

## Minorités linguistiques et société Linguistic Minorities and Society



# Modes d'inclusion des étudiants internationaux francophones et incomplétude institutionnelle : le cas de l'Acadie du Nouveau-Brunswick

Leyla Sall

Number 14, 2020

Politiques, représentations et pratiques en matière d'inclusion dans les communautés francophones en situation minoritaire  
Inclusion Policies, Representations and Practices in Francophone Minority Communities

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1072311ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1072311ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques / Canadian Institute for Research on Linguistic Minorities

ISSN

1927-8632 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Sall, L. (2020). Modes d'inclusion des étudiants internationaux francophones et incomplétude institutionnelle : le cas de l'Acadie du Nouveau-Brunswick. *Minorités linguistiques et société / Linguistic Minorities and Society*, (14), 63–84. <https://doi.org/10.7202/1072311ar>

Article abstract

This article deals with the capacity of Acadie, New Brunswick as a host society providing for the economic integration of international Francophone students, who are considered the best prospective immigrants in this Francophone minority community and are granted permanent residency through a streamlined process. Nevertheless, they are confronted with the institutional incompleteness of their host society with respect to immigration, the dimensions of which are linguistic, geographic, and broadly societal. This translates into difficulties in the economic and social integration of this category of immigrants and the difficult emergence of a sense of belonging to Acadian New Brunswick. It should be noted, however, that these international students find employment opportunities in a structural niche of jobs deserted by local residents and in a conjunctural niche, which has emerged from the deliberate policy of diversity valorization and successful testing of the first international employees.

# Modes d'inclusion des étudiants internationaux francophones et incomplétude institutionnelle : le cas de l'Acadie du Nouveau-Brunswick

Leyla Sall

*Université de Moncton*

## Résumé

Cet article a pour objet l'évaluation de la capacité de l'Acadie du Nouveau-Brunswick à assurer l'intégration économique des étudiantes et étudiants internationaux francophones, considérés comme les meilleurs immigrants potentiels dans cette francophonie minoritaire qui revendique « sa part » d'immigrants d'expression française. Ces derniers bénéficient d'une transition facilitée vers la résidence permanente. Toutefois, ils sont confrontés à une incomplétude institutionnelle de leur communauté d'accueil en matière d'immigration, laquelle aurait des dimensions linguistique, géographique et plus généralement sociétale. Cela se traduit par des difficultés d'intégration économique et sociale de cette catégorie d'immigrants et par la difficile émergence d'un sentiment d'appartenance à l'Acadie du Nouveau-Brunswick. Notons toutefois que ces étudiants internationaux trouvent des possibilités d'emploi dans une niche d'emplois structurelle souvent délaissée par les résidents locaux et dans une niche d'emplois conjoncturelle qui a émergé grâce à une politique volontariste de valorisation de la diversité ainsi qu'à une mise à l'essai réussie des premiers employés internationaux.

## Abstract

This article deals with the capacity of Acadie, New Brunswick as a host society providing for the economic integration of international Francophone students, who are considered the best prospective immigrants in this Francophone minority community and are granted permanent residency through a streamlined process. Nevertheless, they are confronted with the institutional incompleteness of their host society with respect to immigration, the dimensions of which are linguistic, geographic, and broadly societal. This translates into difficulties in the economic and social integration of this category of immigrants and the difficult emergence of a sense of belonging to Acadian New Brunswick. It should be noted, however, that these international students find employment opportunities in a structural niche of jobs deserted by local residents and in a conjunctural niche, which has emerged from the deliberate policy of diversity valorization and successful testing of the first international employees.

Depuis le début des années 2000, l'Acadie du Nouveau-Brunswick manifeste sa volonté de passer d'une communauté essentiellement revendicatrice d'égalité à une communauté d'accueil d'immigrants en provenance de la francophonie internationale. Comme le souligne Diane Farmer (2008), ce changement s'est fait sous le leadership de la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada. Les arguments en faveur de l'accueil d'immigrants francophones sont à la fois démographiques et économiques (FCFA, 2004).

Du point de vue démographique, il s'agit de maintenir l'équilibre proportionnel entre les deux communautés linguistiques, qui favorise largement les anglophones. Quant aux arguments économiques, ils plaident en faveur du renouvellement d'une main-d'œuvre acadienne vieillissante<sup>1</sup>.

Parallèlement au recrutement d'immigrants francophones à l'étranger, l'Acadie du Nouveau-Brunswick mise sur l'attraction et la rétention d'étudiants internationaux considérés comme les meilleurs immigrants potentiels depuis le début des années 2010<sup>2</sup> (Belkhodja et Laaroussi, 2012). Les arguments avancés sont les suivants : Ces étudiants sont formés au Canada ; ils n'ont pas besoin de passer par le processus de reconnaissance des diplômes. Ils sont déjà socialisés aux modes de fonctionnement de leur société d'accueil. Ils ont, pour la plupart, une expérience de travail canadienne. En conséquence, il faut les garder dans la province au lieu de les laisser partir ailleurs (dans leur pays d'origine ou dans d'autres provinces) et de dépenser des ressources rares (humaines et financières) pour faire venir de nouveaux arrivants qui ne sont pas nécessairement familiarisés avec la culture du milieu. Enfin, dernier argument du discours : ces étudiants étant francophones, leur maintien dans la province pourrait contribuer à atteindre la cible visée en matière d'immigration francophone (30 %) et à rétablir l'équilibre démographique entre les deux communautés linguistiques.

Le discours des associations acadiennes comme la Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB) et la Société Nationale de l'Acadie (SNA) est très favorable à l'immigration francophone en général et au maintien des étudiants internationaux francophones dans la province. Une telle rhétorique a fini par donner des résultats tangibles sur le plan de la facilitation de la transition vers la résidence permanente. Présentement, un étudiant international au Nouveau-Brunswick peut facilement accéder à la résidence permanente en occupant n'importe quel emploi d'une durée minimale de six mois ou en créant une entreprise.

1. En 2016, 19,9 % de la population néo-brunswickoise était âgée de 65 ans et plus (Statistique Canada, 2017). En fait, le Nouveau-Brunswick est la province canadienne qui présente la plus forte proportion d'ainés. Qui plus est, le vieillissement dans la province est plus accentué chez les francophones (21,6 %) que chez les anglophones (18,3 %) (Statistique Canada, 2017).
2. Pour Chedly Belkhodja et Laaroussi (2012), c'est la définition même de l'étudiant international qui change dans la mesure où ce dernier, essentiellement considéré comme une source de revenu au début des années 2000, est maintenant vu comme une force de travail qualifiée qu'il faut accueillir et garder pour en faire un résident permanent et un citoyen de la province.

En principe, ces étudiants internationaux francophones devraient s'intégrer à l'Acadie puisque, dans le cas de celles et ceux qui ont participé à notre étude, ils ont fait leur formation postsecondaire soit à l'Université de Moncton, soit au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (Campus de Dieppe). Nous avons choisi de nous intéresser à eux dans un but donné : mesurer la capacité de l'Acadie urbaine du Sud-Est du Nouveau-Brunswick à assurer leur intégration économique en français. Une telle perspective est légitime, vu la volonté officielle de transformer l'Acadie d'une société essentiellement minoritaire et revendicatrice d'autonomie institutionnelle en une communauté d'accueil d'immigrants francophones ouverte et pluraliste<sup>3</sup>. Pour mesurer la capacité d'accueil des nouveaux arrivants, quoi de plus normal que de s'intéresser d'abord à l'intégration économique d'immigrants que cette communauté d'accueil a formés dans ses établissements d'enseignement postsecondaire.

Une telle perspective nous éloigne des paradigmes vitalitaire et identitaire et de l'approche par continuum (attraction-accueil-intégration-rétention) qui prévalent actuellement au sujet de l'immigration en contexte minoritaire francophone<sup>4</sup>. Il s'agit de rendre compte des manifestations concrètes de l'intégration économique des étudiants internationaux, des niches d'emplois auxquelles ils ont accès, des barrières à l'emploi qui se dressent devant eux et de leurs stratégies d'intégration socioéconomique en tant minorité dans leur communauté d'accueil minoritaire. Pour ce faire, nous utiliserons un outil descriptif : l'incomplétude institutionnelle de l'Acadie du Nouveau-Brunswick en matière d'immigration.

Cet article est la restitution des résultats d'une série d'entrevues semi-dirigées. Dix-sept étudiantes et étudiants finissants du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick à Dieppe et de l'Université de Moncton ont été interviewés. Les étudiants choisis comme participants ont tous suivi au moins un cours que nous avons donné avant l'année 2016<sup>5</sup>. Deux critères ont été appliqués pour leur sélection : leur disponibilité et leur sérieux dans

3. La volonté d'ouverture et d'accueil de l'Acadie s'est traduite par une participation active des associations et des militants acadiens à des activités de promotion de l'immigration francophone, dans le cadre de Destination Acadie, qui se déroulent annuellement dans des pays comme la France, la Belgique et le Maroc. Il existe aussi des projets d'intégration des immigrants francophones réalisés par le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick ainsi que le projet d'un livre blanc destiné à faire l'état des lieux de l'immigration en Acadie.
4. L'article d'Aude-Claire Fourot (2016) fournit une excellente synthèse de ces trois approches théoriques sur l'immigration d'expression française dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM). En résumé, l'approche vitalitaire insiste sur la nécessité démographique de l'immigration dans les CFSM. L'approche identitaire met l'accent sur les formes d'autoprotection identitaire des CFSM ainsi que des formes de distinction entre eux et nous. Quant à l'approche en termes de continuum, elle décrit de manière linéaire les différentes étapes de l'intégration des immigrants d'expression française dans les CFSM.
5. Nous avons voulu éviter les liens de dépendance entre chercheuse et participants à l'étude, qui sont prohibés par le Comité d'éthique de l'Université de Moncton. Tous les étudiants finissants et non finissants ont participé de manière libre, éclairée et volontaire après signature d'un formulaire de consentement.

leurs études<sup>6</sup>. Les questions qui leur étaient posées portaient sur leur choix de l'Université de Moncton ou du Collège communautaire pour la poursuite de leurs études postsecondaires, leurs perspectives d'emploi, les barrières auxquelles ils sont confrontés dans la recherche d'un emploi de qualité (emploi dans leur domaine de formation ou dans un domaine connexe), leur rapport aux deux langues officielles, leur sentiment d'appartenance à l'Acadie et leurs projets professionnels et résidentiels à moyen ou long terme.

Deux grands employeurs d'étudiants finissants, soit la Banque Nationale du Canada et le Centre d'appels Aéroplan, ont participé à l'étude. Il s'agissait de connaître leur opinion sur leurs employés internationaux, sur les apports de la diversité ethnique et raciale dans leur entreprise ainsi que les motivations qui les ont poussés à recruter des employés en provenance de la francophonie internationale dans une Acadie peu habituée à la diversité. Nous avons aussi interviewé le président et le directeur de la SANB, ainsi que le gestionnaire du Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick afin de connaître leurs avis, leurs projets et les pouvoirs dont ils disposent dans le dossier de l'immigration francophone. Des recherches documentaires (articles de presse et articles scientifiques) ont permis de documenter la situation de l'accueil des migrants francophones en Acadie ainsi que les occasions d'emploi qui s'offrent aux étudiants internationaux et les obstacles auxquels ils se heurtent en matière d'accès à l'emploi. Une fois les entretiens enregistrés, nous avons procédé à leur transcription intégrale ainsi qu'à des analyses thématiques et phénoménologiques détaillées.

Nous savons que l'intégration des immigrants à leur société d'accueil ne se réduit pas à sa dimension professionnelle. Toutefois, nous centrons notre propos sur cette dernière, vu sa centralité et la place fondamentale qu'elle occupe dans le processus d'inclusion et d'appartenance des nouveaux arrivants à leur pays d'immigration.

Pour atteindre notre objectif principal (mesurer la capacité d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté d'accueil acadienne), notre argumentaire comprendra trois étapes. Premièrement, nous ferons une typologie institutionnelle des sociétés d'accueil, afin de pouvoir situer l'Acadie du Nouveau-Brunswick dans le contexte plus large de la mondialisation migratoire. Dans un deuxième temps, nous ferons une description sommaire des niches d'emplois qui s'ouvrent aux étudiants internationaux francophones. Quant à la dernière section, elle sera consacrée à la mise en évidence des obstacles qui entravent leur accès à un emploi de qualité dans une communauté d'accueil caractérisée par son incomplétude institutionnelle en matière d'immigration.

---

6. Ce dernier critère a été appliqué dans le but de contourner les fausses accusations de discrimination raciale que pourraient avancer certains qui pensent que les étudiants internationaux n'ont pas le niveau de connaissances et l'engagement requis pour des études postsecondaires. Les étudiants interviewés avaient au moins la note B+ dans mes cours et réussissaient aussi les autres cours de leurs programmes.

## Une typologie institutionnelle des sociétés d'accueil<sup>7</sup> : la spécificité de l'incomplétude institutionnelle en Acadie

Si l'Acadie du Nouveau-Brunswick se définit comme une communauté d'accueil, il importe de la situer dans le continuum des sociétés d'accueil diversifiées par l'extension des dynamiques migratoires à l'échelle de la planète (Simon, 2008). Une telle classification n'est pas inutile : elle permet de voir à quel type de société les nouveaux immigrants francophones doivent s'intégrer et plus spécifiquement les défis auxquels ils sont confrontés du point de vue de leur insertion professionnelle.

Un examen rapide de la littérature montre qu'il existe plusieurs classifications des sociétés et des communautés d'accueil : une classification macroéconomique<sup>8</sup>, une classification spatiale<sup>9</sup> et celle que nous qualifierons d'institutionnelle, qui est la nôtre et qui a besoin d'un sérieux travail de conceptualisation et de confrontation avec des données empiriques dans les années à venir.

Ces classifications d'ordre économique et spatial, quoique pertinentes, pourraient être affinées par une classification plus précise basée sur le critère de la complétude institutionnelle<sup>10</sup> en matière d'immigration. La classification institutionnelle que nous proposons

7. Dans ce texte, nous utiliserons indistinctement les notions de sociétés d'accueil, de communautés d'accueil et de pays d'accueil dans la mesure où ces entités accueillent des immigrants et ont plus ou moins d'autonomie dans la mise en place de politiques d'immigration et d'intégration.

8. Pour les classifications macroéconomiques, voir l'excellente synthèse de Hania Zlotnik (2003). Cette auteure, en se référant aux économistes néoclassiques comme Sjaastad (1962), Harris et Todaro (1970), établit une distinction entre pays d'immigration où l'offre de travail est faible et le capital élevé, et pays d'émigration au sein desquels la demande de travail est faible et l'offre de travail élevée, ce qui entraîne l'existence de bas salaires. En évoquant des auteurs marxistes, elle établit aussi une distinction entre pays centraux du capitalisme et pays périphériques. Ces derniers, étant connectés aux premiers par des réseaux modernes de transport, sont des régions fournisseuses de main-d'œuvre des pays du centre.

9. Pour une classification spatiale des pays au sein de notre planète migratoire mondialisée, nous renvoyons le lecteur à l'ouvrage du géographe Gildas Simon (2008). Cet auteur établit une classification des pays en fonction de leur situation géographique par rapport aux routes migratoires, mais aussi en fonction de leur taille et du pourcentage d'immigrants par rapport à la population locale. C'est ainsi qu'il distingue les pays de premier asile, les pays de transit, les mini-États au pourcentage élevé d'immigrants, les pays pétroliers du Moyen-Orient et les démocraties industrielles européennes et nord-américaines.

10. Nous empruntons le concept de complétude institutionnelle à Raymond Breton (1964), qui l'applique aux communautés immigrantes dans le contexte nord-américain. Pour Breton, il existe des communautés immigrantes au sein desquelles les membres disposent uniquement de réseaux de relations informelles, de parenté, d'amitié, de rencontres occasionnelles. Il les caractérise de communautés à incomplétude institutionnelle puisqu'elles ne disposent pas d'institutions capables d'assurer l'accueil et l'intégration des membres à la société d'accueil globale. Toutefois, il existe des communautés immigrantes qui disposent d'un ensemble d'institutions économiques, sociales et politiques formelles et qui sont capables d'attirer des nouveaux arrivants de leur groupe ethnique et d'assurer leur intégration sociale et économique.

Plus récemment, le concept de complétude institutionnelle est utilisé pour décrire le degré de vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM). Plus une CLOSM dispose d'institutions autonomes dans divers secteurs importants (éducation, santé, culture, économie, politique, etc.), plus elle est perçue comme vitale (Belkhdja, Traisnel et Wade, 2012). Dans le cadre de cette étude, nous l'appliquons aux communautés d'accueil d'immigrants.



ne se réfère pas seulement à des pays ou à des États, mais aussi à des provinces ou à des communautés d'accueil comme l'Acadie.

Par complétude institutionnelle en matière d'immigration, nous entendons la volonté politico-idéologique et la capacité sociétale et économique des pays ou des communautés à accueillir et à intégrer des immigrants, en fonction des institutions sociales, politiques, économiques et communautaires dont ils disposent. La complétude institutionnelle en matière d'immigration devrait être considérée comme un type idéal puisque, dans les faits, aucun pays ou communauté d'accueil ne l'atteint complètement. Toutefois, certains pays et communautés d'accueil peuvent plus ou moins être considérés comme proches du type idéal. C'est le cas d'un pays comme l'Allemagne qui, malgré l'afflux de plus d'un million de réfugiés – syriens en majorité –, a pu mettre en place assez rapidement des structures d'accueil et des institutions éducatives destinées à favoriser l'intégration socioéconomique de ces deniers<sup>11</sup>, ce que la Grèce embourbée dans une crise économique aiguë n'a pas pu réaliser.

L'atteinte de la complétude institutionnelle en matière d'immigration dépend essentiellement de deux facteurs, soit un facteur politico-idéologique et un facteur économique. À l'évidence, la complétude institutionnelle en matière d'immigration d'un pays ou d'une communauté d'accueil dépend largement de son niveau de développement économique et plus précisément des capacités d'absorption de son marché du travail. Toutefois, cette condition, si elle est nécessaire, est loin d'être suffisante. La volonté politique d'accueillir jouerait un rôle très important dans l'atteinte de la complétude institutionnelle en matière d'immigration, comme en témoigne la situation de pays occidentaux riches qui érigent des murs pour empêcher le plus possible l'accueil de migrants (Le Blanc et Brugère, 2017).

Si on considère le cas du Japon, l'incomplétude institutionnelle en matière d'immigration y est avant tout la résultante d'une mythologie et d'une idéologie de l'unicité de la nation nipponne, qui se considère comme une grande famille sous la bienveillance d'un empereur. L'étranger serait celui qui mettrait en danger l'homogénéité « bénéfique » de cette grande famille qui, selon la sagesse populaire japonaise, doit sa prospérité économique à la domestication de la technologie occidentale et à la préservation de la pureté raciale et traditionnelle du pays (Sabouret, 1993).

Ce pays pourtant confronté au vieillissement accéléré de sa population, au plein emploi (taux de chômage se situant autour de 3 %) et à une demande croissante de travailleurs, n'a aucune volonté d'accueillir des immigrants à cause de son désir de maintenir une telle homogénéité raciale et culturelle supposée (Sabouret, 1993 ; Rochel, 2017). Comme le souligne Johan Rochel :

---

11. À ce sujet, lire l'article de Sylvain Desjardins (2017). Pour sa part, Jean-François Bélanger (2017), journaliste de Radio-Canada, a réalisé un reportage en Allemagne dont les éléments confirment la capacité institutionnelle de cette puissance européenne à faire face à l'afflux de réfugiés par des pratiques institutionnelles d'intégration extrêmement efficaces.

Le migrant « autre », même celui qui arrive pourtant avec de bonnes intentions, sera à son corps défendant un facteur d'instabilité. Il se comportera de manière étrange et imprévisible et peinera à « s'intégrer » (à s'assimiler selon une terminologie plus honnête). La prévisibilité des relations humaines s'en trouvera mise en danger. Parce qu'elle crée la rencontre d'individus différents, l'immigration vient perturber une fine mécanique sociale. (Rochel, 2017)

L'autre étant perçu comme une menace, le Japon préfère parler de politique des ressources humaines quand il s'agit d'accueillir des travailleurs étrangers temporaires constitués d'étudiants étrangers autorisés à travailler durant leurs études et de stagiaires.

Dans les communautés francophones et acadiennes hors Québec, l'incomplétude institutionnelle en matière d'immigration se situe à plusieurs niveaux : sociétal, linguistique, identitaire et géographique. Au niveau sociétal, la configuration démographique et symbolique de ces communautés minoritaires par rapport aux anglophones les place dans un défi d'attraction et de rétention de nouveaux immigrants francophones en leur sein puisque ces derniers sont souvent attirés par les ressources et les perspectives (emplois, capital linguistique et capital social) offertes par la majorité.

Au niveau linguistique, l'incomplétude institutionnelle en matière d'immigration se manifeste par l'attrait des minorités immigrantes francophones vers la langue anglaise mais aussi par la quasi-nécessité de maîtriser cette langue pour assurer son intégration économique (FCFA, 2004) et pouvoir fonctionner quotidiennement. Les immigrants francophones le savent et le disent, comme nous le verrons dans les sections suivantes.

L'incomplétude institutionnelle en matière d'immigration est aussi identitaire. Le paradoxe de la trajectoire de transformation des communautés acadiennes minoritaires et revendicatrices d'égalité linguistique en communautés d'accueil d'immigrants venus de la francophonie racialisée se manifeste par la volonté de protection de leur identité collective de minoritaires en même temps qu'elles développent un discours d'inclusion de l'autre (Farmer, 2008). Cette attitude de protection identitaire peut entraîner une attitude moins inclusive et moins favorable à l'intégration des nouveaux arrivants. Souvent, ces derniers constatent avec amertume qu'il est extrêmement difficile de pénétrer des réseaux de sociabilité « tricotés serrés » (Gervais, Karmis et Lamoureux, 2008) et des secteurs du marché du travail ayant émergé du fait de la dualité linguistique<sup>12</sup>.

Enfin, l'incomplétude institutionnelle de l'Acadie en matière d'immigration est géographique. L'immigration en provenance de l'international est un phénomène essentiellement urbain. Nous savons qu'il existe une affinité élective entre l'étranger et la ville. C'est que cette dernière offre tout un réseau d'institutions, de produits, de services, de ressources communautaires (présence de membres de sa communauté), voire un environnement recherché

12. Il s'agit des secteurs de l'éducation et de la santé en français.



par l'étranger. Or, les villes de l'Acadie des Maritimes sont des villes rurales comparative-ment à Montréal, Toronto et Vancouver (MTV), où se dirigent la plupart des immigrants et ceux qui [émigrent à nouveau] au sein de l'espace national canadien, d'où la persistance de la problématique de leur maintien au sein des communautés acadiennes.

## Niches d'emplois pour étudiants internationaux francophones

Confrontés à cette incomplétude institutionnelle d'ordre sociétal, géographique, identitaire et surtout linguistique, quelles sont les possibilités qui s'offrent aux étudiants internationaux? Ont-ils accès à des emplois dans un marché du travail où la possession du capital linguistique que représente l'anglais constitue une quasi-nécessité?

Nos données semblent montrer l'existence de deux niches d'emplois<sup>13</sup> pour les étudiants internationaux francophones : une niche d'emplois structurelle (foyers de soins, centres d'appels, hôtellerie) et une niche d'emplois conjoncturelle (secteurs bancaire et assurantiel). Les deux niches sont interconnectées du point de vue du parcours professionnel des étudiants. Ces derniers apprennent essentiellement à maîtriser l'anglais dans la niche structurelle, afin d'intégrer la niche conjoncturelle, s'ils le souhaitent (il y en a qui préfèrent rester en centres d'appels en raison des avantages liés à la rémunération et à la prime) et s'ils en ont la possibilité.

### *La niche structurelle*

Nous qualifions une telle niche de structurelle pour essentiellement trois raisons :

- a) Il y a un manque chronique de main-d'œuvre locale dans ce secteur du marché du travail. En conséquence, le recours à des immigrants et plus spécifiquement à des étudiants internationaux finissants et non finissants y est nécessaire.
- b) En raison d'une moindre exigence de la maîtrise de l'anglais, les étudiants internationaux francophones peuvent plus facilement y obtenir des emplois.
- c) Enfin, dans certains secteurs de la niche structurelle comme les centres d'appels, leurs capacités interactionnelles sont fortement appréciées, ce qui leur donne un avantage comparatif par rapport à la main-d'œuvre locale.

La niche d'emplois structurelle qu'ont intégrée certains des participants de notre étude regroupe des emplois situés dans les foyers de soins pour personnes âgées, une manufacture

---

13. À la différence de Michael J. Piore (1979), qui établit une distinction entre le marché primaire (emplois qualifiés et stables, rémunérations élevées et protections sociales, etc.) et le marché secondaire du travail (emplois non qualifiés, précaires, salissants, sans sécurité sociale ou physique et destinés aux immigrants), nous préférons la distinction entre niche conjoncturelle et niche structurelle. Si la niche structurelle, où sont concentrés les immigrants, s'apparente au marché secondaire du travail, elle comprend parfois des emplois qui sont bien rémunérés et stables, mais dont ne veulent pas souvent les nationaux à cause des objectifs fixés par les employeurs et des modes d'interaction avec la clientèle. C'est le cas de certains centres d'appels dans la région du Grand Moncton.

Irving de produits hygiéniques située à Moncton (mouchoirs, couches pour bébés, essuie-tout), les entreprises de transformation du poisson et de fruits de mer à Shediac et à Cap-Pelé, l'hôtellerie et surtout les centres d'appels. Toutefois, la sous-niche structurelle qui recrute le plus grand nombre d'étudiants internationaux (finissants et non finissants) à Moncton demeure les centres d'appels. Ces derniers y occupent des emplois plus stables et parfois mieux rémunérés que ceux de la niche conjoncturelle, comme les secteurs bancaire et assurantiel.

### *Un recrutement « gagnant-gagnant »*

La ville de Moncton est une ville de centres d'appels. Ces entreprises y sont attirées par plusieurs facteurs incitatifs : une main-d'œuvre bilingue, le coût peu élevé de l'immobilier et un réseau de connexion Internet qui est l'un des plus rapides au pays<sup>14</sup>. Cette concentration des étudiants internationaux dans les centres d'appels est confirmée par la directrice des ressources humaines du plus grand centre d'appels de Moncton, celui d'Aéropian. D'après ses estimations, les étudiants internationaux constituent environ 45 % des 750 employés de l'entreprise. Pour elle, le recrutement des étudiants internationaux constitue une option gagnante sur tous les plans non pas uniquement parce qu'ils aident à combler le manque de main-d'œuvre criant de l'entreprise, mais aussi en raison de leur culture de persuasion qui leur permet d'avoir de bons résultats dans la vente de produits et la rétention de clients de compagnies fournisseuses de téléphonie et d'Internet :

Les internationaux sont meilleurs vendeurs que les Canadiens. Quand un client veut quitter, par exemple, ils sont très persuasifs pour le retenir et le fidéliser même quand le client dit non à l'offre de départ. Les Canadiens ont tendance à laisser tomber du premier coup le client qui leur dit non, mais eux, c'est peut-être dû à leur culture, ils vont insister et demander : « Mais pourquoi vous voulez nous quitter ? » Ils vont prendre le temps de discuter avec le client. Je pense que c'est culturel tout ça.

Pour cette responsable du service des ressources humaines, par leur culture de persuasion et de discussion, les étudiants internationaux francophones constituent une valeur ajoutée pour l'entreprise, et cela se constate par les résultats qu'ils obtiennent :

Si je prends la moyenne des personnes qui ne sont pas internationales et des internationaux, probablement que les résultats des personnes qui sont internationales sont mieux que les autres. [...] Nous, c'est un bon point lorsqu'on embauche les internationaux parce qu'ils ont les aptitudes de vente. Ils sont plus faciles à former et à les faire comprendre que c'est ça le but du travail. Tu ne vas pas voler quelque chose du client. C'est ton travail de vendre. C'est plus facile pour les internationaux de pousser sans qu'ils sentent qu'ils poussent, que pour les Canadiens.

14. Les conditions de développement de l'industrie des centres d'appels ont été mises en place par Frank McKenna, qui a été premier ministre du Nouveau-Brunswick de 1987 à 1997. Pour lui, ces centres d'appels étaient un moyen de diversifier l'économie de la province, qui reposait essentiellement sur les ressources naturelles et principalement l'industrie forestière.

Il existe aussi d'autres avantages à recruter des étudiants internationaux d'Afrique francophone :

Ce qui est bien aussi, précise la responsable des ressources humaines, je peux dire que le taux d'absentéisme des internationaux est bas. Ils tombent malades moins que les autres. [...] Je pense que ça vient aussi de la culture. Ils ne se laissent pas tomber si facilement. Puis, il y a un autre motivateur, pour ceux qui sont conscients de leurs affaires, c'est l'argent. Ce qui motive les internationaux ici à Aéroplan, c'est l'argent. N'importe quoi d'autre qu'on peut faire, il n'y a rien qui va les motiver plus que l'argent.

### *Une conception instrumentale de l'emploi en centre d'appels*

Travailler en centre d'appels constitue un avantage pour les internationaux principalement parce qu'ils ont une conception instrumentale de leur emploi. Ce dernier leur sert avant tout à gagner de l'argent et, pour ce faire, ils n'hésitent pas à travailler les jours fériés ou à faire des heures supplémentaires, s'il le faut. Comme le souligne la responsable des ressources humaines chez Aéroplan :

Quand je les rencontrais pour leur entrevue, je disais : « O.K., comment tu as entendu parler d'Aéroplan? Est-ce que tu sais pour quel poste que tu as appliqué? » Ben là, 90 % des personnes ne savaient pas pour quel poste ils appliquaient, mais ils savaient le salaire et me disent : « Je ne sais pas, mais je sais qu'il y avait celui de 17 \$ par heure. »

De fait, les niveaux de rémunération dans les centres d'appels sont assez décents et se situent entre 14 \$ et 17,90 \$ de l'heure, ce qui est au-dessus du salaire minimum provincial, qui est établi à 11 \$ de l'heure. Les internationaux ont aussi la possibilité de gagner des primes en fonction de leurs résultats en matière de vente et de conservation de la clientèle. Ils se retrouvent ainsi souvent à gagner plus d'argent que ceux qui travaillent dans leur domaine d'études, dans les banques ou dans les compagnies d'assurance. Sekouba, un étudiant malien qui a terminé en 2014 des études en économie financière et qui n'a jamais cherché à travailler dans son domaine (banques, assurances ou autres entreprises à titre d'analyste financier ou de conseiller en finances), en est la parfaite illustration :

L'une des raisons pour lesquelles je suis resté chez Aéroplan, précise-t-il, c'est au niveau salaire. Là-bas, le salaire de base est de 14,65\$, et on a une prime client qui nous donne 3,25 \$. Moi par exemple je suis payé à 17,89 \$. [...] Les primes viennent avec les heures travaillées. Maintenant, si tu fais bien, tu peux avoir un bonus, dépendamment de ta performance. [...] Aéroplan offre beaucoup d'heures supplémentaires jusqu'à 100 et quelques heures. Souvent j'avais des paies de 1 900 - 2 000 \$ par deux semaines. Mais le salaire annuel sans les bonus est dans les 37-38 000 \$.

Si le salaire constitue un puissant facteur qui incite à rester chez Aéroplan, il s'y ajoute aussi les cartes Zone de Bell, qui permettent aux étudiants internationaux de bénéficier de rabais substantiels ou d'acquérir gratuitement des produits électroménagers. Ces cartes sont

attribuées aux employés qui ont réussi à garder des clients de Bell. Pour Baye, un finissant sénégalais en biochimie, ce système de récompenses rend un emploi chez Aéroplan plus que jamais attractif auprès des jeunes étudiants :

C'est comme des gift cards tu peux acheter des télévisions, des téléphones. Dans le temps, quand moi j'étais à l'université, c'était Sitel, et c'était des cartes, à un moment donné c'était des cartes pour Futurshop, et il y a des moments c'était des cartes prépayées Visa. Tu rentrais chez les Sénégalais, je te jure, c'était les grosses télévisions et les PlayStations. À chaque client que tu récupères, c'est comme presque 3 \$ que tu gagnes.

### *Améliorer son anglais en travaillant*

Pour les étudiants internationaux finissants et non finissants francophones, un autre avantage du travail en centre d'appels est que le niveau d'anglais demandé est moins exigeant. Pour la directrice des ressources humaines, il leur est possible de travailler souvent en français dans des services de l'entreprise qui traitent avec la clientèle du Québec et de l'Ontario :

Parce qu'il y a des lignes qui sont plus francophones que d'autres, la plupart des immigrants sont concentrés dans le département de Bell Canada Rétention qui dessert le Québec et l'Ontario. [...] Je peux embaucher quelqu'un dans un département de prépayé quand son niveau d'anglais n'était pas aussi bon parce que le type d'appels était beaucoup plus facile. Je n'aurais jamais pu embaucher la même personne dans un département de rétention ou de vente parce que ça vient avec la persuasion. Il faut que tu sois très vite à donner des réponses et des contre-objections. Ça, tu ne peux pas le faire si tu ne maîtrises pas la langue.

Elle rapporte que, même si souvent ils ne sont pas parfaitement bilingues et qu'ils ne maîtrisent pas parfaitement l'anglais au début de leur carrière dans l'entreprise, elle est obligée de recruter ces étudiants internationaux ou immigrants francophones pour répondre à la forte demande de main-d'œuvre. « On n'a pas le choix, dit-elle. C'est déjà arrivé où la personne a dit "oui, je peux le faire" et, après deux semaines, elle est venue en pleurant : "je ne peux pas le faire, c'est trop difficile". Ça arrive aussi. »

Toutefois, elle reconnaît qu'à mesure qu'ils passent du temps dans l'entreprise, ces internationaux francophones parviennent à améliorer leur niveau d'anglais en gérant des appels dans des services plus faciles, comme le service prépayé.

La niche structurelle exerce ainsi une socialisation linguistique secondaire et permet aux étudiants finissants d'apprendre, sinon de parfaire leur anglais pour mieux intégrer la niche d'emplois conjoncturelle. C'est cette socialisation linguistique secondaire qui permet d'établir des liens entre les niches d'emplois structurelle et conjoncturelle puisque la maîtrise de l'anglais accroît la possibilité de mobilité professionnelle vers la niche conjoncturelle.

Ces deux possibilités (travailler en français et niveau d'anglais peu exigeant dans des services comme le service prépayé) font que ce secteur du marché du travail est plus accessible

aux nouveaux immigrants francophones et aux étudiants internationaux de l'Université de Moncton et du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick qui ne maîtrisent pas encore l'anglais.

### ***La niche conjoncturelle***

Quant à la niche d'emplois conjoncturelle dans le Sud-est du Nouveau-Brunswick, elle est principalement composée de succursales de la Banque Royale du Canada, de la banque TD et surtout de la Banque Nationale du Canada, mais aussi de banques en ligne comme Tangerine et de compagnies d'assurance comme la Compagnie de titres First Canadian et la Croix-Bleue. Au total, les banques emploient environ plus de 20 étudiants internationaux finissants de l'Université de Moncton. L'Université a développé un plan de formation visant à mieux mettre en adéquation la formation universitaire et les exigences de compétences du secteur bancaire. Le but était d'apporter une valeur ajoutée aux programmes de finance en visant des certifications professionnelles : certificat en finance d'entreprise et certificat en gestion des services financiers. Une entente a été conclue entre le Canadian Security Institute (CSI) et l'Université de Moncton. L'Université encourage ses étudiants inscrits au Baccalauréat en administration des affaires (finance) à suivre deux cours offerts par CSI (Ces cours sont les suivants : Fonds d'investissement du Canada et Commerce des valeurs mobilières). Ces derniers bénéficient d'une réduction de 10 % lors de l'inscription.

À la différence de la niche structurelle, la niche conjoncturelle ne connaît pas une insuffisance chronique de main-d'œuvre. Au contraire, l'offre de travail y est supérieure à la demande. Cette niche attire donc aussi bien les résidents locaux que les immigrants et les étudiants finissants francophones. Son accessibilité aux immigrants francophones et plus spécifiquement aux étudiants finissants de l'Université de Moncton est principalement due à deux raisons : a) une politique volontariste de valorisation de la diversité en milieu de travail de la part de certains recruteurs ; b) une mise à l'essai réussie des premiers internationaux finissants recrutés, qui a définitivement rassuré les employeurs qui leur avaient fait confiance. Un tel gain de confiance a encouragé ces derniers à en recruter d'autres.

#### *Une politique volontariste de valorisation de la diversité*

Nous savons qu'une telle politique de valorisation de la diversité a commencé par la Banque Nationale du Canada au siège social de Montréal. Toutefois, c'est David<sup>15</sup>, directeur de succursale de la Banque, qui l'a opérationnalisée à Moncton. Rien ne l'y obligeait. Il a fait ses études à la Faculté d'administration de l'Université de Moncton, plus précisément en finance. Le fait d'avoir côtoyé des étudiants internationaux de divers pays francophones d'Afrique et d'Amérique l'a habitué aux autres cultures et à la valorisation de la diversité

---

15. L'interviewé nous a demandé de conserver son prénom.

culturelle et du multiculturalisme. Il ajoute cependant que sa valorisation de la diversité provient aussi, en grande partie, de sa culture familiale féministe et progressiste.

[...] Oui, je suis féministe, et c'était ma première cause. Ma deuxième cause était d'aider les démunis, j'ai été sur le conseil d'administration de la maison de Nazareth. Quand je vois une injustice, ça me frappe et je voyais ces jeunes [les étudiants internationaux originaires principalement d'Afrique] qui cognaient à ma porte et qui me disent « non, on ne les engage pas » et moi j'ai dit « non, je les engage », et ils sont devenus nos champions. C'est un combat personnel que je fais dans la région, car je trouvais qu'il y avait un manque. Mais si on regarde au niveau national, je trouve que ça va bien. Dix-huit pour cent, c'est bon. Le conseil d'administration, le numéro 2, c'est une femme. À la Banque, on parle 40 langues, et des employés qui viennent de 70 pays.

David a réussi à traduire ses principes de valorisation de la diversité en termes de recrutement. Quatre de ses 12 employés sont membres d'une minorité visible. Nous savons qu'il y en a autant dans une autre succursale de la Banque Nationale (promenade Elmwood) et au moins trois dans la succursale de Dieppe. Il faut préciser que sa politique d'embauche entre en parfaite adéquation avec la vision de la Banque, qui accorde une aussi grande importance à la diversité en milieu de travail :

Nous sommes la banque avec le plus de femmes sur le conseil d'administration. D'ailleurs, la majorité des directeurs de banques en Atlantique sont des femmes. Dix-huit pour cent de nos employés sont des minorités visibles, au travers le Canada. En Atlantique, quand je suis arrivé, il y avait zéro minorité visible à la banque, et il y a 10 ans de cela. C'est moi qui ai engagé le premier il y a trois ans. Pourtant, l'Atlantique fait partie du Canada, où c'est 18 %. Ce n'était tout simplement pas dans les mœurs de la Banque régionalement, parce que c'est nouveau, cette vague d'étudiants internationaux francophones éduqués en finance. J'ai étudié avec eux, donc j'ai décidé de leur donner une chance.

### *Une mise à l'essai réussie*

David est d'autant plus encouragé à poursuivre cette politique d'inclusion de la diversité en milieu de travail que la mise à l'essai réussie des premiers internationaux recrutés constitue un fait indéniable. Cette dernière se traduit par une grande valeur ajoutée apportée par les employés qui sont d'anciens étudiants internationaux en provenance d'Afrique subsaharienne francophone et du Maghreb :

Au début, ce n'était pas facile. À Montréal, le siège social, ils le voient à tous les jours [il parle de la diversité], mais ici, on se posait des questions : vont-ils être capables de coller à la réalité acadienne, etc. ? Eh oui ! Parce que notre premier employé international a gagné le prix de l'un des 10 meilleurs conseillers au Canada, parmi 450. Alors, suite au premier, j'ai vu la valeur ajoutée. À la succursale, ils apportent la culture, la langue, certains parlent trois langues. J'ai décidé d'en embaucher un deuxième, de la Guinée. Il parle quatre langues.



Cette mise à l'essai réussie se traduit surtout par le fait que les étudiants internationaux recrutés attirent la clientèle issue du même groupe ethnique, racial ou national qu'eux, et cela, dans un contexte de concurrence féroce entre institutions financières. Ainsi, selon David :

Lorsque j'ai engagé le premier employé international, je lui ai fait complètement confiance, et il a développé un réseau que je n'avais pas. C'est une très grande valeur d'apporter un réseau. [...] Alors, c'est sûr que ça amène une nouvelle clientèle et ça a augmenté la satisfaction de la clientèle. Et pas seulement la clientèle internationale, mais aussi la clientèle canadienne, qui apprécie beaucoup nos employés internationaux.

## **Les obstacles à l'accès à des emplois de qualité**

Les étudiants internationaux francophones vivent dans une communauté d'accueil acadienne caractérisée par une incomplétude institutionnelle en matière d'immigration. Une telle incomplétude institutionnelle est à la fois sociétale, géographique, identitaire et surtout linguistique. Parmi ces quatre dimensions, ce sont surtout l'incomplétude institutionnelle linguistique et l'incomplétude institutionnelle identitaire qui semblent constituer des obstacles qui semblent rendre difficile l'accès à l'emploi. L'incomplétude institutionnelle identitaire se traduit par un déficit d'exposition de la communauté d'accueil à la diversité et d'inclusion de celle-ci dans les secteurs du marché du travail comme l'éducation et la santé, ce qui génère des discriminations raciales.

### ***La barrière linguistique***

La plupart des étudiants internationaux francophones interviewés ont fréquenté l'Université de Moncton et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick à Dieppe. Toutefois, si leur formation s'est déroulée en français, le marché du travail régional est largement anglophone, d'où une socialisation linguistique secondaire en anglais qui serait quasi nécessaire pour l'accès à un emploi de qualité.

Les exemples sont nombreux d'étudiants internationaux qui ont manqué des occasions d'emploi dans leur domaine à cause d'un déficit de maîtrise de l'anglais. Kamga, originaire du Cameroun et détenteur d'un baccalauréat en marketing, regrette amèrement son manque de maîtrise de l'anglais, n'ayant pas pu décrocher un emploi dans son domaine dans une entreprise torontoise spécialisée dans l'exportation de bois et intéressée par son profil.

Le moment où j'ai vraiment pris conscience de ça, dit-il, c'est quand j'ai eu mon diplôme. J'ai eu une entrevue d'embauche. C'était une entreprise de bois qui a son siège social à Toronto. J'étais surpris que ces personnes m'appellent. C'est sûr que tout ce que j'ai mis sur mon CV à part le bilinguisme était vrai. [...] C'était un poste en marketing. Comme ils font affaire avec des Américains, il m'a dit : « Écoute, ça sera très difficile parce qu'on n'a pas besoin de quelqu'un qui va venir se débrouiller. Au téléphone là, il n'y a pas le temps. Tu dois négocier

des prix et tu ne dois pas réfléchir sur les mots. » C'était très bien payé. Pour un début, je regardais, je sors de l'Université, c'était 25 \$ de l'heure. Seulement le salaire me traumatisait déjà. Je n'avais pas confiance parce que je savais que je n'étais pas parfaitement bilingue. L'entrevue ne s'est pas bien passée, donc ils ne m'ont pas rappelé. Je n'ai pas eu le poste.

Le cas de Kamga est loin d'être unique. Le déficit de maîtrise orale de l'anglais découle essentiellement d'une insuffisance d'interaction avec des locuteurs anglophones. Des cours d'anglais sont offerts à l'Université de Moncton. Ils sont obligatoires mais largement insuffisants pour assurer la maîtrise de la langue. Ils sont utiles seulement pour la maîtrise grammaticale, la conjugaison et l'acquisition d'un vocabulaire limité.

De fait, les véritables lieux d'apprentissage de l'anglais sont les espaces de travail ou, dans une moindre mesure, les interactions durables avec des locuteurs anglophones (voisins, conjoints ou amis). Les étudiants internationaux ayant réussi à améliorer substantiellement leur niveau d'anglais sont ceux qui l'ont mis en pratique dans des secteurs de la niche structurelle, comme les foyers de soins ou les centres d'appels. Nous savons que, dans ces secteurs, l'anglais n'est pas une exigence absolue quand il s'agit de les y recruter.

### **Les discriminations raciales**

Selon une collègue acadienne qui tente d'expliquer<sup>16</sup> la fermeture à la diversité et les discriminations dans les secteurs d'emploi issus de la dualité linguistique :

Les Acadiens se sont longtemps battus pour contrôler leurs institutions d'éducation et de santé. Et maintenant qu'ils en ont à peine le contrôle, on leur demande de s'ouvrir à la francophonie venue d'ailleurs, ce qui n'est pas évident parce que ce sont ces institutions qui assurent, en quelque sorte, leur reproduction et qui sont constitutives de leur identité de minoritaires.

Cette affirmation semble être d'une pertinence remarquable. De fait, les étudiants internationaux francophones du Nouveau-Brunswick rencontrent des barrières à l'emploi surtout dans les secteurs du marché du travail ayant émergé du fait de la dualité linguistique, à savoir l'éducation et la santé.

#### *Le secteur de l'éducation*

Nous savons que le corps enseignant des districts scolaires francophones du Nouveau-Brunswick, et dans les Maritimes en général, est très homogène. Il est composé, pour l'essentiel, d'Acadiennes et d'Acadiens – même dans des villes comme Moncton et Saint-Jean, qui attirent de plus en plus d'immigrants en provenance de la francophonie internationale

16. Notre collègue n'est pas une participante à cette recherche. Ses propos ont été tenus lors d'une discussion informelle sur nos résultats de recherche concernant les discriminations raciales dans les domaines de l'éducation et de la santé. Elle milite en faveur d'une politique antiraciste et antidiscriminatoire. Elle ne veut absolument pas justifier ou tolérer les discriminations raciales. Elle veut simplement donner des explications objectives sur la persistance des barrières discriminatoires auxquelles font face les francophones « racisés » en Acadie.

africaine (pays d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique centrale et du Maghreb). En conséquence, nous avons une population d'élèves aux origines ethniques et nationales diverses alors que le corps enseignant est très homogène.

Cette situation, quoique plus ou moins normale en raison du déficit de diversité ethnique des Maritimes, serait aussi le résultat d'une précarisation des nouveaux arrivants francophones, relégués à des tâches de suppléance dans les écoles primaires et secondaires à cause de discriminations subtiles. Le cas de Félix serait loin d'être unique et témoignerait de la fermeture du milieu scolaire acadien à la diversité.

Félix est originaire d'Afrique centrale. Il est arrivé à Montréal en 1993. Actuellement âgé de plus de 50 ans, il a fait sa scolarité de maîtrise et de doctorat en gestion d'établissements scolaires à l'Université de Montréal. Sa thèse de doctorat présentée en 2007 faisait partie des 15 meilleures thèses en sciences de l'éducation soutenues cette année-là dans cet établissement. Ayant choisi d'étudier en éducation afin d'apporter sa contribution au développement de son pays d'origine, il n'a pas pu rentrer à cause des conflits persistants qui continuent de déchirer le Congo.

Après le doctorat, dit-il, j'ai essayé de travailler dans le domaine scolaire au Québec, mais j'ai été buté contre un mur. Donc, même si j'avais été enseignant au Congo [...] il faut avoir un bac en enseignement, alors j'ai été obligé d'aller à Ottawa pour faire un bac en enseignement.

Après avoir fait un baccalauréat en enseignement en deux années, Félix a eu un poste en Saskatchewan à l'automne 2009. Toutefois, il a dû quitter ce poste en raison de la « jalousie malade » d'une partie de l'administration, qui a tout fait pour rendre impossible son intégration en posant toute une série de gestes et en ayant envers lui une attitude négative. Lassé et frustré par cette situation éprouvante au niveau matériel et émotionnel, Félix finit par donner sa démission et, sur les conseils d'un collègue acadien qui subissait la même attitude d'exclusion dans l'école, il décide de venir tenter sa chance à Moncton à l'automne 2011.

Il n'a jamais réussi à obtenir un emploi permanent et cumule des charges de cours à l'Université de Moncton, et cela, dans différents secteurs : sociologie, éducation, psychologie. Félix fait aussi de la suppléance dans différentes écoles du district francophone du Sud-Est du Nouveau-Brunswick. Résilient, il continue de postuler mais, comme lui a malheureusement rappelé le directeur d'une école où il a fait ses preuves, il n'a pas l'accent acadien :

Moi, j'ai eu à remplacer une enseignante dans une école, dit-il. Alors, je commence la matière telle qu'elle était prévue. À la pause, un élève de la classe avait appelé ses parents, elle a dit : « Maman, le monsieur qui est venu remplacer, c'était un monsieur extraordinaire. Il nous expliquait les choses, il entrait dans les détails, il était très sympathique », et sa mère lui a demandé mon nom. Quand le soir j'ai accompagné les jeunes à l'autobus et que je suis retourné dans la salle de classe pour faire le bilan, le directeur arrive, il dit : « Je suis très content d'apprendre que tu interagis bien avec les jeunes, les jeunes t'apprécient beaucoup. D'ailleurs, il y a même

un parent d'un jeune qui a appelé, mais malheureusement tu n'as pas l'accent acadien. » [...] Alors j'essaie de faire comprendre au directeur, la francophonie, on parle de l'accent acadien, africain, français de la France, arabe. C'est ça qui fait enrichir la francophonie. Est-ce que les enfants me comprennent, s'ils ne me comprennent pas, alors là il y a un problème. Tout ce que j'ai enseigné, les enfants ont tout compris. Même il y avait un échange dans la salle de classe.

### *Le secteur de la santé : des discriminations lors des stages<sup>17</sup>*

Dans le domaine de la santé, les discriminations semblent plus intenses. Elles existent aussi bien dans le cadre de la formation que dans le marché du travail<sup>18</sup>, générant un climat toxique. Notre examen sera centré sur les discriminations lors des stages en soins infirmiers.

Le programme de formation en science infirmière offert en français au Nouveau-Brunswick a toujours attiré des étudiants de l'Afrique subsaharienne francophone et d'Haïti. Ils sont une trentaine à l'avoir choisi, mais se retrouvent trois ou quatre à la fin de la formation, et cela, non pas uniquement en raison des échecs d'étudiants qui n'auraient pas le niveau requis, mais aussi, en partie, à cause des discriminations raciales.

Amanda, une étudiante d'origine congolaise qui avait fait trois années d'études en médecine à l'Université catholique de Bukavu, en République démocratique du Congo, témoigne de ces discriminations dont elle a été victime, même si elle ne se considère jamais comme victime de discrimination, a priori.

Je suis ouverte, dit-elle, je ne suis pas quelqu'un qui va dire en premier que c'est de la discrimination raciale. J'essaie de dire : peut-être que c'est de ma faute. J'essaie d'être ouverte. Mais avec plusieurs témoignages, oui, il y a la discrimination dans l'École des sciences infirmières.

D'après les témoignages d'Amanda et d'autres étudiants avec qui nous avons eu des entrevues, les discriminations raciales se manifesteraient souvent dans le cadre des stages, lors desquels les monitrices superviseuses attribueraient des notes arbitraires aux étudiants internationaux. Ceux-ci échouent sans avoir reçu la moindre rétroaction durant leur stage. C'est ainsi qu'Amanda, qui avait pourtant d'excellentes notes dans toutes les matières, aurait subi deux échecs arbitraires à ses stages.

17. Pour documenter ces discriminations raciales, nous avons interviewé neuf étudiants internationaux d'Afrique subsaharienne et d'Haïti qui avaient au moins la note B+ dans mon cours d'introduction à la sociologie et que nous considérons comme assidus et sérieux dans leurs études, cela dans le but d'éviter la confusion entre échec dû à des compétences insuffisantes et échec dû aux discriminations raciales.

18. Les discriminations dans le domaine de la santé ont été notées aussi en milieu de travail lorsque quelques rares finissants internationaux racisés sont employés dans les hôpitaux du réseau de santé francophone. Pour plus de détails sur ces types de discriminations, nous renvoyons le lecteur au rapport de recherche dont nous sommes l'auteur. Il sera rendu public par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada dans les mois à venir. Son titre : *Niches d'emplois et barrières d'accès au marché du travail des nouveaux immigrants francophones dans cinq villes des provinces maritimes (Moncton, Halifax, Charlottetown, Saint-Jean et Fredericton)*.

En deuxième année, précise-t-elle, il y a des monitrices de stage qui choisissent leurs étudiantes préférées puis là ils mettent les autres de côté. [...] Mon premier stage, ça s'est passé super bien. Mon deuxième stage, [...] je faisais mes choses, il n'y a personne qui me disait : « ici, tu as mal fait ». Si j'avais [des] questions, je disais à ma monitrice : « O.K., venez m'accompagner, je vais faire telle technique. » Elle m'accompagnait, on faisait la technique. J'ai bien fait ? Je ne sais pas. J'ai mal fait ? Je ne sais pas. Aucun retour. À la fin, à chaque mi-stage on a des rencontres avec les monitrices pour voir comment le stage avance. Je ne sais pas si j'améliorais ou je n'améliorais pas parce qu'après on ne me disait rien. J'ai passé quand même le stage avec des points auxquels je ne m'attendais pas, un C ou un C+ très très juste.

Le dernier stage de l'année, on est à l'hôpital. La même chose : aucun commentaire. Là, on arrive le dernier jour, on a fini le stage. [...] Là, j'apprends que j'ai échoué. Sans *feedback*, sans rien. [...] C'est une massue sur la tête.

Karamba et Dalanda, tous les deux originaires d'Afrique de l'Ouest, abondent dans le même sens qu'Amanda. Il faut souligner qu'ils sont tous deux des étudiants matures (26 ans et plus). Karamba était déjà médecin. Il a travaillé pour des ONG comme Action contre la Faim et l'UNICEF tout en exerçant dans un centre hospitalier universitaire africain. Quant à Dalanda, elle est détentrice d'une licence en sciences économiques obtenue en France.

Selon Dalanda et Karamba qui, ont réussi leurs cours théoriques sans grandes difficultés et souvent avec de bonnes notes, le problème résiderait dans les notes discriminatoires lors des stages, comme Amanda le soulignait plus haut :

[...] Rendue en deuxième année, précise Dalanda, ça a été plus difficile parce que moi, je vous dis franchement, j'ai fait mon premier stage à l'hôpital, ça s'est très bien passé pour la session d'automne. La session d'hiver, j'ai eu une monitrice, elle me disait tout le temps : « C'est très bien, tu fais du bon boulot. » Donc, moi, quand on me dit « tu fais très bien, tu fais du bon boulot », je m'attends à une bonne note. [...] Elle me donne un C+. Moi, je vais revendiquer, elle n'a pas aimé ça. Je suis allée voir la responsable de cours, je lui ai parlé. Elle me dit : « Ah, O.K. » Ils n'ont même pas changé la note finalement.

L'attitude discriminatoire des monitrices semble être largement partagée, même s'il existe des exceptions parmi cette catégorie d'employés. De plus, le fait d'avoir dénoncé et demandé une révision de note n'aurait-il pas plu à d'autres monitrices, qui se sont acharnées sur Dalanda en reprenant les mêmes commentaires non justifiés que la précédente monitrice.

Le stage d'été qui a suivi, précise-t-elle, la monitrice s'est acharnée sur moi comme pas possible [...] C'était une autre monitrice. Ce qu'elle fait, ça fait rire, les mêmes commentaires. Donc pas de confidentialité. C'est comme si c'était du copier-coller. [...] Ce sont des commentaires, si j'ai bonne mémoire, j'avais fait un pansement. J'ai dit oups ! C'est ça. J'avais fait tomber l'équipement, j'ai dit oups.

Mon dernier stage de deuxième année, j'ai eu une monitrice, ils se sont parlé, parce que ça se parle entre eux, là. Durant ma mi-évaluation, je n'ai jamais eu de défis. Elle-même, elle n'a pas mis de défis. Ça veut dire que c'est très bien. J'étais surprise d'avoir un C- avec elle. Je suis

allée voir la responsable, j'ai expliqué le cas. Elle a dit : « Non, tu ne devais pas avoir un C-, tu n'as pas eu une feuille jaune. » Les feuilles jaunes, c'est avec les erreurs de médicaments. « Donc, tu avais été sécuritaire. [...] Tu devais te retrouver dans les B, au moins. »

Dalanda et Karamba sont d'autant plus conscients des discriminations qu'ils ont la possibilité de comparer le traitement qui leur est réservé avec celui d'autres étudiants néo-brunswickois. Aussi Dalanda tient-elle à préciser :

Je voyais des filles qui, quand on leur posait des questions, qui ne savaient rien du tout. Je me demande moi : mais, jusqu'à présent, comment elles font pour être dans ce programme? Et ces filles ont des très bonnes notes par rapport à moi. Je me disais non. Quand on parle avec les filles, parce qu'on se parle : « moi j'ai eu un B, moi j'ai eu A ». Je me demandais comment elles ont fait pour avoir un B parce qu'on se connaît, là. Mais le problème, on te fait croire en stage que tout va bien ; après, la déception que tu auras par rapport à ta note, c'est autre chose. Et il y a même eu une fille qui était dépressive à cause de ça.

Pour Karamba, l'attitude discriminatoire des monitrices comporterait une dimension technique non négligeable :

Il y a aussi une particularité que j'aimerais souligner, dit-il. Pendant les stages, ils vont te faire une assignation de patients dont tu vas t'occuper. Mais si vraiment ils veulent te faire échouer, ça va être très difficile pour toi de ne pas échouer. Parce qu'ils vont te donner les patients les plus difficiles qui n'aiment pas les Noirs ou qui ont des problèmes de santé vraiment très difficiles à gérer. Ce sont des patients qui ont des maladies chroniques nécessitant des soins aigus, comme des gens qui prennent du Dilaudid, c'est-à-dire des morphines à chaque quatre heures, et là il faut vraiment surveiller. Toi, tu es étudiant en deuxième année, tu ne devais pas avoir ces patients. Pourquoi? Parce que vous faites les maladies aiguës en troisième année. Nous, on l'a fait cette session. Ils te disent « débrouille-toi » et ils te donnent le malade. Et si, par erreur, tu fais juste une petite faute, là, c'est foutu pour toi. Ils se basent sur ça pour te dire : « Tu n'as pas été sécuritaire avec ton patient. Rentre chez toi. Là, c'est fini pour toi. Tu as échoué à ton stage. »

L'assignation des patients souffrant de maladies chroniques et nécessitant des soins aigus entre étudiants internationaux et canadiens serait très inéquitable et asymétrique, si on se fie aux propos de Karamba :

Souvent, ils nous amènent à l'hôpital en équipe de trois ou quatre étudiants. Mais moi, je me retrouve avec trois patients qui ont ce genre de soins, et ta collègue canadienne n'a que deux patients, qui sont autonomes, qui n'ont même pas besoin de soins. Toi, tu cours, tu fais ce relais 12 heures sans avoir une pause. Elle, elle est là, elle est assise derrière l'ordinateur et elle fait semblant de faire entrer ses données alors qu'elle n'a pas de travail. Elle ne fait rien.

Indépendamment de la dimension technique de l'assignation des patients, des discriminations sont aussi notées en ce qui a trait à la charge de travail, selon Karamba :

C'est ça, précise-t-il, ou bien ils font que la charge de travail dépasse largement tes limites de compétences, là aussi pour te faire couler. Parce qu'il est arrivé plusieurs fois où moi, j'ai fait



des relais de 12 heures et je n'ai même pas 15 minutes de pause. Oui! parce que si tu prends 15 minutes de pause, c'est fini. [...] Parce que si t'as trois malades qui ont vraiment des douleurs, des soins aigus, là, qui ont tout le temps des douleurs, tu dois revenir à chaque 30 minutes rechecker cette douleur. Et tu dois aller noter. Tu dois informer l'infirmière, tu dois informer ta monitrice. Mais à la fin, quand tu finis là, tu as un autre patient qui a les mêmes soucis. Quand tu finis là, il faut revenir. Tu ne peux même pas manger, tu ne peux vraiment pas manger.

[...] Ce sont des patients qu'on confie normalement à des infirmières expertes. Aussi, pour ce genre de patient, il faut que tu aies un maximum de patients. Pas plus que deux. Même si tu es experte.

Ces attitudes discriminatoires entraînent plusieurs conséquences, dont les plus importantes sont les suivantes : le décrochage et l'abandon du programme, mais aussi des dépressions à cause des pressions et des intimidations indues et inutiles.

Aussi des étudiantes internationales racisées et discriminées ont-elles préféré quitter le programme pour fréquenter le Collège communautaire, où elles se sentent plus valorisées et où elles ont retrouvé leur estime de soi. Parfois, ces discriminations et les attitudes hostiles qui les accompagnent peuvent mener à des phases de dépression et mettre en danger la santé mentale des victimes.

Amanda, dont nous avons déjà retracé le parcours, en est un exemple pertinent. Après son abandon du programme, elle a sombré dans une phase dépressive. Elle a dû prendre une « année sabbatique » en 2016 avant de s'inscrire à une formation d'une année en gestion de PME au Collège communautaire de Dieppe. Elle vient juste de terminer avec distinction et affirme avoir retrouvé l'estime d'elle-même dans un collège qu'elle considère comme inclusif et valorisant pour les étudiants internationaux.

## Conclusion

L'Acadie du Nouveau-Brunswick, à l'instar d'autres francophonies minoritaires canadiennes, tente d'intégrer la diversité en provenance de la francophonie d'ailleurs en son sein. Pour ce faire, elle veut assurer l'intégration des étudiants internationaux qu'elle a formés dans ses établissements d'enseignement postsecondaire. Toutefois, ces étudiants, largement exclus des secteurs du marché du travail francophone contrôlés par les élites acadiennes, trouvent des occasions d'emplois dans le secteur privé, qui les intègre dans une niche d'emplois structurelle et, dans une moindre mesure, une niche conjoncturelle.

Aussi l'accueil des étudiants internationaux francophones en Acadie du Nouveau-Brunswick demeure-t-il largement symbolique, comme le précise Diane Farmer (2008). Un tel symbolisme se manifeste, à la fois, par un discours favorable à l'attraction et à la conservation des immigrants d'expression française et, plus particulièrement, des étudiants,

et par l'absence de mesures concrètes permettant leur intégration dans le marché du travail francophone (secteurs de l'éducation et des services de santé en français).

Une telle contradiction entre le discours et les faits et un tel symbolisme dans l'accueil des étudiants internationaux constituent des manifestations de l'incomplétude institutionnelle de l'Acadie en matière d'immigration. Cette incomplétude pose de sérieux défis quand il s'agit d'intégrer des nouveaux arrivants francophones à leur communauté d'accueil et de susciter chez eux un sentiment d'appartenance.

Bien que le propos de cet article soit centré sur l'intégration économique des immigrants francophones en Acadie du Nouveau-Brunswick, les aspects identitaires sont présents en filigrane. En effet, comment l'Acadie du Nouveau-Brunswick peut-elle favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance et l'engagement communautaire chez les immigrants francophones si, souvent, ces derniers ne peuvent pas travailler en français? Comment les immigrants peuvent-ils se sentir inclus, voire intégrés dans la communauté acadienne s'ils sont exclus des secteurs du marché du travail (santé et éducation) qui ont émergé grâce à la dualité linguistique? Comment se sentir intégré si l'accès à des emplois de qualité est laissé au bon vouloir de certains employeurs qui perçoivent les bénéfices de la diversité (cas de la Banque Nationale)?

Autant de questions sur lesquelles l'Acadie du Nouveau-Brunswick devra se pencher si elle veut répondre de manière positive et adéquate à l'impératif d'ouverture et de pluralisme.

## Références

- BÉLANGER, Jean-François (2017). « Crise des réfugiés syriens : le temps semble donner raison à Merkel », *Radio-Canada*, reportage diffusé sur RDI, 23 septembre, <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1057569/allemande-crise-refugies-syriens-evolution-integration-angela-merkel-favorite-elections>
- BELKHODJA, Chedly, et Michèle VATZ LAAROSSI (dir.) (2012). *Immigration hors des grands centres : enjeux, politiques et pratiques dans cinq États fédéraux : Australie, Belgique, Canada, Espagne, Suisse*, Paris, L'Harmattan.
- BELKHODJA, Chedly, Christophe TRAISNEL et Mathieu WADE (2012). *Typologie des communautés francophones en situation minoritaire du Canada*, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada.
- BRETON, Raymond (1964). « Institutional completeness of ethnic communities and the personal relations of immigrants », *American Journal of Sociology*, vol. 70, n° 2, p. 193-205.
- DESJARDINS, Sylvain (2017). « Une crise des migrants en Allemagne, quelle crise? », *Radio-Canada*, 24 septembre, <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1057660/allemande-angela-merkel-elections-crise-migrants-refugies-syrien>

- FARMER, Diane (2008). « L'immigration francophone en contexte minoritaire : entre la démographie et l'identité », dans Joseph Yvon Thériault, Anne Gilbert et Linda Cardinal (dir.), *L'espace francophone en milieu minoritaire au Canada : nouveaux enjeux, nouvelles mobilisations*, Montréal, Fides, p. 121-159.
- FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNE (FCFA) DU CANADA (2004). *Évaluation de la capacité des communautés francophones en situation minoritaire à accueillir de nouveaux arrivants*, Ottawa, étude réalisée par PRA inc. pour le compte de la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada.
- FOUROT, Aude-Claire (2016). « Redessiner les espaces francophones au présent : la prise en compte de l'immigration dans la recherche sur les francophonies minoritaires au Canada », *Politique et Sociétés*, vol. 35, n° 1, p. 25-48, <https://doi.org/10.7202/1035791ar>
- GERVAIS, Stephan, Dimitrios KARMIS et Diane LAMOUREUX (dir.) (2008). *Du tricoté serré au métissé serré? La culture publique commune au Québec en débats*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- LE BLANC, Guillaume, et Fabienne BRUGÈRE (2017). *La fin de l'hospitalité : Lampedusa, Lesbos, Calais... jusqu'où irons-nous?*, Paris, Flammarion.
- PTORE, Michael J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ROCHEL, Johan (2017). « L'étrange politique migratoire du Japon vécue par un chercheur suisse », *Le Temps*, 4 juillet, <https://www.letemps.ch/opinions/letrange-politique-migratoire-japon-vecue-un-chercheur-suisse>
- SABOURET, Jean-François (1993). « Immigration et métissage au Japon : chance ou menace? », *Hommes et Migrations*, n° 1161, p. 42-47, <https://doi.org/10.3406/homig.1993.1956>
- SIMON, Gildas (2008). *La planète migratoire dans la mondialisation*, Paris, Armand Colin.
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Faits saillants du Recensement de 2016*. Ottawa : Statistique Canada, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm?GEOCODE=13#keystats>
- ZOLNIK, Hania (2003). « Théories sur les migrations internationales », dans Graziella Caselli, Jacques Vallin et Guillaume Wunsch (dir.), *Démographie : analyse et synthèse, vol. 2 : Les déterminants de la migration*, Paris, Éditions de l'INED, p. 55-78.

## Mots clés

Étudiants internationaux, Acadie du Nouveau-Brunswick, incomplétude institutionnelle, niche d'emplois, intégration économique

## Keywords

International students, Acadia of New Brunswick, institutional incompleteness, niche of jobs, economic integration

## Correspondance

[Leyla.sall@umoncton.ca](mailto:Leyla.sall@umoncton.ca)