



ICRML
Institut canadien
de recherche
sur les minorités
linguistiques

CIRLM
Canadian Institute
for Research
on Linguistic
Minorities

CRIEC Centre de recherche
sur l'immigration
l'ethnicité et la citoyenneté

Les cahiers du CRIEC

32

L'INTÉGRATION EN EMPLOI, À WINNIPEG, DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES RACISÉS : UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE

Jean Lafontant

Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

Novembre 2007

UQÀM
Université du Québec à Montréal

Lafontant, Jean (2007)

L'intégration en emploi, à Winnipeg, des immigrants francophones racisés : une étude exploratoire

Rapport de recherche

Dépôt à la Bibliothèque et archives nationales du Québec
ISBN 978-2-921600-32-3

Ce document est disponible au :

Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC)

Département de sociologie, UQAM
C.P. 8888, Succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3P8

Téléphone : (514) 987-3000 poste 3318

Télécopieur : (514) 987-4638

Courriel : criec@uqam.ca

Page web : www.criec.uqam.ca

**L'INTÉGRATION EN EMPLOI, À WINNIPEG,
DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES RACISÉS :
UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE**

Rapport de recherche

Jean Lafontant

Professeur associé, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal
Chercheur, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, UQAM

Nous voulons ici remercier les organismes dont l'aide financière nous a permis de réaliser cette étude :

- *Prairie Centre for Excellence in Research for Immigration and Integration* (Projet Metropolis)
- *Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques* (ICRML, Université de Moncton)
- Collège universitaire de Saint-Boniface (CUSB, University of Manitoba)
- Manitoba Department of Labour and Immigration

Nous voulons également remercier les organismes de services ainsi que les personnes dont l'aide professionnelle (temps de travail, accès aux communautés) ont été une contribution précieuse :

- *Amicale de la francophonie multiculturelle du Manitoba* (Winnipeg)
- *Success Skills* (Winnipeg), autorisant la précieuse collaboration de M. Tayeb Meridji
- *International Center* (Winnipeg)
- Nos interviewers : Jean-Baptiste Bitwenge et Diarietou Seye
- *Last but not least*, tous ceux et celles qui ont accepté de participer à l'enquête

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
EXECUTIVE SUMMARY	1
CHAPITRE 1 : OBJECTIFS ET MÉTHODE DE RECHERCHE.....	2
1. <i>Interrogations principales et objectifs de la recherche</i>	2
Le cas spécifique des Noirs	3
2. <i>Méthodologie</i>	4
2.1 Mise au jour de la population d'enquête	4
2.2 Profil de l'«échantillon» de l'enquête.	5
2.3 Instruments de cueillette des données	7
3. <i>Attentes théoriques.....</i>	7
4. <i>Présentation des chapitres.....</i>	9
CHAPITRE 2 : ACTIVITÉS D'EMPLOI ANTÉRIEURES ET POSTÉRIEURES À L'ARRIVÉE AU CANADA.....	10
1. <i>Les expériences d'emploi avant l'arrivée au Canada.....</i>	10
1.1 Les 10 répondants ayant déclaré n'avoir pas occupé d'emploi salarié dans leur pays d'origine	10
1.2 Les 17 répondants ayant déclaré avoir occupé un emploi dans leur pays d'origine et / ou dans un / des pays de transit.....	11
2. <i>Les expériences d'emploi au Canada</i>	11
2.1 Accès à l'information sur les emplois disponibles et durée d'occupation des emplois.....	11
2.2 Mobilité en emploi et salaire.....	12
2.3 Y a-t-il déqualification professionnelle ?	14
2.3.1 Formation acquise avant l'arrivée au Canada.....	14
2.3.2 Le cas des huit répondants détenant des diplômes spécialisés	15
2.3.3 Observations.....	18
3. <i>Facteurs sociologiques et obtention d'emplois appropriés</i>	20
CHAPITRE 3 : LANGUES D'USAGE DANS LES EMPLOIS AU CANADA / MANITOBA.....	21
1. <i>Remarques préliminaires.....</i>	21
2. <i>Langues parlées dans les emplois occupés.....</i>	22
3. <i>Langue de travail et séquence des emplois occupés</i>	22
4. <i>Langues préférées dans les emplois recherchés</i>	24
5. <i>Observations générales.....</i>	25
5.1 Commentaires des répondants.....	26
5.1.1 Argument 1 : « Que la langue de travail soit le français ou l'anglais, l'important est de trouver un emploi dans son domaine de formation, ou un domaine qui s'en rapproche et soit bien rétribué ».	26

5.1.2 Argument 2 : « Le marché de travail anglophone manitobain offre une plus grande ouverture (accès, choix, mobilité) que le marché de travail francophone »	28
5.1.3 Argument 3 : « Même si dans le milieu de travail il y a des francophones, l'anglais prédomine ».....	29
5.2 Discussion	31
6. Perception des répondants quant à certains contextes sociologiques susceptibles de favoriser l'obtention d'emplois appropriés en français	31
7. Langue de travail : discussion	35
CHAPITRE 4 : EXPÉRIENCES DE PRÉJUGÉS ET DE DISCRIMINATION	36
1. Minorité visible	36
1.1 Le regard de soi et d'autrui dans l'attribution de la <i>visibilité</i>	36
1.2 La visibilité dans les milieux de travail et scolaire.....	38
2. La discrimination.....	38
3. Résumé et discussion	40
CHAPITRE 5 : DIMENSIONS INDIVIDUELLES DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS	42
1. Les usages linguistiques dans divers contextes.....	42
1.1 Langue pratiquée avec les membres de la famille.....	42
1.2 Langue pratiquée avec les amis les plus proches	43
1.3 Langue d'écoute de la télévision	43
1.4 Langues pratiquées avec les personnes de même religion dans les lieux de prière.....	43
1.5 Extrait d'entrevue à titre d'illustration	43
1.6 Observations générales sur l'usage des langues par les immigrants	45
2. L'importance, pour les immigrants, de la fidélité relative à leurs origines ethnoculturelles	45
2.1 Fidélité aux origines culturelles : plutôt relative	46
2.2 Fidélité aux origines culturelles : plutôt importante.....	47
3. Participation aux associations ethnoculturelles locales.....	49
4. La fidélité aux origines ethnoculturelles nuit-elle à l'intégration au Canada ?.....	49
CONCLUSION	51
SUMMARY AND CONCLUSION	55
BIBLIOGRAPHIE	58
ANNEXE : QUESTIONNAIRE	62

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Pays d'origine et nombre de répondants s'en réclamant.....	6
Tableau 2: Caractéristiques des répondants.....	6
Tableau 3: Q17 A. Distribution des répondants selon les emplois salariés occupés avant l'arrivée au Canada.....	10
Tableau 4: Q19 C. Distribution, selon leur durée, des 75 emplois occupés par les 29 répondants, depuis leur arrivée au Canada.....	12
Tableau 5: Q19 E. Nombre moyen d'heures de travail par semaine, dans les 75 emplois occupés, au total, par les 29 répondants.....	12
Tableau 6: Q19 A. Distribution des 75 emplois occupés par les 29 répondants, depuis leur arrivée au Canada, selon le niveau de formation scolaire apparemment requis par l'emploi	13
Tableau 7: Q12 A. Le plus haut niveau scolaire atteint par les 29 répondants au moment de leur arrivée au Canada.....	15
Tableau 8: Q19 D-1. Langue(s) de travail des 29 répondants dans le <i>premier</i> emploi occupé au Canada.....	22
Tableau 9: Q19 D-2. Langue(s) de travail des 75 emplois occupés par les 29 répondants depuis leur arrivée au Canada.....	22
Tableau 10: Q22. Langue(s) de recherche d'emploi par les répondants depuis leur arrivée à Winnipeg	25
Tableau 11: Q23. Facteurs utiles pour trouver un emploi intéressant et en français à Winnipeg	32

LISTE DES SIGLES

CFSM	:	Communauté francophone de statut minoritaire
ELIC	:	Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada
MLO	:	Minorités de langue officielle (selon la Loi sur les langues officielles)
Q	:	Question
R	:	Répondant(e)

SOMMAIRE

Cette recherche exploratoire vise à répondre à la question suivante : en 2004, quelles *bonnes raisons* peut avoir un immigrant francophone racisé, récemment arrivé à Winnipeg, de vouloir s'intégrer professionnellement au sein de la minorité de langue officielle du Manitoba plutôt qu'à la majorité anglophone ? Quels avantages y voit-il ? Le cas échéant, quels sont les obstacles rencontrés ? Les réponses, collectées par questionnaire écrit et entrevue semi-dirigée, indiquent que l'objectif majeur des immigrants est de décrocher un emploi dans leur domaine de formation, quelque soit la langue de travail. On note une disponibilité générale des répondants à une intégration réussie en matière de communication multilingue ainsi qu'aux normes publiques et professionnelles canadiennes. On note également leur sensibilité face aux attitudes dérogatoires et aux écueils discriminatoires rencontrés. Toutefois, leur relative fidélité aux normes et pratiques culturelles d'origine ne semble guère découler d'un repli identitaire. Ils sont particulièrement disposés à relever le défi de toute offre qui leur permette un accès égal aux biens publics que sont : le bien-être financier, l'égalité citoyenne et le prestige mérité.

EXECUTIVE SUMMARY

This exploratory study seeks to answer the following sociological question: in 2004, what are some of the underlying reasons for a *visible minority* francophone immigrant, recently arrived in Winnipeg, to choose to integrate professionally into the official language minority group in Manitoba instead of into the anglophone majority ? What advantages does he or she see? What are some of the obstacles encountered ? The responses, obtained through questionnaires and semi-structured interviews, reveal that the priority for many immigrants is to find a job in their professional field, regardless of the language used in the workplace. We noted a general openness in terms of multilingual communication and acceptance of Canadian professional and public life norms. However, we noted also the immigrants' sensitivity regarding discriminatory or derogatory attitudes encountered in their everyday life, especially in the context of the evaluation of their skills, at school and at work. Last, their adherence to some cultural norms and practices from their country of origin cannot readily be interpreted as a refusal to integrate. They are particularly disposed to take up the challenge of any offer that allows them equal access to public goods, such as financial well-being, equal citizenship and earned respect.

CHAPITRE 1 : OBJECTIFS ET MÉTHODE DE RECHERCHE

1. Interrogations principales et objectifs de la recherche

Bien qu'elle soit publiquement souhaitée et favorisée par les pouvoirs publics, l'immigration occasionne des ajustements et, dans certains contextes, des frictions entre accueillants et accueillis. Depuis une trentaine d'années, la diversité phénotypique et culturelle des accueillis¹ a rendu les frictions plus évidentes.

L'analyse se complexifie quand on observe l'intégration des immigrants² multiculturels et visibles (racisés³) à la francophonie canadienne. Du côté des accueillants, certains chercheurs ont relevé des phénomènes tels que : le repli identitaire ainsi que des mouvements, promus par les élites associatives francophones, visant à conserver et protéger les droits et privilèges acquis par les minorités de langue officielle (MLO)⁴, soit l'affirmation de leur présence idéologique (en tant que peuple fondateur) et leur contrôle du réseau institutionnel francophone⁵. Actuellement, les frictions entre certains secteurs de l'élite institutionnelle des CFSM et les immigrants francophones racisés se manifestent, à la fois :

- Dans l'action collective conjoncturelle (pensons, par exemple, à l'*Action pour la reconnaissance des droits des Noirs, minorités raciales et ethnoculturelles francophones*), initiée par le Conseil économique et social d'Ottawa -Carleton⁶.

¹ On sait que, notamment depuis une trentaine d'années, la diversification croissante des sources de l'immigration a fait croître la part des minorités visibles parmi les immigrants et au sein de la population en général. En effet, la proportion des «personnes autres que la population autochtone, qui ne sont ni caucasiennes ni blanches» est passée de 8% qu'elle était en 1981 à 13%, en 2001.

² Dans ce Rapport de recherche, nous considérons le substantif *immigrant* comme générique, incluant les femmes et les hommes. Ce substantif sera accordé au masculin, excepté dans les cas précis où la personne spécifique à laquelle on réfère est une femme. Pareil cas se présentera notamment dans les citations d'extraits d'entrevue.

³ Nous employons l'adjectif *racisé* pour désigner le processus de catégorisation / désignation des individus non-blancs, ou, si l'on préfère, des « minorités visibles ».

⁴ Dans le cas qui nous occupe, il s'agit plus précisément d'une communauté francophone en situation minoritaire (CFSM). Si l'on exclut celle du Québec, toutes les MLO canadiennes sont, en fait, des CFSM.

⁵ Pour une revue historique (1927-1968) de la situation en Ontario, voir Martel, 1995. Dans un contexte plus récent, Amal Madibbo se pose des questions apparentées : «Who controls key resources in the Ontario Francophone context ? Who are in position to make resource-allocation decisions ? Who gets benefits ? How are different bodies represented in the hierarchy ? How are these relationships shaped by gender, race, and language ? Where do these relations intersect ?» (Madibbo, 2005, p. 3).

⁶ Consulter le site http://www.cesoc.ca/Version_Francaise/Defense_Droit.html à la rubrique *Services offerts*, section *Promotion et défense des droits*. Consulter également : Madibbo (2005), p. 19-22, section intitulée : *Black Francophones in Ontario facing State Racism*; et Madibbo (2006), chapitres 4 et 5.

- Des « frictions » relevées à un niveau plus structurel et global font l'objet de nombreuses publications qui documentent et analysent des phénomènes tels que : la marginalisation professionnelle, les disparités salariales, les difficultés de promotion que subissent les immigrants appartenant aux minorités visibles (Breton *et al*, 1990; Hum et Simpson, 1998; Pendakur et Pendakur, 1998; Jedwab, 2001; Quell, 2002; Chui et Zietsma, 2003; Frenette et Morissette, 2003).

Selon ces analyses, la marginalisation professionnelle relative des immigrants récents et racisés se manifeste dans des phénomènes tels que la *promotion latéralisée (glass ceiling)*, la déqualification dans des niches d'emplois subalternes, voire, carrément : le chômage. Pareille marginalisation n'est certes pas un phénomène particulier à l'immigration de « minorité visible » *francophone*. Toutefois, dans les milieux francophones minoritaires, le marché (disons plutôt le *circuit*) de l'emploi en français est relativement circonscrit⁷. Conséquemment, les mécanismes de la marginalisation y sont plus facilement repérables.

L'interrogation initiale de notre recherche est celle-ci : dans une perspective de *choix rationnel*, quelles *bonnes raisons* peut avoir un immigrant francophone racisé de vouloir s'intégrer professionnellement au sein de la minorité de langue officielle du Manitoba plutôt qu'à la majorité anglophone ? En d'autres termes, quels sont les événements du parcours de vie, les « seuils de rentabilité » à partir desquels l'immigrant francophone racisé considérera *utile* de tenter sa chance plutôt dans le marché du travail majoritaire (anglophone) ?

Le cas spécifique des Noirs⁸

Le total des immigrants (demandeurs principaux) «francophones» - non pas nécessairement de *langue maternelle* française, mais du moins en termes de connaissance du français - arrivés à

⁷ Qu'il suffise de mentionner ici que, dans le Recensement de 2001, 81,5% des Manitobains de langue maternelle française ont déclaré utiliser, en milieu de travail, *le plus souvent* l'anglais. (Statistique Canada, 2003a). Toutefois, 49% de ces mêmes francophones déclarent utiliser aussi le français au travail, mais, pour la plupart, à une fréquence nettement moindre que l'anglais (seulement 22% des personnes de langue maternelle française déclarent utiliser, en milieu de travail, le plus souvent le français). La proportion des Manitobains allophones (de langue maternelle autre que le français ou l'anglais) qui déclarent utiliser le français au travail est de 1,2%, quand on additionne ceux qui répondent « la plus souvent » et « de temps à autre ». Parmi les allophones, ceux qui déclarent utiliser « le plus souvent » le français au travail est de 0,8% (Statistique Canada, 2003a).

⁸ Nous employons ici le terme racisé de *Noirs* pour désigner les personnes de descendance africaine, qui souvent s'auto-désignent telles dans leurs revendications collectives. Il faut cependant garder à l'esprit le contexte esclavagiste de fabrication de ce terme pour désigner les personnes asservies, d'ascendance africaine.

Winnipeg entre 1996 et 2001, se chiffre à 160 personnes. Compte tenu du pays de naissance, ce total se répartit comme suit : Congo 65, France 40, Haïti 20, Maroc 20 et Algérie 15⁹.

Un relevé dans les microdonnées de Statistique Canada (1999) indique un écart important (d'environ 30%) entre le revenu total moyen des Noirs anglophones (18 484 \$) et celui des Noirs francophones (12 815, 45 \$), au Canada. Dans la région métropolitaine de Winnipeg, l'écart observé est encore plus marqué (39%), respectivement 17 218,07 \$ et 10 899 \$. Cet indicateur très général doit être considéré avec beaucoup de prudence¹⁰. Toutefois, il mérite investigation.

Devant d'éventuelles difficultés à trouver un poste dans le circuit francophone, que fait l'immigrant de couleur, francophone, bilingue (ou disposé à apprendre l'anglais)¹¹ ? Quelles sont les décisions qu'il / elle est susceptible de prendre, compte tenu des contraintes diverses, des options concrètes qui se présentent à lui ou elle, ses préférences et ses calculs ? Par ailleurs, dans le circuit du marché d'emplois francophone, outre l'atout technique de pouvoir communiquer en français, la mise en valeur de cet atout suppose-t-il, pour l'immigrant francophone de couleur le tissage de liens (*networking*), des alliances avec des secteurs identifiables des CFSM ? Pour les immigrants francophones racisés, une option parallèle consiste à se doter d'associations ethnoculturelles qui leur soient propres. Quelles fonctions sociologiques remplissent celles-ci ?

2. Méthodologie

2.1 Mise au jour de la population d'enquête

À part les registres du Recensement, et exception faite pour certains groupes tels les réfugiés et les immigrants désignés par les provinces signataires de l'Accord, il n'existait pas, au moment de la planification de l'enquête (début 2004), de listes disponibles par province ou région métropolitaine dans lesquelles on puisse retrouver des informations détaillées sur les immigrants de tous les statuts ainsi que les « minorités visibles ». Il a donc fallu établir notre propre liste, une

⁹ Hawkes (2007, p. 32).

¹⁰ On note, par exemple que l'écart moyen décroît, à mesure que s'élève le niveau des diplômes. La différence entre Noirs anglophones et francophones est de 50% (en faveur des premiers) pour les personnes qui ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires; elle est d'environ 4% pour les personnes détentrices d'une maîtrise.

¹¹ À Toronto, des enquêtes ont fréquemment relevé à cet effet la frustration des immigrants Africains francophones : « Ontario's bilingual policies are misleading to French-speaking immigrants from Africa who believe that services are equally available in both French and English. Upon their arrival, they discover that this is not the case and, consequently, have to endure a very frustrating resettlement while trying to learn English and / or searching for French services » (Usha et Mwarigha, 1999, p. 14-15)

liste qui reflète, le mieux possible, la réalité du terrain, sans qu'on ne puisse s'en assurer, autrement qu'en confrontant *a posteriori* les résultats avec ceux des recherches faites à partir des micro-données (les micro-données du Recensement de 2001, alors à venir).

Dans notre recherche, nous avons d'abord procédé de la manière suivante, afin d'aboutir à une liste-maîtresse des sujets de l'enquête. Nous avons recueilli des listes de membres d'Associations ethniques de Noirs africains à Winnipeg. À cette fin, nous avons également demandé l'appui d'agences publiques fournissant des services-conseils aux nouveaux immigrants. Nous avons aussi eu recours aux contacts personnels, au oui-dire (*word of mouth*) : annonces radiophoniques, posters dans les écoles de langue, pour immigrants.

Selon certaines informations, et compte tenu des événements internationaux, il semblait plus délicat et difficile d'accéder à des listes d'associations déjà existantes en ce qui a trait aux personnes originaires d'Afrique du Nord. Certains Nord-Africains faisaient déjà partie d'autres listes générales (par exemple celle de *l'Amicale de la Francophonie multiculturelle du Manitoba*), mais on était loin d'être sûr qu'il s'agissait là d'une proportion plus ou moins significative.

Ainsi obtenues, ces listes de provenances diverses ont été confrontées l'une à l'autre afin de repérer les personnes comptabilisées plus d'une fois, dans le but d'établir une liste maîtresse. Cette liste compta 263 personnes. De ce total, nous visions un échantillon de 60 personnes.

2.2 Profil de l'«échantillon» de l'enquête.

Compte tenu de nos ressources (deux assistants de recherche) et du fait que nombre de personnes contactées ont décliné de répondre au questionnaire et / ou de passer une entrevue, en fin de compte nous avons interrogé par questionnaire 29 personnes et nous avons fait passer une entrevue à 18 d'entre elles. Il ne s'agit pas d'un échantillon statistiquement représentatif. Néanmoins, dans nos résultats, nous procédons au comptage et à la mise en proportion (pourcentage) des réponses au questionnaire. Ce dernier procédé ne vise qu'à indiquer des phénomènes que de nouvelles recherches devraient vérifier et approfondir.

Pays d'origine	Nombre de répondants
Congo (République Démocratique / Zaïre)	17
Mali	3
Burundi	2
Maroc	2
Tchad	2
Mauritanie	1
France	1
Sénégal	1
Total	29

Sexe	Hommes : 25/29 Femmes : 4/29
Âge	18-25 ans : 4/29 26-39 ans : 13/29 40 ans et plus : 9/29 N'ayant pas répondu : 3/29
Date d'arrivée au Canada	Avant 1996 : 2/29 Entre 1996 et 1999 : 9/29 Entre 2000 et 2004 : 17/29 N'ayant pas répondu : 1/29
Date d'arrivée au Manitoba	Avant 1996 : 0/29 Entre 1996 et 1999 : 8/29 Entre 2000 et 2004 : 20/29 N'ayant pas répondu : 1/29 La plupart (25/29) sont arrivés au Manitoba soit directement, soit très peu de temps (quelques jours) après leur arrivée au Canada. Les autres (4/29) ont séjourné plus d'un an dans une autre province, avant d'arriver au Manitoba.
Statut marital	Plus de la moitié des répondants (17/29) étaient célibataires au moment de leur arrivée au Canada.
Niveau d'études	Au moment de leur arrivée, la quasi-totalité (28/29) avaient complété des études de cycle secondaire. Parmi ceux-là, 11 avaient achevé des études post-secondaires, tandis que 4 autres les avaient entreprises, mais pas encore terminées. Une seule personne n'a pas répondu à ces questions.
Connaissance du français	21/29 répondants ont déclaré avoir appris le français dès leur enfance. 27/29 disent avoir fait leurs études secondaires en français, en totalité ou en partie. Tous (sauf 2 personnes qui n'ont pas répondu à la question) déclarent pouvoir communiquer actuellement en français.

2.3 Instruments de cueillette des données

La cueillette des données s'est faite en deux étapes. La première consista à recueillir, par questionnaire, des renseignements factuels sur le profil familial (âge, sexe, statut marital, etc.) et professionnel, antérieurs et postérieurs à l'arrivée au Canada (formation, connaissance et usage contextuel des langues, nombre d'emplois occupés, tâches, rémunération) de 29 répondants.

Dans une deuxième étape, nous avons interviewé non pas les 29 répondants au questionnaire, mais un sous-ensemble de ceux-ci, soit 18 personnes. Deux interviewers, eux-mêmes étudiants et immigrants d'Afrique sub-saharienne, ont, à partir d'une grille de questions prédéfinie, enregistré sur magnétophone à cassette, le discours plus détaillé de ces 18 personnes. Les questions d'entrevue approfondissaient les sujets sensibles abordés dans le questionnaire, tels que : les motifs du passage d'un emploi à l'autre; les démarches auxquelles le répondant a procédé (ou non) pour décrocher un emploi en français; le recours éventuel aux ressources intra-ethniques; la perception de l'utilité relative de recherche d'emploi dans le circuit francophone; les projets d'avenir du répondant et, surtout, les questions touchant leur auto-perception ainsi que celle des Canadiens à leur propos, sous l'angle de la différence ethnoculturelle ainsi que d'éventuels incidents de type discriminatoire qu'ils auront pu subir. Dans ce Rapport, là où cela nous a paru utile, nous citons, *verbatim*, maints extraits de ces entrevues.

L'administration des questionnaires et des entrevues a eu lieu au cours de la période février - mai 2004.

3. Attentes théoriques

Notre recherche en est une d'exploration qualitative et sa portée est essentiellement descriptive et indicative. Nous nous attendons cependant à observer des phénomènes significatifs déjà signalés dans des publications antérieures : l'offre limitée de services en français (formation professionnelle, logement) pour les immigrants francophones de « minorité visible »¹²; la nécessité d'accepter, au moins au début, un emploi pour lequel le répondant est surqualifié;

¹² Une recherche menée à Toronto (Centre francophone, 1997) indique que la moitié des francophones de « minorités visibles » interrogés estimaient que le programme de formation suivi dans des écoles et collèges francophones / bilingues ne leur avait pas été utile. À la question « Quels conseils donneriez-vous à un francophone qui cherche de l'emploi mais qui manque de formation ? » 76,5% des personnes de « minorités visibles » ont répondu : prendre des cours d'anglais.

l'expérience des barrières à l'inclusion dans le circuit contrôlant les ressources de la CFSM : « l'inclusion subordonnée ». Nous souhaitons également dégager quelques facteurs personnels, professionnels et contextuels qui favorisent ou défavorisent l'inclusion à la communauté francophone d'accueil.

Il convient de clarifier le terme d'« inclusion subordonnée ». L'inclusion subordonnée est l'intégration des nouveaux arrivants, toutefois à des statuts sociaux en moyenne inférieurs à ceux du groupe occupant déjà un territoire et détenant le contrôle de ses diverses ressources : économiques, politiques et symboliques¹³. On peut établir un lien entre ce phénomène et d'autres processus, apparentés et relevés par divers auteurs. Mentionnons, entre autres, *la reconnaissance identitaire en tant que, partiellement, l'effet de la revendication sociale à l'égalité* (Bell, 1976; Renault, 2004); *la stratification ethnique en tant que, partiellement, l'effet du statut professionnel du groupe, lors des vagues initiales d'immigration* (Isajiw, 1999); l'importance du *réseau organisationnel* du groupe, *ses frontières sociales internes et externes* (Barth, 1969; Breton, 1983).

Au niveau discursif / idéologique, l'inclusion subordonnée se donne à voir, en creux, dans : le débat sur les « limites de la tolérance » (Kymlicka, 1998) ainsi que les objectifs souhaitables d'une politique multiculturelle. Au Québec, par exemple, Harvey (1994) et Dumont (1995) ont proposé une politique de la « convergence culturelle », la culture de la communauté d'accueil devant servir de centre de gravité aux cultures immigrées. Le débat actuel, au Québec, sur les « accommodements » à consentir ou non aux « communautés culturelles », est un autre exemple qu'on peut analyser en termes d'inclusion subordonnée. Car, derrière les prétentions à la neutralité de l'*universalisme abstrait*, le sceptique (ou le sociologue : cela revient au même) a comme tâche de vérifier s'il ne se profilerait pas quelque avantage que les Maîtres de la Parole tiennent à conserver : la Nomination, la Récitation des origines (et corollairement le tracé des bornes internes du groupe), dont résulterait un droit implicite de préséance dans le becquetage.

¹³ « L'inclusion subordonnée » est une catégorie générale faisant référence à des processus tels que les *enclaves professionnels* protégés par des exigences de qualification corporatives, insuffisamment justifiées; la *démotion professionnelle* (dans le pays d'accueil, l'acquisition facilitée de diplômes dans un domaine équivalent, mais à un nouveau moindre que le diplôme obtenu dans le pays d'origine); les *promotions latéralisées* (phénomène du *glass ceiling*) (voir Navjot et Lamba, 2003).

4. Présentation des chapitres

Outre cette brève introduction, les chapitres qui suivent exposent nos observations et les commentent. Ce sont :

- Chapitre 2 : Activités d'emploi antérieures et postérieures à l'arrivée au Canada
- Chapitre 3 : Langues d'usage dans les emplois au Canada / Manitoba
- Chapitre 4 : Expériences de préjugés et de discrimination
- Chapitre 5 : Dimensions individuelles de l'intégration
- Conclusion

Il importe de mentionner que ce Rapport est la contribution personnelle de Jean Lafontant à un projet qui engageait également Thibault Martin (alors professeur de sociologie à la University of Winnipeg). Ce dernier s'est occupé d'étudier deux aspects particuliers, non discutés dans le présent Rapport : 1) l'intégration professionnelle des immigrants racisés ayant une formation professionnelle dans les nouvelles technologies; 2) le discours public local, impliquant les organismes publics et les médias franco-manitobains, en ce qui touche à l'immigration francophone racisée¹⁴.

¹⁴ Voir Thibault Martin (2005). *Immigrants francophones et nouvelle économie. Défis linguistiques et ethniques à Winnipeg*. Pour information, voir site web, http://pcerii.metropolis.net/frameset_e.html. Thibault Martin est actuellement professeur de sociologie à l'Université du Québec en Outaouais.

CHAPITRE 2 : ACTIVITÉS D'EMPLOI ANTÉRIEURES ET POSTÉRIEURES À L'ARRIVÉE AU CANADA

1. Les expériences d'emploi avant l'arrivée au Canada

Emploi salarié	Nombre de répondants
Ont occupé un emploi salarié dans le pays d'origine seulement	11
Ont occupé un emploi salarié dans le pays d'origine et un / des pays de transit	4
Ont occupé un emploi salarié dans le / les pays de transit seulement	2
N'ont pas occupé d'emploi salarié avant leur arrivée au Canada	10
N'ayant pas répondu	2
Total	29

1.1 Les 10 répondants¹⁵ ayant déclaré n'avoir pas occupé d'emploi salarié dans leur pays d'origine

On se surprend que 10/29 répondants n'aient occupé aucun emploi salarié avant leur arrivée au Canada. Nous avons examiné quelques-unes des caractéristiques personnelles de ces personnes afin d'éclairer ce puzzle. Voici ces caractéristiques : la plupart (8/10) sont des hommes, célibataires, dont la catégorie modale d'âge est de 26 à 39 ans. Le niveau de scolarité achevé de 7/10 de ces personnes est celui du cycle d'études secondaire; 3/10 ont entrepris, mais n'ont pas achevé des études post-secondaires. Toutefois, ces données ne suffisent pas à rendre compte de l'énigme à savoir qu'elles disent ne pas avoir occupé d'emploi salarié dans leur pays d'origine. Il est probable que la notion d'emploi salarié ait été interprétée comme étant un emploi stable, à salaire régulier. L'un des 10 répondants mentionne qu'il avait fait des stages rémunérés (qu'il ne considérait pas comme des emplois à *salaires*, à proprement parler). En aval, notons que, depuis leur arrivée internationale directe au Manitoba, il y avait de cela en moyenne 42 mois au moment de l'enquête, ces 10 répondants ont occupé en moyenne 2,5 postes successifs d'emploi ne nécessitant pas de qualification particulière¹⁶, souvent à temps partiel (en moyenne 28 heures / semaine), payés en moyenne 9,50 \$ / heure.

¹⁵ Il s'agit de : R4, R6, R7, R11, R13, R15, R16, R19, R22, R26.

¹⁶ Exemples cités : aide aux soins de santé, nettoyage, stockage de vêtements, sécurité, manufacture, télémarketing.

1.2 Les 17 répondants ayant déclaré avoir occupé un emploi dans leur pays d'origine et / ou dans un / des pays de transit¹⁷

Sachant que, sur les 29 répondants, deux n'ont pas répondu à la question Q17 A, 17/29 répondants sont donc des personnes qui ont eu une expérience d'emploi salarié avant leur arrivée au Canada, que ce soit dans leur pays d'origine, et / ou dans un, voire plusieurs pays de transit. Pour ce dernier cas de figure (c'est-à-dire emploi salarié dans le pays d'origine *et* autres pays), le nombre est de 4/29.

Avant leur arrivée au Canada, dans quels secteurs d'emploi ont travaillé les 17/29 répondants ? Ensemble, les 17 répondants ont occupé, au total, 20 emplois. Les voici, regroupés en trois catégories : les *soins de santé* (8 emplois), l'*enseignement* (2 emplois), des *opérations techniques*, c'est-à-dire des travaux d'exécution, qualifiés ou non (10 emplois).

2. Les expériences d'emploi au Canada

2.1 Accès à l'information sur les emplois disponibles et durée d'occupation des emplois

Depuis leur arrivée au Canada¹⁸, les 29 répondants ont accumulé, au total, 75 expériences d'emploi. La plupart (soit 44%) de ces 75 emplois, ont été trouvés par le truchement de relations personnelles : amis, parents, et possiblement des communications directes avec des employeurs potentiels; 13% dans les médias; 6% par invitation, le reste (21%) n'ayant pas été précisé par les répondants. Notons que les emplois trouvés par invitation personnelle ne sont pas nécessairement ceux qui requièrent une expertise technologique ou un diplôme universitaire. Il semble que, du point de vue des répondants, la catégorie « relations personnelles » et celle d'« invitation personnelle » aient été considérées équivalentes. Il ressort donc que, pour une bonne moitié des répondants, le « bouche à oreille », c'est-à-dire la communication personnelle est celle privilégiée dans la recherche d'emploi, au moins dans les mois qui suivent leur arrivée.

Il s'agit d'emplois dont la durée moyenne est généralement de deux années et moins (tableau 4) et, dans 46 % des cas, exigeant plus de 35 heures / semaine (tableau 5). La langue de travail est

¹⁷ Nous entendons par « pays de transit » non pas un pays d'escale au cours du voyage vers le Canada, mais un pays autre que celui où le répondant est né et où il a vécu, sans nécessairement avoir décidé dès le début qu'un jour il le quitterait.

¹⁸ On se rappelle que la plupart, 17/29 sont arrivés au Canada après janvier 2000, alors que seulement 2/29 sont arrivés avant 1996.

surtout l'anglais. Dans le chapitre suivant, nous analysons la dimension linguistique dans l'emploi et l'intégration sociale générale.

Tableau 4: Q19 C. Distribution, selon leur durée, des 75 emplois occupés par les 29 répondants, depuis leur arrivée au Canada		
Durée	Nombre d'emplois	Pourcentage (%)
1 à 6 mois	18	24
7 à 12 mois	12	16
13 à 24 mois	10	13
25 mois et plus	10	13
Emploi en cours	19	25
N'ayant pas répondu	6	8
Total	75	100

Tableau 5: Q19 E. Nombre moyen d'heures de travail par semaine, dans les 75 emplois occupés, au total, par les 29 répondants		
Nombre d'heures de travail par semaine	Nombre d'emplois	Pourcentage (%)
16 heures et moins	13	17
17 heures à 35 heures	9	12
36 heures et plus	35	46
N'ayant pas répondu	18	24
Total	75	100

2.2 Mobilité en emploi et salaire

L'examen non seulement de l'ensemble des 75 emplois occupés par les répondants, mais également de *la séquence* des emplois occupés par chaque répondant depuis son arrivée au Canada révèle certains phénomènes qui mériteraient d'être étudiés en profondeur dans des recherches subséquentes.

Aux fins d'analyse, nous avons esquissé une grille en fonction : 1) du niveau de rétribution de ces emplois en termes surtout de gains, d'autorité professionnelle et de prestige social et 2) en fonction de la contribution généralement requise pour leur exercice (niveau de formation scolaire et de responsabilité). En croisant ces critères, nous avons distingué trois niveaux d'emploi. Le tableau 6 les spécifie du point de vue de leur contribution.

Tableau 6: Q19 A. Distribution des 75 emplois occupés par les 29 répondants, depuis leur arrivée au Canada, selon le niveau de formation scolaire apparemment requis par l'emploi		
Niveau d'emploi	Nombre d'emplois	Pourcentage (%)
1. Emploi d'exécution non-qualifié	52	69
2. Emploi d'exécution qualifié	12	16
3. Emploi d'expertise technologique ou requérant un diplôme universitaire	11	15
Total	75	100

1. Le niveau 1 regroupe les emplois d'exécution non-qualifiés (exemples¹⁹ : travail d'assemblage dans une manufacture; laver la vaisselle; planter des arbres).

2. Le niveau 2 regroupe les emplois d'exécution qualifiés, c'est-à-dire requérant certaines connaissances et une responsabilité plus étendue (exemples : encadrement d'enfants pendant l'été; commis-comptable; contrôle de qualité dans une imprimerie).

3. Le niveau 3 regroupe les emplois d'expertise technologique ou intellectuelle requérant un diplôme d'une école technique et professionnelle ou universitaire (exemples : comptabilité; coordination d'une levée de fonds; enseignement dans des écoles ou collèges; contrôle de qualité pour les équipements d'un gouvernement).

Nos données indiquent que, au moment de l'enquête et indépendamment de leurs qualifications acquises antérieurement et postérieurement à leur arrivée, 17/29 répondants n'avaient occupé au Canada *que* des emplois de niveau 1; 4/29 avaient, dans leur parcours d'emploi, passé du niveau 1 au niveau 2; et seulement 3/29 du niveau 1 au niveau 3. Quant aux cinq autres répondants, ils se répartissent comme suit : 2/29 ont occupé, dès leur arrivée, des emplois de niveau 2, tandis que 1/29 a connu une mobilité négative passant du niveau 3 au niveau 1. Enfin, 2/29 répondants ont occupé, dès leur arrivée, des emplois de niveau 3.

Quels motifs (ou évènements) occasionnent le passage d'un emploi à l'autre ? Un seul répondant mentionne des évènements (caractère pénible de la tâche ou mise à pied) comme facteur provoquant le changement. Dans un cinquième des cas, les répondants évoquent des motifs tels que l'adaptation des horaires de leurs diverses activités (notamment le temps de travail à celui des études). Dans le reste des cas, on évoque une décision personnelle liée à des motifs divers, notamment : le sentiment d'être surqualifié par rapport aux tâches requises et surtout l'offre d'un meilleur salaire. En effet, les données recueillies sur le salaire horaire reçu indiquent une progression du *salaire horaire moyen* gagné par les répondants, dans la succession des emplois occupés, depuis leur arrivée au Canada. Voici les résultats. Premier emploi : 7,90 \$ /hre; deuxième emploi : 8,80 \$ / hre; troisième emploi : 10,90 \$ /hre; quatrième emploi : 13,70 \$ / hre. Bien entendu, la progression ne se vérifie pas à tout coup. Pour un quart des répondants (7/29), la

¹⁹ Les exemples donnés ici sont tirés des réponses des répondants.

succession des emplois s'accompagne parfois d'une progression salariale nulle, voire même légèrement négative, à l'occasion du passage d'un emploi à l'autre. Dans l'ensemble, 59% du total des 75 emplois occupés par les répondants depuis leur arrivée au Canada ont été rétribués à un salaire horaire moyen de 10\$ et moins, tandis que 33% des 75 emplois ont été rétribués à un taux horaire supérieur à 10\$ / hre. Pour six des 75 emplois (8%), les répondants n'ont pas précisé le salaire horaire gagné.

2.3 Y a-t-il déqualification professionnelle ?

Nous appelons déqualification professionnelle le fait d'occuper un emploi en deçà de la formation professionnelle reçue. Plus précisément, dans cette recherche, cela peut vouloir dire :

- Occuper, à l'arrivée au Canada, un emploi en deçà de la formation professionnelle reçue dans le pays d'origine et, dans certains cas, poursuivie au Canada.
- Occuper, à l'arrivée au Canada, un emploi de statut subalterne à ceux occupés antérieurement. Le statut peut se mesurer par :
 - 1) le titre de l'emploi. Exemple : un « technicien » exécute les instructions édictées par des « professionnels » plus qualifiés et / ou responsabilisés dans la structure de l'entreprise;
 - 2) le fait d'occuper un emploi ne requérant aucune formation officielle ni expérience, alors que la formation reçue et l'expérience développée antérieurement attestent d'une certaine expertise;
 - 3) le salaire gagné. En effet, le niveau de salaire est un indicateur marchand général du niveau de contribution d'un emploi ²⁰.

2.3.1 Formation acquise avant l'arrivée au Canada

Observons, dans le tableau 7, le plus haut niveau scolaire atteint par les 29 répondants au moment de leur arrivée au Canada, donc les études qu'ils disent avoir effectuées et qui ont été

²⁰ Cette affirmation demeure un sujet de débats dans l'arène des économistes et sociologues.

certifiées dans leur pays d'origine et autres pays où ils ont séjourné avant leur arrivée au Canada :

Tableau 7: Q12 A. Le plus haut niveau scolaire atteint par les 29 répondants au moment de leur arrivée au Canada		
Niveau d'étude	Nombre de répondants	Pourcentage (%)
Études, niveau secondaire, achevées	13	45
Études, niveau post-secondaire, non-achevées	4	14
Études, niveau post-secondaire, achevées	11	38
N'ayant pas répondu	1	3
Total	29	100

Ainsi, environ la moitié de nos répondants avaient entrepris des études post-secondaires, avant leur arrivée au Canada, que ces études aient été achevées ou non. De plus, 21/29 répondants ont, après leur arrivée, suivi des cours d'anglais, 5/29 des cours de français, 13/29 ont également suivi (ou étaient en train de suivre) une formation professionnelle d'une durée de sept mois et plus, pour la plupart d'entre eux, laquelle formation visait surtout une certification de type technique et professionnel, plutôt que purement « académique ». Ces taux de participation à la formation d'appoint se comparent assez favorablement à ceux publiés, en 2003, par Statistique Canada conjointement avec Citoyenneté et Immigration Canada, dans l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* (ELIC).

2.3.2 Le cas des huit répondants détenant des diplômes spécialisés

À la question Q12 B, 8/29 répondants, tous des hommes, ont déclaré détenir un diplôme spécialisé, acquis dans leur pays d'origine. Nous allons considérer le parcours professionnel de ces répondants et évaluer si, dans leur cas, on peut parler de déqualification dans les emplois occupés, depuis leur arrivée jusqu'au moment de l'enquête.

Afin de mieux saisir l'incidence éventuelle du phénomène de déqualification dans le parcours professionnel de ces personnes, tout en assurant la confidentialité de leurs réponses à nos questions, nous allons exposer, pour chacune d'elles, des éléments qui permettent au lecteur d'avoir quelque idée de leurs compétences et de leurs expériences d'emploi :

R3²¹ est un homme âgé entre 26 et 39 ans. Il détient une licence en Agronomie et, dans son pays d'origine, a travaillé dans ce domaine pour une entreprise étrangère. Quittant son pays, il occupe divers « petits boulots » dans un autre pays africain. Il arrive en 1999 dans une province autre que le Manitoba où il obtient une Maîtrise dans une science sociale, impliquant une formation en gestion. Au cours de sa première année au Canada, il travaille dans une usine, à un poste d'exécution non-qualifié (niveau 1), au salaire de 8 \$ / hre. Arrivé au Manitoba en 2003, il occupe un poste de coordonnateur de levée fonds destinés aux pays en voie de développement, à un salaire nettement plus élevé que celui du premier emploi.

R14 est un homme entre 26 et 39 ans. Il détient un Baccalauréat en Commerce et Finances et a travaillé dans ce domaine, à titre de comptable et rapporteur financier, dans son pays d'origine ainsi que d'autres pays africains. Arrivé directement au Manitoba en l'année 2000, il suit des cours d'anglais et, au moment de l'entrevue, suivait un cours de comptabilité. Au Manitoba, il occupe divers emplois concurrents, à temps partiel, rémunérés en moyenne à 10\$ / hre. Ces emplois sont cependant dans le domaine des « études de marché » (centre d'appels marketing; préparation de rapports financiers mensuels ou annuels; analyse de réconciliation des comptes).

R17 est un homme, âgé de plus de 39 ans, arrivé au Manitoba en 1999, muni d'un diplôme de mécanicien d'avion. Dans son pays d'origine, il a pratiqué ce métier, à titre d'ingénieur dans un Bureau d'études et l'a également enseigné. Au Manitoba, il a suivi un cours d'anglais pendant environ trois mois et a occupé très brièvement un emploi d'opérateur téléphonique au service des langues, payé à 7,50 \$ / hre. Rapidement, il a pu trouver un emploi de mécanicien d'avion, à temps plein, qu'il occupe depuis décembre 1999 (salaire non-précisé).

R18 est un homme entre 26 et 39 ans d'âge. Après avoir quitté son pays d'origine, il a séjourné dans deux autres pays africains pendant une douzaine d'années. Il est arrivé directement au Manitoba, en 2003, muni d'un diplôme d'études approfondies (D.E.A.) et d'une expérience d'enseignant, acquise dans son pays d'origine, ainsi qu'une expérience de monitorat, pratiqué dans l'un de ses pays de transit. Au Manitoba, il suit, pendant huit mois,

²¹ La lettre R suivi d'un chiffre renvoie à la numérotation des entrevues enregistrées pour chacun des 29 répondants au questionnaire, parmi lesquels les 18 personnes ayant passé une entrevue.

des cours d'anglais. Au moment de l'entrevue, il enseignait dans une école manitobaine, à titre de professeur suppléant.

R20 est un homme de plus de 39 ans d'âge, arrivé au Manitoba en 2002, directement de son pays d'origine. Il détient un diplôme d'ingénieur en électro - mécanique et avait occupé, dans son pays, un poste de maintenance dans une usine de production sucrière. Il avait également enseigné dans le domaine technique. Au Manitoba, il a suivi un cours d'anglais. Depuis son arrivée, R20 a occupé concurremment deux emplois de niveau 1, à un salaire horaire moyen de 6,85 \$ / hre.

R25 est un homme entre 26 et 39 ans d'âge, arrivé au Manitoba en 2000, après un séjour de cinq années dans un pays africain autre que celui où il est né. Il détient une Licence en Lettres. Dans le pays de transit, il a enseigné le français au personnel d'une organisation internationale. Depuis son arrivée à Winnipeg, il a suivi pendant deux ans des cours d'anglais langue seconde et a occupé successivement deux emplois. Son premier emploi, à temps plein, pendant deux ans, consistait à emballer et charger des meubles, à raison de 8 \$ / hre. L'emploi actuel (30 hres / semaine) consiste à enseigner le français, ce qui lui rapporte 23 \$ / hre.

R28 est un homme de plus de 39 ans d'âge, arrivé à Montréal en 1991 et au Manitoba en 2002. Il détient un diplôme d'ingénieur, acquis dans son pays d'origine où il a occupé le poste de Chef de Service dans un organisme public. Au Manitoba, il a suivi pendant un an des cours de langue anglaise, niveau avancé. À Montréal, il avait occupé trois emplois : le premier à titre d'ingénieur, pendant sept mois, dans une entreprise de fabrication de machines à café, payé 35 000\$ / année; le deuxième, pendant 18 mois, comme chargé de cours à l'École de technologie supérieure, payé 1000 \$ / semaine; le troisième, occupé pendant trois mois, dans une entreprise de fibres optiques, au salaire annuel de 36 000 \$ / année. Enfin, à son arrivée au Manitoba en 2002, il occupe un poste de vérification de la qualité de l'équipement que se procure un gouvernement, pour un salaire annuel de 50 000 \$ / année.

R29 est un homme de plus de 39 ans d'âge, arrivé à Montréal en 1986 et au Manitoba en 1996. À Montréal, il met sur pied une pâtisserie qu'il dirige pendant dix ans. Attiré par une offre d'emploi au Manitoba, il pratique le métier de pâtissier successivement dans deux

institutions privées, ce qui lui vaut un salaire de 350 \$ / semaine. Depuis 2001, il est employé à titre de cuisinier, dans une autre institution privée, à raison de 300 \$ / semaine.

2.3.3 Observations

On note que 7/8 des répondants²² possédant un diplôme spécialisé ont, dans leur pays de naissance, travaillé dans leur domaine de spécialisation. La moitié 4/8 ont également travaillé dans leur domaine de spécialisation dans d'autres pays. De ces huit répondants possédant un diplôme spécialisé :

- 5/8 ont commencé à travailler au Canada dans un emploi de niveau 1
- 2/8 ont commencé à travailler au Canada dans un emploi de niveau 2
- 1/8 a commencé à travailler au Canada dans un emploi de niveau 3

Pour ces huit répondants, y a-t-il eu une mobilité ascendante dans les divers emplois occupés au Canada, depuis leur arrivée ?

Du point de vue de la succession des emplois occupés, nos données révèlent :

- Quatre cas de mobilité ascendante (R3, R14, R17, R25), en termes de correspondance entre les qualifications formelles et la contribution professionnelle demandée à l'employé.
- Quatre cas de non-mobilité (R18, R20, R28, R29), quelque soit le niveau de l'emploi. Parmi ces cas, notons les situations particulières suivantes :
 - 1) La situation de R14. Bien que celui-ci, suite à un premier emploi non-qualifié, ait obtenu un deuxième, puis un troisième emploi plus conformes à ses qualifications, mais à temps partiel, il continue néanmoins à travailler, également à temps partiel, dans son premier emploi. Histoire de « joindre les deux bouts », peut-on supposer.

²² Dans le cas d'un répondant, la réponse n'est pas suffisamment claire pour nous permettre de la classer.

- 2) La situation de R28 est un exemple d'intégration professionnelle réussie dès le premier emploi, lequel a correspondu très bien à sa formation²³. Il n'y a donc pas eu de mobilité ascendante dans les postes subséquents occupés, du point de vue de leur conformité à la formation reçue. Le passage du premier emploi aux postes subséquents s'explique pour des raisons autres, parmi lesquelles des augmentations salariales.
- 3) Il en va de même de R17. Mécanicien diplômé en aéronautique, il occupe, comme premier emploi, un poste d'opérateur téléphonique. Toutefois, ce « purgatoire » dure que deux semaines. Il décroche, immédiatement après, un poste correspondant à la formation acquise dans son pays d'origine.
- 4) La situation de R20²⁴ est un exemple patent de déqualification professionnelle. Au moment de l'enquête, soit environ deux années après son arrivée au Canada (Manitoba), les deux emplois qu'il avait occupés ne requéraient aucune formation professionnelle particulière (niveau 1, tel que défini plus haut). L'une des raisons susceptibles d'expliquer le passage d'un emploi à l'autre est une légère augmentation du salaire hebdomadaire.

Ainsi, 5/8 de nos répondants munis de diplômes spécialisés ont dû, à leur arrivée au Canada, occuper un premier emploi dont les niveaux de contribution et rétribution peuvent être considérés bien inférieurs à leurs qualifications. Combien de temps a duré pour eux ce « purgatoire » ? Il est difficile de l'évaluer, compte tenu du fait que le premier emploi est, dans certain cas, *encore occupé* à temps partiel, concurremment à un autre emploi de meilleur niveau, mais lui aussi occupé à temps partiel. Dans le cas d'un autre répondant, le premier emploi a été suivi d'un deuxième, toutefois de même niveau que le premier. Si l'on excepte ces deux cas, on peut estimer²⁵ à environ 12 mois, en moyenne, le temps de « purgatoire » que ces détenteurs de diplômes spécialisés passent dans un premier emploi bien inférieur à leurs qualifications, avant de passer à un deuxième emploi de meilleur niveau, au moins en termes de gain salarial horaire.

²³ Il en va de même pour R29, quoique à un niveau de formation (dans son pays d'origine) et d'emplois occupés au Canada moins prestigieux que ceux de R28. Le passage de R29, d'un emploi à l'autre, semble s'être produit pour des raisons autres que salariales.

²⁴ Techniquement comptabilisée, plus haut, comme un cas de mobilité ascendante.

²⁵ Cette « estimation » ne reposant que sur trois cas, on comprend qu'elle est tout à fait hypothétique.

3. Facteurs sociologiques et obtention d'emplois appropriés

La question de la déqualification professionnelle d'un certain nombre d'immigrants arrivant au Canada est un problème réel et complexe. Mains facteurs interviennent :

- l'ampleur. La déqualification est-elle épisodique (selon l'état général du marché de l'emploi) ou persistante dans le temps ? Est-elle particulière à certaines catégories d'immigration : les réfugiés ? les personnes accompagnant ou rejoignant par la suite le travailleur qualifié, demandeur principal ?). Affecte-t-elle également les personnes diplômées dans toutes les professions ou seulement certaines d'entre elles ? Les personnes qui la subissent proviennent-elles de toutes les catégories ethnoculturelles ou plutôt de certaines d'entre elles ?
- la gravité (son caractère éventuellement injuste parce que discriminatoire).

Nos données ne nous permettent certainement pas de répondre à ces questions, mais seulement d'illustrer certains cas. Mentionnons seulement que maintes études empiriques²⁶ signalent que l'ampleur et la gravité du phénomène de la déqualification de certains groupes d'immigrants sont telles que les variables légitimes (en termes de différences démontrables de capital humain) n'arrivent pas les expliquer en entier. Dans sa récente *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* (ELIC), Statistique Canada (2005) observe : «Les données recueillies par l'ELIC auprès des immigrants qui venaient de passer six mois au Canada montrent qu'un glissement s'est opéré, entre l'avant-migration et l'après-migration, depuis les groupes de professions à niveau supérieur de compétence vers les groupes de professions à niveau moindre de compétence» (Statistique Canada, 2005, p. 72).

²⁶ À titre d'exemples, voir Reitz (2001, p. 347-378) et Reitz et Breton (1994).

CHAPITRE 3 : LANGUES D'USAGE DANS LES EMPLOIS AU CANADA / MANITOBA

1. Remarques préliminaires

De prime abord, notons que, sur le total des immigrants (demandeurs principaux et leurs dépendants) arrivés au Manitoba entre 1999 et 2001, 1,25% ont déclaré parler le français. De plus, 1,73 % déclarent être bilingues (Manitoba, 2002, p. 14). Dans cette section, nous exposons et commentons l'expérience des répondants en matière de langue de travail. En effet, dans la perspective, à moyen et long terme, d'une intégration des immigrants au groupe minoritaire francophone plutôt qu'à la majorité anglophone manitobaine, la langue de travail nous paraît un facteur de première importance. Rappelons que, en situation minoritaire, même chez les francophones de souche ancienne, l'« assimilation »²⁷ linguistique et culturelle croissante au monde anglophone²⁸ est un phénomène notoire, en particulier dans certains sous-groupes tels que les jeunes.

Le nombre d'emplois occupés par les répondants varie selon des facteurs tels que le nombre d'années depuis leur arrivée au Canada²⁹ et selon que les emplois occupés soient à temps plein ou temps partiel. Dans ce dernier cas, il arrive que deux emplois soient occupés concurremment. Ainsi, parmi nos 29 répondants, cinq personnes ont occupé un seul emploi depuis leur arrivée, neuf en ont occupé deux, huit en ont occupé trois, sept ont occupé quatre emplois ou plus. L'ensemble de tous les emplois occupés par les répondants depuis leur arrivée au Canada font un total de 75 emplois.

Par ailleurs, il convient de noter que sur les 29 répondants, 21 disent avoir suivi des cours d'anglais depuis leur arrivée au Manitoba, sept disent n'en avoir pas suivi, tandis qu'un autre n'a pas répondu à la question. Dans la plupart des cas (12/21), l'apprentissage de l'anglais a duré sept mois et plus. Dans 17/21 cas, cet apprentissage a été sanctionné par une attestation de niveau de formation. En contraste, 5/29 répondants disent avoir suivi des cours de français depuis leur

²⁷ Plus précisément la maîtrise de l'anglais commun, la fluidité des échanges dans l'une ou / et l'autre des deux langues officielles, les emprunts adoptés, goûts et modes que, par les media de masse, diffusent les industries transnationales.

²⁸ Nous entendons ici par « monde anglophone » la dominance de la langue anglaise comme principal médium de communication, dans la phase actuelle de la mondialisation.

²⁹ Notamment à Winnipeg, sachant que, parmi nos répondants réfugiés, le Manitoba a été la province de destination assignée.

arrivée, sans que cet apprentissage ait été sanctionné institutionnellement. Aux fins de comparaison avec la situation générale, soulignons que, au Canada, « environ 45 % des immigrants ont mentionné avoir suivi de la formation linguistique en anglais depuis leur arrivée au pays; 10 % en ont suivi en français » (Statistique Canada, 2007, p. 19).³⁰ Dans notre enquête, la proportion des immigrants qui apprennent l'anglais s'avère donc de beaucoup supérieure.

2. Langues parlées dans les emplois occupés

Langue de travail	Nombre de répondants	Pourcentage (%)
Anglais seulement	19	66
Anglais et français	5	17
Français seulement	5	17
Total	29	100

Langue de travail	Nombre d'emplois	Pourcentage (%)
Anglais seulement	45	60
Anglais et français	15	20
Français seulement	15	20
Total	75	100

3. Langue de travail et séquence des emplois occupés

Nous avons mentionné plus haut que, parmi nos 29 répondants, cinq personnes ont occupé un seul emploi depuis leur arrivée, neuf en ont occupé deux, huit en ont occupé trois emplois, sept ont occupé quatre emplois ou plus. Voici quelques observations complémentaires :

- 3/5 des répondants qui ont occupé qu'*un seul emploi* depuis leur arrivée, l'ont fait en anglais seulement. Les 2/5 autres disent avoir fait usage des deux langues (bilinguisme), dans cet emploi.

³⁰ Voir aussi l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada. Le processus, les progrès et les perspectives*. Cette étude porte sur les immigrants âgés de 15 ans et plus, arrivées au pays entre octobre 2000 et septembre 2001 (Statistique Canada, 2003c, p. 30).

- 4/9 des répondants qui ont occupé *deux emplois* l'ont fait en anglais seulement. 2/9 ont travaillé dans deux emplois dont l'un requérait l'anglais seulement, tandis que l'autre emploi requérait le bilinguisme. 1/9 répondant a travaillé dans un emploi requérant le bilinguisme et un deuxième emploi, en français seulement. Enfin, 2/9 répondants ont travaillé dans deux emplois dont l'un requérait le français seulement et l'autre l'anglais seulement.
- Parmi les huit répondants ayant occupé *trois emplois* depuis leur arrivée au Canada, la grande majorité (7/8) ont occupé au moins deux emplois en anglais seulement, tandis que le 3^e emploi requérait le bilinguisme. Dans le cas du dernier répondant, un seul des trois emplois occupés requérait le français seulement.
- Pour les sept répondants ayant occupé *quatre emplois ou plus*, depuis leur arrivée au Canada, l'occurrence est de 4/7 à l'effet que trois de ces emplois ont requis sinon seulement le français, du moins que l'occupant soit capable de communiquer *aussi* en français (bilinguisme).
- Enfin, les répondants ont déclaré que l'emploi qu'ils occupaient spécifiquement au moment de l'enquête³¹ requérait : le français seulement (4/29), le bilinguisme anglais-français (9/29), l'anglais seulement (16 /29).

Il ressort de ces observations que, au Manitoba, la capacité de pouvoir s'exprimer et travailler en anglais est une exigence qui surgit inévitablement sur le parcours de l'immigrant francophone à la recherche d'emplois, en particulier pour ceux et celles qui n'ont pas les moyens d'attendre qu'une offre pertinente à leur formation professionnelle et linguistique leur soit faite. Se peut-il que le nombre d'années depuis l'arrivée au Canada et au Manitoba soit l'un des facteurs susceptibles d'expliquer la meilleure probabilité d'occuper éventuellement certains emplois en français, dans le parcours professionnel ? La vérification de pareille hypothèse nécessiterait un échantillon adéquat aux fins de tests statistiques pertinents et auxquels nous n'avons pas pu procéder. Cependant, maintes autres variables, possiblement explicatives, mériteraient également d'être vérifiées. Par exemple : a) le *statut à l'entrée* au Canada est-il celui de réfugié ? de

³¹ Qu'il s'agisse, dans le cas de certains répondants de leur premier emploi, et celui des autres répondants : de leur deuxième, troisième, quatrième ou (dans le cas d'un répondant) de son cinquième emploi.

regroupement familial ? d'immigrant économique ? parrainé par une communauté privée (par exemple : une Église) ? une province³² ? b) le niveau de *maîtrise des langues officielles*, notamment l'anglais, c) le degré *d'intégration dans des réseaux disponibles localement* : connaissances personnelles (famille, amis, partenaire de vie) associations de membres du pays d'origine et autres³³.

Incidemment, notons que, selon l'Enquête générale de Statistique Canada, mentionnée plus haut, 37% des immigrants au Canada déclarent que l'apprentissage de l'anglais leur avait été utile pour chercher et se trouver du travail en général. Mais « très peu d'immigrants ont déclaré que la formation linguistique en anglais les avait aidés à faire reconnaître *leur expérience de travail* (5 %) ou leurs *titres de compétences* (4 %) » (nous soulignons, Statistique Canada, 2007, p. 19).

4. Langues préférées dans les emplois recherchés

Une question (Q22) se formulait ainsi : « Depuis votre arrivée à Winnipeg, avez-vous cherché un emploi : de préférence en français ? Également en français et en anglais ? De préférence en anglais ? ». Le tableau suivant fournit les réponses :

³² Depuis 1996, le Manitoba dispose d'un Programme de parrainage provincial (*Provincial Nominee Program*) pour aider les immigrants qualifiés à s'établir et se développer professionnellement. Au cours des dernières années, une proportion importante admis à titre de travailleurs qualifiés, le sont sous l'égide de ce Programme.

³³ Dans une récente Statistique Canada note : « Les réfugiés dont la demande d'immigration est en parrainage privé s'établissent normalement dans la localité qu'habitent déjà leurs répondants. Ils sont donc susceptibles d'indiquer qu'ils se sont établis dans une région où se trouvaient déjà des proches ou qu'ils n'ont pas choisi leur lieu de résidence, du moins au cours des premiers mois ayant suivi l'établissement. La moitié des réfugiés qui se sont installés dans des RMR de moindre taille [que Toronto, Vancouver et Montréal] ou en dehors des régions métropolitaines n'ont pas choisi leur destination ». (Statistique Canada, 2003c, p. 19).

Langue de recherche d'emploi	Nombre de répondants	Pourcentage (%)
Anglais seulement	4	14
Anglais et français	16	55
Français seulement	8	28
N'ayant pas répondu	1	3
Total	29	100

5. Observations générales

Très peu de répondants (4/29) déclarent chercher un emploi où la langue de travail est spécifiquement l'anglais. Pourtant, 80% des emplois effectivement occupés, dès leur arrivée et par la suite, ont non seulement nécessité l'usage des deux langues, mais 60% de ces emplois ne requéraient, en fait, *que* l'anglais. Pareille situation est peu étonnante, si on la compare aux données du Recensement de 2001, lesquelles indiquent que, à Winnipeg, entre 1996 et 2001, sur les 900 personnes actives d'origine africaine, seulement 2,8% parlaient le plus souvent le français, en situation de travail ³⁴.

Dans les entrevues, les répondants ont amplement commenté la réalité linguistique du marché de travail au Manitoba. Leurs arguments ne sont pas seulement que linguistiques. Ils y ajoutent des considérations professionnelles : la reconnaissance de la formation et des expériences professionnelles acquises avant leur arrivée au Canada. À cet effet, dans le questionnaire, nous leur avons posé une question hypothétique : « Admettons que vous trouviez un emploi dans votre domaine de formation. Toutefois, la langue de travail est l'anglais. Comment réagiriez-vous ? » Voici les réponses : 25/29 accepteraient; 1/29 n'accepterait pas; 3/29 n'ont pas répondu.

³⁴ Statistique Canada, *Données du Recensement*, site web, <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/RetrieveProductTable.cfm?Temporal=2001&PID=68537&GID=517799&METH=1&APATH=3&PTYPE=55496&THEME=43&AID=0&FREE=0&FOCUS=0&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&GC=0&GK=0&SC=1&SR=1&RL=0&CPP=99&RPP=9999&d1=13&d2=0&d3=0>

5.1 Commentaires des répondants

Dans cette section, nous relevons et illustrons, par la citation d'extraits des 18 entrevues effectuées, les raisons ou arguments avancés pour expliquer la grande disponibilité à trouver des emplois en anglais, malgré le fait que cette langue leur soit moins familière que le français.

Nous relevons d'abord les types d'argument, puis nous illustrons chacun par la reproduction des échanges entre l'interviewer et divers répondants, suite aux deux questions suivantes : « Lors de votre arrivée à Winnipeg, dans quelle(s) langue(s) avez-vous cherché un emploi ? »; « Admettons que vous trouviez un emploi dans votre domaine de formation. Toutefois, la langue de travail est l'anglais. Comment réagiriez-vous ? »

5.1.1 Argument 1 : « Que la langue de travail soit le français ou l'anglais, l'important est de trouver un emploi dans son domaine de formation, ou un domaine qui s'en rapproche et soit bien rétribué ».

Cet argument est fréquemment proposé dans le discours des interviewés. À titre d'illustration, voici quelques extraits *verbatim* de l'entrevue avec trois répondants (R12, R15, R26).

R 12 : Homme, études secondaires achevées, a travaillé dans ses pays d'origine et de transit comme infirmier et traducteur pour des organisations internationales non-gouvernementales. Son emploi actuel (11 \$ / hre) consiste à laver et nourrir les personnes âgées :

Q : Prévoyez-vous rester au Manitoba ?

R : Ah, oui, mais pourquoi pas? Puisque j'ai trouvé du travail ici. Mais vraiment, ce qui m'énerve, c'est que je ne travaille pas dans mon domaine. Alors, peut-être que je vais chercher à étudier en anglais pour pouvoir m'insérer beaucoup plus dans la société. Et c'est ça qui manque. Parce qu'on étudie en français, mais après on est obligé de recommencer encore en anglais. Autant étudier en anglais.

Q : Pour travailler en anglais ?

R : Ouais, c'est tout ça. Peut-être, peut-être travailler dans son domaine. Ou peut-être alors même changer de travail [...] Ah, pour tout immigrant qui parle français, dès qu'il vient ici, il va d'abord chercher un emploi où la communication est en français. D'abord en français... Mais j'ai été coincé, j'ai pas pu trouver. Mais la première des choses, dès que je suis arrivé, on m'a conseillé d'aller à St-Boniface, c'est francophone. Comme vous êtes infirmier, vous pouvez venir travailler à St-Boniface... [...] Quand je suis arrivé à St-Boniface, j'ai demandé même travailler comme aide en soins de santé. Ils ont refusé, ils ont dit : tu dois d'abord

apprendre l'anglais. Alors, moi, j'ai été sidéré, puis j'ai dit bon, il faut que je cherche ailleurs C'est comme ça que je suis allé travailler dans les manufactures. Alors, je pensais travailler en français, mais c'était dommage [...] Maintenant, je travaille... pas vraiment dans mon domaine, mais je fais un peu ce que je faisais ... ou alors interagir avec les personnes en anglais. Donc, je le fais. C'est difficile de trouver un travail vraiment dans mon domaine en français ici, au Manitoba [...].

R 15 : Femme, études secondaires achevées :

Tout d'abord, quand je regarde des annonces pour les emplois, je regarde dans les domaines francophones, d'abord. Et puis, de toute façon, l'anglais, ça se parle partout, même si tu le cherches en français, il va falloir parler un peu l'anglais, parce que c'est les deux langues officielles. Donc, et puis, c'est très, très important de les parler de toute façon. Donc, je cherche d'abord en français. Et puis, quand mon français est acquis, ben, on me fait des tests en anglais et puis, en général, ça marche bien [...]. Je travaille dans les deux langues. Donc, si jamais j'ai un emploi juste en anglais, dans un... dans une entreprise complètement anglophone, je vais le prendre quand même. Ça, ça dépendra vraiment des conditions de l'emploi et puis du salaire, des assurances, des choses comme ça. Je le prends, le travail.

R 26 : Jeune homme, étudiant en informatique au moment de l'enquête. Après ses études, il veut retourner dans son pays d'origine. Les « jobs » occupés (le soir ou les fins de semaine, à titre de téléphoniste- interviewer ou agent de sécurité) sont concurrents à ses études :

Q : Depuis votre arrivée à Winnipeg, est-ce que vous avez cherché un emploi de préférence en français, également en français et en anglais ou de préférence en anglais?

R : Ah oui, j'ai cherché un emploi dans les deux langues, en français et en anglais. En français, ça n'a pas vraiment été facile. Je n'ai jamais trouvé, quoi.

Q : Admettons que vous trouviez un emploi dans votre domaine de formation; toutefois, la langue de travail est l'anglais. Comment est-ce que vous allez réagir? Est-ce que vous allez refuser cet emploi-là ou bien est-ce que vous allez l'accepter?

R : Ah, je vais l'accepter et essayer d'améliorer mes compétences en anglais, parce que c'est dans mon domaine d'étude et donc je vais tout faire pour avoir un emploi.

Q : Mais quels sont vraiment les motifs qui vont vous pousser à accepter cet emploi en anglais?

R : D'abord, mon domaine d'étude, tout est en anglais. Donc, je suis obligé de travailler en anglais si je veux un emploi.

Q : Quel est votre domaine d'étude actuellement?

R : Informatique.

Q : D'accord. Donc, si vous trouviez un emploi en informatique en anglais, vous allez accepter cela parce que, dans vos études, l'anglais est une langue qui est importante. Et puis... Mais quelles autres raisons allaient (*sic*) vous pousser à accepter ? Est-ce que le milieu francophone... anglophone est beaucoup plus favorable pour l'emploi ? Est-ce que les salaires... Est-ce que tous ces facteurs-là... Quelle est vraiment la chose qui allait vous pousser à accepter cet emploi-là ?

R : Je pense c'est... c'est surtout... Il y a aussi l'influence des milieux aussi. Parce que, au début, j'ai cherché un emploi en français. Pendant un bon moment, j'ai pas trouvé. Alors j'ai été obligé de travailler en anglais avec même des difficultés. Mais vraiment ça a passé, donc je pense que le milieu aussi, d'après mon expérience, est déjà, est déjà influencé beaucoup par le milieu anglophone.

5.1.2 Argument 2 : « Le marché de travail anglophone manitobain offre une plus grande ouverture (accès, choix, mobilité) que le marché de travail francophone ».

Voici les extraits *verbatim* des entrevues de quatre répondants (R1, R2, R3, R10).

R1 : Homme, études secondaires achevées :

Dans les entreprises francophones, ça n'a pas marché [...]. Depuis que je suis arrivé ici, la première des choses que j'ai faites, je suis allé m'inscrire d'abord à English Center. J'ai étudié l'anglais là-bas. À présent, j'ai pris mon cours, j'ai commencé dans la gestion des affaires au Collège de St-Boniface. J'ai eu d'autres cours d'anglais. Je ne vois pas qu'est-ce qui m'empêcherait d'accepter l'anglais, d'accepter un emploi en anglais, d'autant plus que, depuis que je suis arrivé ici, ce sont ceux qui ont eu le courage peut-être de m'embaucher, ce sont des Anglais.

R2 : Homme, études secondaires achevées : « Ah non, parce que je ne connais même pas l'offre des emplois en français ici, et pour moi, c'est difficile de chercher quand tu ne connais même pas où tu peux aller ».

R3 : Homme, études post-secondaires achevées au Canada :

Je travaille en anglais complètement, mais avec un peu de français. Quand [*inaudible*] à Ottawa, des fois j'utilise le français [*inaudible*]. [...] Le français n'aide en rien, malheureusement. Oui, parce que [*inaudible*] le français ne peut pas vous aider, quoi! Peut-être si j'étais linguiste, mais là... je ne peux pas motiver ma sélection pour la communication [*inaudible*]. Si je n'étais pas bilingue, il y avait beaucoup de gens éminemment qualifiés qui ne pouvaient parler que l'anglais, et la position dans laquelle nous nous trouvons, on est à cheval avec les organisations, les gouvernements, tout ça... pour le français. Je pense qu'ils ne sont pas plus favorables aux gens qui ne peuvent parler qu'une seule langue.

R10 : Homme, études secondaires achevées : « À mon avis, avec la petite expérience que j'ai acquise ici, je ne pense pas qu'il y a un seul emploi offert en français, ici à Winnipeg. Pour moi, quoi! Peut-être pour... d'autres [...]. Ici, l'anglais compte plus que le français, quoi ».

5.1.3 Argument 3 : « *Même si dans le milieu de travail il y a des francophones, l'anglais prédomine* ».

Six répondants (R3, R5, R10, R24, R26, R29) appuient cet argument, mais à titre d'illustration, nous citerons seulement R5, R24 et R29.

R5 : Homme, études secondaires achevées : « Bien, j'ai cherché en français, quoi! En français d'abord. Et quand j'ai trouvé le premier emploi, il était en français. Mais comme je travaillais avec beaucoup de gens qui étaient beaucoup plus anglophones que francophones, ça m'a aidé à améliorer la langue. Depuis lors, je cherche du travail bilingue ».

R24³⁵ : Femme, niveau d'études non-précisé. Rejoint son mari déjà établi à Winnipeg. N'a pas occupé d'emploi dans son pays d'origine. À Winnipeg, son premier emploi (dans une garderie pour enfants) est en français. Cependant, après quelques mois, elle change pour un 2^e (à titre d'aide en soins de santé, dans un centre de santé de longue durée) puis un 3^e en soins de santé réguliers, dans un hôpital, en anglais. Le salaire horaire évolue positivement, du premier emploi à l'actuel. Voici un extrait de l'entrevue, en ce qui concerne l'importance relative du français et de l'anglais comme langue de travail.

R : Alors mon premier choix était de me trouver un emploi en français d'abord. Mais en même temps, j'avais aussi la soif de connaître l'anglais. Et je savais que, pour bien fonctionner au Manitoba, je devais être bilingue. Alors c'était un défi pour moi. Mais il n'y avait pas comme... beaucoup d'occasions d'emplois en français, mais j'ai eu de la chance, disons, parce que le premier emploi que j'ai trouvé, et puis je l'ai eu, je ne voulais pas m'attarder à chercher un emploi en anglais.

Q : OK. Admettons que vous trouviez un emploi dans votre domaine de formation, mais toutefois la langue de travail, c'est l'anglais. Comment est-ce que vous allez réagir? Est-ce que vous allez refuser cet emploi ou bien est-ce que vous allez l'accepter?

R : Pour le moment, je fonctionne en anglais plus qu'en français, parce que, comme je t'ai dit, je travaille dans les hôpitaux. Et il n'y a aucun hôpital ici au Manitoba qui parle français.

³⁵ Au sujet de ce répondant, aucune réponse ne figure jusqu'à la question 18 du questionnaire. Les réponses disponibles sont celles à la question 19 du questionnaire (expériences d'emploi au Canada) ainsi qu'aux questions d'entrevue.

Il n'y en a aucun. Tous les hôpitaux fonctionnent en anglais. Mais tu peux trouver toutefois certains professionnels qui sont aussi comme bilingues. Mais le fonctionnement dans les hôpitaux, c'est en anglais. C'est aussi une des raisons pourquoi je suis allée là-bas, pour fonctionner dans ces milieux-là. Que ce ne soit pas un handicap pour moi quand j'ai commencé ma formation ou ma carrière, le nursing, et puis je suis confortable maintenant en anglais, j'ai pas un problème pour m'exprimer en anglais. Pour moi, ça fait rien. Et puis tous mes interviews que j'ai passés pour rentrer dans un hôpital, c'était en anglais, comme je fonctionne en anglais. Reste que tu préfères la langue dans laquelle tu peux t'exprimer correctement. Moi, je trouvais que c'était une richesse pour moi d'ajouter une autre langue.

R29 : Homme, études post-secondaires achevées, en Alimentation. Au Québec, il édifie pendant une dizaine d'années, en français, sa propre entreprise. Au Manitoba, il a travaillé en anglais dans ses 2 premiers emplois. Au moment de l'entrevue, il occupe un 3^e emploi bilingue :

Q : OK. Et depuis votre arrivée à Winnipeg, avez-vous cherché un emploi de préférence en français, ou également en français et en anglais ou bien de préférence en anglais seulement?

R : Ben, à Winnipeg, c'est surtout de l'anglais. C'est sûr que, si j'ai le choix entre français et anglais, je vais prendre français. C'est sûr et certain que je suis plus à l'aise de parler en français que de parler en anglais. Sauf qu'à Winnipeg, le travail en français, ça existe pas tellement.

Q : Donc, vous n'aviez pas vraiment le choix sur la langue, par exemple?

R : Non. Ça, le choix, là, c'est vraiment difficile de trouver quelque chose qui parle juste le français, quelque chose où la langue première dans le travail est le français. La première langue, c'est l'anglais. Puis peut-être la deuxième langue, c'est le français, jusqu'à un certain point, parce que maintenant, c'est beaucoup le japonais ou l'espagnol. Ça fait que (rires)...

Q : Mais... comme, je veux dire, est-ce que, quand vous êtes venu nouvellement, vous vouliez avoir un emploi en français, c'est ça que vous cherchiez? Ou bien est-ce que vous vouliez avoir un emploi en anglais, en cherchant des emplois en anglais ou bien...

R : Non, on cherche d'abord un emploi en général. En anglais, ben oui, parce que le Manitoba, c'est en anglais. Donc, si la personne parle en anglais et qu'elle vous pose des questions en anglais, faut parler en anglais. C'est sûr et certain qu'il y a toujours du personnel qui va parler peut-être français, mais 99 % du temps, c'est en anglais. On n'a pas le choix. Si on veut travailler, faut apprendre l'anglais.

Q : Admettons que vous trouviez en emploi dans votre domaine de formation. Mais toutefois, la langue de travail est l'anglais. Comment est-ce que vous allez réagir? Est-ce que vous allez refuser ou bien est-ce que vous allez accepter le travail ?

R : Je vais l'accepter. À moins que j'aie d'autres choix. Mais *a job is a job*. C'est aussi simple que ça. Non, si on me propose et puis que c'est en anglais, je vais le prendre pareil, quitte les premiers temps à avoir certaines difficultés de conversation avec d'autres personnes. Mais je vais prendre le travail, ça c'est sûr et certain.

5.2 Discussion

Les trois types d'arguments relevés se recourent. Une justification sociopolitique générale (énoncée par l'un des répondants) les relie : le Canada étant un pays officiellement bilingue, l'immigrant doit se préparer à devoir travailler dans l'une et l'autre langue. De plus, sur place, les immigrants ont le sentiment que le marché du travail en anglais offre plus d'opportunités en termes de gains³⁶, de mobilité et d'une multiplicité de créneaux d'emploi où leur formation, expérience et débrouillardise peuvent plus facilement trouver preneur. C'est le cas du réfugié R7 qui, adoptant les conseils de l'officier d'immigration canadien à qui il avait affaire, arrive au Manitoba avec son épouse africaine anglophone : « la raison qui l'a poussé à m'envoyer ici, je ne sais pas, parce que ma femme, elle, parle anglais et moi aussi je parle français. L'officier m'avait dit qu'au Manitoba [la suite est inaudible]. C'est la raison pour laquelle je suis venu ici ». À l'interviewer qui lui demande sa préférence en termes de langue de travail, il répond : « Bon, moi, je préférerais en français. [le reste de la phrase est *inaudible*]. Mais je n'ai pas fait beaucoup des études. C'est la raison pour laquelle [il a choisi l'anglais] ».

Bref, l'offre d'emplois en français paraît non seulement moindre qu'en anglais, mais également requérir des compétences personnelles et professionnelles spécifiques, acquises ou pertinentes pour l'embauche dans certains secteurs, tels que l'éducation (les écoles françaises, le Collège de Saint-Boniface), l'administration publique (la fonction publique, les organismes de représentation et de services franco-manitobains, financés par des programmes de langue officielle minoritaire), postes pour lesquels, en sus de la compétence, le symbolisme identitaire des personnes qui les occupent n'est point un aspect négligeable.

6. Perception des répondants quant à certains contextes sociologiques susceptibles de favoriser l'obtention d'emplois appropriés en français

Nous exposons ici, brièvement, la perception des 29 répondants à une question (Q 23) qui leur était posée (dans la partie objective de l'enquête) et qui se formulait comme suit :

³⁶ Ce sentiment a quelques fondements. Dans une vérification, effectuée en 2004, dans les micro-données du Recensement de 1996, nous avons constaté que, au Manitoba, les Noirs anglophones, diplômés du cycle d'études secondaires (High School), avaient un revenu annuel moyen de 17 208,08 \$, tandis que celui des Noirs francophones, de même niveau d'études, était en moyenne 10 899 \$ (Statistique Canada, 1999).

Selon vous, jusqu'à quel point les facteurs suivants vous seraient-ils utiles pour trouver, à Winnipeg, un emploi intéressant et en français. (Évaluez le degré d'utilité des divers facteurs suivants sur une échelle allant de 1 à 4, 1 signifiant «pas utile du tout», et 4 «extrêmement utile»).

- mes qualifications professionnelles (formation) dans le domaine d'emploi offert
- l'expérience professionnelle (en emploi) que j'ai acquise avant d'arriver au Canada
- ma connaissance de la langue française
- le fait de résider à Saint-Boniface
- le fait d'avoir des amis Franco-Manitobains relativement influents
- le fait d'avoir pour conjoint un / une Franco-Manitobain/e

Voici les résultats :

Dimension évaluée	Degré d'utilité			Total ligne
	Pas utile	Utile	N'ayant pas répondu	
Qualifications professionnelles	4	24	1	29
Expériences professionnelles antérieures	7	19	3	29
Maîtrise du français	9	18	2	29
Résider à Saint-Boniface	18	7	4	29
Réseau d'amis franco-manitobains	10	15	4	29
Avoir un conjoint franco-manitobain	14	9	6	29

Malgré les difficultés rencontrées à trouver un emploi approprié à leurs qualifications et expériences professionnelles, les répondants semblent néanmoins avoir encore confiance dans les critères professionnels objectifs qui, à moyen ou long terme, sont susceptibles de favoriser leur succès. Les deux tiers croient toujours que la maîtrise du français constitue un atout. La moitié considèrent qu'un réseau d'amis influents, dans le milieu francophone, leur serait utile. Toutefois, pareil réseau ne semble nullement exiger, à leur avis, un contact quotidien de type territorial³⁷ non plus que des alliances exogames. À cet effet, en entrevue, R10 opine :

³⁷ De fait, relativement peu de répondants (4/29) ont déclaré Saint-Boniface ou Saint-Vital comme lieu de résidence, tandis que 9/29 déclarent le centre-ville ou le North-End. D'autres répondants ont déclaré des quartiers plus périphériques, tels que Kildonan, Saint-James, Saint-Norbert. Notons toutefois qu'une proportion importante (9/29) ont décliné de répondre à la question qui leur était posée.

Moi, je pense que ça dépend des relations que cette conjointe a avec la communauté. Ça dépend aussi des relations que cette conjointe a avec les membres influents de la communauté. Si c'est une franco-manitobaine qui n'a pas assez de connexions, moi je pense pas que le fait d'avoir peut mener à trouver un emploi intéressant. Je pense pas.

À titre d'illustration, voici des extraits de deux autres entrevues, concernant l'utilité limitée d'une intégration extra-professionnelle dans la communauté francophone du Manitoba. Nous reproduisons ici *verbatim* l'échange entre l'interviewer et deux répondants.

Extrait de l'entrevue avec **R12** :

Q : Et le fait de résider à St-Boniface, ça peut vous aider?

R : C'est même pire. J'aurais pu résider dans...

Q : [...] dans un autre coin ?

R : ... dans un autre coin où je peux uniquement discuter en anglais. Si j'avais su au début discuter en anglais et vécu au début dans une zone anglophone, j'allais prendre des cours [*inaudible*] et...

Q : Oui?

R : [...] et peut-être créditer... Comment on appelle?

Q : Transférer...

R : [...] transférer mes crédits et puis peut-être j'aurais travaillé dans le domaine, parce que j'ai fait la connaissance de certains Éthiopiens, certains étudiants ou alors certaines personnes qui viennent d'Afrique. Oui mais, eux, ils ne sont pas totalement anglophones, mais quand ils sont venus, ils ont complètement changé. Et ils sont bien, ils ont trouvé ce qu'ils ont voulu.

Q : Oui, oui. Et le fait d'avoir des amis franco-manitobains relativement influents, ça peut vous aider?

R : Les Franco-Manitobains, même, est-ce qu'ils parlent en français d'abord?

Q : Eh oui, je crois...

R : Ils parlent quel français?

Q : Ah, le français canadien.

R : Alors, on s'entend pas bien, on se comprend pas. Ça, c'est un. Et ils changent souvent : quand ils te parlent un mot en français, ils mettent trois mots en anglais.

Q : C'est ça.

R : Et puis, des fois, il faut le « franglais ».

Q : Oui, oui, c'est ça.

R : Pour un français mélangé à l'anglais. Donc eux-mêmes, ils ont des problèmes.

Q : Oui.

R : [...] pour tous communiquer, ouais.

Q : Euh, bon, il y a une autre question ici, une question ici qui demande : Le fait d'avoir une conjointe franco-manitobaine, est-ce que ça peut aider?

R : En quoi, disons?

Q : En trouvant un bon emploi intéressant en français....?

R : Je ne crois pas. J'ai des amis qui sont mariés aux Franco-Manitobaines, mais...

Q : [...] qui ne trouvent pas...

R : [...] qui souffrent, qui souffrent, qui souffrent...

Q : Plus que vous-même?

R : Oui.

Q : [...]

R : Parce que les gens ont trouvé qu'ils sont en train de pénétrer leur société et on leur crée des ennuis.

Extrait de l'entrevue avec **R29** :

Q : OK. Est-ce que le fait de résider à St-Boniface, vous pensez que c'est un atout pour trouver un emploi intéressant, en français, ici à Winnipeg?

R : Non, je penserais pas. Non, parce que les gens déménagent quand ils veulent. Je pense pas que St-Boniface... C est pas parce qu'on habite St-Boniface qu'on va avoir plus de chance de trouver un emploi en français.

Q : Et le fait d'avoir des amis franco-manitobains relativement influents, pensez-vous que ça aiderait à la recherche d'un emploi intéressant en français?

R : Euh, influents dans quel sens ? [Rires]

Q : Bien, je veux dire dans le sens comme qui ont beaucoup de relations extérieures, qui pourraient peut-être parler aux personnes pour que on vous prenne, tout ça?

R : Je penserais pas. Je pense que, si on n'est pas compétent, on va pas trouver de travail. Les amis, c'est bien, sauf que je pense pas que les amis vont parrainer quelqu'un parce qu'il parle

français ou parce que... Non, je penserais pas. Non, je pense que c'est surtout les qualifications de la personne qui va faire que on peut avoir un emploi suffisamment intéressant.

Q : Et le fait d'avoir pour conjointe un Franco, euh, une Franco-Manitobaine, pensez-vous que ça peut aider dans la recherche d'un emploi intéressant en français, ici à Winnipeg?

R : Je penserais pas. Je pense que c'est à peu près la même question d'avant. Je pense que chaque personne est vraiment indépendante pour trouver un emploi. C'est sûr et certain que, si dans le couple, une personne va parler anglais puis français, c'est sûr et certain que ça peut aider dans le sens de la recherche d'emploi ou pour remplir certains documents ou des choses comme ça. Mais autrement, je pense que c'est surtout les qualifications qui rentrent en ligne de compte pour trouver de l'emploi.

7. Langue de travail : discussion

En résumé, indépendamment des aspects affectifs liés aux langues, selon les contextes divers de leur apprentissage, les types d'interlocuteurs, choisis ou imposés, de leur usage : famille, communauté, stratification socio-politique, le français et surtout l'anglais sont perçus par les répondants comme des pré-requis à leur intégration dans leur nouveau pays, et notamment dans le marché de l'emploi. En cela, l'attitude des immigrants que nous avons interrogés ne semble guère différer de celle des jeunes franco-manitobains « de souche » que nous avons interrogés, dans une recherche antérieure (Lafontant, 2002). Elle se compare aussi aux résultats d'une recherche du Centre francophone (1997), laquelle indique que la moitié des francophones de minorités visibles interrogés estimaient que le programme de formation suivi dans des écoles et collèges francophones / bilingues ne leur avait pas été utile. À la question « Quels conseils donneriez-vous à un francophone qui cherche de l'emploi, mais qui manque de formation ? » 76,5% des personnes de minorités visibles ont répondu : prendre des cours d'anglais.

Bref, pour les répondants à notre enquête, les préoccupations concernent surtout l'intégration professionnelle dans le domaine de leurs compétences. Ainsi, parmi les écueils de la reconnaissance de leurs qualifications, la disponibilité d'une formation d'appoint ainsi que celle de ressources susceptibles d'en amortir les coûts, la question de la langue de l'emploi (français, anglais ou bilingue) fait figure non pas de référence identitaire majeure, mais d'atout professionnel nécessaire pour des immigrants qui, dans beaucoup de cas, possèdent déjà plusieurs langues ou dialectes.

CHAPITRE 4 : EXPÉRIENCES DE PRÉJUGÉS ET DE DISCRIMINATION

Dans l'entrevue, la question 10 se formulait comme suit : « Au Canada, une question du Recensement demande aux individus de déclarer s'ils font partie d'une *minorité visible*³⁸. Nous vous posons la même question : Au Canada, *vous percevez-vous* comme faisant partie des minorités dites *visibles* ? D'autre part, vous sentez-vous perçu par les Canadiens *blancs* traditionnels comme faisant partie des minorités dites *visibles* ? ».

L'objectif de cette question était d'aborder l'interprétation contextuelle que fait l'interviewé de son insertion en tant que « non-blanc » dans une société « blanche » ou, du moins, une société qui s'estime telle par son droit de qualifier certains groupes de *minorité* et de décider ceux qu'elle estime *non-blancs*. L'interviewé adopte-t-il pour lui-même le qualificatif de *minorité visible* ? Comment interprète-t-il le comportement du Canadien *blanc* à son égard, compte tenu de la prévalence de ce qualificatif ?

« *Couleur de peau* », « *origine africaine* », « *milieu de travail* », « *environnement scolaire* », sont les éléments ou contextes les plus récurrents quand on analyse les réponses des interviewés, relatives à leur statut de « *minorité visible* », en rapport avec les discriminations dont ils se disent victimes.

1. Minorité visible

1.1 Le regard de soi et d'autrui dans l'attribution de la *visibilité*

En réponse au questionnaire, 27/29 estiment faire partie des « *minorités visibles* » au Canada et 21/29 sentent que leur entourage canadien les perçoit comme tel. Dans 4/29 cas, il n'y a pas correspondance entre la perception de soi comme *minorité visible* et celle que l'on prête à l'entourage canadien « *blanc* ». Une personne (1/29) répond, sur le mode ironique, qu'elle est « *invisible* » pour elle-même ainsi que pour son entourage canadien « *blanc* ». « Si je suis vraiment une *minorité visible*, on allait me gratifier, on va me donner quelque chose... On ne

³⁸ La notion de « *minorité visible* » est une catégorie utilisée pour la première fois en 1996 dans le Recensement du Canada. En plus de *l'origine ethnique*, une question demandait au répondant de préciser s'il appartenait à une « *minorité visible* », c'est-à-dire n'avait pas la peau blanche. Cette catégorisation excluait les Autochtones, mais elle et incluait les personnes de peau noire, chinoises, sud-asiatiques, arabes, philippines, asiatiques du Sud-Est, latino-américaines, japonaises et coréennes. Pour un résumé sur les classifications phénotypiques dans les recensements canadiens, voir Lafontant, 2000, p. 399-407.

m'en donne pas. Est-ce que je suis encore visible ? Non je suis invisible » (R12). Enfin, on compte 3/29 non-réponses à la question sur l'auto et /ou l'exo-perception.

Dans les entrevues, 13/18 répondants³⁹ affirment être visibles par leur couleur et l'altérité que cette couleur présuppose quant à leur origine nationale. Par exemple, l'interviewé R3 se considère visible, dit-il, « parce que je suis Noir. Les Noirs sont minoritaires ». L'interviewé R4 explique : « Par exemple, moi, je me sens une minorité visible parce que je suis Noir parmi beaucoup de Blancs. Au travail je suis le seul Noir qui travaille. Partout où je vais, je vois surtout des Blancs. À l'école, je suis peut-être le seul Noir dans une classe ». R5 va dans le même sens : « regarde autour de toi, Eh... à chaque coin de rue, dans chaque avenue, tu es chanceux si tu trouves un Noir sur la rue ».

Le regard des Canadiens blancs contribue, pour ainsi dire, à la *visibilité* des « Autres » en leur attribuant une origine différente⁴⁰. « Je suis Noir, ils me perçoivent comme Noir » déclare R8. Les interviewés R1, R9, R10 et R24 se disent *visibles* parce qu'ils viennent d'Afrique.

R9 : [...] oui, je suis une minorité visible d'origine africaine.

R10 : Comment ? Moi ? parce qu'il y a le fait que la société canadienne, c'est une société biens sûr stratifiée. Et quand j'approche par exemple un Canadien, il me définit comme un immigrant africain, un Africain noir. Avec ça, moi je pense que je suis directement, je me sens comme une minorité visible. Chaque fois que vous approchez un Canadien, c'est : Where are you from? Are you from Africa ? Are you from Jamaica ?

R11 : [...] parce que, là où j'habite, dans ma communauté, ou bien au boulot, là tu peux sentir que tu es le seul Noir. C'est facile à sentir. Et au fur et à mesure qu'on vit dans un milieu on essaie un peu d'oublier que tu es vraiment visible. Mais tu vas le sentir. Je ne suis pas «francophone», mais je suis « Noir »...

R24 : Partout où nous allons, on nous demande, « d'où est-ce que vous venez » ? Les gens sont curieux de savoir qui est-ce que vous êtes et puis d'où est-ce que vous venez. C'est intéressant, mais ça te fait toujours voir que tu viens de quelque part et que tu es visible.

³⁹ R1, R2, R3, R4, R5, R7, R8, R9, R10, R11, R14, R16, R24

⁴⁰ Cette hypothèse s'accorde à celle de l'*Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle*. Dans cette enquête, 24% de toutes les minorités visibles au Canada affirmaient, à des degrés divers, se sentir mal à l'aise ou pas à leur place, à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles, alors que, pour les personnes blanches, c'était le cas de seulement 8% des répondants (Statistique Canada, 2003b, p. 18).

1.2 La visibilité dans les milieux de travail et scolaire

Selon certains interviewés⁴¹, le sentiment de constituer une « minorité visible » leur vient dans les milieux où leur performance est évaluée (au travail, à l'école).

R29 : Oui ce regard est manifeste d'une manière ou d'une autre, par exemple au travail. Le travail qui est difficile est transmis à nous-autres. Et même à l'école, la façon dont le professeur nous traite, on est d'une manière ou d'une autre traité avec plus de... plus dur que les Blancs ». [...] Je pense surtout qu'on est plus vus comme des voleurs de jobs, là, parce qu'on est des étrangers. Beaucoup de gens demandent ce qu'on vient faire ici. Puis ça les surprend un petit peu qu'on vienne travailler à leur place.

Par ailleurs, le fait d'être des francophones au Manitoba explique, pour certains répondants, la perception des Canadiens : « dans la mesure où je suis une immigrante francophone... donc je fais partie d'une minorité. Donc j'augmente l'espace des francophones au Manitoba » (R27).

2. La discrimination

Dans leur quête d'intégration au Manitoba, 14/29 répondants au *questionnaire* affirment avoir fait l'expérience de la discrimination ou, du moins, avoir connu un certain « climat » à cet effet⁴², 8/29 ont répondu « non », tandis que 7/29 sont restés silencieux.

Dans les 18 entrevues enregistrées, la plupart des personnes ayant répondu avoir subi de la discrimination estiment l'avoir été à cause de la couleur de leur peau. Tel est le cas de l'interviewé R2 :

Discriminé ? Oui. Un exemple : j'étais à l'école, je parlais avec une fille qui est mariée. Il y a quelqu'un qui a introduit quelque chose dans ses affaires et on a pensé que c'était moi. Heureusement, j'ai dénoncé la personne qui a fait ça. C'était un Blanc. Mais la fille avait appelé son mari. Son mari m'avait agressé. Et quand moi j'ai révélé que ce n'était pas moi, ils n'ont rien fait à l'autre qui était coupable... parce qu'il était Blanc.

Parfois, ce sont les exigences des instructeurs qui semblent véhiculer une discrimination subtile. C'est du moins ce qu'affirment trois interviewés. Selon R14, il existerait des inégalités de traitement entre élèves blancs et non-blancs :

⁴¹ R3, R4, R6, R11, R12, R29.

⁴² Dans notre enquête, nous ne proposons pas au répondant une définition « technique » (de type sociologique ou juridique) de la notion de discrimination. La compréhension de ce terme peut donc varier d'un répondant à l'autre. D'après les entrevues, la plupart semblent lui attribuer le sens commun de regard ou traitement inférieur, résultant de préjugés.

[...] oui, à l'école, parfois il y avait certains instructeurs qui essayaient de donner des cotes faibles... par rapport à ce à quoi je m'attendais. Alors, il fallait encore leur démontrer que la cote était inférieure à ce que je méritais. Et j'étais toujours... On me remettait dans le droit et on me donnait les points que je m'attendais ou que je méritais. Alors, ça, c'était vraiment un très beau exemple de discrimination. À tout moment que je faisais des recours, j'avais toujours des réponses positives et j'étais satisfait d'avoir retrouvé mes droits perdus.

Les manifestations de discrimination peuvent être subtiles et passer inaperçues. L'interviewé R6 explique que « les actes sont souvent sous-entendus. Par exemple la police quand elle nous arrête sur la route. On peut avoir raison, mais elle va penser que comme tu es Noir, c'est toi qui as fait ça. Alors, on est servi dans ce sens là ».

L'interviewé R9 souligne que le comportement discriminatoire peut consister à *ignorer* l'immigrant qui en est victime, comme si celui-ci était une entité négligeable :

Ah oui je dirais que si je suis dans un endroit, je suis servi en dernier, malheureusement. Et si je suis avec une personne blanche ou d'origine canadienne en public, si jamais il y avait une question, on questionnerait surtout la personne blanche ou on s'adresserait à cette personne-là, même si je suis avec elle ou que les choses qu'on veut savoir me concernent directement. Mais on se tournerait plutôt vers la personne de race blanche.

Trois des interviewés rapportant avoir été victimes de discrimination, réfèrent au contexte de l'emploi salarié, notamment l'exigence d'expérience professionnelle canadienne. Voici l'opinion de l'un d'eux (R3) :

Ah... je pense, je pense que certaines choses qu'on fait c'est pas facile à voir directement. Quand j'étais étudiant par exemple, je voyais que ce n'était pas facile pour nous les personnes d'origine africaine d'avoir un boulot. C'était peut-être lié à la langue, peut-être aussi à l'origine. J'étais un peu assistant, enseignant, assistant de recherche. Mais souvent ce n'était pas si facile pour moi personnellement, oui. Ça c'est un exemple. Culturellement, c'est pas facile, toujours, de les identifier.

Ici encore, selon l'interviewé R10, le comportement discriminatoire peut être subtil :

Je n'ai dans ma vie, depuis que je suis ici, je n'ai pas connu un acte de discrimination à cause de mes origines, quelque part, un acte direct quoi. Je pense qu'il y a toujours certaines... [hésitation], il y a une façon dont cela s'exprime, une façon indirecte. Là je vois, par exemple là où je travaille, je vois les gens se regrouper en fonction de leur origine.... ». [Après une relance de l'interviewer, il enchaîne] : « comme je suis le seul Noir, je me trouve toujours parfois seul. Parfois je suis content de forcer de m'associer à un groupe donné. Je peux dire que, d'une manière ou d'une autre, si on voit ça d'une façon approfondie, c'est... une façon, c'est une manière de discrimination.

Notre enquête réitère des observations relativement récentes de Statistique Canada (2003b, p. 20 et 23) :

La discrimination ou les traitements injustes ressentis variaient considérablement selon le statut de minorité visible. Environ 20% des minorités visibles, ou 587 000 personnes, ont affirmé avoir parfois ou souvent vécu de la discrimination ou des traitements injustes au cours des cinq dernières années, à cause de leur origine ethnique, leur culture, leur race, la couleur de leur peau, leur langue, leur accent ou leur religion. Un autre 15 % des minorités visibles ont déclaré que ces traitements ne se produisaient que rarement. Les Noirs étaient plus susceptibles de déclarer avoir vécu de la discrimination [...]. Près du tiers (32%) des Noirs [l'ont déclaré]. [...] La discrimination ou les traitements injustes sont plus susceptibles de se produire en milieu de travail.

3. Résumé et discussion

Dans les entrevues, la grande majorité des répondants se considèrent comme membres de *minorités visibles*. Ce sentiment leur vient de considérations d'abord numériques : au Manitoba les personnes « non-blanches » sont en petit nombre par rapport aux personnes « blanches ». De ce fait, les accueillants (les Manitobains / Canadiens blancs) ont tendance à supposer que les personnes « non-blanches » sont d'arrivée plutôt récente. D'où le fait que la couleur de peau d'une personne « non-blanche » suscite souvent, dans l'entourage, des questions spontanées sur son origine nationale. Toutefois, certains répondants notent que la question de couleur se pose parfois dans des contextes évaluatifs de compétence (école, milieu de travail) susceptibles d'affecter leur chance de succès.

Cette crainte se révèle dans ce que pensent les répondants des perceptions (observables ou supposées) des accueillants : la couleur de peau « classe » les individus en terme de leur arrivée plus ou moins récente au Canada, et donc, tacitement du moins, à un palier inférieur de légitimité quant aux demandes socio-politiques qu'ils pourraient vouloir formuler. Une répondante souligne que le fait d'être non seulement « non-blanc », mais aussi *francophone*, complexifie la perception des accueillants, selon que ces derniers soient eux-mêmes francophones ou anglophones. Ici encore, on rappelle l'importance conséquente du contexte évaluatif de compétence (milieux d'apprentissage et d'emploi), dans ce qui peut apparaître, au premier abord, comme une simple question de curiosité culturelle.

Les occurrences de discrimination dont se plaignent deux tiers des répondants se produiraient et s'expliqueraient, selon eux, de même manière : à cause des préjugés sur la valeur de leurs acquis

et prédispositions. Ces occurrences sont souvent subtiles. Par exemple : tel répondant se dit « ignoré » dans telle interaction qui pourtant le concerne : on s'adresse plutôt à la personne « blanche » qui l'accompagne; tel autre rapporte se faire servir en dernier ou refuser un emploi sans justification démontrable.

Un groupe non-aléatoire de 18 interviewés ne permet pas une analyse statistique des raisons liées à divers aspects de leur situation sociale et qui portent certains à répondre « oui » et d'autres à répondre « non » à la question des occurrences de discrimination produites à leur égard. Toutefois, nous avons tenté une comparaison des premiers aux seconds quant à leur plus haut niveau d'études atteint ainsi que le salaire moyen de leur emploi actuel.

Bien qu'elles ne soient pas conclusives, on note certaines différences entre les deux groupes. Le groupe de ceux qui ont répondu « oui » compte une plus forte proportion de personnes ayant entrepris des études post-secondaires que le groupe de ceux ayant répondu « non ». Le salaire moyen des « oui », dans leur emploi actuel est également plus élevé (dans une proportion de 22%) que le salaire des « non ». D'où l'hypothèse, déjà formulée ailleurs (Renaud, 2001, p. 149 et Lafontant, 2006, p. 19), que les travailleurs sont d'autant plus sensibles aux occurrences de discrimination que leurs qualifications et gains sont élevés.

CHAPITRE 5 : DIMENSIONS INDIVIDUELLES DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

Dans ce chapitre nous présentons les résultats de diverses questions posées aux répondants en matière d'usages linguistiques dans divers contextes (famille, amis, écoute des programmes de télévision, rapports avec les personnes de même origine et / ou de même religion que la leur, dans des lieux de rassemblement à cet effet). Nous présentons également leur perception de l'éventuelle différence phénotypique et culturelle qui les distingue de la majorité canadienne ainsi que l'importance relative qu'ils accordent à la mémoire de leurs propres origines et pratiques qui les caractérisent.

Ces enjeux interpellent l'immigrant en tant qu'individu et peuvent mettre en cause diverses variables infra-sociologiques le concernant, mais que nous n'aborderons pas ici. Cependant, ces enjeux contribuent aussi à construire des attitudes susceptibles de motiver : a) l'*action individuelle* : choix du groupe de référence, du quartier de résidence, voire, éventuellement, de la province où l'on souhaite vivre; b) l'*action collective* : formation d'associations de représentation et revendication socio-politique, alliance/conflits inter-groupes en matière de droits⁴³, etc.

1. Les usages linguistiques dans divers contextes

1.1 Langue pratiquée avec les membres de la famille

Les langues maternelles africaines (notamment, chez nos répondants, le swahili) sont celles le plus souvent utilisées dans les contacts avec les membres de la famille⁴⁴, de manière exclusive, ou mêlées de français (au total 13/29 répondants). Le français, en tant que langue principale de communication intra - familiale, est pratiqué par 6/29 répondants. Par contraste, 5/29 répondants

⁴³ Par exemple, au Québec, la dynamique des prises de position dans le débat public suscité par les travaux de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (la Commission Bouchard-Taylor), mise sur pied par le Gouvernement du Québec pour l'éclairer sur les formes et limites des accommodements raisonnables qui doivent être consentis aux individus appartenant aux « communautés culturelles ».

⁴⁴ Sachant que 17/29 répondants étaient célibataires, au moment de l'entrevue, on comprendra que, spécialement (mais non exclusivement) dans leur cas, les contacts avec la famille réfère surtout aux membres de la parenté vivant dans le pays d'origine. L'*Enquête sur la diversité culturelle : portrait d'une société multiculturelle* indique que : « les trois quarts [des immigrants] de la première génération arrivée au Canada dans les années 1990 entraînent en contact avec leur famille dans leur pays d'origine au moins une fois par mois » (Statistique Canada, 2003b, p. 11).

ont recours à l'anglais, soit exclusivement soit alterné de langues maternelles africaines. Enfin, 3/29 répondants disent pratiquer « plusieurs langues » pour communiquer avec les membres de leur famille, tandis que le reste, soit 2/29, n'ont pas répondu à la question.

1.2 Langue pratiquée avec les amis les plus proches

Dans le contexte des amitiés, le français exclusif (7/29 répondants) ou alterné de langues maternelles (4/29 répondants) semble prédominer, si on écarte cette autre donnée à l'effet que 9/29 répondants déclarent faire usage de « plusieurs langues », dans ce contexte. L'usage exclusif des langues maternelles se limite à 2/29 répondants, tandis que 6/29 déclarent pratiquer surtout le bilinguisme anglais-français. Un répondant s'est abstenu.

1.3 Langue d'écoute de la télévision

L'écoute, déclarée exclusive, de canaux anglophones prédomine (13/29 répondants), tandis que 10/29 répondants déclarent suivre les émissions dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Seulement 5/29 choisissent spécifiquement les canaux francophones. Un répondant s'est abstenu.

1.4 Langues pratiquées avec les personnes de même religion dans les lieux de prière

Ici, la communication en anglais prédomine nettement : 15/29 déclarent faire seulement usage de l'anglais; 3/29 font usage de l'anglais et d'une autre langue; 6/29 font seulement ou plutôt usage du français; 1/29 déclare pratiquer sa langue maternelle. Quatre répondants se sont abstenus.

1.5 Extrait d'entrevue à titre d'illustration

Dans notre enquête, les questions et réponses touchant les usages linguistiques des répondants dans divers contextes de leur vie d'immigrant étant très factuelles, des extraits *verbatim* de l'échange avec l'interviewer sur ces questions n'apportent guère plus d'information supplémentaire que le comptage. Toutefois, afin d'illustrer la complexité éventuelle de certaines situations, nous citons ci-après l'échange de l'interviewer avec la répondante **R24** :

Q : Dans votre vie personnelle, dans quelle langue est-ce que vous communiquez le plus souvent avec les membres de votre famille?

R : Je dirais ça dépend. Avec mes parents, je parle ma langue maternelle, les deux par exemple...

Q : [...] qui est?

R : Il y a toujours une partie du français qui débute...

Q : C'est quoi, la langue maternelle?

R : Ma langue maternelle, c'est la langue de mon pays.

Q : C'est quoi?

R : Je veux pas le dévoiler maintenant, c'est la langue de mon pays.

Q : OK, ok.

R : Alors, je parle ça avec mes parents. Mais entre mes frères et mes soeurs, c'est plus l'anglais et le français.

Q : Et le français?

R : Hum, hum.

Q : Et puis avec les amis intimes, avec quelle langue est-ce que vous communiquez?

R : Le plus souvent, quand on veut blaguer, on peut parler la langue de mon pays. Mais, comme, souvent c'est français qui vient.

Q : OK, le français et la langue maternelle. Et quand vous écoutez la télévision, est-ce que vous l'écoutez le plus souvent en français ou bien également en français et en anglais ou bien juste le plus souvent en anglais?

R : Le plus souvent en anglais, mais je suis mes informations souvent à Radio-Canada. Alors, c'est le seul temps que je regarde ou que je suis les émissions en français.

Q : Est-ce que vous regardez la télé le plus souvent en anglais parce qu'il n'y a pas beaucoup de chaînes ici à Winnipeg en français ou bien parce que c'est un choix juste ?

R : Euh, je dirais les deux. Premièrement, c'était une stimulation de ma part. Je voulais tellement connaître la langue que je me suis mise à écouter plus la chaîne pour développer mon vocabulaire. Et quand j'ai fait ça, j'ai pris l'habitude maintenant. Et d'autre part, c'est comme si [*inaudible*], à la chaîne française, les émissions sont comme un peu je dirais plates...

Q : [Rires] Pas trop intéressant.

R : Pas intéressant. Ils ont de vieux films et puis... comme TVA par moments. TVA, c'est intéressant... Et puis j'ai pas beaucoup de temps pour regarder la télé, voilà! Et le temps que j'ai, souvent je mets des chaînes anglaises.

Q : OK. Et puis... OK. Avec les gens de même religion que vous, est-ce ... Dans quelle langue est-ce que vous communiquez ?

R : En anglais.

Q : En anglais?

R : Hum, hum.

1.6 Observations générales sur l'usage des langues par les immigrants

Alors que les langues maternelles africaines prédominent dans les rapports intra-familiaux, leur usage diminue à mesure que s'élargit, hors-famille, le cercle des interlocuteurs. Même avec les amis intimes, dont on peut supposer qu'une proportion appréciable sont d'origine africaine, mais pas nécessairement de même langue maternelle, l'usage du français semble l'emporter, en tant que langue véhiculaire partagée par tous. Cependant, l'anglais n'est point délaissé. Il devient même prédominant dans les cercles d'interaction en contexte marchand, qu'il s'agisse de communication médiatique ou d'emploi, comme nous l'avons vu précédemment. L'anglais ou le français prédominent également dans les activités et lieux de solidarité identitaire *at large* (comme le sont, par exemple, les pratiques religieuses) pour lequel l'une ou l'autre de ces langues rejoint le plus grand nombre de personnes dans le groupe.

2. L'importance, pour les immigrants, de la fidélité relative à leurs origines ethnoculturelles

Nous avons posé aux répondants des questions sur le degré d'importance qu'ils accordent à leurs origines ethnoculturelles dans leur vie privée, ainsi que dans leur vie professionnelle. Voici leurs réponses.

- Dans leur vie privée, 24/29 y accordent une certaine importance, 1/29 n'y accorde pas d'importance, 4/29 se sont abstenus de répondre.
- Dans leur vie professionnelle, 12/29 y accordent une certaine importance, 12/29 n'y accordent pas d'importance, 5/29 se sont abstenus de répondre.

Afin d'illustrer le genre de réponses obtenues, nous allons citer quelques échanges, extraits des entrevues. Nous citerons d'abord les échanges avec deux répondants pour lesquels la fidélité aux origines culturelles n'est pas particulièrement importante, et deux autres pour lesquels elle l'est.

Comme on le verra, les répondants modulent leurs points de vue, selon qu'il s'agit de culture vécue dans un contexte personnel ou professionnel et aussi selon la dynamique de l'échange avec l'interviewer.

2.1 Fidélité aux origines culturelles : plutôt relative

Réponse de **R2**, homme âgé de 25 à 39 ans :

Q : Quelle importance accordez-vous à vos origines ethniques, culturelles, dans votre vie privée, votre vie familiale?

R : Quelle est...?

Q : [...] l'importance. Est-ce que la culture dans votre vie privée est très importante?

R : Pas du tout, parce que dans notre famille, ma femme est d'une autre culture. Nous sommes déjà très diversifiés.

Q : Donc, vous êtes ouvert... à d'autres cultures ?

R : Oui.

Q : Et dans la vie professionnelle, est-ce que ça a une importance capitale, la culture? L'ethnie ou... ?

R : Non. D'ailleurs, moi, je déteste de garder seulement (?) la culture

Réponse de **R29**, homme, âgé de 40 ans et plus :

Q : Et quelle importance est-ce que vous accordez à vos origines ethniques, culturelles, dans votre vie privée, familiale. Par exemple, votre culture, dans votre famille, quelle, hum... Je veux savoir quelle importance vous accordez à la culture dans votre vie familiale?

R : Absolument aucune. Parce que si on veut garder sa propre culture, automatiquement on va pas s'intégrer dans un nouveau pays. Il faut juste la mettre de côté, là, et puis s'adapter ou s'intégrer à la nouvelle culture. Autrement on s'intégrera jamais. On est toujours mis de côté parce qu'on va manger français ou parce qu'on va parler français. Donc, le truc, c'est de vivre comme tout le monde puis essayer de s'intégrer avec ça.

Q : Quelle importance accordez-vous à vos origines ethniques, culturelles, dans votre vie publique, professionnelle. Par exemple, OK, dans votre cas, ça va être différent. Disons que, pour moi, qui suis musulmane, je n'aimerais pas travailler dans des endroits où je dois servir de l'alcool, tout ça. C'est l'exemple que je peux vous donner. Je veux savoir jusqu'à quel point votre milieu... votre culture peut être importante dans, dans, dans le domaine de la vie professionnelle, de la vie publique, tout ça?

R : Ben... je pense pas qu'il y ait de problèmes pour moi personnellement. Moi, je m'intègre la plupart du temps. J'essaie... Si je travaille avec des musulmans, ben je vais me mettre à la hauteur des personnes musulmanes, parce que je sais que, comme tu dis, elles ne servent pas d'alcool ou elles ne prennent pas d'alcool, des choses comme ça. Je pense que ça s'appelle du bien-vivre, là, de vivre comme du monde. C'est surtout ça. Mais autrement, pour moi personnellement, j'ai pas de problèmes d'intégration technique.

2.2 Fidélité aux origines culturelles : plutôt importante

Réponse **R12**, homme, âge non précisé :

Q : Quelle importance accordez-vous à vos origines ethniques et culturelles dans votre vie privée, familiale?

R : Quelle importance...?

Q : ... accordez-vous à votre culture dans votre vie privée familiale? Est-ce que... La culture peut être africaine... ou le respect... la morale. Disons, si vous aviez des enfants, comment vous pouvez faire grandir ces enfants dans telle, dans telle culture... il faut respecter le papa...

R : Ouh, ça là ! Mon frère !

Q : Quelle importance...

R : Ça là, mon frère, c'est vraiment, vraiment quelque chose de très important...

Q : Très important ?

R : [...] parce que je dois vraiment, vraiment, vraiment m'occuper, parce que j'ai été élevé de telle manière que je dois respecter l'aîné, je dois respecter mon prochain, je dois respecter... Je dois être sérieux, honnête et puis gentil avec tout le monde. Donc, ça, je dois pas m'amuser avec.

Q : D'accord. Et quelle importance accordez-vous à vos origines ethniques, culturelles, dans votre vie publique et professionnelle? Là, on veut dire si...

R : Si tu veux parler de népotisme? C'est-à-dire que, s'il y a quelqu'un de chez moi, il faut que je l'aide mieux par rapport à un autre?

Q : Non, s'il y a un emploi qui... qui ne va pas avec ta culture. Je sais que ta culture est...

R : Ouais.

Q : Par exemple, chez les femmes musulmanes, si on leur demande d'aller travailler dans un bar ou il faut enlever leur voile...

R : Non...

Q : [...] est-ce que, bon, ça, ça peut jouer aussi, votre culture et puis votre vie professionnelle ?

R : Bon, bien, euh... En tant que tel, ça c'est, ça dépend de qui. Mais, moi personnellement, si je dois travailler quelque part, partout ça me dit rien, mais je ne peux pas aller travailler dans une porcherie, par exemple. Je n'aimerais pas ça.

Q : Parce que vous ne mangez pas du porc?

R : Oui, à cause de ma religion. Je n'aimerais pas travailler là. Mais s'il faut le... si c'est dans, dans une boutique, il faut le transporter, les amener par-ci, par-là, bon, bien, sans vraiment, vraiment le toucher...

Réponse **R24**, femme, âge non précisé :

Q : OK, oui. Et quelle est l'importance que vous accordez à vos origines ethniques, culturelles, dans votre vie privée, familiale? J'entends par ça... Est-ce que vous comprenez un peu ma question?

R : Je comprends bien ta question. Tu veux dire la place que je donne à la culture, tout ça ?

Q : Oui.

R : Bien je te dirais... une grande place, je dirais, parce que pour moi, ça me définit, puis ça me montre mes valeurs, qui je suis. C'est quelque chose que je ne peux pas séparer de moi, parce que c'est vrai que ça fait longtemps que je suis ici à Winnipeg. Mais n'empêche que j'ai vécu ailleurs, et puis j'ai des expériences d'ailleurs. Jusqu'à présent, je fais des rêves de mon pays. Et puis Winnipeg n'est pas la seule ville que j'ai traversée dans ma vie. J'ai vécu partout ailleurs en dehors de mon pays. Alors, j'ai comme un amalgame de choses et de cultures. Je ne dirais pas à 100 % que la culture de mon pays, mais c'est quelque chose qu'il y a en moi, comme que j'ai reçu et que je ne peux pas séparer de moi. Donc, j'accorde à ça une grande place.

Q : OK. Et puis quelle est l'importance que vous lui accordez dans votre vie publique, professionnelle. Bien, je vais vous donner peut-être un exemple. Moi, je suis musulmane et ça devrait vraiment me déranger si je devais travailler dans un endroit où on doit servir de l'alcool. Vous comprenez?

R : Hum, hum.

Q : Donc, c'est dans ce sens là que je parle. Quelle est l'importance que vous accordez à votre culture dans le milieu de travail, dans la vie publique?

R : Ah, dans le milieu de travail, c'est comme j'ai dit. J'ai appris à être professionnelle et puis, quand tu deviens une professionnelle, c'est vrai que, même au Manitoba, comme chacun... même les Manitobains et puis les gens dans mon pays, vous pouvez être originaires du même pays, mais chacun a sa culture, chacun a son éducation, chacun a sa façon de penser et tout ça. Personnellement, ça m'a jamais dérangée. Mais je serais plus dérangée si quelqu'un venait de ... s'ingérait dans ma vie privée en dehors de ma profession pour me dire quoi faire. Aussi longtemps que personne ne me dit ce que je dois faire dans ma vie privée... Dans le milieu de travail, c'est une multiculturalité pour moi. Ça m'a jamais dérangée de voir les gens comme exercer leur foi ou c'est juste que je fais ma part comme. Si on me demande pas, j'essaie de me conformer aux lois et puis je travaille comme tout le monde. Il y a des lois qui

me régissent dans le milieu de travail, mais pour moi ça me dérange pas, quoi, de suivre ces lois-là. Sauf que je pourrais pas demander d'aller travailler par exemple avec des homosexuels, des choses comme ça, parce que c'est pas ça ma culture. Mais si je reçois comme de telles personnes dans mon milieu de travail, je n'aurais pas un problème. Sauf que si c'est un emploi que moi je dois appliquer ou qu'on me demande d'aller travailler à un tel endroit, si j'ai un choix, je dirais non. Tu vois de quoi je parle?

Q : Oui, oui.

R : J'ai pas un problème comme [*inaudible*]. Mais comme je te dis, même dans mon pays, des gens originaires d'un même pays, on a différentes façons de penser, on a différentes traditions. Alors c'est quelque chose à laquelle je suis déjà habituée.

3. Participation aux associations ethnoculturelles locales

La participation aux associations culturelles du pays d'origine est fréquente chez les répondants d'origine congolaise, 15/17 répondants de cette origine répondent « oui », 2/17 « non ». Chez les 12/29 répondants d'origine autre que congolaise, on note surtout une non-déclaration de participation à une association culturelle spécifique du pays d'origine, peut-être pour la simple raison qu'il n'en existait pas, au moment de l'enquête (février-mai 2004). Toutefois, certains répondants originaires de pays africains autres que le Congo fréquentent certaines associations nationalitaires africaines (celles du Cameroun, du Congo, du Sénégal, par exemple) et particulièrement l'Association qui vise à un regroupement général : l'Amicale de la francophonie multiculturelle du Manitoba.

Par ailleurs, 8/29 répondants déclarent aussi ou alternativement participer à des associations religieuses, professionnelles ou à vocation sociale (tel que Amnistie Internationale).

4. La fidélité aux origines ethnoculturelles nuit-elle à l'intégration au Canada ?

Le sens commun tend à penser que la fidélité relative des immigrants à leurs origines ethnoculturelles constitue un écueil à l'adoption des valeurs, us et coutumes de leur pays d'accueil. Il convient de nuancer. Les arrivants sont évidemment contraints de s'adapter aux langues officielles parlées dans le nouveau territoire, aux multiples lois et règlements régissant la vie publique ainsi que maints aspects de la vie privée (mariage, rapport aux enfants, agression, etc.). Pareille adaptation se produit pour ainsi dire par la force des choses⁴⁵. Cependant, dans les domaines où il s'agit de choix strictement privés (choix du conjoint, choix des amis, pratique

⁴⁵ Par « force des choses » nous entendons le cadre préétabli par la majorité des citoyens. Ce cadre politique peut cependant se modifier, selon l'évolution de la composition historique de cette majorité, ses référents idéologiques.

religieuse, fêtes célébrées, langue parlée dans ces contextes intimes, référents identitaires personnels), en d'autres termes les *libertés fondamentales*, l'adaptation se produit moins rapidement : il faut compter surtout avec l'évolution des générations, en sol canadien. Sociologiquement, maints facteurs interviennent pour expliquer la rapidité d'adaptation comparée des divers groupes d'immigrants, selon leur origine culturelle et les écueils particuliers que doivent affronter certains d'entre eux⁴⁶.

Dans son *Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada*, Statistique Canada (2005) constate :

Les nouveaux immigrants sont plus susceptibles d'établir des réseaux sociaux avec des gens ayant les mêmes antécédents ethniques ou culturels qu'eux. Le tableau 10.1 présente le nombre d'immigrants s'étant fait de nouveaux amis et leur répartition selon leur concentration co-ethnique. Les trois quarts des immigrants de l'ELIC qui se sont fait de nouveaux amis disaient qu'au moins la moitié de ces nouveaux amis étaient du même groupe ethnique ou culturel qu'eux. La proportion varie légèrement selon la catégorie d'immigration, 61 % des réfugiés ont déclaré s'être fait de nouveaux amis co-ethniques, ce qu'ont déclaré 73 % des immigrants de la catégorie du regroupement familial, environ 75 % de ceux du groupe des travailleurs qualifiés et 78 % des autres immigrants économiques. [...] S'il y a tant d'amitiés co-ethniques, c'est peut-être notamment parce que les immigrants sont plus susceptibles de perpétuer les traditions et valeurs de leur groupe ethnique ou culturel ou de leur pays d'origine avec des amis aux mêmes antécédents qu'eux. [...] Des immigrants qui ont participé à l'ELIC, 83 % ont dit qu'il leur était important de perpétuer les traditions et valeurs de leur pays d'origine. Cependant, une proportion encore plus élevée (93 %) ont aussi répondu trouver important d'apprendre les valeurs et traditions de leur nouvelle patrie : le Canada (Statistique Canada, 2005, p. 93 et 95).

Les répondants de notre enquête affirment essentiellement la même chose.

⁴⁶Pour une revue de recherches à ce sujet, consulter Isajiw (1999), particulièrement le chapitre 7 : « Cultural and Identity Incorporation. The Factors Hastening or Retarding the Process », p. 169-186.

CONCLUSION

Cette étude explore les expériences d'intégration, notamment dans l'emploi, d'un ensemble d'immigrants francophones, presque exclusivement composé d'hommes, arrivés à Winnipeg (certains depuis 1996, la plupart après l'année 2000, en provenance de l'Afrique sub-saharienne et surtout de la République démocratique du Congo). La question sociologique qui a guidé cette étude peut être formulée comme suit : dans une perspective de *choix rationnel*, quelles *bonnes raisons* peut avoir un immigrant francophone racisé de vouloir s'intégrer professionnellement au sein de la minorité de langue officielle du Manitoba plutôt qu'à la majorité anglophone ? Quels avantages y voit-il ? Le cas échéant, quels sont les obstacles rencontrés ?

Les réponses, obtenues par questionnaire et entrevue, révèlent, dans la plupart des cas, un parcours de petits emplois occupés successivement, et parfois parallèlement, exigeant pas ou peu de qualification. Pareille expérience est particulièrement éprouvante pour certains (2/8) de ceux qui détiennent des diplômes spécialisés. S'agit-il d'un « purgatoire » temporaire ? Peut-être. Pour 6/8 de ceux détenant un diplôme spécialisé, en particulier ceux parrainés par la province, la mobilité ascendante, parfois rapide, qu'a permis la succession des emplois occupés le laisse espérer.

L'atout en emploi que constitue la connaissance de l'anglais apparaît clairement dans le discours et l'expérience des répondants. Au moment de l'enquête (février-mars 2004), 4/29 ont déclaré que l'emploi qu'ils occupaient alors exigeait seulement l'usage du français. Pour tous les autres, l'anglais était aussi nécessaire que le français (9/29), voire la seule langue exigée (16/29). L'apprentissage et l'usage de l'anglais n'apparaissent donc pas comme un choix personnel des répondants, mais comme une nécessité contextuelle à laquelle ils estiment devoir s'adapter. De leur point de vue, sachant que le marché de travail anglophone manitobain offre une plus grande ouverture (accès, choix, mobilité) que le circuit de travail francophone et que, même si dans le milieu de travail il y a des francophones, l'anglais prédomine, l'important pour eux est de trouver un emploi dans leur domaine de formation, ou un domaine qui s'en rapproche et soit bien rétribué.

Notre étude s'est également intéressé au sentiment que peut éprouver l'immigrant racisé dans un milieu culturel nouveau, éventuellement différent de celui de son pays d'origine. Se sent-il

« visible », au Canada ? Se sent-il perçu comme tel par la population d'accueil ? A-t-il déjà subi, de son point de vue, des incidents discriminatoires ? Les répondants à notre enquête se perçoivent *différents* des Canadiens à cause de leur couleur de peau et l'altérité que cette couleur laisse supposer quant à leur origine nationale. Cette différence n'est pas neutre. Telle qu'ils l'estiment perçue par la population d'accueil, cette différence tend à diminuer leur estime de soi, dans diverses situations journalières. Elle devient carrément *discriminatoire* quand elle s'accompagne d'un traitement inéquitable dans l'évaluation de leurs qualifications (à l'école, au travail) pour la moitié des répondants.

Les immigrants francophones s'intègrent-ils aux us et coutumes de leur nouveau pays ou ont-ils tendance à se replier dans un communautarisme culturel dominé par leurs traditions ? En général, les référents culturels de leur culture d'origine (valeurs, normes, langues) sont toujours actifs dans l'environnement privé (famille, amis d'origine similaire). La plupart (près des trois-quarts) y accordent une « certaine importance », le degré de celle-ci variant selon le répondant. Toutefois, dans la vie professionnelle, un nombre moindre semble tenir à s'y référer. En matière d'usages linguistiques, les langues africaines prévalent dans les rapports familiaux, bien qu'il puisse s'y incorporer du français et de l'anglais. Notons cependant que, pour un répondant sur cinq, le français est la principale langue de communication intra-familiale. Avec les amis les plus proches, un multilinguisme convoquant autant les langues africaines que le français et l'anglais semble la pratique la plus courante. Cependant, à mesure que s'élargit le cercle des interactions, notamment en contexte public et marchand, le français et surtout l'anglais deviennent les langues prépondérantes de la communication. Par ailleurs, les répondants participent, en général, aux activités des associations regroupant les ressortissants de leur pays d'origine ou celles d'autres pays africains, ainsi que *l'Amicale de la francophonie multiculturelle du Manitoba*, organisme-parapluie visant à les rassembler toutes.

La participation à des événements célébrant les cultures d'origine n'est pas un comportement antinomique à l'intégration socio-culturelle au pays d'accueil. Bien au contraire, ces activités et regroupements facilitent l'intégration des arrivants en permettant une insertion plus en douceur à leur nouveau pays. Maintes recherches sociologiques le confirment : l'intégration (et non pas la *reddition* des libertés individuelles) se réalise avec la durée, en particulier avec les nouvelles générations nées en sol canadien.

Les dimensions psycho-sociologiques (normatives, linguistiques, identitaires) de l'adaptation des nouveaux arrivants à leur pays d'accueil constituent un domaine de recherche bien documenté en sciences sociales. Cependant, ces dimensions ne devraient pas faire perdre de vue les écueils structurels susceptibles d'aggraver les difficultés de l'intégration. Parmi ces écueils, il faut compter l'histoire des groupes occupant déjà le territoire et les arrangements politiques, constitutionnels ou non — et, du reste, pas nécessairement équitables — auxquels ces groupes sont parvenus entre eux, à des époques où l'immigration n'avait ni l'ampleur, ni les caractéristiques qui sont aujourd'hui les siennes. Les immigrants s'attendaient à trouver une République libérale (*All-Weather Liberal*, selon la typologie de R. K. Merton⁴⁷). Or, ils trouvent, *de jure* ou *de facto*, une hiérarchie de statuts de préséance relatifs à la filiation d'origine⁴⁸ et résultant des conflits historiques entre les deux *peuples fondateurs*. Cette donne affecte en particulier les minorités immigrantes racisées, quand leurs demandes menacent pareil arrangement statutaire.

Les recherches sur les immigrants francophones racisés mériteraient d'être poursuivies et élargies, en termes d'envergure (définition et dimension des échantillons, leur caractère aléatoire) et en termes de dimensions sociologiques mesurées (multiplicité des contextes et des variables, comparaisons inter-provinciales). Or, les communautés francophones en situation minoritaire constituent des lieux d'observation privilégiés, parce que circonscrites et non affectées par la dynamique politique d'indépendance nationale, comme c'est le cas au Québec. Si le Québec constitue une minorité politique dans l'ensemble canadien, que dire alors des immigrants francophones racisés qui, au Canada, le sont de triples façons : à titre d'immigrants, francophones et « visibles ». Une quatrième minorisation, mise en lumière notamment par Madibbo (2006), risque également de se développer en fonction de l'action collective

⁴⁷ Pour un résumé, voir Isajiw (1999, p. 152).

⁴⁸ Statuts de préséance relative aux origines ou à la proximité originelle, réelle ou imaginée. Exemple, les immigrants francophones « blancs », arrivant de France, de Belgique ou de Suisse, sans être *Québécois* ou *Canadiens-français*, sont tout de même perçus comme des « cousins », plus ou moins éloignés. De la même façon, les Britanniques et les Américains « blancs » sont perçus comme des « membres de la famille », par l'élite politique blanche canadienne-anglaise. Or, si on en croit des publications comme celle de Amal Madibbo (2006), il est probable que, par exemple, des Congolais racisés francophones et des Jamaïquains racisés anglophones n'ont pas le sentiment d'arriver chez des membres d'une grande *famille*, en débarquant au Canada, à titre d'immigrants. Du reste, la filiation ethnique, comme fondement du droit d'occupation d'un territoire, est un critère piégé, dans la mesure où ce critère dépend du pouvoir discrétionnaire de définir les limites de l'Origine, donc l'inclus et l'exclus. Ainsi, les Amérindiens du Canada ne sont pas considérés comme des « Fondateurs », mais seulement comme « Premières Nations », quelque part dans le grenier de l'Histoire, là où ils ne peuvent déranger.

privilégiée : celle d'être une minorité au sein d'une minorité, perçue et traitée comme un compétiteur déloyal à cette dernière.

SUMMARY AND CONCLUSION

This study explores trajectories of integration, particularly in the realm of employment, of 29 respondents, predominantly male, *visible minority* francophone immigrants, in Winnipeg. Some of these immigrants have been living in Winnipeg since 1996, while the majority of them arrived after 2000. Except for four cases, all are from the sub-Saharan African countries, with most from the Democratic Republic of Congo. The basic sociological question underpinning this study is: what are some underlying reasons for a *visible minority*, francophone immigrant to choose to integrate professionally into the official language minority group in Manitoba instead of into the anglophone majority? What advantages are sought? What are encountered?

The results, obtained through questionnaires and interviews, reveal that in the majority of cases, respondents held a series of small jobs successively, or sometimes simultaneously, which required little or no qualifications. Among the eight respondents who held higher degrees in specialized fields, 2 out of 8 could not find work in their sphere of competence. However, after having to cope with menial jobs in the first weeks or months following arrival, the rest (6/8) of this group, especially those sponsored by the Province of Manitoba, were successful in finding jobs more suitable to their qualifications.

Knowledge of the English language is perceived by most respondents as an essential asset for the purpose of securing a job. At the time of the study (February-May 2004), 4 out of 29 respondents said that their current jobs only required the use of French. For all of the others (9/29), English was considered as necessary as French, and for most (16/29), English was the *only* language required. Learning and using English did not appear to be the respondents' personal choice, but a requirement they had to meet. Their perception is that: 1) the anglophone job market in Manitoba offers more flexibility and openings (in terms of access, choice, and mobility) than the francophone job network, and 2) even in a francophone work environment, English is the predominant language. Therefore, they plainly set their sights on finding a suitable job in their area of expertise, or one related to it, whatever the required language.

Another topic briefly surveyed by this study is the feelings experienced by *visible minority* immigrants in their new socio-cultural environment, one somewhat different from the country of origin. Do they feel "visible" in Canada? Do they feel perceived as such by the host society?

Have they experienced any incidents of discrimination? The respondents in our study felt that they are perceived as different from Canadians because of their skin color and the “Otherness” that such a perception seems to imply about their ethno-cultural origin. This projected sense of difference is not without creating some stir. It appears that, quite often, reaction from Canadian workers lead to lower the respondents’ sense of self-esteem in a variety of everyday situations. For about half of the respondents, what they perceived in the projected image of themselves as *Others*, can readily be transformed into situations of discrimination, when their aptitudes and qualifications are being evaluated (at school or at work).

Do *visible minority* francophone immigrants tend to adapt to the customs of their new country or do they tend to re-create cultural communities in the new environment, which replicate their own traditions and customs? In general, the cultural markers from their country of origin (values, norms, languages) remained active predominantly in the private sphere (family, friends from similar ethno-cultural backgrounds). The majority of the respondents (almost three quarters of them) attach “some importance” to these cultural references, the level of importance varying among respondents. However, in the context of professional life (say, for Muslim, serving alcohol in a bar, or working in butchery where pork is being processed) a smaller number of respondents feel committed to their cultural markers of identity and are ready to negotiate and accommodate, according to the specific requirements of the job. As for languages, the African ones are spoken predominantly within the family, although French and English are also used at times. For 1 out of every 5 respondents, French is the primary language spoken within the family. For communication with close friends, multilingualism is common practice, involving African languages, French and English. As a way of expanding the circle of acquaintances at work and in the public sphere in general, French and especially English are the languages of communication. Incidentally, respondents also participate in the activities of their ethno-cultural community organizations or those of other African countries, as well as the events organized by the *Amicale de la Francophonie Multiculturelle du Manitoba*, the latter being an umbrella community organization of all the nation-specific groups, especially those of the African Francophonie .

Participation in events celebrating the culture of origin is not antithetical to the process of socio-cultural integration into the host society. Instead, these types of activities facilitate a smoother

integration for newly arrived immigrants. Many sociological studies confirm that integration (and not the relinquishment of individual freedoms) occurs over time, particularly with new generations who are born and raised in Canada.

The psycho-sociological dimensions of adaptation (normative, linguistic, identity-related) of new immigrants have been well-documented in social science research. Nevertheless, these dimensions should not lose sight of the structural issues which can aggravate the already existing difficulties around integration. Among these issues is the history of the preceding groups (Canada's Two Founding Nations) and their political arrangements, whether or not these arrangements were constitutional and necessarily equitable. These political arrangements took place at a time when levels of immigration were not as high as they are today and the migration flow not as diverse. We are suggesting that immigrants, at least those who freely choose Canada as their new country, normally expect a Liberal Republic (*All Weather Liberal*, according R. K. Merton's typology). Instead, what they find, *de jure* or *de facto*, is a hierarchy of political statuses based on origin (whether real or imagined), resulting in historical conflicts between the *Two Founding Nations*, as well with the *First Nations*. The historical discourse of the host country affects the relative statutory position of *visible minorities* who have more or less recently arrived, when their demands threaten such established political arrangements.

Research on francophone *visible minority* immigrants in the Canadian provinces other than Quebec should be pursued and their statistical scope enlarged in terms of: accuracy of the samples, capacity for multivariate analysis and inter-provincial comparisons. The social context of Canadian francophone minorities allows for a unique site of observation, since they inhabit a space that is circumscribed and unaffected by the political dynamics around «national sovereignty», as is the case in Quebec. If Quebec constitutes a political minority within Canada, then *visible minority* francophone immigrants are minorities three times over: as immigrants, as francophones, and as *visible minorities*. A fourth dimension of the process of minorization, highlighted by Madibbo (2006), may develop as a result of collective action, that of being a minority within a minority, perceived and treated as a disloyal sub-group of the official linguistic minority.

BIBLIOGRAPHIE

- BARTH, Fredrick (1969) «Introduction», dans BARTH, Fredrick (dir.), *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Differences*, Bergen-Oslo, Universitets Forlaget, p. 9-38.
- BELL, Daniel (1976) «Ethnicity and Social Change», dans GLAZER, Nathan et MOYNIHAN, Daniel P. (dir.), *Ethnicity Theory and Experience*, 2nd printing, Cambridge, Harvard University Press, p.141-174.
- BRETON, Raymond, ISAJIW, Wsevolod, KALBACH, Warren E. et REITZ, Jeffrey G. (1990) *Ethnic Identity and Equality: Varieties of Experience in a Canadian City*, Toronto, University of Toronto Press.
- BRETON, Raymond (1983) «La communauté ethnique, communauté politique», *Sociologie et sociétés*, vol. 15, no. 2, octobre, p. 23-37.
- CENTRE FRANCOPHONE (1997) *Étude sur les besoins en services de formation professionnelle pour quatre groupes de francophones du Toronto métropolitain : les jeunes (16-24 ans), les femmes, les personnes de minorités visibles et les personnes ayant un handicap*, Projet parrainé par le ministère du Développement des ressources humaines Canada, Opération de la planification d'emploi du Toronto métropolitain.
- CHUI, Tina et ZIETSMA, Danielle (2003) «Gains des immigrants dans les années 1990», *Tendances sociales canadiennes*, no. 70, automne, p. 27-32.
- DUMONT, Fernand (1995) *Raisons communes*, Montréal, Boréal.
- FRENETTE, Marc et MORISSETTE, René (2003) *Convergeront-ils un jour ? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*, Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche 11F0019MIF, no. 215.
- GEORGE, Usha et MWARIGHA, M.S. (1999) *Consultation on Settlement Programming. Final Report for Citizenship and Immigration Canada*, Ontario Administration of Settlement and Integration Services, Center for Applied Research, Faculty of Social Work, University of Toronto.
- HARVEY, Julien (1994) «L'intégration des immigrants», dans DUMONT, Fernand, LANGLOIS, Simon et MARTIN Yves (dir.), *Traité des problèmes sociaux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 923-944.
- HUM, Derek et SIMPSON, Wayne (1998) *Possibilités salariales pour les minorités visibles au Canada*, Statistique Canada, No 75F0002M.

- ISAJIW, Wsevolod W. (1999) *Understanding Diversity : Ethnicity and Race in the Canadian Context*, Toronto, Thomson Educational Publishing.
- HAWKES, Gary (2007) *Favoriser l'immigration francophone dans les communautés francophones en situation minoritaire au Canada : examen de quelques obstacles et solutions éventuelles à la disposition du Bureau de l'immigration du Canada à Paris*, Mémoire de Maîtrise en Études canadiennes (non publié), soumis à l'Université du Manitoba.
- JEDWAB, Jack (2001) *L'immigration et l'épanouissement des communautés de langue officielle au Canada : politiques, démographie et identité*, Commissariat aux langues officielles, no de catalogue : SF31-54 / 2001.
- KYMLICKA, Will (1998) *Finding Our Way : Rethinking Ethnocultural Relations in Canada*, Don Mills, Oxford University Press.
- LAFONTANT, Jean (dir.) (2006) *La reconnaissance des diplômés internationaux francophones en santé : un potentiel pour les communautés francophones minoritaires au Canada*, Rapport soumis au Consortium national de formation en santé (CNFS), Moncton, Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- LAFONTANT, Jean (2002) «Langue et identité culturelle : points de vue des jeunes francophones du Manitoba», *Francophonies d'Amérique*, no. 14, automne, p. 81-88.
- LAFONTANT, Jean (2000) «Los efectos perversos de las clasificaciones étnicas en los censos canadienses» *Canadá : un Estado posmoderno*, Teresa Gutiérrez-Haces (dir.), Mexico, Plaza y Valdes, p.399-407.
- LAMBA, Navjot K. (2003) «The Employment Experiences of Canadian Refugees : Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment», *The Canadian Review of Sociology and Anthropology / Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 40, no. 1, p. 45-64.
- MADIBBO, Amal (2006) *Minority within a Minority. Black Francophone Immigrants and the Dynamics of Power and Resistance*, New York and London, Routledge.
- MADIBBO, Amal (2005) *Immigration, Race, and Language : Black Francophones of Ontario and the Challenge of Integration, Racism, and Language Discrimination*, CERIS Working Paper no 38, Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement, Toronto.
- MANITOBA (2002) *Manitoba Immigration Statistics Summary, 2001 Report*, Manitoba Labour and Immigration, The Manitoba Advantage, Opportunity and Diversity.
- MARTEL, Marcel (1995) «Le dialogue avec l'Autre : les dirigeants franco-ontariens et la question de l'immigration, 1927-1968», *Revue de la Société historique du Canada*, Nouvelle série, vol. 6, p. 273-287.

- PENDAKUR Krishna et PENDAKUR, Ravi (1998) «The Colour of Money : Earning Differentials Among Ethnic Groups in Canada», *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*, vol. 31, no. 3, p. 518-548.
- QUELL, Carsten (2002) *L'immigration et les langues officielles : Obstacles qui se présentent aux immigrants et aux communautés*, Commissariat aux langues officielles, No SF31-64 / 2002 au catalogue .
- REITZ, Jeffrey G. (2007) «Closing The Gaps Between Skilled Immigration and Canadian Labour Markets: Emerging Policy Issues and Priorities », Communication dans le cadre du Séminaire “*Labor Markets in North America: Challenges and Opportunities in an Aging Workforce*”, Mexico, 13 novembre.
- REITZ, Jeffrey G. (2001) «Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, no. 3, p. 347-378.
- REITZ, Jeffrey G. et BRETON, Raymond (1994) *The Illusion of Difference : Realities of Ethnicity in Canada and the United States*, Toronto, C.D. Howe Institute.
- RENAUD, Jean et al. (2001) *Ils sont maintenant d'ici ! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*, Sainte-Foy, Les Publications du Québec, Collection *Études, recherches et statistiques*.
- RENAULT, Emmanuel (2004) *L'expérience de l'injustice : reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris, Éditions La Découverte.
- STATISTIQUE CANADA (2007) *Connaissances des langues officielles chez les nouveaux immigrants: à quel point est-ce important sur le marché du travail?*, Ottawa, Ministère de l'Industrie, No 89-624-XIF au catalogue, site web, http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2007/statcan/89-624-X/89-624-XIF2007000.pdf.
- STATISTIQUE CANADA (2005) *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. S'établir dans son nouveau pays : un portrait des premières expériences*, No. 89-614-XIF au catalogue, site web, <http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/89-614-XIF/89-614-XIF2005001.pdf>.
- STATISTIQUE CANADA (2003a) *L'utilisation du français et de l'anglais au travail, Recensement 2001 : série «analyses»*, No 96F0030XIF2001011 au catalogue, site web, <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/low/pdf/96F0030XIF2001011.pdf>.
- STATISTIQUE CANADA (2003b) *Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle*, No 89-593-XIF au catalogue, site web, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-593-XIF/89-593-XIF2003001.pdf>.

STATISTIQUE CANADA (2003c) *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Le processus, les progrès et les perspectives*, No 89-611-XIF au catalogue, site web, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-611-XIF/89-611-XIF2003001.pdf>.

STATISTIQUE CANADA (1999) *Recensement de 1996 : Fichier de micro-données à grande diffusion sur les particuliers*. [FTP], Disponible aux bibliothèques universitaires membre de l'Initiative de démocratisation des données de Statistique Canada.

VOYER, Jean-Pierre (2003) «Diversity Without Divisiveness: A Role for Social Capital?» *Canadian Diversity – Diversité canadienne*, vol. 2, no. 1, p. 31-36.

ANNEXE : QUESTIONNAIRE

Recherche sur l'immigration francophone au Manitoba. Questions factuelles «à choix fermés» dont certaines ont été développées en entrevue

1. Pays d'origine :

2. Sexe : M / F

3. Date de naissance :

4. Date d'arrivée au Canada :

5. Lors de votre arrivée au Canada, quel était votre statut de séjour (genre de visa) :

- réfugié ?
- visa de visiteur pour *étudier temporairement* au Canada ?
- visa de visiteur avec *permis de travail temporaire* au Canada ?
- visa de *résident permanent* au Canada ?

6. Date d'arrivée au Manitoba :

7. Cheminement migratoire avant l'arrivée au Manitoba :

7.1 arrivée directe du pays d'origine ?

7.2 séjours intermédiaires

7.2.1 dans d'autres pays ? Spécifiez les dates d'arrivée et de départ

7.2.2 dans d'autres villes canadiennes ? Spécifiez les dates d'arrivée et de départ

8. Raisons qui vous ont amené à vous établir au Manitoba ? Précisez en détail.

9. Prévoyez-vous rester au Manitoba définitivement ? Quelles raisons pourraient vous décider à le faire ? Précisez en détail.

10. Quel était votre statut marital *au moment de votre arrivée au Canada* ?

- célibataire
- marié / union conjugale
- divorcé
- veuf / veuve

11. Si vous avez répondu «marié / union conjugale» à la question précédente, au moment de votre arrivée au Canada votre conjoint / conjointe était-il / elle une personne qui avait déjà :

- la citoyenneté canadienne ? Oui / Non
- un visa de résident permanent au Canada ? Oui / Non

12. Quel est votre statut marital actuel ?

- célibataire
- marié / union conjugale
- divorcé
- veuf / veuve

13. Combien d'enfants avez-vous actuellement⁴⁹ : 0, 1, 2, 3, 4 et plus ?

14. Si vous avez un / des enfants, combien vivent ici (à Winnipeg) avec vous ?

15. Au moment de votre arrivée au Canada, quel était votre plus haut niveau de scolarité atteint :

- études primaires. Titre du diplôme / certificat :
- études secondaires partielles (non-terminées).
- études secondaires achevées. Titre du diplôme / certificat :
- études post-secondaires
 - partielles (non-terminées).
 - achevées. Titre du diplôme / certificat :

16. Quelle est la première langue à laquelle vous avez été exposé(e) dans votre enfance (avant d'aller à l'école) ?

17. Êtes-vous encore capable de comprendre cette langue ? Oui / Non

18. Dans quelle langue avez-vous fait vos études secondaires (Français, Anglais ? Autre?).

- Français seulement
- Français et Anglais
- Anglais seulement
- Anglais et autre(s) langue(s)
- Français et autre(s) langue(s)
- Autre(s) langue(s) seulement

19. Dans quelle langue avez-vous fait vos études **post**-secondaires (mêmes catégories de réponses que Question 18).

⁴⁹ En cas de grossesse ou de procédure d'adoption, compter l'enfant « actuellement en route » comme une unité.

20. Lors de votre arrivée au Canada, aviez-vous déjà acquis une (ou des) *expériences d'emploi salarié* :

- dans votre pays d'origine ? Élaborez en quoi consistait votre (ou vos) tâches; durée pendant laquelle vous avez occupé chaque emploi ?
- dans d'autres pays ? Élaborez en quoi consistait votre (ou vos) tâches; durée pendant laquelle vous avez occupé chaque emploi ?

21. Depuis votre arrivée au Canada, avez-vous suivi des cours de formation ? Précisez lesquels.

- cours de langue anglaise (précisez durée, niveau atteint, certification)
- cours de langue française (précisez durée, niveau atteint, certification)
- autres cours (précisez le domaine, la durée, le niveau atteint, certification)

22. Expériences de travail au Canada. Précisez.

- Emplois trouvés comment ? Tâche? Date entrée? Date sortie? Langue? hres/sem? \$/sem.?
- 1^{er} emploi
- 2^e emploi
- 3^e emploi
- 4^e emploi

23. Quels facteurs ont occasionné le passage d'un emploi à l'autre ?

a) facteurs personnels / familiaux. Précisez

- raisons de maladie personnelle ou dans la famille
- distance / difficulté de transport vers ou en revenant du travail
- reprise des études en tant qu'activité principale
- voyage hors-Canada
- autre. Précisez
- aucun facteur *personnel* n'a occasionné les changements d'emploi

b) facteurs reliés au travail

- insatisfaction relative au salaire
- insatisfaction relative à la surqualification pour le poste occupé
- insatisfaction relative aux rapports horizontaux avec collègues de travail
- insatisfaction relative aux rapports verticaux avec les supérieurs immédiats
- difficultés reliées à langue de communication au travail
- meilleures offres d'emploi ailleurs
- aucun facteur *professionnel* n'a occasionné les changements d'emploi

24. Depuis votre arrivée à Winnipeg avez-vous *cherché* de l'emploi :

- de préférence en français
- également en français et en anglais
- de préférence en anglais

25. Admettons que vous trouviez un emploi dans votre domaine de formation. Toutefois, la langue de travail est l'anglais. Comment réagiriez-vous ?

- je refuserais (Précisez vos motifs)
- j'accepterais (Précisez vos motifs)

26. Selon vous, jusqu'à quel point les facteurs suivants vous seraient-ils utiles pour trouver, à Winnipeg, un emploi intéressant et en français. (Évaluez le degré d'utilité des divers facteurs suivants sur une échelle allant de 1 à 5, 1 signifiant « pas utile du tout », et 5 « extrêmement utile »).

- mes qualifications professionnelles (formation) dans le domaine d'emploi offert
- l'expérience professionnelle (en emploi) que j'ai acquise avant d'arriver au Canada
- ma connaissance de la langue française
- le fait de résider à Saint-Boniface
- le fait d'avoir des amis Franco-Manitobains relativement influents
- le fait d'avoir pour conjoint un / une Franco-Manitobain/e

27. Dans votre vie privée personnelle dans quelle langue communiquez-vous le plus souvent ?

- avec la famille ? Précisez la langue la plus souvent utilisée :
- avec les amis intimes (les plus proches de vous) ? Précisez la langue la plus souvent utilisée :
- l'écoute de la télévision ?
 - le plus souvent en français
 - également en français et en anglais
 - le plus souvent en anglais
- dans les rapports avec les coreligionnaires⁵⁰ (au temple, à l'église, à la mosquée, à la synagogue)

28. Au Canada, une question du recensement demande aux individus de déclarer s'ils font partie d'une « minorité visible ». Nous vous posons la même question :

- a) Au Canada, *vous percevez-vous* comme faisant partie des minorités dites *visibles* ?
- b) Au Canada, *vous sentez-vous perçu* par les Canadiens *blancs* traditionnels comme faisant partie d'une minorité dite *visible* ?

29. Quelle importance accordez-vous à vos origines ethniques / culturelles, dans votre *vie privée*, familiale ?

30. Quelle importance accordez-vous à vos origines ethniques / culturelles, dans votre *vie publique, professionnelle* ?

31. Avez-vous déjà vécu des actes de discrimination, à cause de vos origines ethniques / culturelles ? Si oui, donnez-nous des exemples.

32. Il existe à Winnipeg diverses associations volontaires regroupant les gens de même origine territoriale, de mêmes traditions culturelles, de même profession. Acceptez-vous de nous dire si vous participez à des associations de ce genre et lesquelles ?

33. Acceptez-vous de nous dire dans quel coin de la ville vous habitez, en nous donnant les deux rues perpendiculaires (i.e. l'angle des rues) les plus près de chez vous ?

⁵⁰ Personnes appartenant au même rite religieux que vous.