles connaissances seraient notamment susceptibles d'informer les actions publiques tout comme les pratiques des communautés d'accueil francophones.

Rendre plus visible la diversité culturelle de la région de l'Atlantique... notamment au sein des assemblées élues et des activités culturelles.

Plusieurs initiatives sont prises dans les diverses provinces quant à la promotion et la mise en valeur de la diversité grandissante d'ici. Ce travail doit être poursuivi. Il passe également par des gestes concrets tels que confiés aux nouveaux arrivants des dossiers autres que celui de la diversité culturelle. Nombre d'organismes ont franchi le pas, en considérant les nouveaux arrivants inclus dans leurs structures comme autre chose que « l'immigrant de service ». La SNA, le CIF, plusieurs municipalités de l'Atlantique par exemple n'hésitent pas à confier des dossiers autres que celui de la diversité culturelle ou de l'immigration à de nouveaux arrivants ou des personnes issues de l'immigration. Mais beaucoup de chemin reste à faire en la matière, notamment au niveau de la représentation politique ou culturelle. Il convient de ne pas cantonner les nouveaux arrivants dans les secteurs où on les attend (diversité, immigration, multiculturalisme). À ce niveau, un effort est également à faire au niveau des responsables politiques, ou plus généralement du recrutement de candidats issus de l'immigration, de même que dans le monde des médias ou de la communication. Trop peu de citoyens d'origine immigrante franchissent le pas et osent se présenter aux élections. Or, il est bien difficile pour une province d'entendre la singularité des immigrants lorsqu'aucun représentant siégeant à l'Assemblée législative n'est né ailleurs qu'ici.

De même, les manifestations culturelles devraient plus systématiquement faire sa juste place aux « francophonies d'ailleurs », et ce y compris (et peut-être même surtout) au sein des activités culturelles et identitaires acadiennes, comme le Congrès mondial acadien, Salons du livre, Fêtes nationales et provinciales ou concerts lors des grandes commémorations du 15 août ou du 1^{er} juillet. Si des efforts ont été faits, la situation est loin d'être satisfaisante et en phase avec le discours public sur l'importance de l'immigration et de la diversité pour le dynamisme et l'épanouissement des sociétés de l'Atlantique, et notamment des communautés acadiennes.

S'installer en région : le défi singulier du transport et du choix du logement

Les immigrants qui désirent s'installer en région doivent planifier l'achat d'une voiture dans leur budget; ils ne peuvent pas compter sur le transport en commun. Et ici aussi, une information de qualité est d'importance : les « transports en commun » en Atlantique ont peu de choses à voir avec la manière dont on les utilise ailleurs. Il ne s'agit pas d'un mode de transport privilégié, à la différence de la voiture, indispensable pour tout déplacement en Atlantique, sauf peut-être à Halifax.

Élément supplémentaire, lié à ce qui précède : le caractère stratégique du choix de logement, et de sa situation. En effet, les nouveaux arrivants disposent souvent d'un seul véhicule ce qui rend problématique le déplacement des autres membres de la famille. Un logement en centre-ville,

dans un quartier résidentiel facilite les échanges et la mobilité, à tout le moins pendant les premiers mois de l'installation.

Tous ces dispositifs sont nécessaires à la « réussite de la rencontre » entre les nouveaux arrivants et les communautés de l'Atlantique.

Mais au-delà des moyens mis en œuvre dans l'accueil, et une meilleure connaissance des défis localement rencontrés comme des possibilités qui s'offrent ici au nouvel arrivant, il convient aussi, pour conclure, de rappeler qu'on aurait tort de considérer l'immigration comme « la » solution à un problème sociodémographique bien plus global et qu'une telle approche utilitariste sinon instrumentale de l'immigration est non seulement inappropriée, mais aussi dangereuse pour les vains espoirs qu'elle laisserait entrevoir aux sociétés de l'Atlantique sur leur avenir.

La « rencontre réussie » entre ceux venus d'ailleurs et ceux qui les accueillent est cependant un enjeu universel, dont le succès dépend beaucoup de la capacité de la société d'accueil à accepter de transformer sa représentation collective et à s'inventer un projet sociopolitique d'envergure donnant aux citoyens et aux citoyennes de cette région l'envie et les moyens d'y rester longtemps. C'est, peut-être, avec le « réenchâtement » d'un tel projet commun qu'il conviendrait de renouer en Acadie de l'Atlantique.

RÉFÉRENCES

- Acadie Nouvelle (2018, 7 novembre). Le Madawaska prépare sa « grande séduction » à Paris et Bruxelles. En ligne : <https://www.acadienouvelle.com/economie/2018/11/07/le-madawaska-prepare-sa-grande-seduction-a-paris-et-bruxelles/> (consulté le 20 mai 2019).
- Acadie Nouvelle (2019, 23 juin). Arrivée des enfants immigrants : le beau défi de Saint-Quentin. En ligne : <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2019/06/21/arrivee-des-enfants-immigrants-le-beau-defi-de-saint-quentin/> (consulté le 25 juin 2019).
- Agence de promotion économique du Canada atlantique (2016). *Stratégie de croissance pour l'Atlantique*. Moncton, APECA, gouvernement du Canada. (Consulté le 20 novembre 2018).
- Commissariat aux langues officielles du Canada et Commissariat aux services en français de l'Ontario (2014). *Agir maintenant pour l'avenir des communautés francophones : pallier le déséquilibre en immigration*, Ottawa et Toronto (consulté le 20 mai 2019).
- Commissariat aux services en français (2017). *Rapport annuel 2016-2017, Prendre notre place*, Toronto (consulté le 20 mai 2019).
- Commissariat aux services en français de l'Ontario (2018). *Rapport annuel 2017-2018. Se projeter, se préparer*. En ligne : https://csfontario.ca/wp-content/uploads/2018/07/OFLSC-283633-Annual-Report-2017-2018_FRE-1.pdf (consulté le 22 juin 2018).
- Coopérative d'intégration francophone de l'Î.-P.-É. (CIF), Comité croissance démographie (2012). *Stratégie d'intégration et de croissance démographique 2012-2017*. En ligne : <https://www.ssta.org/images/PDF/Croissance%20dmograpique%20IPE%2020%20juin%202012.pdf>
- Demographia (2019). *Demographia world urban area*. En ligne : <http://www.demographia.com/db-worldua.pdf> (consulté le 20 septembre 2019)
- Doucet, Michel (2017). *Les droits linguistiques au Nouveau-Brunswick : à la recherche de l'égalité réelle!* Caraquet : Éditions de la Francophonie.
- Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (FCFA) (2018). *Compte-rendu sur la rencontre des municipalités*, Ottawa.
- Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada et Diversis Inc. (2018). *Guide d'information sur l'immigration francophone à l'intention des municipalités*. En ligne : https://www.immigrationfrancophone.ca/images/Guide_des_municipalites_en_immigration_francophone.pdf (Consulté le 19 novembre 2018).
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (2011). *New Immigration Strategy will Help Employers, Communities, New release*. En ligne : <https://novascotia.ca/news/smr/2011-04-29-Immigration/>
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (2019). *Plan d'action pour l'immigration francophone en Nouvelle-Écosse*. En ligne : https://acadien.novascotia.ca/sites/default/files/inline/documents/fr_immigration_action_plan_fr.pdf (consulté le 20 mai 2019).
- Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard (2017). *Recrutement, maintien et rapatriement. Un plan d'action pour la population de l'Île-du-Prince-Édouard*. En ligne : https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/pei_population-action-plan_2017_fr.pdf (consulté le 20 mai 2019)

- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2017a). *The way forward on immigration in Newfoundland and Labrador*. En ligne : <https://www.aesl.gov.nl.ca/publications/pdf/ImmigrationPlan.pdf> (consulté le 15 juin 2019).
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2007b). *Diversity, opportunity and growth. An immigration strategy for Newfoundland and Labrador*, Saint-Jean, T.-N.-L.
- Gouvernement du Canada (2003). *Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire*, Ottawa.
- Gouvernement du Canada (2016). Le volet Mobilité francophone permet de faire venir plus de nouveaux arrivants dans les communautés francophones en situation minoritaire hors du Québec. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugiescitoyennete/nouvelles/2016/06/le-volet-mobilite-francophone-permet-de-faire-venir-plus-denouveaux-arrivants-dans-les-communautes-francophones-en-situation-minoritaire-hors-duquebec.html> (Consulté le 20 mai 2019).
- Gouvernement du Canada (2017). *Accord Canada-Nouveau Brunswick sur l'immigration - Annexe B : Immigrants d'expression française*. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/federaux-provinciaux/nouveau-brunswick/accord-canada-nouveau-brunswick-immigration/annexeb-immigrants-expression-francaise.html> (Consulté le 20 mai 2019)
- Gouvernement du Canada (2018). *Plan d'action FPT visant à accroître l'immigration francophone à l'extérieur du Québec*. En ligne : <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/pub/plan-action.pdf> (consulté le 22 juin 2019)
- Gouvernement du Canada (2019a). *Stratégie en matière d'éducation internationale (2019-2024)*. Ottawa
- Gouvernement du Canada (2019). *Stratégie en matière d'immigration francophone*, Ottawa
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2014a). *Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2014-2017*, Fredericton.
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2014b). *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick*, Fredericton.
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2019). *Guide du volet entrepreneurial. Programme des candidats du Nouveau-Brunswick*. Fredericton, p. 12.
- Immigration, Réfugiés et citoyenneté Canada (IRCC) (2018). *Plan pluriannuel 2019-2021*, Ottawa
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), Direction générale de la recherche et de l'évaluation (2017). *Évaluation du Programme des candidats des provinces*, Ottawa (consulté le 20 mai 2019).
- Leclerc, Jacques. L'aménagement linguistique dans le monde. En ligne : <http://www.axl.cefan.ulaval.ca/> (consulté le 20 juin 2019)
- Marcoux, Richard et Laurent Richard (2017). *De nouveaux pays sources d'immigration d'expression française pour le Canada : synthèse et enjeux*, Québec, Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone.

- Organisation internationale de la francophonie (OIF) (2010). *La langue française dans le monde 2010*. En ligne : <http://www.francophonie.org/IMG/pdf/SyntheseLangue-Francaise-2010.pdf> (consulté le 20 novembre 2018)
- Organisation internationale de la Francophonie (2018). *Synthèse 2018 sur l'état de la langue française dans le Monde*. En ligne : <https://www.francophonie.org/La-langue-francaise-dans-le-monde.html> (consulté le 20 novembre 2018)
- Parlement du Canada (2016). *Résumé législatif du projet de loi C-6 : Loi modifiant la Loi sur la citoyenneté et une autre loi en conséquence*. En ligne : https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/LegislativeSummaries/421C6E (consulté le 15 septembre 2019)
- Pépin-Filion, Dominique (2010). *Migrations et identités : le cas des jeunes francophones au Yukon*, maîtrise en développement régional, UQAR.
- Radio-Canada (2019, 28 janvier). Réunification familiale : le parrainage en ligne atteint son quota en 11 minutes. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1149547/reunification-familiale-parrainage-en-ligne-limite-deception> (consulté le 20 juin 2019)
- Radio-Canada, Ici Nouvelle-Écosse (2018, 8 novembre). Chéticamp, en Nouvelle-Écosse, prête à accueillir 9 nouveaux réfugiés syriens. En ligne : <https://ici.radiocanada.ca>. (Consulté le 20 juin 2019)
- Robineau, Anne, Christophe Traisnel et coll. (2010). La francophonie boréale : la vitalité des communautés francophones dans les territoires. En ligne : <https://www.icrml.ca/fr/recherches-et-publications/publications-de-l-icrml/item/8436-la-francophonie-boreale-la-vitalite-des-communaut-es-francophones-dans-les-territoires>
- Roy-Comeau, Mathieu (2019). Immigration : fini le niaisage. *Acadie Nouvelle* (30 août). En ligne : <https://www.acadienouvelle.com/chroniques/2019/08/30/immigration-fini-le-niaisage/> (consulté le 20 septembre 2019)
- Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (2018). *L'immigration francophone au Nouveau-Brunswick. Constats et priorités. Livre blanc en immigration*. En ligne : http://sanb.ca/wp-content/uploads/2018/07/SANB_LivreBlanc_WEB.pdf. (Consulté le 20 novembre 2018)
- Société Nationale de l'Acadie, Comité atlantique sur l'immigration francophone. En ligne : <https://snacadie.org/nos-dossiers/concertation/immigration-francophone-caif>
- Statistique Canada, Recensement de la population de 2016. En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/lang/Tableau.cfm?Lang=F&T=11&Geo=00>
- Traisnel, Christophe (2016). *Étude du profil des migrants et immigrants francophones dans les territoires du nord canadien : Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut*, avril
- Traisnel, Christophe, Guillaume Deschênes-Thériault, Dominique Pépin-Filion et Josée Guignard Noël (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.
- Wade, Mathieu et Chedly Belkhodja (2012). Managing a New Diversity on a Small Campus: The Case of l'Université de Moncton (Canada), dans Y. Hébert et A. A. Abdi. (dir.) *Critical Perspectives on International Education*, Rotterdam: Sense Publishers, p. 184-196.

ANNEXE

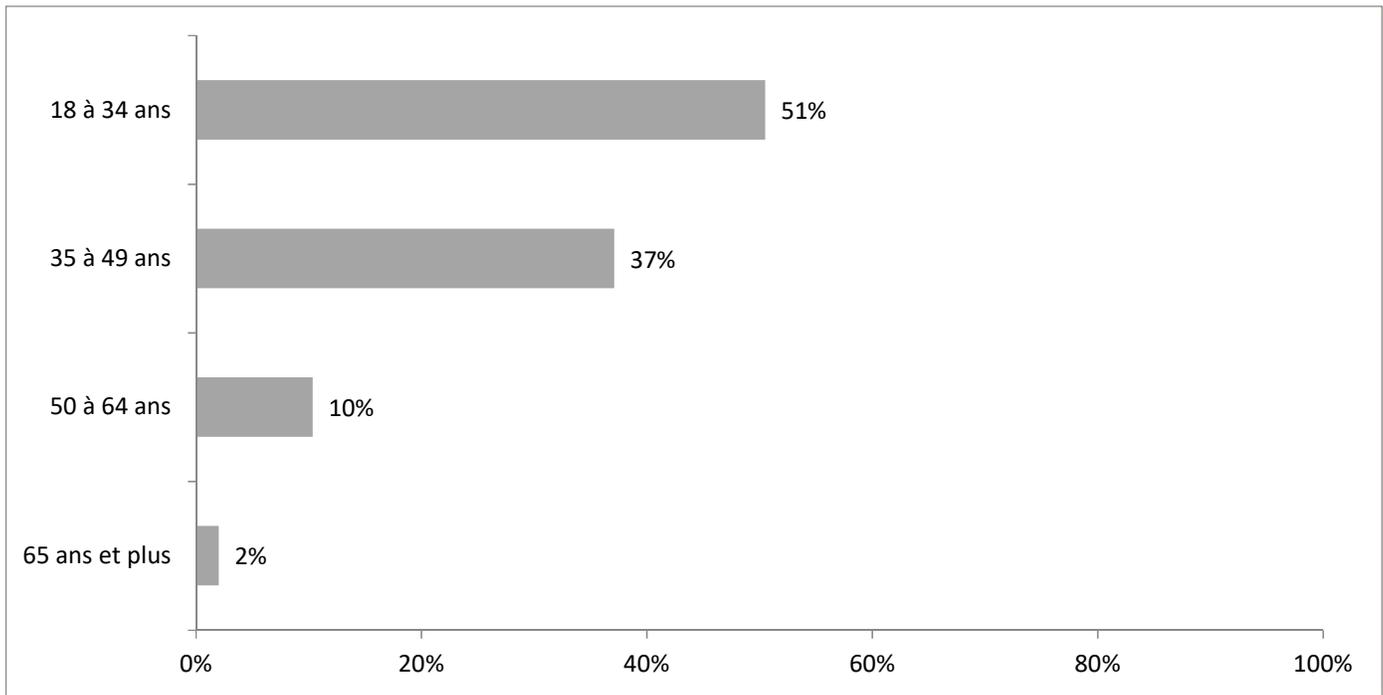
Caractéristiques personnelles des répondants

Rappelons qu'un peu plus de la moitié (52 %) des répondants s'identifiaient comme des femmes comparativement à un peu moins de la moitié (47 %) qui s'identifiaient comme des hommes. Seule une personne ne s'identifiait pas à une identité sexuelle binaire.

La moitié (51 %) des répondants faisaient partie du plus jeune groupe d'âge des 18 à 34 ans. Plus du tiers (37 %) étaient âgés de 35 à 49 ans. La grande majorité (88 %) des répondants étaient donc âgés de moins de 50 ans.

Graphique 27. L'âge des répondants

Q2: Quel est votre groupe d'âge? (n=396)

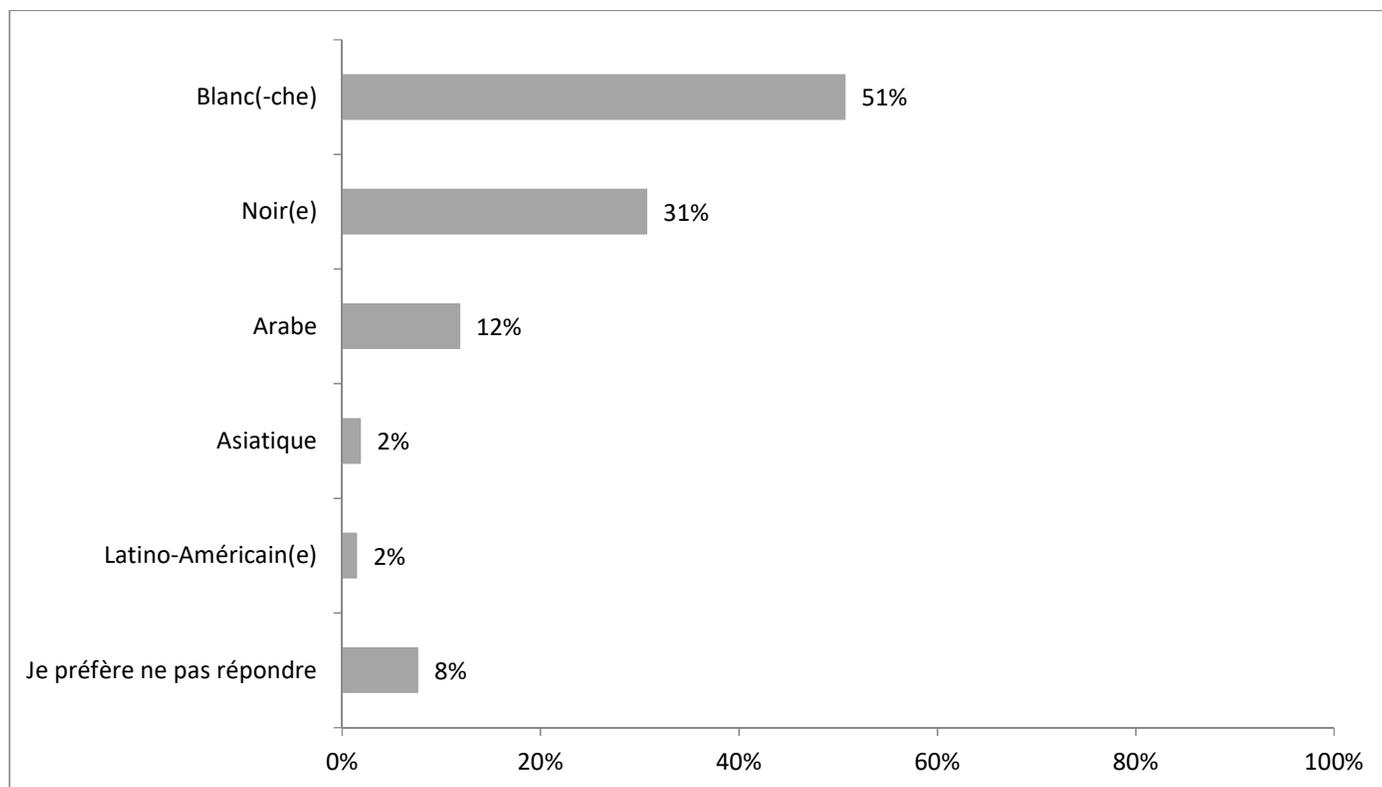


Finalement, un répondant sur dix (10 %) était âgé de 50 à 64 ans, alors que quelques-uns faisaient partie du groupe d'âge des 65 ans et plus.

La moitié (51 %) des répondants s'identifiaient comme blancs alors que près du tiers (31 %) s'identifiaient comme noirs.

Graphique 28. Identification à certaines caractéristiques visibles ou culturelles

Q48 : Considérez-vous être... (possibilité de réponses multiples) (n=260)



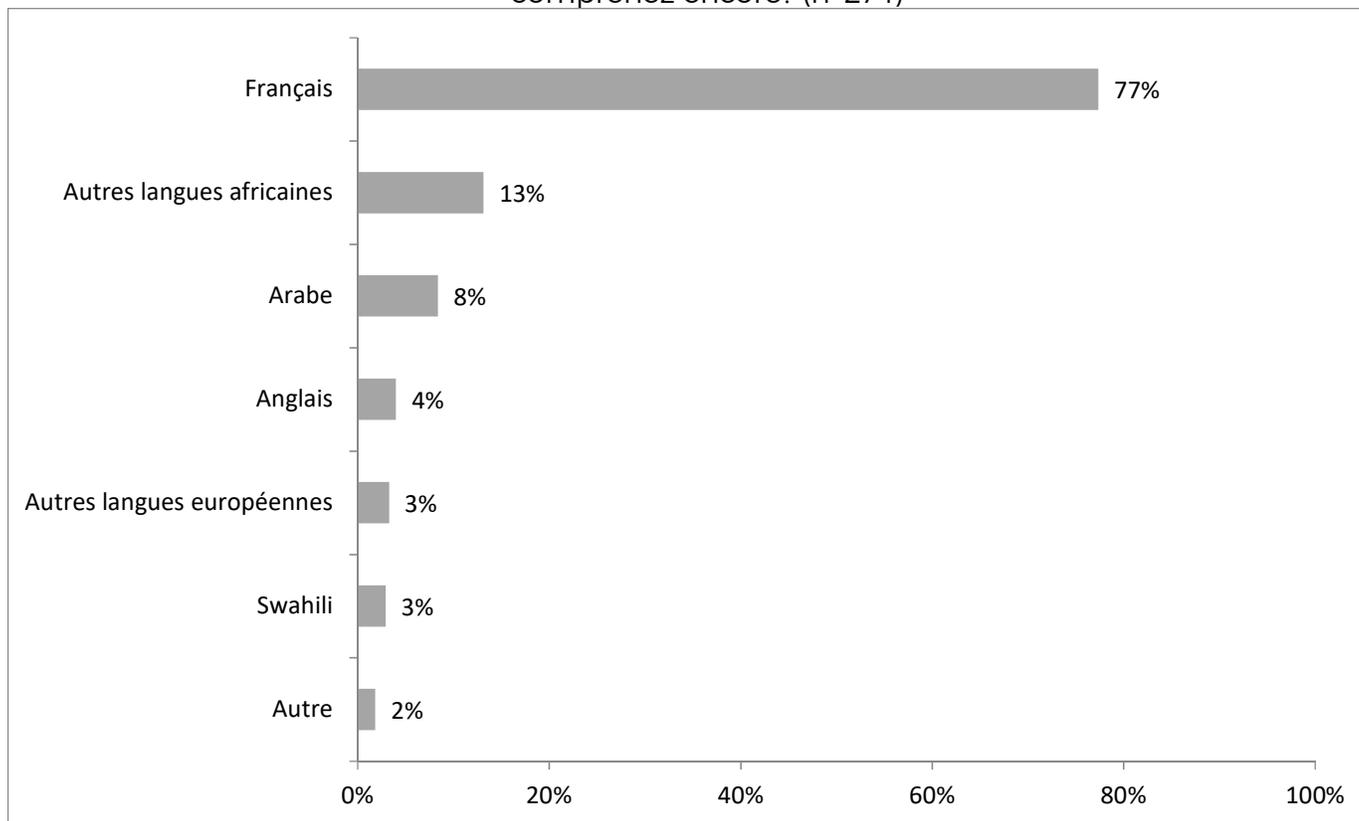
Un peu plus d'un répondant sur dix (12 %) s'identifiaient comme Arabes alors que quelques-uns s'identifiaient comme Asiatiques (2 %) ou Latino-Américains (2 %).

Les langues des répondants

Les trois quarts (77 %) des répondants étaient de langue maternelle française ou du moins avaient le français parmi leurs langues maternelles. Le quart (24 %) des répondants déclaraient une autre langue maternelle parlée en Afrique dont l'arabe (8 %) et le swahili (3 %). Finalement, quelques répondants étaient de langue maternelle anglaise (4 %) ou d'une autre langue européenne (3 %).

Graphique 29. Langues maternelles des répondants

Q44 : Quelle langue avez-vous apprise en premier lieu à la maison dans l'enfance et que vous comprenez encore? (n=274)

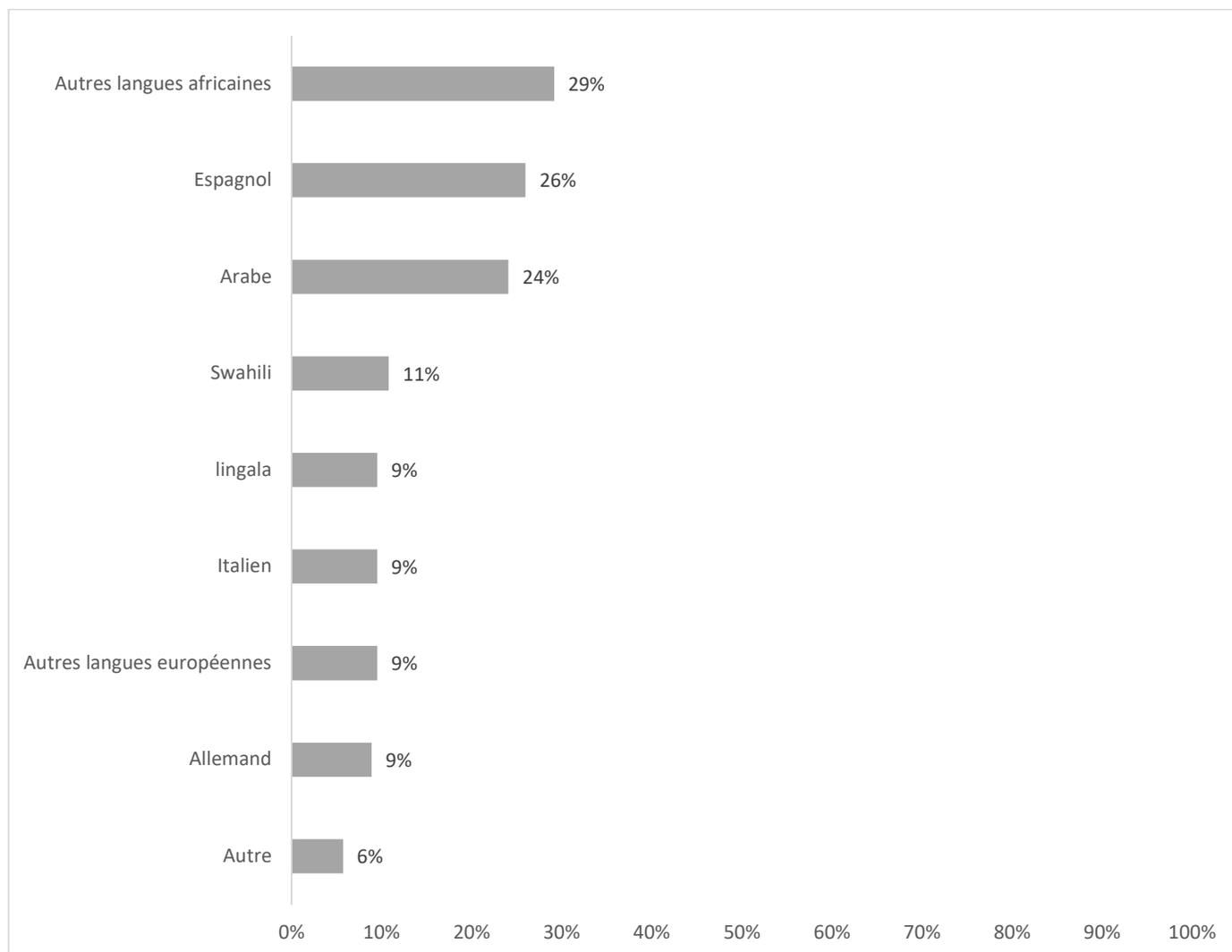


Près des trois quarts (72 %) des répondants se considéraient comme bilingues en français et en anglais, c'est-à-dire qu'ils déclaraient connaître assez bien les deux langues officielles du pays pour soutenir une conversation. Un quart (28 %) des répondants ne connaissaient donc pas bien l'anglais puisqu'ils disaient connaître seulement le français assez bien pour soutenir une conversation.

Plus de la moitié (57 %) des répondants connaissaient assez bien d'autres langues que le français ou l'anglais pour soutenir une conversation. Près des trois quarts (73 %) d'entre eux connaissaient d'autres langues parlées en Afrique, dont l'arabe (29 %), le swahili (11 %), le lingala (9 %) et d'autres langues africaines (29 %).

Graphique 30. Plurilinguisme des répondants

Q39 : Connaissez-vous assez bien d'autres langues que le français ou l'anglais pour soutenir une conversation? Si oui, lesquelles? (n=277)



Par ailleurs, le quart (26 %) des répondants disaient connaître la langue espagnole, alors que quelques-uns parlaient l'italien (9 %), l'allemand (9 %), d'autres langues européennes (9 %) ou d'autres langues immigrantes (6 %).

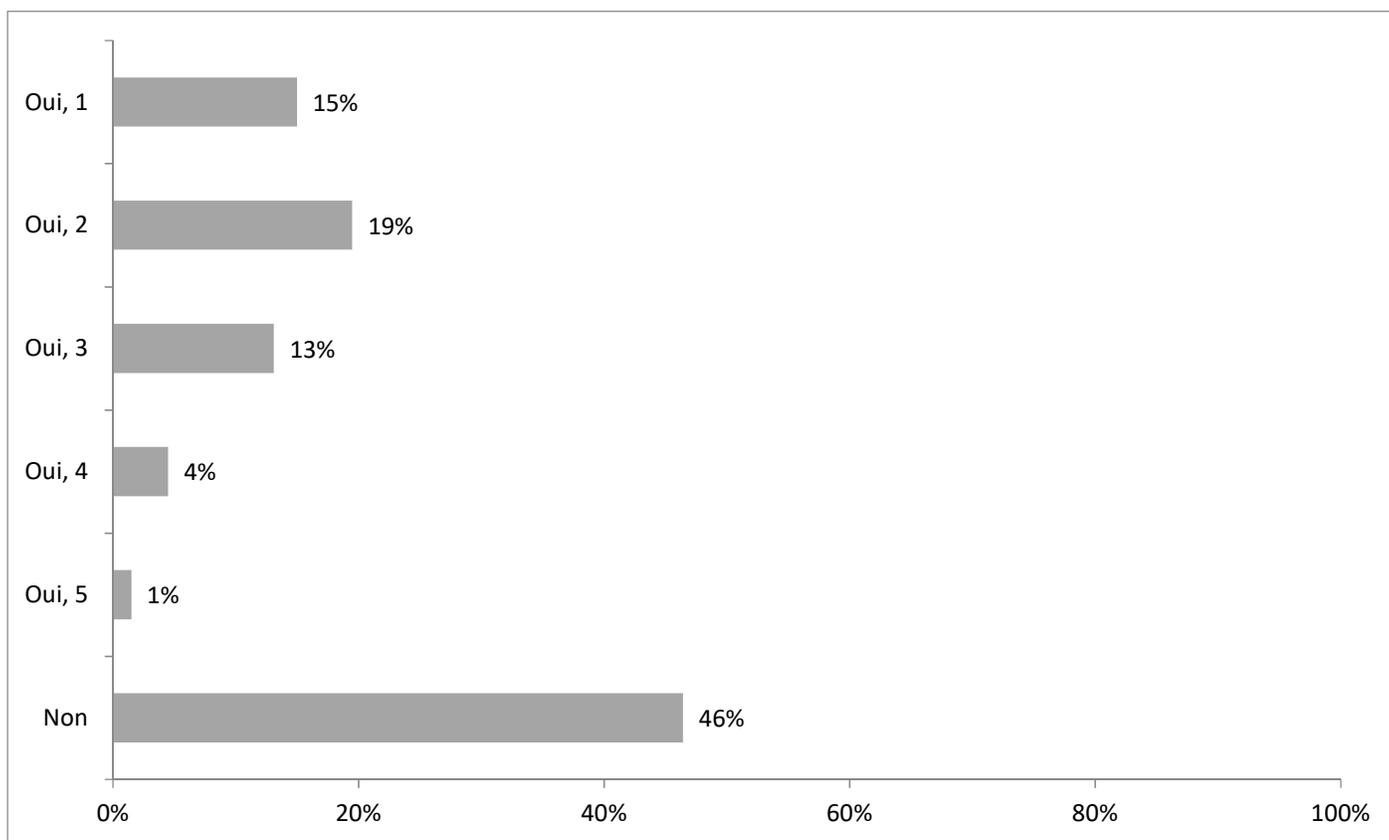
La famille

Un peu moins des deux tiers (62 %) des répondants étaient en couple, mariés ou non, alors que plus du tiers (38 %) ne l'étaient pas.

Plus de la moitié (54 %) des répondants avaient des enfants au moment du sondage. Ceux avec des enfants avaient plus souvent deux enfants (19 %), un enfant (15 %) ou trois enfants (13 %). Quelques répondants avaient quatre enfants (4 %) voire cinq enfants (1 %).

Graphique 31. Nombre d'enfants des répondants

Q50 : Avez-vous des enfants? Si oui, combien? (n=272)

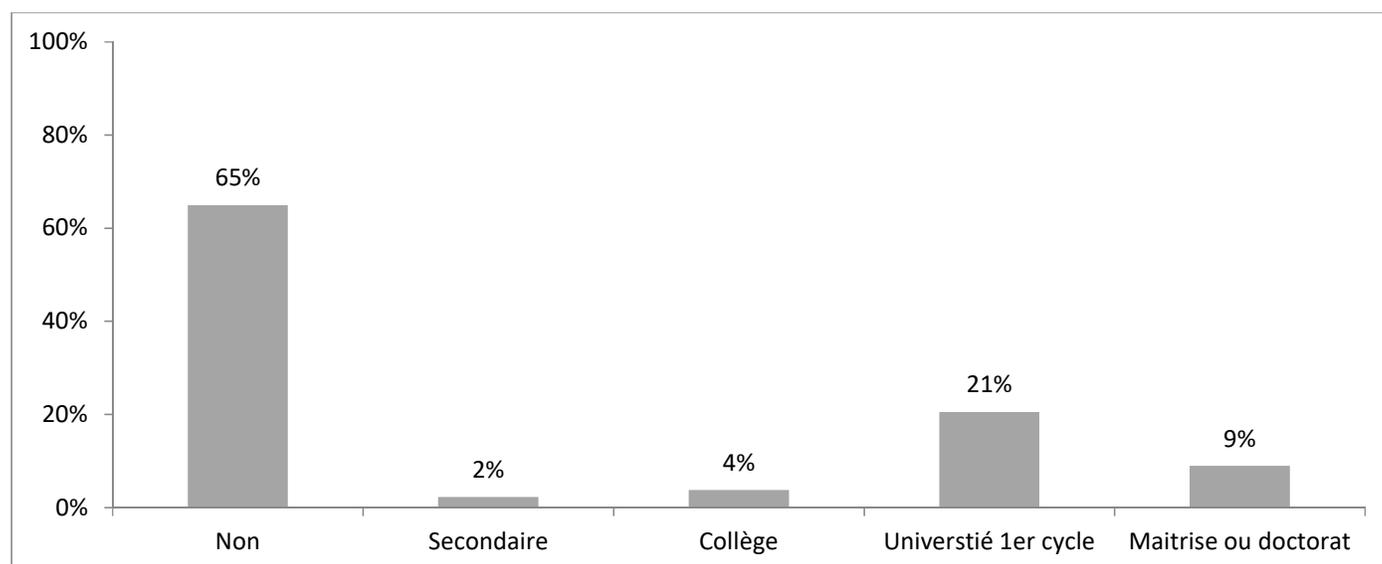


L'éducation

Les trois quarts (65 %) des répondants n'étaient pas étudiants au moment du sondage. En conséquence, le tiers (35 %) des répondants étaient étudiants, principalement au niveau universitaire (30 %) surtout au premier cycle universitaire (21 %) et dans une moindre mesure à la maîtrise ou au doctorat (9 %). À noter : une partie de ces étudiants peuvent être des immigrants en reprise d'études au moment du sondage. De plus, il y a également des personnes, fils et filles d'immigrants qui ont répondu au sondage et qui sont actuellement étudiants. En conséquence, nos répondants ne sont pas à 35% des étudiants internationaux.

Graphique 32. Statut d'étudiant et cycle de fréquentation scolaire

Q53 : Êtes-vous étudiant(e)? Si oui, à quel niveau? (n=268)



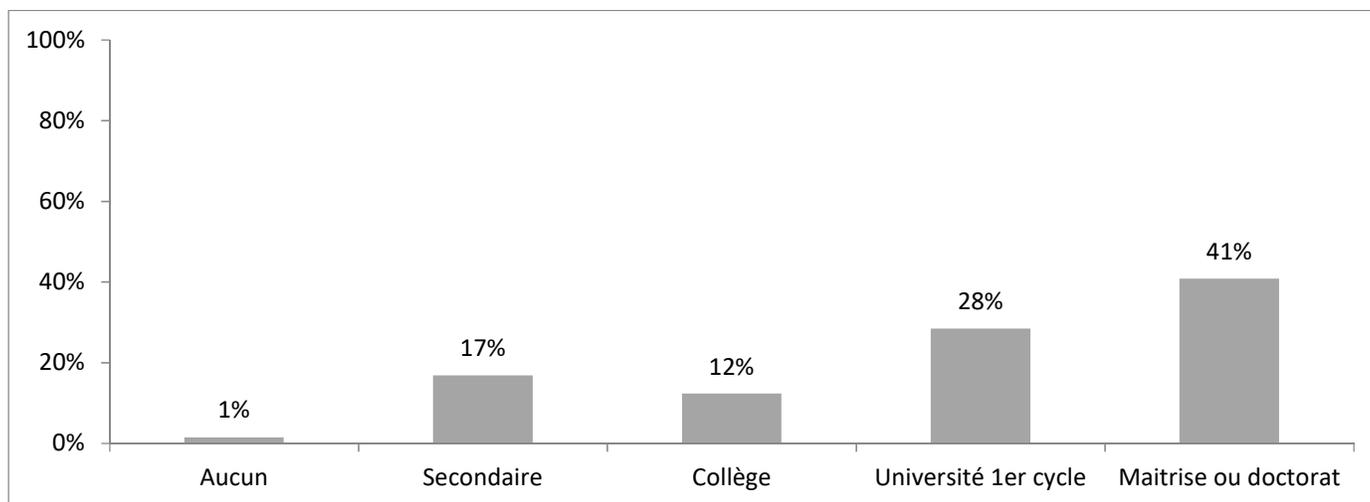
Seuls quelques répondants fréquentaient un établissement d'enseignement collégial (4 %) ou une école secondaire (2 %).

Le niveau d'éducation semblait élevé chez les répondants puisque les deux tiers (69 %) déclaraient posséder un diplôme universitaire. En fait, quatre répondants sur dix (41 %) rapportaient détenir un diplôme de maîtrise ou de doctorat alors que trois sur dix (28 %) disaient posséder un diplôme de premier cycle. Ces résultats indiquent en effet une forte scolarisation des répondants.

Finalement, presque deux répondants sur six (17 %) déclaraient ne posséder qu'un diplôme du secondaire, alors qu'un sur dix détenait un diplôme collégial.

Graphique 33. Niveau d'éducation des répondants

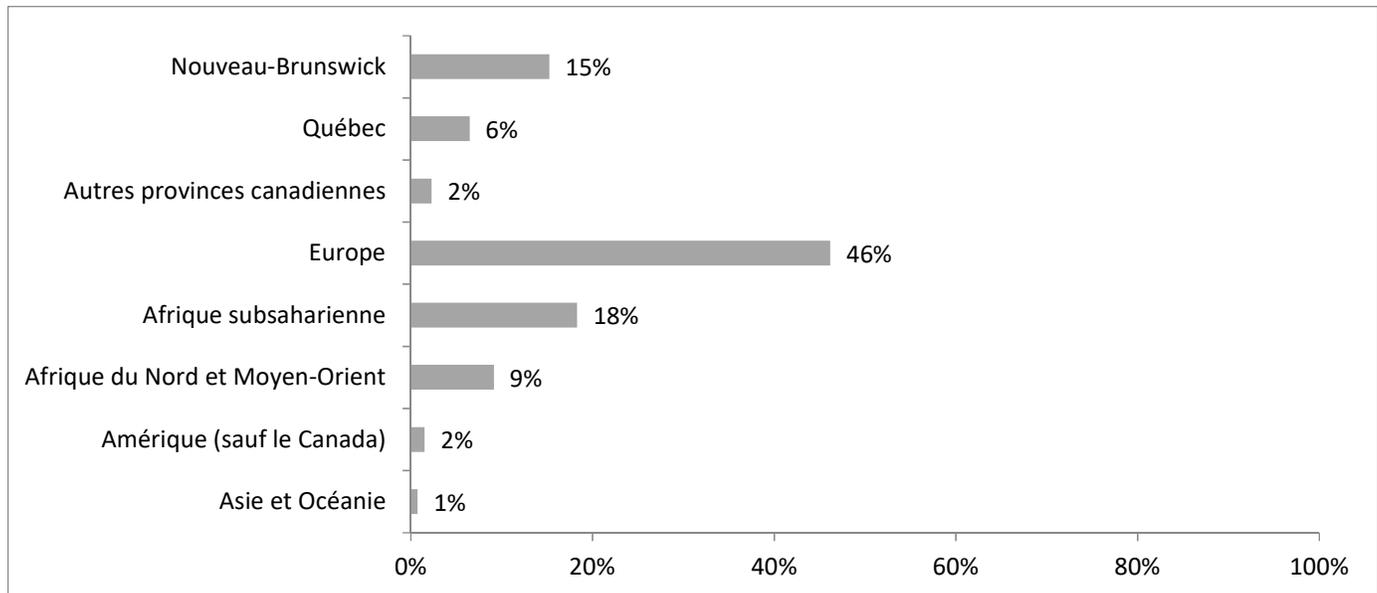
Q54 : Quel est votre plus haut certificat ou diplôme? (n=269)



Près de la moitié (46 %) des répondants ont été scolarisés en Europe où ils ont obtenu leur plus haut diplôme. Plus du quart (27 %) ont été scolarisés en Afrique ou au Moyen-Orient et ont obtenu leur plus haut diplôme en Afrique subsaharienne (18 %) ou encore en Afrique du Nord ou au Moyen-Orient (9 %). Enfin, près d'un autre quart (23 %) ont été scolarisés au Canada puisqu'ils ont obtenu leur plus haut diplôme surtout au Nouveau-Brunswick (15 %) ou au Québec (6 %).

Graphique 34. Pays ou province de scolarisation

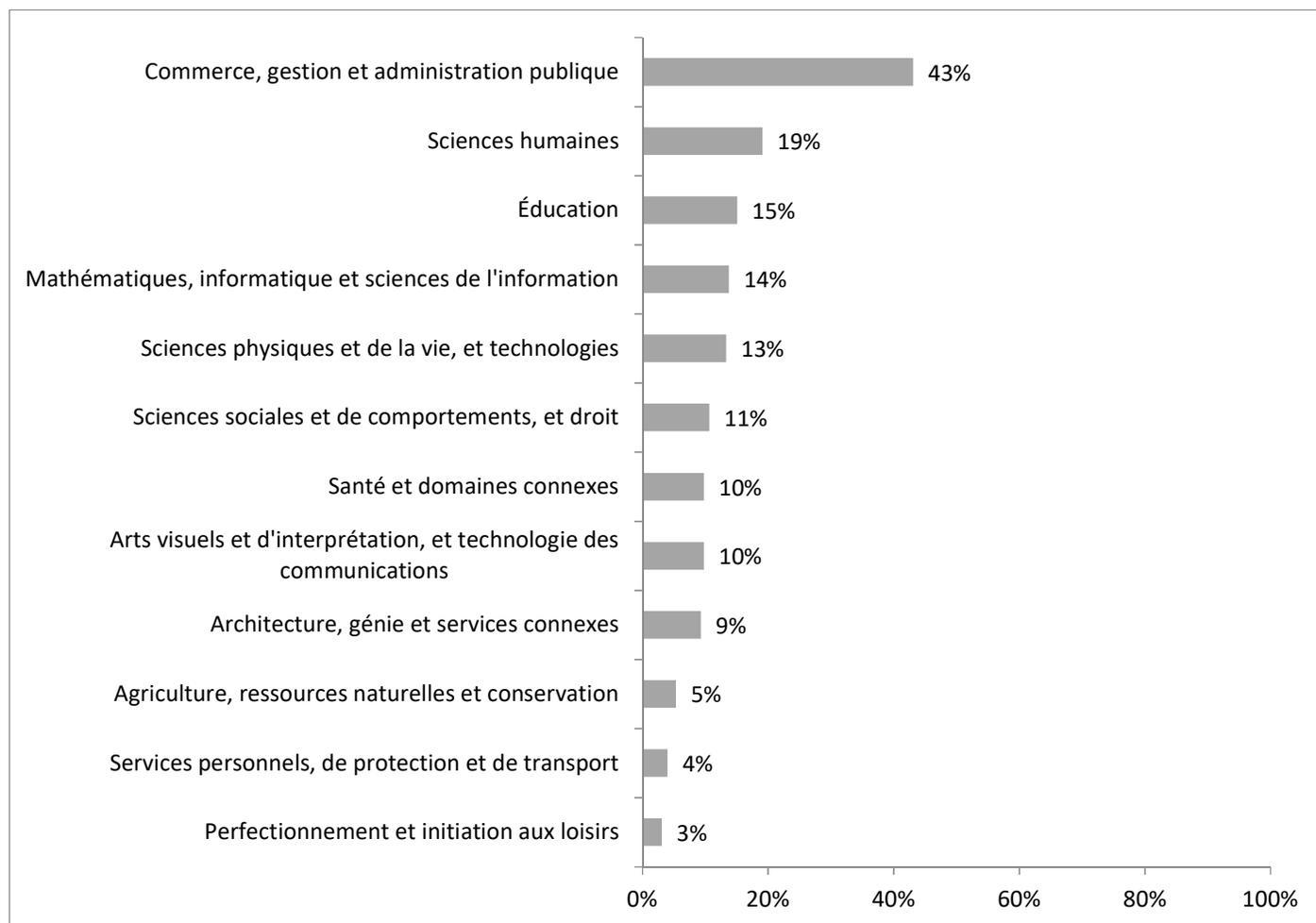
Q55 : Dans quelle province canadienne ou pays avez-vous obtenu votre plus haut certificat ou diplôme? (n=262)



Les principaux domaines d'études des répondants étaient de loin le commerce, la gestion et l'administration (43 %). Venaient ensuite les sciences humaines (19 %), l'éducation (15 %), les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information (14 %) ainsi que les sciences physiques et de la vie, et les technologies (13 %).

Graphique 35. Domaines d'études des répondants

Q56 : Quel est votre principal ou vos principaux domaines d'études? (n=225)



Environ un répondant sur dix étudiants avait pour grand domaine d'études les sciences sociales et du comportement et le droit (11 %), la santé et les domaines connexes (10 %), les arts visuels et d'interprétation et les technologies des communications (10 %) ou l'architecture, le génie et les services connexes (9 %).

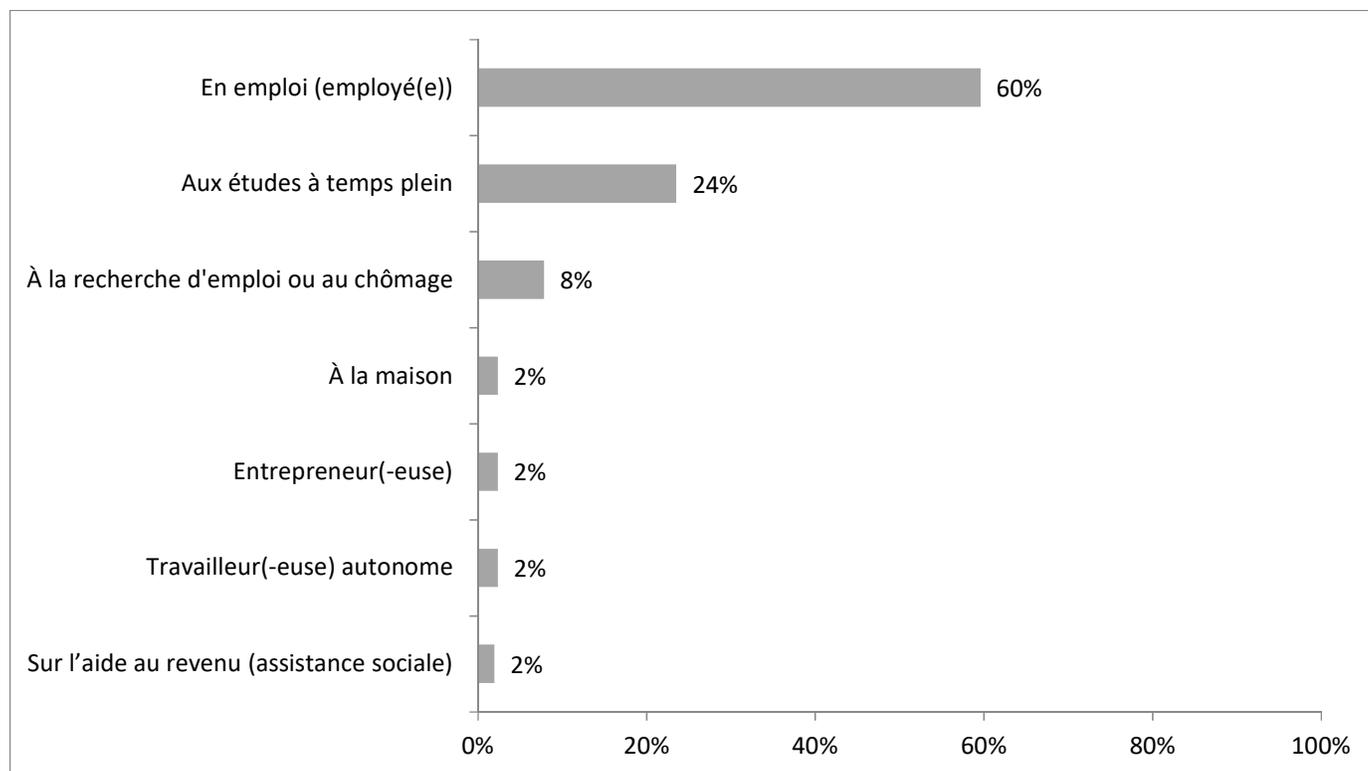
Quelques-uns étaient dans les domaines de l'agriculture, des ressources naturelles et la conservation (5 %), des services personnels, de protection et de transport (4 %) ou du perfectionnement et de l'initiation aux loisirs (3 %).

Le travail

Au moment du sondage, presque les deux tiers (64 %) des répondants étaient en emploi (60 %), travailleur autonome (2 %) ou entrepreneur (2 %). Par ailleurs, le quart (24 %) des répondants étaient aux études à plein temps. Un répondant sur dix était au chômage ou à la recherche d'un emploi (8 %) ou encore bénéficiait de l'assistance sociale (2 %). Finalement, quelques répondants étaient « à la maison » (2 %).

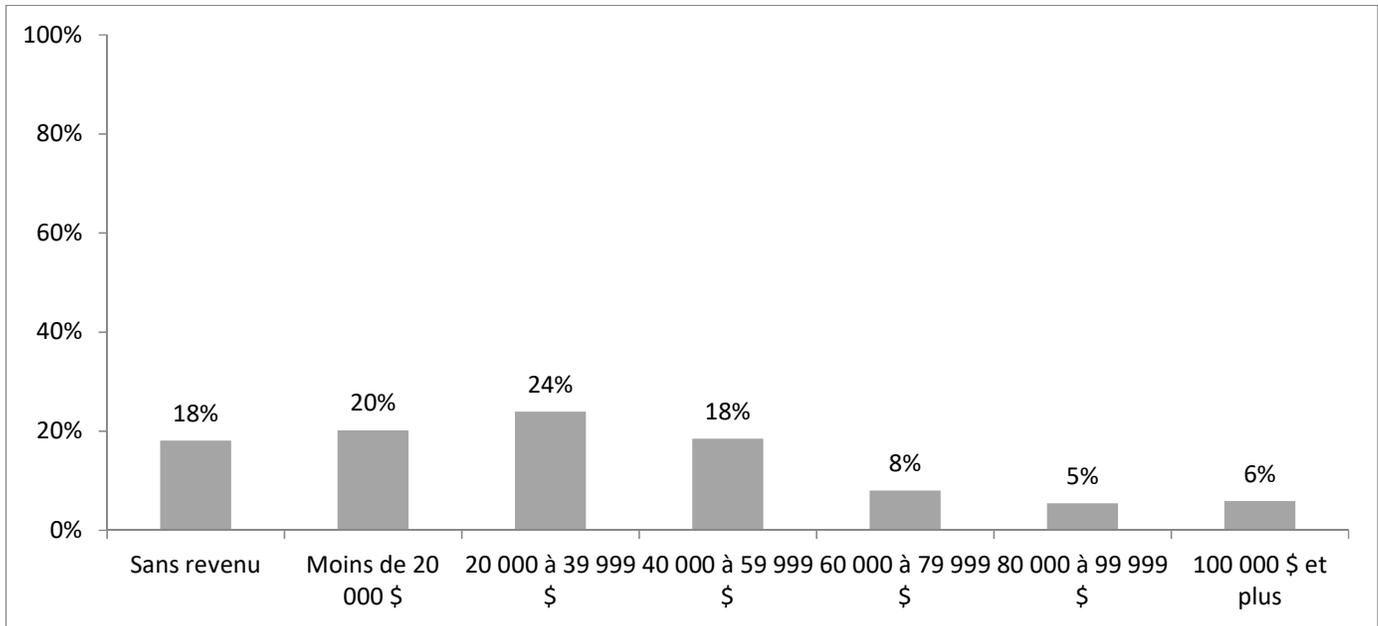
Graphique 36. Situation des répondants sur le marché du travail

Q57 : Quelle est votre principale situation sur le marché du travail? (n=262)



Environ deux répondants sur dix déclaraient un revenu personnel parmi les quatre catégories de revenus les plus faibles : sans revenu (18 %), moins de 20 000 \$ (20 %), de 20 000 \$ à 39 000 \$ (24 %), et de 40 000 \$ à 59 999 \$ (18 %).

Graphique 37. Revenu personnel des répondants
Q58 : Quel est votre revenu annuel personnel avant impôt? (n=263)



Seuls quelques répondants déclaraient un revenu personnel parmi les catégories de revenus supérieurs : 60 000 \$ à 79 000 \$ (8 %), et de 80 000 \$ à 99 999 \$ (5 %) ou de 100 000 \$ et plus (6 %).

ANNEXE - TABLEAUX

Tableau 2. Lieu de naissance des immigrants récents¹ francophone² en Atlantique selon leur période d'immigration au Canada, 1996 à 2016

| Lieu de naissance | 2011 à 2016 | | 2006 à 2011 | | 2001 à 2006 | | 1996 à 2001 | | Total | | Variation 2006 à 2016 | |
|----------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-----------------------|-------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Afrique | 690 | 36,1 | 585 | 34,7 | 465 | 40,8 | 160 | 20,8 | 1 900 | 34,5 | 105 | 17,9 |
| Maghreb ³ | 150 | 7,9 | 115 | 6,8 | n.d. ⁴ | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 35 | 30,4 |
| Congo | 120 | 6,3 | 75 | 4,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 45 | 60,0 |
| Égypte | 55 | 2,9 | 0 | 0,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 55 | n.a. ⁵ |
| Cameroun | 40 | 2,1 | 0 | 0,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 40 | n.a. |
| Reste de l'Afrique | 325 | 17,0 | 395 | 23,4 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | -70 | -17,7 |
| Europe | 625 | 32,7 | 405 | 24,0 | 300 | 26,3 | 295 | 38,3 | 1 625 | 29,5 | 220 | 54,3 |
| France | 390 | 20,4 | 190 | 11,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 200 | 105,3 |
| Allemagne | 35 | 1,8 | 50 | 3,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | -15 | -30,0 |
| Roumanie | 50 | 2,6 | 0 | 0,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 50 | n.a. |
| Asie | 335 | 17,5 | 310 | 18,4 | 200 | 17,5 | 140 | 18,2 | 985 | 17,9 | 25 | 8,1 |
| Liban | 60 | 3,1 | 130 | 7,7 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | -70 | -53,8 |
| Corée du Sud | 75 | 3,9 | 50 | 3,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 25 | 50,0 |
| Chine | 60 | 3,1 | 0 | 0,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 60 | n.a. |
| Amérique | 250 | 13,1 | 340 | 20,2 | 195 | 17,1 | 180 | 23,2 | 965 | 17,5 | -90 | -26,5 |
| Haïti | 80 | 4,2 | 155 | 9,2 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 235 | 4,3 | -75 | -48,4 |
| États-Unis | 50 | 2,6 | 45 | 2,7 | 95 | 8,3 | 90 | 11,7 | 280 | 5,1 | 5 | 11,1 |
| Colombie | 65 | 1,8 | 45 | 2,7 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 20 | 44,4 |
| Autres | 10 | 0,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 1,3 | 20 | 0,4 | 10 | n.a. |
| Total | 1 910 | 100 | 1 685 | 100 | 1 140 | 100 | 770 | 100 | 5 505 | 100 | 225 | 13,4 |

Sources : Statistique Canada, Recensements de la population 2001, 2006, 2011 et 2016.

1. Les immigrants récents sont les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada, ou de résident permanent pour la première fois, au cours des cinq années précédant le recensement.
2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Le Maghreb se restreint ici à l'Algérie, au Maroc et à la Tunisie.
4. Données non disponibles.
5. Non applicable.

Tableau 3. Lieu de naissance des immigrants récents¹ francophones² en Atlantique selon leur période d'immigration au Canada, provinces de l'Atlantique, 1996 à 2016

| Lieu de naissance | 2006 à 2016 | | 1996 à 2006 | | Variation | | Total | |
|--------------------------|--------------|------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|--------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Atlantique | | | | | | | | |
| Afrique | 1 275 | 35,5 | 625 | 32,7 | 650 | 104,0 | 1 900 | 34,5 |
| Maghreb ³ | 265 | 7,4 | n.d. ⁴ | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Congo | 195 | 5,4 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Égypte | 55 | 1,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Cameroun | 40 | 1,1 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Reste de l'Afrique | 720 | 20,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Europe | 1 030 | 28,7 | 595 | 31,2 | 435 | 73,1 | 1 625 | 29,5 |
| France | 580 | 16,1 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Allemagne | 85 | 2,4 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Roumanie | 50 | 1,4 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Amérique | 590 | 16,4 | 375 | 19,6 | 215 | 57,3 | 965 | 17,5 |
| Haïti | 235 | 6,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| États-Unis | 95 | 2,6 | 185 | 9,7 | 90 | 11,7 | 280 | 5,1 |
| Asie | 645 | 17,9 | 340 | 17,8 | 305 | 89,7 | 985 | 17,9 |
| Liban | 190 | 5,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Corée du Sud | 125 | 3,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Chine | 60 | 1,7 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Autres | 10 | 0,3 | 10 | 0,5 | 10 | 0,0 | 20 | 0,4 |
| Total | 3 595 | 100 | 1 910 | 100 | 1 685 | 88,2 | 5 505 | 100 |
| Nouveau-Brunswick | | | | | | | | |
| Afrique | 930 | 39,3 | 465 | 42,5 | 465 | 100,0 | 1 395 | 40,3 |
| Maghreb | 200 | 8,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Congo | 125 | 5,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Égypte | 20 | 0,8 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Cameroun | 30 | 1,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Reste de l'Afrique | 555 | 23,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Europe | 645 | 27,3 | 245 | 22,4 | 400 | 163,3 | 890 | 25,7 |
| France | 400 | 16,9 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Allemagne | 40 | 1,7 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Roumanie | 50 | 2,1 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Amérique | 410 | 17,3 | 240 | 21,9 | 170 | 70,8 | 650 | 18,8 |
| Haïti | 200 | 8,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| États-Unis | 95 | 4,0 | 150 | 13,7 | -55 | -36,7 | 245 | 7,1 |
| Asie | 385 | 16,3 | 150 | 13,7 | 235 | 156,7 | 535 | 15,5 |
| Liban | 60 | 2,5 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Corée du Sud | 125 | 5,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Chine | 30 | 1,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Autres | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | s.o. ⁵ | 0 | 0,0 |
| Total | 2 365 | 100 | 1 120 | 100 | 1 270 | 116,0 | 3 460 | 100 |

| Lieu de naissance | 2006 à 2016 | | 1996 à 2006 | | Variation | | Total | |
|---|-------------|------------|-------------|-------------|------------|--------------|--------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Nouvelle-Écosse | | | | | | | | |
| Afrique | 250 | 27,2 | 120 | 17,9 | 130 | 108,3 | 370 | 23,3 |
| Maghreb | 40 | 4,3 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Congo | 50 | 5,4 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Égypte | 15 | 1,6 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Cameroun | 10 | 1,1 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Reste de l'Afrique | 135 | 14,7 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Europe | 300 | 32,6 | 290 | 43,3 | 10 | 3,4 | 590 | 37,1 |
| France | 125 | 13,6 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Allemagne | 35 | 3,8 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Roumanie | 0 | 0,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Amérique | 130 | 14,1 | 100 | 14,9 | 30 | 30,0 | 230 | 14,5 |
| Haïti | 20 | 2,2 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| États-Unis | 0 | 0,0 | 35 | 5,2 | s.o. | s.o. | 35 | 2,2 |
| Colombie | 45 | 4,9 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Cuba | 20 | 2,2 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Brésil | 15 | 1,6 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Asie | 205 | 22,3 | 180 | 26,9 | 25 | 13,9 | 385 | 24,2 |
| Liban | 130 | 14,1 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Corée du Sud | 0 | 0,0 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Chine | 10 | 1,1 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Autres | 10 | 1,1 | 0 | 0,0 | 10 | s.o. | 10 | 0,6 |
| Total | 920 | 100 | 670 | 100 | 250 | 37,3 | 1 590 | 100 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | | | | | | | | |
| Afrique | 85 | 42,5 | 30 | 28,6 | 55 | 183,3 | 115 | 37,7 |
| Europe | 60 | 30,0 | 35 | 33,3 | 25 | 71,4 | 95 | 31,1 |
| Amérique | 35 | 17,5 | 35 | 33,3 | 0 | 0,0 | 70 | 23,0 |
| Asie | 25 | 12,5 | 10 | 9,5 | 15 | 150,0 | 35 | 11,5 |
| Autres | 0 | 0,0 | 10 | 9,5 | s.o. | s.o. | 10 | 3,3 |
| Total | 200 | 100 | 105 | 100 | 95 | 90,5 | 305 | 100 |
| Île-du-Prince-Édouard ⁶ | | | | | | | | |
| Afrique | 10 | 10,5 | 10 | 25,0 | 0 | 0,0 | 20 | 14,8 |
| Europe | 25 | 26,3 | 25 | 62,5 | 0 | 0,0 | 50 | 37,0 |
| Amérique | 15 | 15,8 | 0 | 0,0 | 15 | s.o. | 15 | 11,1 |
| Asie | 30 | 31,6 | 0 | 0,0 | 30 | s.o. | 30 | 22,2 |
| Autres | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | s.o. | 0 | 0,0 |
| Total | 95 | 100 | 40 | 100 | 55 | 137,5 | 135 | 100 |

Sources : Statistique Canada, Recensements de la population 2001, 2006, 2011 et 2016.

1. Les immigrants récents sont les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu au Canada, ou de résident permanent pour la première fois, au cours des cinq années précédant le recensement.

2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.

3. Le Maghreb se restreint ici à l'Algérie, au Maroc et à la Tunisie.

4. Données non disponibles.

5. Sans objet.

6. Ces résultats doivent être interprétés avec prudence étant donné les petits nombres et l'arrondissement aléatoire des données par Statistique Canada.

Tableau 8. Professions des immigrants¹ selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2016

| | Francophones ² | | Anglophones ³ | | Différence |
|--|---------------------------|------|--------------------------|------|------------------|
| | N | % | N | % | Points de % |
| Total - Profession | 4 840 | 100 | 58 635 | 100 | - |
| Gestion | 450 | 9,3 | 7 570 | 12,9 | -3,6 |
| Personnel professionnel | 1 460 | 30,3 | 15 675 | 26,7 | 3,6 ⁴ |
| Personnel technique et paraprofessionnel | 425 | 8,8 | 5 650 | 9,6 | -0,8 |
| Administration et soutien administratif | 525 | 10,9 | 5 425 | 9,3 | 1,6 |
| Ventes | 340 | 7,0 | 4 545 | 7,8 | -0,7 |
| Services personnels et services d'information de la clientèle | 980 | 20,3 | 11 795 | 20,1 | 0,2 |
| Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement | 205 | 4,2 | 2 525 | 4,3 | -0,1 |
| Ouvriers et manœuvres en transport et construction | 205 | 4,2 | 2 815 | 4,8 | -0,6 |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe | 80 | 1,7 | 1 000 | 1,7 | 0,0 |
| Fabrication et services d'utilité publique | 155 | 3,2 | 1 640 | 2,8 | 0,4 |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Population dans les ménages privés âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015.
2. Ayant le français avec ou sans l'anglais comme première langue officielle parlée.
3. Ayant l'anglais seulement comme première langue officielle parlée.
4. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats

Tableau 9. Professions des immigrants francophones¹ et non immigrants francophones² en Atlantique, 2016

| | Immigrants francophones | | Non-immigrants francophones | | Différence | |
|--|-------------------------|------|-----------------------------|------|-------------------|--|
| | N | % | N | % | Points de % | |
| Total - Profession | 4 840 | 100 | 150 065 | 100 | - | |
| Gestion | 450 | 9,3 | 11 330 | 7,5 | 1,8 | |
| Personnel professionnel | 1 460 | 30,3 | 22 305 | 14,9 | 15,4 | |
| Personnel technique et paraprofessionnel | 425 | 8,8 | 14 515 | 9,7 | -0,9 | |
| Administration et soutien administratif | 525 | 10,9 | 17 365 | 11,6 | -0,7 | |
| Ventes | 340 | 7,0 | 12 665 | 8,4 | -1,4 | |
| Services personnels et services d'information de la clientèle | 980 | 20,3 | 27 940 | 18,6 | 1,7 | |
| Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement | 205 | 4,2 | 13 600 | 9,1 | -4,8 ³ | |
| Ouvriers et manœuvres en transport et construction | 205 | 4,2 | 12 095 | 8,1 | -3,8 ³ | |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe | 80 | 1,7 | 7 940 | 5,3 | -3,6 | |
| Fabrication et services d'utilité publique | 155 | 3,2 | 10 350 | 6,9 | -3,7 | |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
2. Population dans les ménages privés âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015.
3. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats.

Tableau 10. Secteurs d'emploi des immigrants¹ selon la première langue officielle parlée en Atlantique, 2016

| | Francophones ² | | Anglophones ³ | | Différence |
|--|---------------------------|------------|--------------------------|------------|-------------------|
| | N | % | N | % | Points de % |
| Total - Industrie | 4 845 | 100 | 58 630 | 100 | - |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 65 | 1,3 | 1 665 | 2,8 | -1,5 |
| Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz | 35 | 0,7 | 480 | 0,8 | -0,1 |
| Services publics | 10 | 0,2 | 270 | 0,5 | -0,3 |
| Construction | 195 | 4,0 | 2 305 | 3,9 | 0,1 |
| Fabrication | 370 | 7,6 | 3 625 | 6,2 | 1,5 ⁴ |
| Commerce de gros | 90 | 1,9 | 1 520 | 2,6 | -0,7 |
| Commerce de détail | 375 | 7,7 | 5 520 | 9,4 | -1,7 |
| Transport et entreposage | 230 | 4,7 | 2 795 | 4,8 | -0,1 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 75 | 1,5 | 1 220 | 2,1 | -0,5 ⁴ |
| Finance et assurances | 190 | 3,9 | 1 795 | 3,1 | 0,9 ⁴ |
| Services immobiliers et services de location et de location à bail | 75 | 1,5 | 940 | 1,6 | -0,1 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 225 | 4,6 | 5 430 | 9,3 | -4,6 ⁴ |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 10 | 0,2 | 70 | 0,1 | 0,1 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 280 | 5,8 | 2 515 | 4,3 | 1,5 |
| Services d'enseignement | 690 | 14,2 | 5 755 | 9,8 | 4,4 |
| Soins de santé et assistance sociale | 790 | 16,3 | 8 725 | 14,9 | 1,4 |
| Arts, spectacles et loisirs | 80 | 1,6 | 1 310 | 2,2 | -0,6 |
| Services d'hébergement et de restauration | 345 | 7,1 | 6 610 | 11,3 | -4,2 |
| Autres services (sauf les administrations publiques) | 240 | 4,9 | 2 455 | 4,2 | 0,8 |
| Administrations publiques | 485 | 10,0 | 3 600 | 6,1 | 3,9 |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Population dans les ménages privés âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015.

2. Ayant le français avec ou sans l'anglais comme première langue officielle parlée.

3. Ayant l'anglais seulement comme première langue officielle parlée.

4. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats

Tableau 11. Secteurs d'emploi des immigrants francophones¹ et des non-immigrants francophones² en Atlantique, 2016

| | Immigrants francophones | | Non-immigrants francophones | | Différence |
|--|-------------------------|------------|-----------------------------|------------|-------------------|
| | N | % | N | % | Points de % |
| Total - Industrie | 4 845 | 100 | 150 070 | 100 | - |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 65 | 1,3 | 8 635 | 5,8 | -4,4 ³ |
| Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz | 35 | 0,7 | 1 725 | 1,1 | -0,4 |
| Services publics | 10 | 0,2 | 690 | 0,5 | -0,3 |
| Construction | 195 | 4,0 | 12 265 | 8,2 | -4,1 ² |
| Fabrication | 370 | 7,6 | 16 680 | 11,1 | -3,5 |
| Commerce de gros | 90 | 1,9 | 3 430 | 2,3 | -0,4 |
| Commerce de détail | 375 | 7,7 | 16 055 | 10,7 | -3,0 |
| Transport et entreposage | 230 | 4,7 | 5 770 | 3,8 | 0,9 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 75 | 1,5 | 2 240 | 1,5 | 0,1 ² |
| Finance et assurances | 190 | 3,9 | 4 955 | 3,3 | 0,6 |
| Services immobiliers et services de location et de location à bail | 75 | 1,5 | 1 065 | 0,7 | 0,8 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 225 | 4,6 | 5 325 | 3,5 | 1,1 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 10 | 0,2 | 65 | 0,0 | 0,2 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 280 | 5,8 | 5 030 | 3,4 | 2,4 |
| Services d'enseignement | 690 | 14,2 | 11 505 | 7,7 | 6,6 ³ |
| Soins de santé et assistance sociale | 790 | 16,3 | 21 170 | 14,1 | 2,2 |
| Arts, spectacles et loisirs | 80 | 1,6 | 2 525 | 1,7 | 0,0 ³ |
| Services d'hébergement et de restauration | 345 | 7,1 | 8 660 | 5,8 | 1,4 ³ |
| Autres services (sauf les administrations publiques) | 240 | 5,0 | 7 010 | 4,7 | 0,3 ³ |
| Administrations publiques | 485 | 10,0 | 15 295 | 10,2 | -0,2 |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016.

1. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec l'anglais comme première langue officielle parlée.
2. Population dans les ménages privés âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2015.
3. La différence du pourcentage des colonnes est calculée selon des pourcentages arrondis au dixième près, ce qui peut influencer légèrement les résultats.

Tableau 19. Utilisation des langues officielles au travail¹ (en %) des immigrants francophones² en Atlantique selon la durée de résidence et la période d'immigration

| Durée de résidence : | Après moins de 5 ans | | Après 5 à 10 ans | | Après plus de 10 ans | | |
|---|----------------------|-------------|------------------|-------------|----------------------|------------|--------------------|
| Période d'immigration : | 2011 à 2016 | 2006 à 2011 | 2001 à 2006 | 2001 à 2006 | Avant 2001 | | Total ³ |
| Langue utilisée le plus souvent | | | | | | | |
| Français ⁴ | 42,4 | 32,9 | 40,7 | 24,1 | 36,2 | 42,2 | 40,4 |
| Anglais ⁴ | 36,8 | 55,3 | 32,1 | 75,9 | 43,5 | 44,7 | 44,4 |
| Français et anglais ⁴ | 20,8 | 11,8 | 27,2 | 0,0 | 20,3 | 13,1 | 15,0 |
| Langues non officielles | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Le français (seul ou avec l'anglais) | | | | | | | |
| | 63,2 | 44,7 | 67,9 | 24,1 | 56,5 | 55,3 | 55,4 |
| L'anglais (seul ou avec le français) | 57,6 | 67,1 | 59,3 | 75,9 | 63,8 | 57,8 | 59,4 |
| Langue parlée au moins régulièrement | | | | | | | |
| Durée de résidence : | Après moins de 5 ans | | Après 5 à 10 ans | | Après plus de 10 ans | | |
| Période d'immigration : | 2011 à 2016 | 2006 à 2011 | 2001 à 2006 | 2001 à 2006 | Avant 2001 | | Total |
| Français ⁵ | 78,4 | 50,6 | 80,2 | 55,2 | 69,6 | 77,6 | 75,2 |
| Anglais ⁵ | 83,2 | 70,6 | 81,5 | 96,6 | 87,0 | 86,2 | 84,0 |
| Français et anglais ⁵ | 60,0 | 21,2 | 61,7 | 51,7 | 56,5 | 63,8 | 59,2 |
| Langues non officielles ⁵ | 1,6 | 0,0 | 2,5 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 1,4 |

Sources : Statistique Canada, Recensements de la population 2011 et 2016.

1. Population dans les ménages privés âgés de 15 ans et plus qui ont travaillé depuis le 1er janvier 2015 (en 2016) et le 1er janvier 2010 (en 2011).
2. Les immigrants francophones sont définis comme ayant le français seul ou avec ou sans une autre langue comme langue maternelle.
3. Le total calcul les données des deux derniers recensements pour en faire une moyenne.
4. Comprend les répondants qui ont déclaré utiliser cette langue, avec ou sans une autre langue non officielle.
5. Comprend les répondants qui ont déclaré utiliser le plus souvent ou régulièrement cette langue ou ces langues au travail, avec ou sans une autre langue.