

# Genre, langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada

Gertrude Mianda

Numéro 46-47, automne 2018, printemps 2019

Immigration en contexte francophone minoritaire : diversité des approches, des parcours et des pratiques

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1064886ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1064886ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université d'Ottawa  
Centre de recherche en civilisation canadienne-française

ISSN

1183-2487 (imprimé)

1710-1158 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Mianda, G. (2018). Genre, langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada. *Francophonies d'Amérique*, (46-47), 27-49. <https://doi.org/10.7202/1064886ar>

Résumé de l'article

Cet article porte sur le rapport qu'entretiennent les immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne avec la langue française dans un contexte francophone minoritaire. Il ressort des entrevues réalisées auprès de ces immigrants francophones minorisés que l'accès à l'emploi est un facteur déterminant dans l'importance qu'ils et elles accordent au maintien de la langue française. De même, l'accès à l'emploi constitue un élément essentiel qui influence leur relation à la communauté francophone de l'Ontario, en particulier dans la grande région de Toronto. Les difficultés qu'ils et elles éprouvent à décrocher un emploi en français les amènent à orienter leurs enfants vers les écoles de langue anglaise pour s'assurer qu'ils parlent couramment les deux langues officielles du pays. Ainsi, en maîtrisant l'anglais, les enfants seraient mieux à même de pleinement saisir les opportunités offertes par un marché du travail qui est largement anglophone.

# Genre, langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada

**Gertrude Mianda**

Collège Glendon, Université York

CET ARTICLE PROPOSE UNE ANALYSE des rapports qu'entretiennent les immigrants originaires de l'Afrique subsaharienne avec la langue française dans un contexte francophone en situation minoritaire, en l'occurrence la grande région de Toronto en Ontario, et avec la société canadienne plus généralement.<sup>1</sup> À la lumière de leur intégration économique, il s'agit d'appréhender le facteur déterminant de leur sentiment d'inclusion, c'est-à-dire l'importance qu'accordent les personnes immigrantes d'origine africaine subsaharienne au maintien de la langue française dans leur vécu quotidien. Quel est leur rapport à la langue française? Qu'est que le français représente pour eux? Est-ce que la maîtrise du français facilite leur intégration socioéconomique dans le contexte minoritaire? Est-il nécessaire pour ces personnes de maintenir le français dans un contexte minoritaire, notamment comme première langue parlée ou une des langues parlées dans la vie quotidienne?

Bon nombre d'études traitent de l'intégration des immigrants francophones en situation minoritaire en rapport avec la langue (Violette et Boudreau, 2008; Traisnel, 2005; Quell, 2008; Violette, 2014; Belkhodja et Beaudry, 2008; Belkhodja, 2005; Dalley, 2008; Sadiq, 2005). Violette et Boudreau (2008) s'intéressent au rôle que jouent les langues dans l'intégration des immigrants francophones dans la ville de Moncton. Dans la même perspective, Violette (2014) porte son attention sur l'intégration des immigrants francophones à Moncton, notamment en analysant leur

---

<sup>1</sup> L'auteure tient à remercier son institution, le Collège Glendon, Université York, pour l'octroi de la subvention qui lui a permis de réaliser cette étude. Elle exprime surtout sa gratitude à toutes les personnes immigrantes qui ont accepté de lui donner de leur temps en participant à cette recherche.

position sur la langue, l'identité et la nation. D'autres études traitent en filigrane la question de la langue en analysant les structures d'accueil et d'intégration francophones en milieu minoritaire (Belkhdja et Beaudry, 2008). C'est dire toute l'importance que revêtent l'immigration et le maintien du français pour les communautés francophones en situation minoritaire. En effet, l'immigration francophone est considérée comme une source pour la vitalité des communautés francophones à l'extérieur du Québec (Ferron, 2008 ; Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (FCFAC), 2008 ; Boileau et Fraser, 2014 ; Fraser, 2015).

Dans cette perspective, les différents paliers de gouvernement au Canada consacrent des efforts et investissent des fonds publics en vue d'accroître le nombre d'immigrants francophones en contexte minoritaire (Boileau et Fraser, 2014). Cependant, malgré ces bonnes intentions, le critère qui semble le plus important pour sélectionner les immigrants demeure celui des qualifications professionnelles (Boileau et Fraser, 2014 ; Schellenberg et Hou, 2005 ; Lochhead et Mackenzie, 2005). L'employabilité est effectivement un des facteurs essentiels qui garantit et facilite l'intégration tout comme il crée le sentiment d'appartenance ainsi que celui d'inclusion sociale (Galabuzi, 2005 ; Sadiq, 2005 ; Fraser, 2015). Pourtant, une question demeure entière : les immigrants qui répondent à la principale exigence des qualifications professionnelles intègrent-ils facilement le marché du travail ?

Afin d'analyser l'intégration des personnes immigrantes francophones originaires de l'Afrique subsaharienne au marché du travail et leurs attitudes vis-à-vis de la langue française dans un contexte francophone minoritaire, je mobilise la perspective féministe antiraciste (Calliste et Sefa Dei, 2000 ; Dua et Roberston, 1999) ainsi que le courant antiraciste noir – *anti black racism* (James *et al.*, 2010). Je m'inspire également du point de vue de l'épistémologie féministe autant dans la conduite des entrevues que dans l'analyse (Brooks, 2007).

L'approche féministe antiraciste met en lumière le fait que l'intersection de la race, du genre et de la sexualité structure les inégalités sociales dans la société canadienne (Dua et Roberston, 1999 : 7-9 ; Calliste et Sefa Dei, 2000 : 15). Dans la même perspective que le courant féministe antiraciste, l'approche antiraciste noire se penche particulièrement sur le racisme rencontré par les personnes de race noire (James *et al.*,

2010 : 26). En outre, les approches féministes antiraciste et antiraciste noire visent le changement social (Calliste et Sefa Dei, 2000 : 15; James *et al.*, 2010 : 26-27). Quant à l'épistémologie féministe, elle se veut une théorie de la production des connaissances et une méthode de recherche qui situe au cœur de son analyse l'expérience concrète de l'oppression des femmes. De même, elle pose le défi de comprendre le monde à partir du regard des femmes. L'épistémologie féministe exige ainsi de faire de l'expérience concrète des femmes la source première d'investigation afin d'aboutir à la construction d'un savoir qui reflète et représente les femmes (Brooks, 2007 : 55-56). C'est l'expérience concrète des femmes qui fournit le critère ultime pour la crédibilité de la connaissance qui est produite à leur propos.

Dans cet article, il s'agit donc de partir du vécu des immigrants francophones d'origine africaine et de situer leurs expériences au cœur de l'analyse. Pour ce faire, j'ai effectué des entrevues semi-dirigées avec dix immigrants francophones vivant dans la région de Toronto<sup>2</sup>, dont cinq femmes et cinq hommes<sup>3</sup>. Les participants et les participantes aux entrevues sont originaires de quatre pays francophones d'Afrique : la République démocratique du Congo (RDC), la République du Congo, le Niger et le Mali. Ces personnes ont été sélectionnées de manière aléatoire par des contacts dans les communautés. Les personnes retenues sont celles qui ont accepté de participer aux entrevues.

Quoique les personnes originaires de l'Afrique francophone ne constituent pas un groupe homogène, les participantes et participants à l'entrevue sont unis par le fait d'avoir hérité, de la colonisation et des politiques postcoloniales, du français comme langue officielle de leur pays d'origine. Ces personnes partagent aussi l'expérience de l'immigration

---

<sup>2</sup> Toutes les personnes qui ont été interviewées sont identifiées dans le texte par des noms fictifs afin de protéger leur confidentialité. Les noms des hommes commencent avec la lettre Z et ceux des femmes commencent avec la lettre A. J'ai également omis sciemment de mentionner les noms des universités canadiennes fréquentées par les participants et participantes aux entrevues, car ces personnes peuvent être facilement identifiées dans leur communauté d'origine. La communauté africaine subsaharienne de Toronto divisée selon les pays d'origine n'est pas suffisamment large pour que les personnes qui sont arrivées depuis au moins une vingtaine d'années soient aisément reconnues, notamment par les personnes originaires de leurs pays respectifs.

<sup>3</sup> L'échantillon est composé d'hommes et de femmes parce que l'expérience sur le marché du travail diffère selon le genre.

dans un contexte francophone minoritaire au Canada. La majorité, soit huit personnes, de ce groupe est arrivée au Canada dans les années 1990 et six d'entre elles sont des immigrants de « seconde émigration<sup>4</sup> ». Parmi les cinq femmes interviewées, deux sont venues au Canada rejoindre leurs époux dans la catégorie de la réunification familiale, deux sont arrivées comme réfugiées politiques avant que leurs conjoints ne viennent les rejoindre, tandis qu'une personne est arrivée dans les années 1980 accompagnant son époux qui était étudiant. Deux participants (un homme et une femme) sont titulaires d'un doctorat (Ph. D.) décerné par une université canadienne. Trois autres participants détiennent un diplôme de maîtrise, dont deux qui ont obtenu ce diplôme dans une université canadienne. Un dernier participant est titulaire d'un diplôme de premier cycle universitaire obtenu également au Canada. Toutes ces personnes ont une très bonne connaissance de la langue française qu'elles parlent au quotidien.

Lors des entrevues, j'ai laissé beaucoup de latitude aux participantes et participants afin d'analyser en profondeur leur parcours d'immigration, leurs expériences d'intégration et l'importance accordée au maintien de la langue française dans leur vécu quotidien à Toronto. En effet, l'approche théorique et méthodologique mobilisée m'amène à partir des expériences concrètes des personnes immigrantes d'origine africaine subsaharienne. Sharlene Nagy Hesse-Biber (2007 : 118) souligne que l'entrevue en profondeur permet à la chercheuse féministe d'accéder aux voix de personnes marginalisées dans la société et à comprendre les expériences vécues des individus.

Avant de présenter les résultats des entretiens, il convient de donner un aperçu de la situation globale des immigrants sur le marché du travail. Les résultats des entretiens sont organisés en trois sous-sections qui s'attardent à l'enjeu des qualifications professionnelles, l'expérience d'une triple minoration des immigrants francophones d'origine africaine en contexte minoritaire et les stratégies mises en place pour transmettre le français aux enfants. Enfin, il est important de situer ma position sociale par rapport à cette recherche. Étant immigrante francophone d'origine africaine vivant à Toronto, qui a étudié dans une université canadienne de

---

<sup>4</sup> Les immigrants de « seconde émigration » sont ceux qui ont séjourné dans un autre pays durant quelques années avant de s'établir au Canada.

langue française et qui travaille dans une université bilingue, les entrevues ont été des moments de réciprocité, guidées par le désir de produire un « savoir situé » (Haraway, 1988). Cependant, j'ai tenu à privilégier les expériences des participants et des participantes en accord avec les pré-supposés de l'épistémologie féministe.

### **Les immigrants et le marché du travail au Canada**

Le marché du travail au Canada est de ce fait caractérisé par des divisions qui reposent sur la race, le genre et la classe sociale (Galabuzi, 2005 ; Block et Galabuzi 2011 ; Schellenberg et Hou, 2005 ; James, 1999 ; Sadiq, 2005 ; Pendakur et Pendakur, 2007 ; Javdani, Jacks et Pendakur, 2012). Javdani, Jacks et Pendakur (2012 : 7-8) notent que 40 % des nouveaux immigrants détiennent un diplôme de premier cycle comparativement à 17 % des Canadiens de naissance. Les immigrants ont un niveau élevé de qualifications professionnelles, lesquelles devraient, en principe, faciliter leur intégration sur le marché du travail. Paradoxalement, les données montrent aussi que les personnes immigrantes ont un niveau élevé de chômage, tout comme elles ont, dans l'ensemble, un niveau de revenu plus bas que les Canadiens de souche (Javdani, Jacks et Pendakur, 2012 : 7-8). Par ailleurs, il est pertinent de souligner que les personnes immigrantes de race blanche ont un niveau de revenu supérieur à celui des membres de groupes racialisés et minorés, que ces derniers soient des personnes immigrantes ou des Canadiens de naissance (Javdani, Jacks et Pendakur, 2012 : 9-11). Ainsi, les immigrants sont vraisemblablement victimes de discrimination sur le marché de travail (Schellenberg et Hou, 2005 : 49-52 ; Javdani, Jacks et Pandakur, 2012 : 7-8). Lorsqu'on considère le genre, on remarque que dans le groupe des femmes, l'écart de revenu est tout aussi manifeste. En effet, les femmes de groupes racialisés et minorés gagnent moins en revenu que les femmes blanches ayant le même profil professionnel (Javdani, Jacks et Pendakur, 2012 : 10). Il s'avère que de toute la population immigrante au Canada, la communauté noire connaît une discrimination beaucoup plus marquée, et que les femmes sont les plus affectées (Mensah, 2002 ; Musisi et Turrittin, 1995 ; 2006).

Des tendances similaires s'observent sur le marché du travail en contexte francophone minoritaire (Dalley, 2008). À ces facteurs s'ajoute également l'ethnicité, car malgré un taux d'études postsecondaires plus élevé que les Canadiens de naissance, les immigrants d'origine africaine

sont plus susceptibles d'être sans travail en comparaison aux autres groupes d'immigrants francophones (Fraser, 2015 : 19). La différenciation ethnique s'opère également à travers la différence d'accents en français. Dalley (2008) a fait ressortir des pratiques discriminatoires basées sur la différence d'accents dans le milieu de travail franco-albertain. Le marché du travail francophone de Toronto n'est pas exempt de cette forme de discrimination. La différence d'accents semble constituer un facteur de marginalisation même en milieu anglophone, comme le fait remarquer Creese (2007) en ce qui concerne les personnes immigrantes anglophones d'origine africaine subsaharienne. Si la différence d'accents peut conduire aux conflits linguistiques sur le marché du travail, il semble que les mouvements associatifs et nationalistes en milieu francophone minoritaire tendent au contraire à s'ouvrir à la diversité francophone (Violette, 2008; Traisnel, 2005).

Les personnes immigrantes francophones en milieu minoritaire ne sont donc pas à l'abri des ségrégations sur le marché du travail francophone. Celui-ci est marqué par des divisions selon la race, le genre, la classe, l'ethnicité et la différence d'accents en français<sup>5</sup>, comme en témoigne l'expérience des personnes immigrantes d'origine africaine subsahariennes interviewées. Du fait de leur appartenance à des groupes racialisés et minorés et de vivre dans un contexte minoritaire, les membres de la communauté immigrante francophone d'origine africaine connaissent l'expérience de ce que Gallant (2007) et Madibbo (2006) qualifient de double minorité ou, pour reprendre le terme d'Arlette Bothorel-Witz (2005), de double minorisation. La discrimination basée sur la différence d'accents en français fait que les personnes immigrantes francophones d'origine africaine subsaharienne subissent également une minorisation à l'intérieur de la communauté franco-ontarienne de Toronto. Ainsi, elles sont confrontées à une triple minorisation. Faisant déjà partie des groupes minorés, soit d'abord celui des minorités racialisées et ensuite celui des francophones en contexte minoritaire, les personnes immigrantes d'origine africaine subsaharienne sont encore en situation de groupe minoré au sein de la communauté francophone minoritaire de Toronto.

---

<sup>5</sup> Dalley (2008) note que l'accent « québécois » est perçu comme la norme.

## **La quête difficile d'intégrer le marché du travail : l'expérience d'immigrants francophones de l'Afrique subsaharienne à Toronto**

Avant de discuter de l'expérience des immigrants francophones de l'Afrique subsaharienne sur le marché du travail à Toronto, il convient de traiter d'abord de leur présence en Ontario. Au Canada, c'est l'Ontario qui accueille le plus grand nombre d'immigrants. C'est également la province qui reçoit le plus d'immigrants francophones à l'extérieur du Québec, soit un peu plus de 50 %, selon les données du Recensement canadien de 2016 (Statistique Canada, 2016a). On note également qu'une large part d'immigrants francophones déclare être originaire d'Afrique (Fraser, 2015 : 19)<sup>6</sup>. Depuis 2012, le gouvernement ontarien a pour objectif de recruter davantage d'immigrants francophones, s'étant fixé une cible de 5 % de l'immigration totale (Boileau et Fraser, 2014 : 17). Toutefois, cette cible n'a toujours pas été atteinte.

Comme il se pose un problème à assurer la vitalité des communautés francophones à l'extérieur du Québec, les gouvernements canadien et ontarien ont mis de l'avant des stratégies en vue d'attirer les travailleurs qualifiés francophones. Certaines mesures ont été adoptées récemment, telles que les programmes Entrée express et Mobilité francophone, qui participent de la volonté des gouvernements de soutenir la croissance de la population immigrante francophone en milieu minoritaire. Certes, ces mesures visent à faciliter ou encore accélérer l'entrée des immigrants francophones en milieu minoritaire. Cependant, la question se pose à savoir si elles permettent de favoriser la rétention des immigrants francophones racialisés et minorés au sein des communautés francophones.

*La maîtrise du français et les qualifications professionnelles :  
une garantie d'inclusion économique ou non ?*

La non-maîtrise de la langue et la discrimination raciale constituent des facteurs qui freinent l'accès au marché du travail et, plus particulièrement, empêchent d'obtenir un travail dans un secteur bien rémunéré (Block et

---

<sup>6</sup> En 2006, trois immigrants sur dix qui vivaient en Ontario étaient originaires d'Afrique. De plus, les immigrants d'origine africaine constituaient 16 % de l'ensemble des immigrants francophones résidant en Ontario (Corbeil et Lafrenière, 2010 : 45).



Galabuzi, 2011). Des études canadiennes ont notamment constaté que les immigrants francophones d'origine africaine éprouvent de la difficulté à intégrer le marché du travail (Fraser, 2015 : 19). Selon les participants à notre étude, leur continent d'origine, en l'occurrence l'Afrique, contribue à leurs difficultés à dénicher un emploi, malgré leur maîtrise de la langue française et leur formation universitaire ou collégiale. Et pourtant, aucun participant ne se classe dans la catégorie des « nouveaux arrivants ». En effet, la migration interprovinciale de certains des participants, qui ont quitté le Québec pour Toronto, tend à montrer que ni la maîtrise de la langue française ni leurs qualifications professionnelles n'ont facilité leur intégration sur le marché du travail dans un contexte francophone majoritaire. Ces personnes évoquent leur origine africaine comme étant un facteur qui réduit leur chance de trouver facilement de l'emploi :

*Zako : Je suis arrivé au Québec en 1998. J'y ai fait deux maîtrises [dans des universités québécoises]. J'ai même fait un certificat en administration. Ici à Toronto, je refais maintenant au niveau collégial une formation à la petite enfance pour pouvoir trouver un travail convenable.*

*Zebra : Je suis arrivé au Québec en septembre 1997 pour étudier. J'ai fait ma maîtrise en transport maritime [dans une université québécoise]. Après ma maîtrise, j'ai travaillé à Montréal dans une industrie/usine de production des meubles et puis après cela, j'ai travaillé dans une épicerie. Je suis venu à Toronto en 2012 à la recherche d'un bon emploi. Aujourd'hui, je suis enseignant dans une école francophone. J'ai dû oublier que j'ai une maîtrise en transport maritime.*

Les politiques canadiennes d'immigration sont largement basées sur les compétences professionnelles, elles valorisent notamment le niveau élevé d'éducation et certains types de professions. Or les compétences linguistiques et professionnelles ne garantissent pas en soi une intégration assurée ou effective sur le marché du travail. Des études précédentes ont souligné que même en répondant à ces conditions, les immigrants n'accèdent pas facilement au marché du travail (Schellenberg et Hou, 2005 : 49-52). Des recherches ont fait ressortir que le marché du travail au Canada est marqué par des discriminations basées sur la race, la classe et le genre (Galabuzi, 2005 ; Block et Galabuzi, 2011 ; James, 1999 ; Sadiq, 2005).

Les participants à notre étude ont dû se résigner à emprunter la voie de la déqualification professionnelle pour percer le marché d'emploi même si la majorité d'entre eux détient un diplôme universitaire ou collégial décerné par une institution canadienne. Le processus de déqualification professionnelle semble une réalité courante pour les immigrants qui

arrivent du Sud (Kofman, 2004). La non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et l'exigence d'avoir une expérience de travail au Canada constituent autant d'autres facteurs qui empêchent les immigrants de connaître du succès dans l'intégration au marché du travail (Lochhead et Mackenzie, 2005 : 104). Schellenberg et Hou (2005 : 49) font remarquer également que les immigrants qui sont le plus souvent affectés par le refus de leurs titres de compétences étrangères sont ceux qui ne viennent pas des pays européens et des États-Unis. Les Noirs sont particulièrement touchés par ce refus de reconnaître leurs qualifications professionnelles et leurs diplômes (Drescher, 2008 : 52).

Pour les immigrants francophones en milieu minoritaire, paradoxalement, la différence d'accents en français est un élément additionnel qui accentue la discrimination sur le marché du travail francophone (Dalley, 2008 : 58-59), au point que la déqualification professionnelle semble pour la plupart comme l'ultime secours. Elle s'opère soit par le retour à un niveau d'étude inférieur à celui qu'on possède déjà, soit par une réorientation du domaine d'étude, souvent d'un niveau inférieur :

*Abi : J'ai fait mes études universitaires au Québec en économie. J'ai un Ph. D. Trouver du travail n'a pas été facile. Nous sommes venus à Toronto, mon mari et moi, pour trouver du travail. Lui, il a un Ph. D. en linguistique d'une université du Québec également. Sur 100 résumés que tu envoies, si tu es chanceuse, là, tu vas avoir deux ou trois entrevues, et après, on te dit que tu es surqualifiée. J'ai fait du bénévolat pendant 13 mois dans un organisme de santé. Pour cela, j'ai fait un certificat en santé et j'ai commencé ce bénévolat. Le quatorzième mois, ils m'ont embauchée dans un organisme temporairement pour remplacer une personne qui partait en congé de maladie. Mais avant ça, je faisais des soins à domicile. Si j'étais une femme blanche, ils n'allaient même pas parler de surqualification.*

La déqualification signifie aussi un investissement dans des études sans certitude d'un retour d'investissement. Il semble que les femmes immigrantes d'origine africaine s'y engagent plus que les hommes. De la même manière, les femmes interviewées disent qu'elles sont prêtes à accepter n'importe quel métier, car il est difficile pour les hommes de se trouver facilement un emploi qui correspond à leurs qualifications. Dans de telles circonstances, ces femmes expriment leur solidarité envers leurs époux. Ces femmes réalisent tout le poids de leurs responsabilités, au point qu'elles se résignent à la déqualification :

*Abi : Malgré mon diplôme, j'avais accepté de faire n'importe quel boulot. J'ai tout essayé parce que je me suis dit, il n'y a pas de sale métier, il n'y a que des sots gens. Je ne voulais pas me laisser abattre parce qu'on me disait que j'étais surqualifiée, eh bien, je me suis dit, je vais me sous-qualifier. Être une femme immigrante africaine, ce n'est pas une vie facile. Pour les hommes, c'est autant difficile. Mais les hommes n'acceptent pas facilement de se déqualifier et de faire n'importe quel boulot. Les hommes sont fiers de ce qu'ils ont avec leurs diplômes. Ils sont orgueilleux. Ils pensent à tout ce qu'ils ont perdu en quittant le pays.*

Pour leur part, les hommes sont plus portés à évaluer le retour d'investissement compte tenu de l'âge, de leur position sociale dans leur pays d'origine et aussi de leurs responsabilités familiales, comme l'indique Zozo ci-après. Il faut noter que l'âge est évoqué dans ce cas en relation avec la position sociale occupée dans le pays d'origine :

*Zozo : Avant de venir ici, j'étais avocat. Quand je suis arrivé ici, il y a toutes ces barrières avec les ordres professionnels. On ne reconnaît pas vos compétences, parce qu'on vous demande pratiquement de tout reprendre à zéro. Alors, il y a l'âge, le coût, la famille à entretenir. Et c'est très difficile de revenir avocat comme j'étais au pays. L'âge m'a trahi. Je suis arrivé ici à un âge qui ne me permettait plus de tout reprendre à zéro.*

En définitive, les personnes immigrantes interviewées semblent expliquer la difficulté de se trouver un emploi par le fait qu'elles sont de race noire et, plus particulièrement, d'origine africaine subsaharienne. La race, en effet, comme l'ont souligné un bon nombre de chercheurs, est un facteur crucial qui structure l'inégalité sociale au Canada (Mensah, 2002; James *et al.*, 2010; Galabuzi, 2005; Block et Galabuzi, 2011). De même, les études ont fait ressortir que les Noirs en particulier sont les personnes les plus affectées par des discriminations raciales que rencontrent les minorités visibles au Canada (Mensah, 2002; 2005; James *et al.*, 2010; Javdani, Jacks et Pendakur, 2012; Block et Galabuzi, 2011). L'expérience des personnes immigrantes francophones d'origine subsaharienne dans la recherche d'emploi concourt à confirmer l'existence d'une discrimination raciale sur le marché du travail :

*Zozo : J'ai des amis qui sont partis dans d'autres provinces où on parle le français, comme au Québec. Ils sont revenus ici en Ontario, parce qu'ils se sont rendu compte qu'ici la barrière est linguistique. Mais les régions où on parle le français, la barrière est raciale et elle ressort plus. Alors, il est préférable d'affronter une barrière qu'on peut vaincre plutôt qu'une barrière raciale qu'on ne peut détruire.*

*Minorité visible, ethnicité et langue : vivre l'expérience d'une triple minoration quand on est immigrant d'origine africaine en contexte minoritaire*

En contexte minoritaire, l'intégration des immigrants à la communauté francophone est vivement souhaitée. Pour favoriser cette intégration, les gouvernements ont un rôle à jouer, notamment en initiant des mesures en vue d'attirer et de retenir les immigrants en francophonie à l'extérieur du Québec (Fraser, 2015 : 22). Pour une rétention réussie, il faut assurer leurs besoins en emploi, en logement, en services de santé ainsi qu'en éducation (Ferron, 2008 : 18). Comme le soutiennent les personnes interviewées, l'accès au marché du travail semble être la clé à l'intégration dans la société :

*Zozo : S'intégrer, c'est d'abord se trouver un endroit pour rester. Et se trouver un endroit pour rester, il faut le moyen. Pour avoir le moyen, il faut avoir un travail. Le meilleur moyen de se trouver du travail, il faut avoir la connaissance de deux langues, pas seulement le français. Avec les deux langues, on peut se trouver du travail et commencer le processus d'intégration.*

*Zebra : L'intégration est réussie quand vous pouvez travailler. Quand on regarde la proportion de chance pour accéder à un emploi ou pour avoir la promotion dans le bassin francophone, c'est vraiment minime. À quoi vous sert alors le français ?*

*Zebu : La première chose pour l'intégration, c'est percer le marché du travail. Les postes en français sont limités. Dans le milieu francophone, que cela soit au Québec comme ici en Ontario, on tient compte de votre accent, de votre français. Dans le cas des Africains, il y a la couleur de la peau et l'accent qui sont des barrières. Vous êtes francophone, vous terminez vos études ici au Canada et pour intégrer le marché du travail, vous sentez que vous n'appartenez pas au monde francophone. On vous fait sentir que votre français est différent, vous n'avez pas le bon accent. Vous devez pourtant assurer votre vie et soutenir votre famille. Cela vous enlève toute la motivation, et donc le fait de maintenir le français n'est plus utile.*

Comme le fait d'être francophone ne facilite pas l'accès au marché d'emploi, même dans un contexte majoritairement francophone comme le Québec, il ne suscite pas non plus un sentiment d'attachement au français auprès des immigrants originaires de l'Afrique subsaharienne. La langue n'exprime pas à priori une identité francophone pour les personnes immigrantes africaines subsahariennes interviewées. De plus, la différence d'accents en français tend à marginaliser les Africains dans l'espace francophone canadien aussi bien au Québec qu'en milieu minoritaire. L'accent est même perçu comme un obstacle dans la recherche

d'emploi (Sadiq, 2005). Comme le bassin d'emploi en français en contexte minoritaire est restreint, la différence d'accents est un facteur additionnel de divisions à côté de la race, du genre et de la classe.

Selon nos participants, les immigrants francophones d'origine africaine intègrent le marché du travail francophone au bas de l'échelle, très souvent, en dépit de leur niveau supérieur de qualifications professionnelles :

*Abou : Ce n'est pas facile de travailler ou d'entrer dans le milieu de nursing francophone ici à Toronto. Comme francophone, j'ai essayé, mais en vain, parce qu'il y a des gens qui sont là depuis des années et qui ne peuvent pas partir. Et généralement, ce sont pour la plupart des gens du Québec. J'ai essayé le Centre Héritage et 2 CMSC. La majorité des immigrantes africaines qui travaillent sont PS [personnel de soutien]. Il y a très peu de nurses d'origine africaine.*

*Abibo : Je travaille comme secrétaire administrative dans un organisme francophone ici. En fait, on prend des Africains parce que nous sommes comme des pions en première ligne pour attirer les gens, donc les immigrants francophones. La majorité est d'origine africaine. Il y a une représentation des Noirs, des immigrants. Mais là n'est pas le problème. Très peu, certes, occupent des positions exécutives, mais ils représentent quelle proportion par rapport à la majorité? Quand il y a des postes, ils vont engager des gens qui viennent du Québec. J'occupe le même poste depuis plus de 10 ans. Pour avoir des postes plus haut, ils placent leurs gens. Tu vois, s'il y a un poste, ils amènent des personnes blanches. Vous qui êtes là depuis longtemps, vous allez former cette personne, vous allez l'entraîner, et puis elle vient prendre la place et devient même votre supérieure.*

*Zozo : Je travaille dans un organisme francophone dans mon domaine. J'ai fait mes études au pays. Arrivé ici, ce n'était pas facile parce qu'il y avait toute cette question de reconnaissance de diplôme. J'ai eu la chance d'assister à un atelier, je me suis présenté durant l'atelier. On m'a demandé de faire du bénévolat. Pendant que je le faisais, il y a eu un besoin qui s'est créé et puis il y a eu une offre d'emploi à l'interne. J'ai appliqué et j'ai eu la place. En fait, il faut le dire, dans le milieu francophone, les offres d'emploi se font souvent à l'interne et de bouche à l'oreille.*

Selon les personnes interviewées, la maîtrise du français et les compétences ne favorisent pas nécessairement les immigrants africains en milieu minoritaire. La différence d'accents constitue même un facteur de division qui les marginalise :

*Abeya : Dans mon travail, on commence par questionner votre accent en français, mais en réalité, c'est la voie pour questionner vos connaissances et vos habilités.*

*Abiyi : Mon chef vient du Québec. Il arrive que chaque fois que je lui parle ou je lui fais un rapport, il me demande de répéter. Avant, je me suis demandé : est-ce que*

*je ne parle pas bien ou quoi? J'ai finalement réalisé que pour lui, nous Africains, nous ne parlons pas bien le français à cause de notre accent. Le premier emploi que j'ai occupé, c'était dans un centre d'emploi pour service à la clientèle 80 % francophone et 20 % anglophone. C'était un travail qui se faisait au téléphone. Les gens qui nous appelaient étaient en majorité du Québec. Au début, c'était difficile parce que quand ils appelaient, ils disaient qu'ils voulaient des gens qui parlaient en français. Alors, le français que nous on parlait était pour eux différent. Quand ils appelaient et qu'ils entendaient nos noms africains, ils raccrochaient tout de suite. Alors, nous avons trouvé une stratégie de changer nos noms pour des noms québécois, par exemple Christine Tremblay. Quand j'ai commencé à parler, la personne m'a dit tout de suite : « T'as un accent haïtien. » J'ai dit que je ne suis pas haïtienne. Mais la personne dit : « Mais ton accent est haïtien. »*

La différence d'accents est un sujet qui divise les francophones au Canada, car elle peut créer des conflits et donner lieu à des inégalités linguistiques et des malaises identitaires (Violette, 2008). Dans son étude sur le milieu franco-albertain, Dalley (2008) argue que la différence d'accents est utilisée dans le processus d'embauche au point de créer des tensions entre les immigrants et les Franco-Albertains de naissance. À Vancouver, Creese (2007 : 358-362) a découvert que les immigrants d'origine africaine sont discriminés à cause de la différence de leur accent en anglais.

Cependant, dans le contexte francophone minoritaire, qui possède un bassin de travail fort restreint, la différence d'accents en français, liée à la race et à l'ethnicité, devient un facteur pour déterminer non seulement l'accès au travail, mais également la promotion au sein des organismes. En milieux franco-albertains, Dalley (2008 : 58-59) montre que le marché du travail tend à reproduire la hiérarchie linguistique à travers laquelle le français québécois est considéré comme le standard et la référence. En conséquence, les positions de leader sont occupées par les francophones du Québec et ensuite les Africains prennent les positions de cadres. Il est pertinent de noter que dans ce cas, l'accent local, celui des Franco-Albertains, est marginalisé. En fait, comme le soulignent Françoise Armand et Diane Dagenais (2005 : 99) :

*In a context of immigration and pluralism, language proficiency and the presence of an accent, like other visible markers of difference, can be used for social promotion, but can also give rise to discrimination based on negative representations of the languages and the speakers of those language<sup>7</sup>.*

<sup>7</sup> En contexte d'immigration et du pluralisme, la maîtrise de la langue et la présence d'accents, comme d'autres marqueurs visibles de la différence, peuvent être utilisés

La situation franco-albertaine décrite par Dalley (2008) confirme avec éloquence ces propos d'Armand et Dagenais (2005). À Toronto, l'expérience des personnes immigrantes francophones d'origine africaine subsaharienne en fait également écho :

*Abibo : Quand il y a des postes de haute direction, ils vont chercher des gens du Québec d'abord. Avant, c'était surtout ça. Il y a un mouvement qui se dessine. Maintenant, on voit que ces positions sont données de plus en plus aussi aux Français de la France. Comme eux aussi entrent dans les réseaux, ils informent les membres de leur communauté.*

*Abiyi : Il n'y a pas de futur pour les Noirs dans cet environnement. Les promotions se font presque toujours à l'interne. On peut même sans se tromper remarquer une hiérarchie dans les positions occupées. En haut de liste, tu vas voir les francophones du Québec (les Blancs), ensuite les Blancs franco-ontariens, suivis par les Européens venant de la France en particulier, et les Maghrébins et les autres Africains au teint clair, souvent les Mauriciens, et au bas fond de l'échelle, les Noirs africains. Ils vont prendre un Africain dans une position de direction seulement s'ils n'ont pas trouvé une personne blanche.*

*Abi : Un Maghrébin, un Mauricien, en bref un Africain à la peau blanche est mieux accepté que nous les Africains noirs. C'est la même couleur de la peau. Tu vas voir que le Maghrébin va intégrer le marché du travail un peu plus facilement que l'immigrant noir africain.*

Le bassin d'emploi franco-ontarien est certes bien restreint, mais au regard de l'expérience des immigrants francophones d'origine africaine, on ne peut nier les discriminations basées sur les différences d'accent en français, la différence ethnoculturelle et la couleur de la peau qui font que cette expérience est celle d'une triple minorisation. Les propos de Zizo et Abo tendent également à confirmer ces distinctions basées sur l'accent et la couleur de la peau qu'on retrouve en milieu de travail ontarien soi-disant bilingue :

*Zizo : En arrivant ici, j'étais électronicien de formation. J'ai fait des tests pour le travail, mais mon anglais n'était pas d'un bon niveau. Il y a aussi la couleur de ma peau. Être Noir, ce n'est pas facile. Je suis retourné à l'université ou j'ai fait un bac en mathématique et informatique. Je me rappelle toujours de mon premier emploi bilingue à la banque. Mon chef direct était d'origine jamaïcaine. Avant que je ne sois embauché, elle était la seule Noire à la banque. Elle m'a dit en*

---

pour la promotion sociale, mais peuvent aussi donner lieu à une discrimination basée sur les représentations négatives des langues et des personnes parlant ces langues [nous traduisons].

*face quand j'ai commencé : « Écoute, tu es Noir ici, à part moi. Tu dois travailler cent-cinquante fois plus que les autres » Si elle n'avait pas été là, je n'aurais jamais gardé ce travail, même pas pour deux mois. Quand j'ai commencé, j'avais un accent très fort francophone en anglais. Il y avait une autre « manager » blanche qui avait réclamé à cause de mon accent francophone, se plaignant de ne pas comprendre mon anglais. C'est mon chef qui m'a défendu en disant « Écoutez, nous sommes au Canada, un pays bilingue. Moi aussi j'ai mon accent de Jamaïcaine en anglais. Je parle avec des gens de Newfoundland, ils ont un accent. Ici à la banque, j'ai besoin de quelqu'un qui parle français et il est le seul. Nous allons comprendre son accent francophone »*

Les immigrants francophones en milieu minoritaire sollicitent le marché du travail bilingue, qui leur offre également des opportunités. Pour les immigrants francophones d'origine africaine, celui-ci n'est pas non plus exempt de discriminations racistes et celles basées sur l'accent français et anglais, de sorte que la dualité linguistique tend à exister uniquement dans le discours officiel. L'expérience des immigrants francophones tend à faire voir plutôt l'existence d'un bilinguisme asymétrique à la faveur de l'anglais.

La communauté noire n'est pas homogène. Elle est marquée par des divisions internes ethnoculturelles (Mensah, 2005). Un des participants les dévoile :

*Abo : Si on doit parler de la peau noire, les Noirs entre eux s'entretuent beaucoup. Dans mon milieu des nurses, les Noirs des Caraïbes se considèrent comme supérieurs aux Noirs Africains. Je travaille dans un milieu anglophone. Mon chef est d'origine jamaïcaine. Elle protège plus les Jamaïcaines que les Africaines. On vous prend d'abord pour des êtres inférieurs et si tu n'arrives pas à t'imposer, on te marche dessus. Nous étions seulement deux d'origine africaine. Ma collègue n'a pas su supporter longtemps les injustices, elle a craqué et a fini par démissionner. D'abord, à cause de la langue et l'accent en anglais, on vous regarde avec mépris. Vraiment avec mépris. On te qualifie de « this African nurse ». C'est comme cela qu'on me nomme. Pourtant, j'ai eu quand même deux directrices blanches qui étaient très bien avec moi, sans problème.*

Les politiques de l'identité masquent des divisions. Crenshaw (2005 : 1991) en a fait la critique en mettant en lumière la perspective de l'intersectionnalité de la race, la classe, le genre et le sexe. Si au sein du groupe des minorités visibles du Canada, les Noirs dans l'ensemble sont marginalisés (Block et Galabuzi, 2011), ceux originaires de l'Afrique subsaharienne le sont davantage. Ils se retrouvent souvent au bas de l'échelle dans le groupe des minorités visibles hiérarchisées sur la base de l'origine ethnoculturelle. L'exemple des domestiques immigrantes



originaires de l'Afrique subsaharienne en Belgique corrobore cette hiérarchisation (Kofman, 2004). L'expérience des personnes immigrantes francophones originaires de l'Afrique subsaharienne dans l'intégration au marché du travail en contexte minoritaire de l'Ontario aussi bien qu'au Québec témoigne de leur relégation à des positions au bas de l'échelle économique. En dépit de tout, en contexte francophone minoritaire, les différences d'accents augmentent les discriminations envers les personnes immigrantes francophones d'origine africaine subsaharienne.

*Du bilinguisme au transfert linguistique intergénérationnel : des stratégies d'intégration en vue d'accéder à l'emploi en milieu minoritaire*

Pour les personnes immigrantes d'origine africaine, le bilinguisme apparaît comme l'ultime chance d'accès à un emploi de qualité dans un contexte francophone minoritaire aux ressources certes limitées, mais qui ne leur accordent pas suffisamment d'opportunités d'emploi :

*Abiyi : Nous, les parents, nous avons eu des problèmes à trouver du travail dans ce bassin de Toronto, même en milieu francophone. Il faut préparer les enfants, leur donner des chances pour l'avenir. Le bilinguisme ouvre des opportunités.*

*Abibo : À Toronto, le milieu francophone est petit. Pour trouver du travail, c'est difficile. Dans ce cas, il faut connaître l'anglais. Quand on est seulement francophone, la plupart de temps, on finit par se retrouver à travailler seulement dans des usines.*

*Zozo : Moi, j'ai eu la chance d'avoir un emploi dans mon domaine dans le milieu de travail francophone. Mais si tu ne maîtrises pas l'anglais, ça sera difficile. C'est vrai que dans mon travail par exemple, la clientèle est francophone. Mais les services auxquels je m'adresse sont des services qui fonctionnent en anglais.*

Le bilinguisme se présente ainsi comme la voie d'accès au marché du travail pour les francophones immigrants, même dans une province à prédominance francophone comme le Québec :

*Zako : Dans mon cas, j'ai quitté le Québec pour l'Ontario [Toronto] afin de parfaire mon anglais et tenter de trouver un travail convenable ou dans mon domaine. On a constaté que même au Québec, pour nous, immigrants, pour percer le marché de l'emploi, il fallait être bilingue. C'est fréquent, tu ne trouves pas du travail dans ton domaine si tu n'es pas bilingue même au Québec. Mais entre immigrants, lorsqu'on était confronté à cette difficulté, on remarquait que ceux qui avaient fait d'abord les USA et qui se débrouillaient bien anglais pouvaient quand même s'en sortir.*

*Zebra : Pour nous, malgré qu'on ait eu des maîtrises du Québec, la difficulté d'intégrer le marché du travail semblait être permanente pour les immigrants que nous*

*soyons Haïtiens, Africains du sud du Sahara ou Maghrébins. On était confrontés à des difficultés pour trouver du travail. Je peux prendre mon exemple. J'ai même passé une entrevue en espagnol alors que l'offre d'emploi n'était pas affichée en espagnol. C'est à se demander pourquoi. Mais l'entreprise faisait affaire avec le Mexique. Selon moi, l'emploi au Canada reste majoritairement en anglais dans les affiches et les postes malgré tout. L'anglais tend à dominer sur le français. Sur le marché de travail, le français ne pèse pas. Si tu as juste le français au Canada, eh bien, tu vas avoir des difficultés à te trouver un emploi. Mais si tu es bilingue, tu as même plus de chance qu'une personne anglophone unilingue.*

En considérant leur parcours difficile quant à l'intégration au marché du travail malgré leurs compétences professionnelles, les francophones immigrants d'origine africaine choisissent le plus souvent de préparer l'avenir de leurs enfants en leur évitant le « piège » d'être unilingue francophone. Ils entreprennent donc intentionnellement un processus de transfert linguistique vers l'anglais en vue de les préparer à entrer avec plus d'aisance qu'eux sur le marché du travail. En réalité, ce phénomène est relevé dans les communautés francophones (Quell, 2008) et il risque au fil du temps de nuire à leur vitalité démographique (Boileau et Fraser, 2014 : 8).

Les longs extraits ci-dessous sont assez éloquentes sur les raisons qui ont amené les personnes interviewées à choisir l'option du transfert linguistique vers l'anglais :

*Zako : Ma femme me disait toujours, vous, vous avez fait des études ici au Québec, mais chaque fois que vous cherchez du travail, si on veut vous bloquer, on vous demande de parler l'anglais. Alors, pourquoi ne pas donner la chance à nos enfants ? Toi, tu peux perdre, mais il ne faut pas que nos enfants soient confrontés aux mêmes problèmes. C'est en fait pour donner à nos enfants la chance d'être bilingues et de préparer leur avenir que nous sommes venus à Toronto.*

*Abeya : Par mon expérience, j'ai vu que je ne peux pas progresser et faire une carrière seulement avec la connaissance du français. Personnellement, je voudrais donner l'opportunité à mes enfants de bien connaître l'anglais. Ils ont déjà le français.*

*Zebra : Si tu as seulement le français, c'est sûr que cela ne va pas t'amener loin. Il faudrait que le monde soit conscient. Ce n'est pas seulement la tendance du Canada, mais une tendance mondiale.*

*Zebu : Il est difficile de s'intégrer comme Africain seulement avec le français. Je me dis si l'anglais était ma première langue, avec les mêmes compétences que j'ai et tout ce que j'ai comme bagage intellectuel, peut-être que je serais quelqu'un d'autre que ce que je suis aujourd'hui. Mais j'ai deux obstacles : la couleur de ma peau et la langue. Qu'est-ce qu'il faut faire ? Au moins, éviter à mes enfants de connaître*

*le même sort que nous, les parents. Les écoles d'immersion anglaises nous donnent cette chance.*

Le transfert linguistique intergénérationnel vers l'anglais, pour les familles francophones immigrantes d'Afrique, présente aussi potentiellement un risque de rupture de communication entre les enfants et les familles transnationales. Néanmoins, pour les parents immigrants, ce transfert semble nécessaire pour paver la voie de l'intégration économique à leurs enfants. L'attachement au français est exprimé par les personnes interviewées, mais cela entre en tension avec des impératifs économiques, dont l'intégration au marché du travail, et plus globalement, l'ouverture sur la mondialisation :

*Zako : Je suis fier de parler le français avec mes enfants à la maison. Je suis fier quand je rencontre une personne qui parle français, mais c'est une langue qu'il faut qu'on mette de la valeur là-dessus, culturellement, économiquement. On maintient le français parce que cela maintient notre base culturelle, et en même temps d'un point de vue familial, les enfants peuvent communiquer avec la famille en dehors du Canada. Au niveau mondial, par rapport au travail, il y a toujours un plus si on peut parler également en français.*

*Zebu : Nous avons grandi dans des pays où on parle français, nous avons fait nos études en français. Souvent, quand on vient au Canada, la destination principale est le Québec à cause du fait français. Mais au Québec, quand vous arrivez, vous terminez vos études, maintenant pour intégrer le marché du travail, maintenant vous sentez que vous n'appartenez pas. Quand vous arrivez ici, même au Québec par où je suis arrivé d'abord parce que je suis francophone, mais on vous enlève le goût d'aimer le français.*

*Abi : Ma philosophie est que les enfants apprennent plusieurs langues. Il ne faut pas les limiter à une seule langue. Nous sommes dans un contexte de mondialisation maintenant. En comprenant plusieurs langues, l'enfant va s'épanouir. Ça lui ouvre des opportunités.*

*Abo : Même si je désire que les enfants maîtrisent l'anglais, je suis francophone. Il est important pour moi de maintenir le français dans les conversations avec les enfants. Je vois très mal comment je peux m'exprimer en anglais pour communiquer quelque chose qui est vraiment important que j'ai vraiment besoin de leur transmettre. C'est une faute de la part de certains d'entre nous, Africains, de n'avoir pas transmis nos langues africaines aux enfants.*

Le français a été imposé aux Africains et légué par la colonisation comme voie d'accès à la modernité. Il fait désormais partie de l'héritage colonial, quoique son hégémonie soit contestée (Konaté, 2010). Dans les pays africains, le français constitue surtout une langue de travail et dénote

aussi l'appartenance à l'élite. Il a donc un caractère utilitaire autant sur le plan économique que social. Dans le contexte minoritaire francophone du Canada, les personnes interviewées expriment leur attachement au français, pourvu qu'il leur permette une intégration économique.

### Conclusion

Les immigrants francophones originaires de l'Afrique vivant en contexte minoritaire de Toronto éprouvent sans contredit des difficultés d'intégration économique. L'accès au marché du travail, autant le marché d'emploi francophone que le marché d'emploi de façon générale, influence leur sentiment d'attachement à la langue comme à la communauté franco-ontarienne. Dans la plupart des cas, le français ne leur facilitant pas l'accès au marché du travail, les personnes immigrantes francophones d'origine africaine subsaharienne n'éprouvent pas le sentiment d'appartenance à la communauté franco-ontarienne de manière particulière. Du fait de leur appartenance au groupe des minorités racialisées et minorées ainsi qu'à la francophonie en situation minoritaire, ils vivent déjà une situation doublement minorée ou de double minoration. À l'intérieur même du groupe minoré francophone de Toronto, les personnes immigrantes francophones d'origine africaine sont confrontées à une autre minoration sur le marché du travail basée sur leur accent différent en français. De ce fait, elles sont triplement minorées. Leur inclusion sociale véritable passe par des mesures qui remettent en question les discriminations racistes et linguistiques sur le marché du travail et qui favorisent l'amélioration de la situation d'emploi en milieu minoritaire francophone en particulier.

Pour cela, il faudrait que soient appliquées rigoureusement les politiques de discrimination positive en vue de faciliter l'embauche des personnes racialisées et d'autres personnes minorisées. Il me semble qu'il y a lieu d'envisager également des politiques additionnelles qui encourageraient la rétention des immigrants francophones en milieu minoritaire. Celles-ci pourraient prendre en considération la reconnaissance des qualifications acquises hors du Canada en accordant des équivalences. Elles pourraient également entrevoir la mise en place de programmes de recyclage d'une durée relativement raisonnable dans le domaine de qualification de l'immigrant et qui déboucheraient sur l'insertion au marché du travail. L'avantage de ce type de mesures serait que la personne immigrante ne se sentirait pas dans l'obligation d'aller se « déqualifier » dans les institutions

qui lui confèrent un diplôme de niveau inférieur tout simplement pour aller sur le marché du travail en vue de survivre. Plus important encore, ce genre de politiques faciliteraient l'accès à l'emploi dans le domaine de l'individu. De ce fait, elles pourraient inciter les immigrants francophones de l'Afrique subsaharienne au maintien du français dans la mesure où ces personnes tendent à lier l'usage de la langue aux opportunités d'accéder au marché du travail. Avec un travail stable en milieu francophone, il y a moins de risque de voir la personne immigrante francophone décider d'aller s'établir dans une autre province anglophone ou de quitter le cadre francophone de son emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANDERSON, Kathryn, et Dana C. JACK (1991). « Learning to Listen: Interview Techniques and Analysis », dans Sherna Berger Gluck and Daphne Patai (dir.), *Women's Words: The Feminist Practice of Oral History*, New York, Routledge.
- ARMAND, Françoise, et Diane DAGENAIS (2005). « Languages and Immigration: Raising Awareness of Language and Linguistic Diversity in Schools », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 88-91.
- BAKER, Sarah Elsie, et Rosalind EDWARDS (2012). « How many qualitative interviews is enough », sur le site *National Center for Research Method (NCRM)*, [<http://eprints.ncrm.ac.uk/2273>]. (30 octobre 2018).
- BELKHODJA, Chedley (2005). « Immigration and the Challenge of Regionalization: Francophone Immigration in New Brunswick », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 112-118.
- BELKHODJA, Chedley et Myriam BEAUDRY (2008). « Développer une stratégie en matière d'accord et d'intégration en milieu minoritaire francophone et urbain; l'expérience de quelques structures d'accueil au Canada », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 112-118.
- BLOCK, Sheila et Grace-Edward GALABUZI (2011). *Canada's Colour-Coded Labour Market. The gap for racialized workers*. Toronto, Wellesley Institute: Canadian Center for Policy Alternatives.
- BOILEAU, François, et Graham FRASER (2014). *Agir maintenant pour l'avenir des communautés francophones : pallier le déséquilibre en immigration*, rapport conjoint, Ottawa, Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada.

- BOTHOREL-WITZ, Arlette (2005). « Introduction aux journées d'études "minorations, minorisations, minorité : dynamiques sociolinguistiques et socioculturelles" », *Cahiers de sociolinguistique*, n° 10, p. 9-15.
- BROOKS, Abigail (2007). « Feminist Standpoint Epistemology Building Knowledge and Empowerment through Women's Lived Experience », dans P. L. Leavy et S. Hesse-Biber (dir.), *Feminist Research Practice: A Primer*, Thousand Oaks (New Jersey), Sage Publications.
- CALLISTE, Agnes, et George J. SEFA DEI (2000). *Anti-Racist Feminism: Critical Race and Gender Studies*, Halifax, Fernwood Publishing.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (CIC) et FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNE DU CANADA (FCFAC) (2008). « L'immigration : un apport concret à la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 20-26.
- COLLINS, Patricia Hill (1991). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*, Londres, Routledge.
- CORBELL, Jean-Pierre, et Sylvie LAFRENIÈRE (2010). *Portrait des minorités de langue officielle au Canada : les francophones de l'Ontario*, Ottawa, Statistique Canada. No. 89-642-X no 001 au catalogue.
- COTTERILL, Pamela (1992). « Interviewing Women: Issues of Friendship, Vulnerability, and Power », *Women's Studies International Forum*, vol. 15, n° 5-6, p. 593-606.
- CREESE, Gillian (2007). « From Africa to Canada: Bordered Spaces, Border Crossings, and Imaged Communities », dans Agnew Vijay (dir.), *Interrogating Race and Racism*, Toronto, University of Toronto Press.
- CRENSHAW, Kimberle (1991). « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women », *Stanford Law Review*, vol. 43, p. 1241-1298.
- CRENSHAW, Kimberle (2005). « Carthographies des marges : intersectionnalité, politiques de l'identité et violence contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, vol. 39, p. 51-82.
- DALLEY, Phyllis (2008). « Immigration et travail en milieu minoritaire : le cas de l'Alberta francophone », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 55-59.
- DEVAILT, Marjorie (1990). « Talking and Listening from Women's Standpoint: Feminist Strategies for Interviewing and Analysis », *Social Problems*, vol. 37, n° 1, p. 96-116.
- DRESCHER, Martina (2008). « La diaspora africaine au Canada : le cas des francophones à Montréal et à Toronto », *Zeitschrift für Kanada-Studien*, vol. 28, n° 2, p. 28-66.
- DUA, Enaskshi, et Angela ROBERSTON (dir.) (1999). *Scratching the Surface: Canadian Anti-racist Feminist Thought*, Toronto, Women's Press.
- DWORKIN, S. L. (2012). « Sample Size Policy for Qualitative Studies Using In-Depth Interviews », *Arch Sex Behav*, n° 41, p. 1319-1320.
- FERRON, Danielle (2008). « Les immigrants : une source de vitalité pour les communautés de langue officielle en milieu minoritaire », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 15-19.

- FRASER, Graham (2015). *Rapport annuel 14/15*, Ottawa, Commissariat aux langues officielles, n° de cat. : SF1F-PDF.
- GALABUZI, Grace-Edward (2005). « Factors Affecting the Social Economic Status of Canadian Immigrants in the New Millennium », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 53-57.
- GALLANT, Nicole (2007). « Ouverture et inclusion identitaire en milieu francophone minoritaire : quand les immigrants sont la minorité de la minorité », *Nos diverses cités = Our Diverse Cities*, n° 3, p. 9-97.
- GLUCK, Sherna Berger, et Daphne PATAI (1991). *Women's Words: The Feminist Practice of Oral History*, New York, Routledge.
- HARAWAY, Donna (1988). « Situated Knowledge: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective », *Feminist Studies*, vol. 14, n° 3, p. 575-599.
- HESSE-BIBER, Sharlene Nagy (2007). « The Practice of Feminist In-Depth Interviewing », dans L. P. Leavy et S. Hesse-Biber (dir.), *Feminist Research Practice: A Primer*, Thousand Oaks (New Jersey), Sage Publication.
- JAMES, Carl E. (1999). *Seeing Ourselves: Exploring Ethnicity, Race and Culture*, Toronto, Thompson Educational Publishing.
- JAMES, Carl E., et al. (2010). *Race and Well-Being: The Lives, Hopes, and Activism of African Canadians*, Winnipeg, Fernwood Publishing.
- JAVDANI, Mohsen, David JACKS et Krishna PENDAKUR (2012). *Immigrants and Canadian Economy*, Vancouver, Metropolis British Columbia, coll. « Working Paper Series ».
- KOFMAN, Eléonore (2004). « Genre et migration internationale : critique du réductionnisme théorique », traduit par Séverine Sofio, *Les cahiers du CEDREF*, vol. 12, p. 81-97, [En ligne], [<http://cedref.revues.org/543>]. (15 novembre 2016).
- KONATÉ, Moussa (2010). *L'Afrique noire est-elle maudite?* Paris, Fayard.
- LOCHHEAD, Clarence, et Patrick MACKENZIE (2005). « Integrating Newcomers into the Canadian Labour Market », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 103-106.
- MADIBBO, Amal (2006). *Minority Within a Minority: Black Francophone Immigrants and the Dynamics of Power and Resistance*, New York, Routledge.
- MENSAH, Joseph (2002). *Black Canadians: History, Experience, Social Conditions*, Halifax, Fernwood Publishing.
- MENSAH, Joseph (2005). « On the Ethno-Cultural Heterogeneity of Blacks in Our "Ethnicities" », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 72-77.
- MUSISI, Nakanyike, et Jane TURRITTIN (1995). *African Women and the Metropolitan Toronto Labour Market in the 1990s: Migrating to a Multicultural Society in a Recession*, rapport de recherche, Toronto, Metropolis, [En ligne], [[http://ceris.metropolis.net/frameset\\_e.html](http://ceris.metropolis.net/frameset_e.html)] (4 juillet 2017).
- MUSISI, Nakanyike, et Jane TURRITTIN (2006). « Knocking at the Door: Professional African Immigrant and Refugee Women's Experiences in the Canadian Labour Market », dans K. Konadu-Agyemang, B. Takyi et J. Arthur (dir.), *The New African*

- Diaspora in North America: Trends, Community Building and Adaptation*, Anham (Maryland), Lexington Books.
- PENDAKUR, Krishna, et Ravi PENDAKUR (2007). « Color My World: Have Earnings Gaps for Canadian Born Ethnic Minorities Changed over Time? », dans Vijay Agnew (dir.), *Interrogating Race and Racism*, Toronto, University of Toronto Press.
- QUELL, Carsten (2008). « Recherches sur la nouvelle diversité des communautés francophones en milieu minoritaire », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 7-9.
- REINHARZ, Shulamit (1992). *Feminist Methods in Social Research*, New York, Oxford University Press.
- SADIQ, Kareem D. (2005). « Race, Ethnicity and Immigration in the Workplace. Visible Minority Experiences and Workplace Diversity Initiatives », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 61-66.
- SHELLENBERG, Grant, et Feng HOU (2005). « The Economic Well-Being of Recent Immigrants to Canada », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 49-52.
- STATISTIQUE CANADA (2016a). *Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants en tableau, recensement de 2016*, sur le site de Statistique Canada, 25 octobre 2017, [<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/imm/index-fra.cfm>] (12 mai 2017).
- STATISTIQUE CANADA (2016b). *Langue : faits saillants en tableau, recensement de 2016*, sur le site de Statistique Canada, [s. d.], [<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/lang/Tableau.cfm?Lang=F&T=13&SP=1&geo=35&view=1&age=1>]. (12 mai 2017).
- TRASNEL, Christophe (2005). « Conjuguer particularisme local et diversité culturelle : l'immigrant et la diversité culturelle dans le discours identitaire des nationalismes de contestation au Québec, en Acadie et en Wallonie », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 38-42.
- VIOLETTE, Isabelle (2008). « Peut-on faire une sociolinguistique de l'immigration francophone? : réflexions autour des liens entre structures d'accueil et aménagement linguistique », *Canadian issues = Thèmes canadiens*, (printemps), p. 83-86.
- VIOLETTE, Isabelle (2014). « L'immigration francophone en Acadie : langue, nation et minorité », *Minorités linguistiques et société*, « Le français en milieu minoritaire : défis et enjeux : la situation du français en Acadie du Nouveau-Brunswick », n° 4, p. 126-153.
- VIOLETTE, Isabelle et Annette BOUDREAU (2008). « Reconfigurations identitaires en milieu minoritaire acadien : les enjeux sociolinguistiques vécus par les immigrants francophones à Moncton », *Metropolis Working Paper Series*, vol. 16, p. 1-18.