

Parcours des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française vers la résidence permanente: Provinces de l'Atlantique

Direction de la recherche et de la mobilisation des connaissances

Mars 2023



Goss Gilroy Inc. (GGI) est une société canadienne de consultants en gestion offrant une vaste gamme de services aux clients des secteurs public, à but non lucratif et privé. Fondée en 1981, elle emploie plus de 20 professionnels.

Les analyses contenues dans le présente publication sont la responsabilité de GGI et ne représentent pas le point de vue du Gouvernement du Canada.

Le projet a été financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Pour obtenir des renseignements sur les autres publications d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), consultez la page www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides.html.

Available in English under the title : Pathways to Permanent Residency for French-Speaking Skilled Temporary Foreign Workers - Atlantic Provinces

Visitez-nous en ligne :

[Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](http://www.cic.gc.ca) à www.cic.gc.ca

[Facebook](https://www.facebook.com/CitCanada) à www.facebook.com/CitCanada

[YouTube](https://www.youtube.com/CitImmCanada) à www.youtube.com/CitImmCanada

[Twitter](https://twitter.com/CitImmCanada) à @CitImmCanada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2023.

Ci34-11/2023F-PDF
978-0-660-67955-6

Numéro de référence du projet : R9a-2021

Table des matières

Acronymes	4
Résumé	5
Sommaire	6
Introduction	10
Mise en contexte	10
Objectif de la recherche.....	11
Méthodologie	11
Portrait des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d’expression française dans les provinces de l’Atlantique	14
Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d’expression française au Canada atlantique	14
Facteurs qui incitent les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d’expression française à s’installer au Canada et en Atlantique	18
Partir pour le Canada	18
Choix de la région de destination.....	19
Parcours d’établissement	20
Démarches et défis lors de leur établissement au Canada atlantique	20
Construction d’un réseau social	21
Appui à l’établissement.....	22
Intégration en emploi	25
Intégration linguistique au travail	25
Transition vers la résidence permanente	29
Catégories d’admission des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d’expression française ayant effectué la transition vers la résidence permanente	30
Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d’expression française ayant effectué la transition	31
Raisons d’opter pour la résidence permanente	32
Raisons de pas opter pour la résidence permanente	34
Décision de demeurer dans les provinces de l’Atlantique	37
Soutien aux processus d’immigration.....	38
Conclusion	39
Pistes d’action	40
Bibliographie	43
Annexe	47

Acronymes

CNP	Classification nationale des professions
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
PICA	Programme d'immigration au Canada atlantique
PMI	Programme de mobilité internationale
PTÉT	Programme des travailleurs étrangers temporaires
TÉT	Travailleur étranger temporaire

Résumé

Cette étude vise à comprendre la transition vers la résidence permanente des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française dans les provinces de l'Atlantique. Pendant la période à l'étude (2012 à 2021), la transition vers la résidence permanente à partir d'un statut de travailleur temporaire a augmenté au Canada. Sachant que l'immigration temporaire et permanente revêt une importance particulière pour la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire, il est important de s'attarder aux parcours des travailleurs étrangers temporaires qualifiés qui effectuent cette transition en situation linguistique minoritaire. Ainsi, l'équipe de recherche a examiné les données administratives d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), réalisé des entretiens avec 25 travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française et des résidents permanents qui ont été résidents temporaires pendant la période à l'étude et dix parties prenantes qui desservent ou connaissent bien cette population. Alors que 3,2 % des travailleurs étrangers temporaires arrivés entre 2012 et 2021 sont d'expression française, environ 21 % d'entre eux a effectué une transition vers la résidence permanente en 2021. Cela dit, l'obtention d'une résidence permanente était un objectif ou une réalité pour la plupart des personnes interrogées. Pour plusieurs, la résidence temporaire était un moyen rapide et efficace de venir au Canada et de confirmer leur intention d'y demeurer. Par contre, le statut temporaire représente rapidement un facteur de stress et une embûche en vue de projets professionnels, personnels et familiaux dont la temporalité est plus ou moins longue.

Un accent mis sur l'expérience transitoire vers la résidence permanente met en lumière les facteurs qui la facilitent. La littérature et les entretiens montrent bien que la complexité, la lenteur, l'incohérence et le caractère impersonnel des démarches peuvent affecter négativement l'expérience transitoire, allant jusqu'à en dissuader certaines d'effectuer le changement de statut. Au niveau professionnel, des facteurs tels qu'un emploi plus précaire, une faible intégration socioprofessionnelle ou une difficulté à imaginer un développement professionnel optimal semblent augmenter les embûches ou réduire la propension à réaliser une transition. Les personnes qui ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé, principalement par le biais de leur employeur, ont généralement vécu une expérience transitoire plus positive. Enfin, un examen des facteurs liés à la langue française et la présence de communautés francophones montre que le fait de parler français apparaît souvent, mais pas toujours comme un avantage au moment d'obtenir la résidence temporaire, puis permanente. Toutefois, la plupart des répondants connaissaient peu les communautés francophones, leurs services et leurs activités, surtout à l'arrivée.

Sommaire

Présentation de l'étude et de la méthodologie

Ce rapport présente les faits saillants d'un projet de recherche entrepris par les firmes Goss Gilroy Inc. (GGI) et Sociopol pour le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté Canada (IRCC). Ce rapport vise à comprendre la transition vers la résidence permanente des travailleurs étrangers temporaires qualifiés¹ d'expression française dans les provinces de l'Atlantique.

Pendant la période à l'étude (2012 à 2021), la transition vers la résidence permanente à partir d'un statut de travailleur temporaire (immigration dite « en deux étapes ») a augmenté au Canada. Sachant que l'immigration temporaire et permanente revêt une importance particulière pour la vitalité des communautés francophones hors Québec, il est important de s'attarder aux parcours des travailleurs étrangers temporaires qualifiés qui effectuent cette transition en situation linguistique minoritaire. Pour ce faire, l'équipe de recherche a examiné les données administratives d'IRCC, réalisé des entretiens avec 25 travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française et des résidents permanents qui ont été résidents temporaires pendant la période à l'étude. L'équipe de recherche a également discuté avec dix représentants d'organismes et parties prenantes qui desservent ou connaissent bien cette population.

Portrait des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française en Atlantique

Au Canada atlantique, 25 271 travailleurs étrangers temporaires qualifiés ont obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021. De ce nombre, 3,2 % (801 personnes) étaient d'expression française. Les principales provinces de destination de ces personnes étaient le Nouveau-Brunswick (surtout Moncton) et la Nouvelle-Écosse (surtout Halifax). Ces travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française sont principalement nés en France (75,3 %). La Belgique (4,4 %) est le second pays en importance. Après l'Europe, la seconde région d'origine en importance est l'Afrique (13,6 %). En Afrique, les principaux pays de naissance sont la Tunisie (3,1 %) et le Maroc (2,5 %). Plus de 90,8 % avaient le français comme langue maternelle et la moitié parlaient également l'anglais. On compte légèrement plus d'hommes (54,2 %) que de femmes (45,8 %) dans cette population relativement jeune (75,8 % avaient moins de 35 ans à l'arrivée). La moitié de ces personnes occupaient des emplois professionnels, 39,5 % des emplois techniques et spécialisés et 8,2 % des postes de gestion. La vaste majorité (94,3 %) de ces travailleurs étrangers temporaires qualifiés sont passés par le Programme de mobilité internationale, qui inclut le volet Mobilité francophone. Depuis son lancement en 2016, la proportion annuelle de travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française admise au Canada atlantique à travers Mobilité francophone a augmenté de façon substantielle, passant d'environ 10,6 % en 2016 à 71,8 % en 2021.

¹ "Qualifié" désigne ici les personnes ayant occupé un poste dont le niveau de compétence est 0, A ou B selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2011 et de 2016.

Analyse des entretiens et des données

Facteurs qui incitent à s'installer en Atlantique. La majorité des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française s'établissent au Canada à la suite d'une offre d'emploi, mais aussi pour d'autres raisons comme le désir de vivre ailleurs, la recherche d'une meilleure éducation pour leurs enfants, des liens personnels avec le Canada, un intérêt pour le milieu de vie et les attitudes et mentalités perçues par rapport au Canada (par ex. : équilibre travail-famille, climat socio-politique de tolérance). Nos résultats qualitatifs laissent entendre qu'une importante part des travailleurs étrangers temporaires envisageaient déjà de demeurer à long terme au Canada au moment de leur arrivée au pays. Cela dit, demeurer au Canada dépend du succès de l'intégration socio-économique lors de leur résidence temporaire. Les répondants qui sont devenus résidents permanents ont affirmé avoir fait ce choix parce qu'ils étaient satisfaits de leur emploi et se sentaient bien intégrés dans leur milieu de vie.

Établissement. La plupart de nos répondants occupaient des postes professionnels et avaient un niveau d'anglais avancé ou intermédiaire et la capacité de faire des démarches d'établissement de manière autonome. Les défis d'établissement les plus fréquemment cités incluent le logement et le coût de la vie, la difficulté à accéder à des soins de santé, en français ou en général, et divers défis administratifs. Ceux qui sont arrivés au Canada avec une offre d'emploi en poche, un bon niveau d'anglais, de bonnes ressources financières, un certain réseau ou un appui de leur employeur ont vécu peu d'enjeux liés à leur établissement. Par contre, certains ont tout de même connu des défis, surtout les personnes qui avaient un niveau d'anglais limité à l'arrivée et les travailleurs étrangers temporaires arrivés d'Afrique. Dans la majorité des cas, ces problèmes ne les ont pas découragés à s'établir à long terme, mais, à l'occasion, ils ont provoqué un stress important et ont eu des répercussions sur la prise de décision à long terme. Les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française ne sont pas à l'abri d'une situation financière difficile (par ex. : à cause du manque d'accès au crédit ou de l'insuffisance du salaire par rapport au coût de la vie). La résidence temporaire a parfois engendré des coûts supplémentaires et rendu plus complexe l'accès à certains services, surtout lorsqu'il y a des retards lors du processus de demande de renouvellement du statut de résident temporaire.

Il est également important de noter que les organismes travaillant dans le secteur de l'immigration francophone ne reçoivent pas de financement pour appuyer les résidents temporaires bien qu'ils le fassent tout de même lorsque les circonstances l'exigent ou le permettent. Cependant, IRCC soutient l'accès aux services d'établissement pour les travailleurs étrangers temporaires qualifiés qui sont acceptés dans le cadre du Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA) et qui sont en attente de leur résidence permanente. Certains organismes en Atlantique sensibilisent les employeurs à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires qualifiés, mais précisent qu'ils n'ont pas l'autorisation ni les ressources pour les accompagner durant l'ensemble du processus. Le soutien des employeurs à l'endroit des travailleurs qualifiés durant leur établissement est quant à lui toujours précieux, mais très variable.

Intégration en emploi. Plus de la moitié de nos répondants ont travaillé dans un milieu bilingue ou en français lors de leur résidence temporaire. Certaines personnes qui maîtrisaient moins bien l'anglais et en avaient besoin dans leur milieu de travail ont vécu certaines difficultés à leur arrivée, mais ont mentionné que leur situation s'était rapidement améliorée. La plupart des répondants étaient satisfaits de leurs conditions de travail, quoique certains ont rapporté que leur poste ou leurs perspectives d'avancement ne correspondaient pas à leur niveau de qualification. De plus, pour plusieurs répondants, avoir un statut temporaire et un permis de travail fermé les a placés dans une certaine position de vulnérabilité face à leur employeur. Plusieurs personnes ont vécu des expériences négatives et se sont senties coincées jusqu'à l'obtention de la résidence permanente. Même s'il existe désormais certains recours pour les personnes confrontées à de telles situations, des résidents temporaires ont

hésité à y avoir recours de peur de compromettre leurs projets au Canada. Même pour les personnes qui ne vivent pas de problèmes graves, le permis fermé a été anxiogène ou contraignant. Ces circonstances ont amené les travailleurs étrangers temporaires à vouloir obtenir la résidence permanente le plus rapidement possible.

Transition vers la résidence permanente. Parmi les 801 personnes d'expression française qui ont obtenu un permis de travail temporaire durant la période de 2012 à 2021 dans les provinces de l'Atlantique, 166 ont par la suite effectué la transition vers la résidence permanente, soit 20,7 %, une proportion similaire à l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires qualifiés en Atlantique. Les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française ayant effectué la transition vers la résidence permanente ont très majoritairement été admis par l'un des programmes d'immigration économique, dont le Programme des candidats des provinces (57,8 %), la catégorie de l'expérience canadienne (19,9 %), et le PICA. Piloté en 2017 et devenu permanent en 2022, le PICA compte pour 17,6 % des admissions pour notre population d'étude. Il permet à des employeurs désignés d'embaucher des candidats qualifiés pour occuper des postes qu'ils n'ont pas été en mesure de pourvoir à l'échelle locale. Par ailleurs, pour obtenir une désignation, ces employeurs doivent démontrer leur éligibilité selon divers critères et suivre une formation sur les compétences interculturelles, ce que les parties prenantes interviewées et les auteurs identifient comme une pratique prometteuse.

Parmi ceux qui ont obtenu la résidence permanente, on observe une plus forte proportion de personnes ayant occupé des emplois en gestion (16,9 %) ou des postes techniques ou spécialisés (45,2 %) au moment de leur arrivée au Canada que dans l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française à l'arrivée. Les totaux par province de destination montrent que les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française du Nouveau-Brunswick (24,9 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (23,3 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (22 %) sont presque autant susceptibles d'effectuer la transition vers la résidence permanente. Cette proportion est toutefois plus basse en Nouvelle-Écosse (13 %). Un examen des totaux selon le sexe montre qu'en moyenne, les hommes ayant obtenu un permis de travail à titre de travailleur qualifié entre 2012 et 2021 étaient légèrement plus susceptibles d'effectuer la transition vers la résidence permanente (21,9 %) que les femmes (19,3 %).

La décision de postuler pour la résidence permanente est influencée par une variété de considérations personnelles (par ex. : une relation avec un partenaire canadienne ou une préférence pour le mode de vie au Canada pour soi ou pour sa famille) ou professionnelles (par ex. : pour pouvoir faire avancer sa carrière ou changer d'emploi, se lancer en affaires ou reprendre des études). La majorité des répondants désiraient la résidence permanente avant tout pour avoir une plus grande paix d'esprit en étant libérés des contraintes rattachées au statut temporaire et à son renouvellement.

En termes de défis rencontrés au moment d'effectuer la transition, les délais figurent en tête de liste. Certains répondants ont eu du mal à s'y retrouver face à la complexité des programmes et des démarches et ont dit avoir manqué d'information claire et à jour provenant de sources officielles. Une majorité de répondants ont déploré avoir été incapables de s'entretenir avec un représentant d'IRCC pour comprendre comment naviguer les règles à partir de leur situation particulière ou pour avoir des renseignements en cours de processus. Nos répondants étaient notamment anxieux à l'idée qu'une erreur administrative puisse compromettre leur transition, ce qui a effectivement été le cas pour certains. Par ailleurs, ils jugent que les coûts pour avoir recours à des consultants en immigration sont élevés. Plusieurs répondants ont déploré l'absence de ressources francophones abordables pouvant offrir des conseils en immigration. Ils ont également trouvé redondant et onéreux de devoir prouver leurs compétences linguistiques en français à l'aide d'un test alors qu'ils avaient le français pour langue maternelle ou d'études.

Pistes de solution

1. Donner accès à tous les travailleurs étrangers temporaires qualifiés à des services pré-départ en français, comme cela se fait dans le cadre du PICA.
2. Offrir des ressources supplémentaires aux organismes déjà responsables des services d'établissement en français et les autoriser à desservir les résidents temporaires.
3. Communiquer aux travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française de l'information sur la communauté et les ressources francophones de leur région de destination, le plus tôt possible, pour faciliter la création de liens entre les travailleurs et les organismes.
4. Accompagner les employeurs dans l'identification et l'accueil des résidents temporaires qualifiés d'expression française.
5. Faciliter l'accès à des ressources-conseils en immigration en français.
6. Élargir la sensibilisation auprès des travailleurs étrangers temporaires d'expression française et des employeurs concernant les droits de ces travailleurs et améliorer le soutien aux travailleurs temporaires qui ont un permis fermé et sont confrontés à des situations difficiles.
7. Accélérer le passage de la résidence temporaire à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française établis et travaillant au Canada depuis plusieurs années.
8. Assurer un traitement humain et personnel, ainsi qu'un accès systématique, clair et aisé à l'information en français pour les résidents temporaires.

Introduction

Ce rapport présente les données et conclusions d'un projet de recherche entrepris par Goss Gilroy Inc. (GGI) et Sociopol pour le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté Canada (IRCC) concernant le parcours des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) qualifiés d'expression française vers la résidence permanente dans les provinces de l'Atlantique.

Mise en contexte

La sélection de résidents permanents économiques parmi d'anciens TÉT est nommée un processus de « migration en deux étapes » et a connu une augmentation au Canada depuis le début des années 2000 (Crossman, Hou & Picot, 2021). Cette approche de l'immigration s'avère également en croissance dans d'autres pays, en particulier en Nouvelle-Zélande et en Australie. Pour faciliter le passage à la résidence permanente des résidents temporaires, plusieurs mesures et programmes ont été mis en place par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans la catégorie de l'immigration économique, notamment l'introduction de la catégorie de l'expérience canadienne et le programme temporaire de la voie d'accès de la résidence temporaire à la résidence permanente qui a pris fin en novembre 2021.

Parmi les personnes admises pour travailler temporairement, on retrouve notamment les étudiants internationaux ayant obtenu un permis de travail post-diplôme, les personnes admises sous le Programme des TÉT (PTÉT) et le Programme de mobilité internationale (PMI). Au Canada, la majorité des TÉT sont admis dans le cadre du PTÉT et du PMI (Ci et al., 2018; Coderre & Nakache, 2021; Hou et al., 2020). L'objectif général du PTÉT est de « combler les pénuries de main-d'œuvre à court terme » (Hou et al., 2020, p. 2) alors que le PMI « vise à promouvoir les intérêts économiques et culturels généraux du Canada » (Hou et al., 2020, p. 2).

Le PTÉT comporte des filières pour les aides familiaux, les travailleurs agricoles et d'autres TÉT qui sont divisées par catégorie de compétences. Le PMI inclut différents volets, dont celui de l'Expérience internationale Canada qui comprend les options de vacances-travail, de jeunes professionnels et de stage coop international. Au sein du PMI se trouve également le volet Mobilité francophone, instauré en 2016. L'objectif de Mobilité francophone est d'augmenter le recrutement de TÉT d'expression française à l'extérieur du Québec. Pour ce faire, comme pour les autres programmes du PMI, les employeurs sont dispensés de réaliser une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) et de payer les frais de cette évaluation. De plus, les critères d'éligibilité pour Mobilité francophone ne sont pas restreints par rapport à la nationalité et l'âge du travailleur, contrairement à d'autres programmes du PMI. Enfin, bien que la langue d'usage des personnes recrutées doive être le français, elles n'ont pas à travailler en français.

L'immigration temporaire et permanente revêt une importance particulière pour les communautés francophones hors Québec, qui doivent de plus en plus compter sur l'immigration pour assurer leur vitalité (Ba, 2021). À ce titre, l'appui du gouvernement du Canada envers l'immigration francophone a augmenté au fil des ans, comme en témoignent les progrès à l'égard de la cible de 4,4 % d'admission de résidents permanents d'expression française hors Québec (IRCC, 2019).

Objectif de la recherche

L'objectif principal de cette recherche est de comprendre la transition des TÉT qualifiés d'expression française vers la résidence permanente en mettant en lumière les facteurs qui ont influencé cette transition dans les provinces de l'Atlantique. Les questions de recherche qui ont guidé ce travail sont les suivantes :

Question principale: Quels sont les facteurs qui ont influencé la transition des TÉT qualifiés d'expression française vers la résidence permanente dans les provinces de l'Atlantique ?

Sous-questions: Concernant les TÉT qualifiés d'expression française des provinces de l'Atlantique :

- Quelles sont leurs caractéristiques démographiques et sociales ?
- Quelles sont les caractéristiques de ceux qui ont transité vers la résidence permanente ?
- Quels facteurs ont influencé leur décision d'initier ou non le processus menant à la résidence permanente ?
- Comment les politiques et programmes gouvernementaux ont-ils influencé leur parcours de transition vers la résidence permanente ?
- Quelles sont les particularités de leur insertion sociale, culturelle et économique ?
- Quels sont les principaux obstacles et défis rencontrés au fil de leur parcours, notamment dans le cadre du processus menant à la résidence permanente ?
- Quels ressources, services et pratiques (formels et informels) les ont aidés ou auraient pu les aider dans la prise de décision ou la transition vers la résidence permanente ?
- Quels impacts la pandémie a-t-elle eus sur leur parcours migratoire ?

Méthodologie

Pour réaliser ce projet, l'équipe de recherche a employé une méthodologie mixte qui s'appuie sur la collecte de données primaires et secondaires. Cette méthodologie est résumée ci-dessous.

Revue de documents et état de la littérature

L'équipe a procédé à une revue de la littérature à propos des TÉT qualifiés qui a permis d'atteindre les objectifs suivants :

- Comprendre les réalités, dynamiques et enjeux connus quant aux parcours des TÉT qualifiés, avec un accent sur les personnes d'expression française ;
- Faire un état des lieux actuel concernant les politiques et dynamiques particulières de l'immigration francophone au Canada hors Québec, en mettant l'accent sur les TÉT et les provinces de l'Atlantique ;
- Examiner les programmes au Canada et dans les provinces de l'Atlantique qui permettent aux professionnels qualifiés d'accéder au statut de résident temporaire, puis d'entamer des démarches pour obtenir la résidence permanente.

Analyse statistique

L'équipe de recherche a également analysé des données administratives d'IRCC tirées des dossiers des requérants pour le statut de résident temporaire et pour la résidence permanente. Trois critères ont été utilisés pour cibler les travailleurs temporaires à inclure dans le portrait statistique, soit la date

d'obtention du premier permis de travail, la catégorie du niveau de compétence inscrite dans la Classification nationale des professions (CNP) et la langue. Les TÉT qualifiés d'expression française inclus sont ceux qui ont obtenu leur premier permis de travail entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2021 et dont la CNP est de niveau 0, A ou B².

Pour la langue, nous avons utilisé la définition d'un immigrant d'expression française de 2006 d'IRCC. Cette définition correspond à une personne immigrante dont le français est la langue maternelle ou, si elle a une langue maternelle autre que le français ou l'anglais, dont le français est la première langue officielle canadienne d'usage. Les personnes incluses déclarent une connaissance du « français seulement ». Les réponses multiples « anglais et français » sont ainsi exclues³ (IRCC, 2012).

À noter que pour maintenir l'anonymat des personnes concernées, les valeurs inférieures à 5 n'ont pas été incluses dans l'ensemble des figures et des tableaux. Lorsqu'une personne a eu plusieurs permis de travail (par exemple, en 2013, 2015 et 2017), c'est l'année d'obtention du premier permis de travail qui est présentée (par exemple, en 2013).

Entretiens semi-dirigés

L'équipe de recherche a mené 25 entretiens semi-dirigés avec des personnes appartenant à différents groupes de la population à l'étude. Toutes les personnes interrogées sont des adultes qui présentent ces caractéristiques :

- Ont détenu (depuis 2012) ou détiennent un statut de résidence temporaire en tant que travailleur qualifié ;
- Sont des personnes d'expression française en vertu de la définition d'IRCC de 2006 ; et
- Ont vécu et travaillé principalement dans une province de l'Atlantique dans le cadre de leur résidence temporaire.

Tableau 1 : Situation des personnes interrogées par rapport à la résidence permanente

Situation de la personne interrogée	Ancien TÉT qualifié	TÉT qualifié actuel
Résident permanent	11	0
Personne ayant fait une demande en vue d'obtenir la résidence permanente ou ayant l'intention d'entamer des démarches pour l'obtenir	0	9
Personne ne souhaitant pas ou ne souhaitant plus obtenir la résidence permanente (par exemple, à la suite d'un refus)	2	2
Personne toujours en réflexion concernant la résidence permanente	0	1

² Cela correspond à la catégorie du niveau de compétence telle qu'indiquée dans les versions de 2011 et de 2016 de la CNP. De plus, la population incluse comprend uniquement les personnes dont la Classification nationale des professions est précisée dans la base de données d'IRCC.

³ La définition de 2006 d'un immigrant d'expression française tend à sous-estimer la population francophone totale en raison du fait que les personnes bilingues (français-anglais) dont le français n'est pas la langue maternelle sont exclues (Commissariat aux langues officielles, 2021). Une mesure plus inclusive, qui repose sur une nouvelle question au formulaire d'immigration, a été développée en 2016. Toutefois, les premières données pour cette définition sont seulement disponibles à partir de l'année 2019, ce qui ne permet pas d'effectuer une analyse longitudinale. C'est la raison pour laquelle nous utilisons la définition de 2006, malgré ses limites.

En somme, les caractéristiques de l'échantillon reflètent celles de l'ensemble de la population visée⁴.

- La plupart des répondants sont nés en France ou en Belgique (18). Les autres pays d'origine représentés dans l'échantillon sont la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, la Guadeloupe, Madagascar et le Maroc.
- 15 personnes sont ou étaient basées au Nouveau-Brunswick, dont une personne ayant également séjourné à Terre-Neuve-et-Labrador, et 10 en Nouvelle-Écosse.
- La durée des séjours temporaires est variée, allant de moins d'un an à plus de 36 mois.
- Les personnes interrogées ont obtenu leur(s) permis temporaire(s) sous divers programmes, mais la majorité (18) a obtenu des permis fermés via le PMI sans d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), notamment le volet Mobilité francophone (7).
- L'échantillon présentait un nombre égal de femmes et d'hommes, et une personne s'identifiant comme trans, de genre fluide, non binaire ou bispirituelle. Cinq personnes ont indiqué faire partie d'une minorité visible (3 personnes ont indiqué préférer ne pas répondre).

Les entretiens semi-dirigés ont permis d'aborder le parcours migratoire et professionnel des TÉT qualifiés d'expression française dans le but de bien comprendre les facteurs qui ont influencé leur transition vers la résidence permanente. Ils ont aussi permis d'explorer les facteurs qui ont influencé le choix des répondants à différents moments clés.

Pour recruter des volontaires souhaitant participer à des entretiens, IRCC a fait circuler une invitation par courriel aux personnes dont le profil correspondait aux différents groupes à l'étude dans sa banque de données internes. Les personnes intéressées à participer ont été invitées à communiquer directement avec les chercheurs pour assurer qu'il n'y aurait aucun lien possible entre la participation à la recherche et leur dossier personnel à IRCC. Les volontaires ont été invités à remplir un court questionnaire afin de récolter les informations démographiques et de parcours nécessaires à l'échantillonnage des participants. Les participants aux entretiens ont reçu un document de consentement détaillant les buts de la recherche et la manière dont l'information collectée serait utilisée.

Par ailleurs, l'équipe de recherche a aussi fait circuler une annonce de recrutement auprès des réseaux en immigration francophone et quelques répondants se sont portés volontaires à la suite de ces annonces.

Tous les entretiens ont été réalisés par vidéoconférence ou au téléphone et étaient d'une durée d'environ 60 minutes.

L'équipe de recherche a également réalisé 10 entretiens semi-dirigés avec des parties prenantes pouvant fournir de l'information pertinente concernant le cheminement des TÉT qualifiés d'expression française dans les provinces de l'Atlantique (voir la liste à l'Annexe I). L'information fournie par les parties prenantes a permis de contextualiser les données qualitatives et d'obtenir une perspective plus globale des enjeux dans les différentes régions. Ces entretiens ont aussi été utiles pour aborder les innovations, pratiques prometteuses et solutions possibles aux enjeux soulevés.

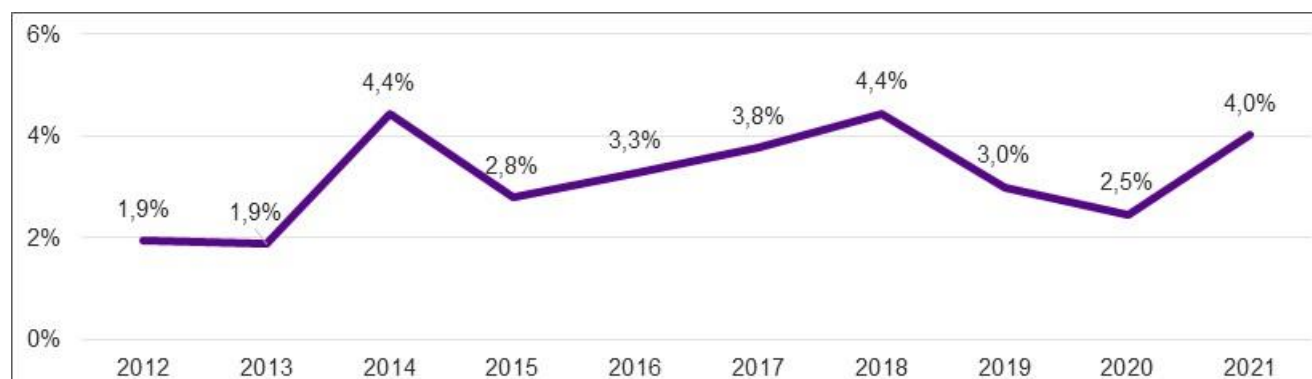
⁴ Voir le portrait fourni dans la section 2 du rapport pour des informations statistiques sur la population visée ainsi que l'Annexe I pour plus d'information sur les 25 participants à l'étude.

Portrait des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française dans les provinces de l'Atlantique

Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française au Canada atlantique

Au Canada atlantique, 25 271 TÉT qualifiés ont obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021. De ce nombre, 3,2 % (801 personnes) étaient d'expression française. Cette proportion de personnes d'expression française parmi l'ensemble des TÉT qualifiés admis a fluctué durant la période analysée entre un creux de 1,9 % (2012 et en 2013) et un sommet de 4,4 % (2014 et 2018).

Figure 1 : Proportion annuelle de TÉT qualifiés d'expression française parmi l'ensemble des TÉT qualifiés selon l'année d'obtention du premier permis de travail, 2012 à 2021, Canada atlantique

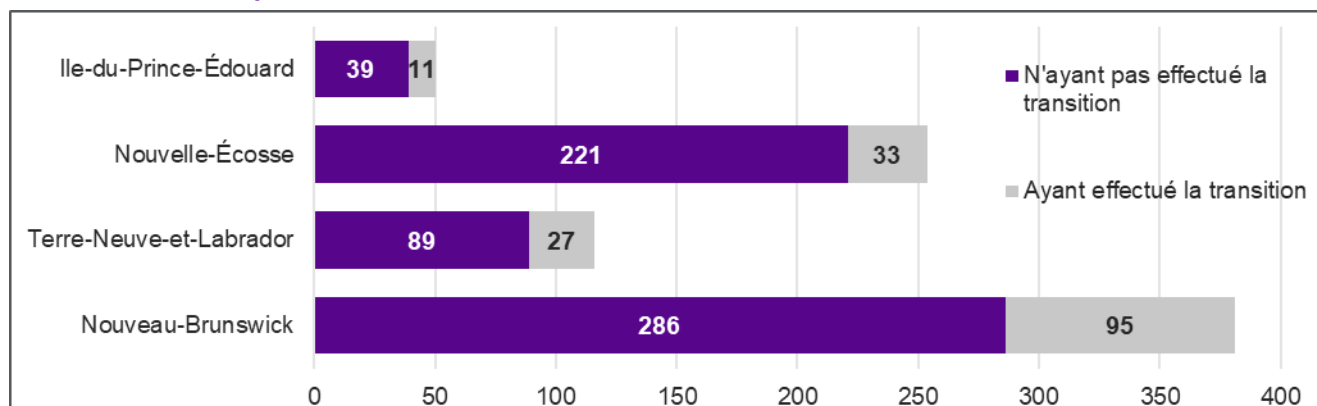


Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 Décembre 2021⁵

Près de la moitié de ces personnes envisageait de s'installer au Nouveau-Brunswick (47,6 %) au moment de l'obtention de leur premier permis de travail et près du tiers en Nouvelle-Écosse (31,7 %). Ils étaient peu nombreux à souhaiter s'installer à Terre-Neuve-et-Labrador (14,5 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (6,2 %). Les cinq principales villes de destination envisagées par ces travailleurs temporaires étaient Moncton (3,1 %) et les quatre capitales provinciales, soit Halifax (21 %), Saint-Jean (8,7 %), Fredericton (5,6 %) et Charlottetown (3,4 %). La ville d'Edmundston (2,6 %) au Nouveau-Brunswick arrive au sixième rang.

⁵ L'ensemble des figures et des tableaux de cette section sont basés sur des chiffres issus de la Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents d'IRCC.

Figure 2 : Nombre de TÉT qualifiés d'expression française, selon le statut de transition vers la résidence permanente et la province de destination envisagée, 2012 à 2021, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Impact de la pandémie

Entre 2012 et 2021, en moyenne 80 TÉT qualifiés d'expression française par année ont obtenu un permis de travail dans l'une des provinces de l'Atlantique, avec un sommet de 121 en 2014 et un creux de 34 en 2020 dans le contexte de la pandémie de la COVID-19. Au cours des premiers mois de la pandémie, des visas et permis de travail ont été délivrés exclusivement aux travailleurs temporaires et aux étudiants internationaux déjà présents au Canada (Feenan & Madhany, 2021, p. 9 ; The Conference Board of Canada, 2021). De nombreuses personnes qui avaient reçu leur visa, mais qui résidaient toujours à l'extérieur du Canada n'ont pas pu entrer au pays en raison de la fermeture des frontières et des restrictions de voyage. IRCC a également « cessé temporairement de traiter les demandes [de permis d'immigration temporaire] sur une période de trois mois » (Feenan & Madhany, 2021, p. 9). À cause de ces facteurs, le nombre d'étudiants, de travailleurs temporaires et de résidents permanents internationaux entrant au pays a considérablement diminué et le Canada atlantique a été particulièrement touché. Par exemple, les taux d'admission au nouveau Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA), issu du projet pilote de 2017, « ont chuté de 66 % [en 2020] par rapport aux mois équivalents de 2019 » (The Conference Board of Canada, 2021, p. 9). Ainsi, un petit nombre de TÉT qualifiés d'expression française se sont vu délivrer un permis en Atlantique en 2020. Par ailleurs, les admissions de résidents permanents ont aussi diminué de manière significative dans les provinces de l'Atlantique par rapport aux autres régions du Canada (The Conference Board of Canada, 2021).

Programmes de résidence temporaire

La principale catégorie d'admission des TÉT qualifiés d'expression française au Canada atlantique est le PMI (94,3 %). Ces chiffres reflètent la pertinence de ce programme qui les cible de façon particulière par le biais de sa sous-catégorie Intérêts canadiens (89,1 %) qui comprend le volet Mobilité francophone. Depuis le lancement de Mobilité francophone en juin 2016, la proportion annuelle de TÉT qualifiés d'expression française admis au Canada atlantique à travers ce volet a augmenté de façon substantielle, passant de 10,6 % en 2016 à 71,8 % en 2021.

Tableau 2 : Nombre et pourcentage de TÉT qualifiés d'expression française selon le statut la principale catégorie d'admission et certaines sous-catégories d'admission, 2012 à 2021, Canada atlantique

Programme et sous-catégories d'admission	Ayant effectué la transition		N'ayant pas effectué la transition		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Programme de mobilité internationale	145	87,3%	610	96,1%	755	94,3%
Intérêts canadiens	125	75,3%	589	92,8%	714	89,1%
Accords ou ententes internationaux et Autres	20	12,0%	21	3,3%	41	5,1%
Programme des travailleurs étrangers temporaires	21	12,7%	25	3,9%	46	5,7%
Total	166	100,0%	635	100,0%	801	100,0%

Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

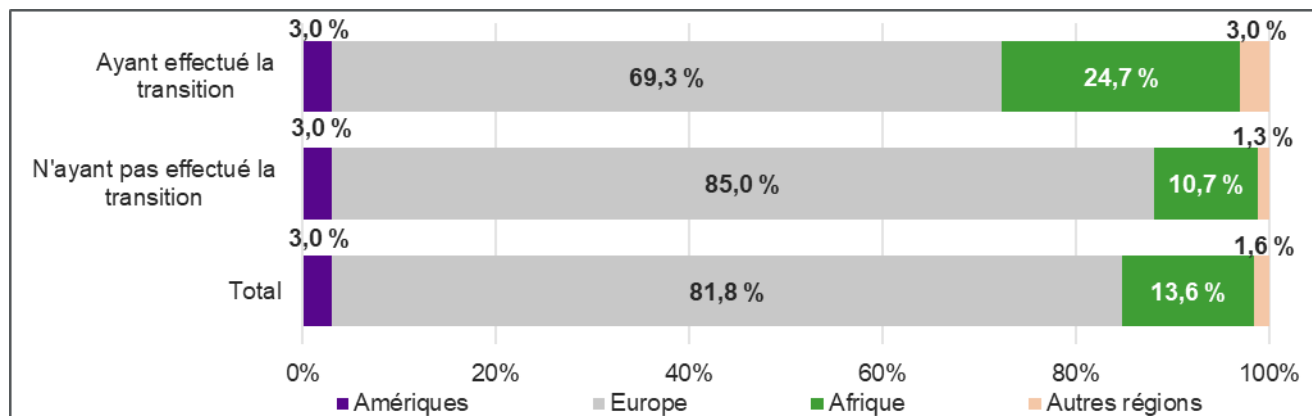
Dans le cas du PTÉT, les travailleurs étrangers temporaires reçoivent généralement un permis de travail fermé qui ne les autorise qu'à travailler pour un employeur particulier. Sous le PMI, les travailleurs temporaires reçoivent typiquement un permis de travail ouvert ce qui leur confère plus de flexibilité pour choisir leur employeur (Coderre & Nakache, 2021; Hou et al., 2020). Par contre, la grande majorité des répondants à notre étude avait tout de même obtenu un permis fermé sous le PMI.

En entretien, les répondants qui sont passés par le volet Mobilité francophone ont indiqué que leurs employeurs appréciaient celui-ci du fait qu'il réduisait leur charge de travail, leur fardeau financier et le délai pour l'embauche. Toutefois, les parties prenantes ont rappelé que la complexité des programmes d'immigration et la question des délais de traitement des dossiers peut freiner la participation des petites et moyennes entreprises en particulier, qui ont moins de ressources à leur disposition. Par ailleurs, les employeurs doivent être au courant du programme et de ses critères pour s'en prévaloir.

Régions et pays d'origine

Le principal pays d'origine de l'ensemble des TÉT qualifiés d'expression française en Atlantique durant la période à l'étude est de loin la France (75,3 %). La Belgique (4,4 %) est le second pays en importance. Après l'Europe, la seconde région d'origine en importance est l'Afrique (13,6 %). En Afrique, les principaux pays de naissance comprennent la Tunisie (3,1 %), le Maroc (2,5 %), l'Algérie (1,7 %), la République démocratique du Congo (1,4 %), le Cameroun (1,4 %) et la Côte d'Ivoire (0,9 %). Enfin, les Amériques (3 %) sont la troisième région en importance, avec Haïti (0,6 %) comme pays de naissance le plus fréquent.

Figure 3 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021, selon le statut de transition vers la résidence permanente et la région de naissance, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Genre et âge

Un peu plus d'hommes (54,2 %) que de femmes (45,8 %) d'expression française ont obtenu un permis de travail à titre de TÉT qualifiés durant la période de 2012 à 2021 (Figure 9). Dans l'ensemble, les TÉT qualifiés d'expression française sont relativement jeunes. Pour la période de 2012 à 2021, 75,8 % d'entre eux avaient moins de 35 ans au moment de l'obtention de leur premier permis de travail, dont 45,3 % entre 18 à 24 ans.

Niveau de compétence professionnelle et profil linguistique

Une majorité de TÉT qualifiés d'expression française pour la période à l'étude occupaient des postes professionnels (52,3 %), alors que 39,5 % occupaient des postes techniques et spécialisés et 8,2 % des postes de gestion.

La très grande majorité (90,8 %) de ceux qui ont obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 ont le français comme langue maternelle (Figure 5). La seconde langue maternelle la plus souvent mentionnée est l'arabe (5 %). Concernant la connaissance autodéclarée des deux langues officielles, 50,8 % des TÉT qualifiés d'expression française ont déclaré connaître à la fois le français et l'anglais et 40,1 % uniquement le français. Une prudence est de mise dans l'interprétation de ces données toutefois, puisque la connaissance des langues officielles n'est pas déclarée pour 18,1 % des personnes de cette catégorie.

Facteurs qui incitent les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française à s'installer au Canada et en Atlantique

Partir pour le Canada

Les raisons qui poussent les travailleurs qualifiés à s'installer temporairement au Canada varient considérablement, en fonction notamment de leur pays d'origine, de leur situation socio-économique et de leur niveau d'éducation. Coderre et Nakache (2021) soulignent que, parmi les travailleurs vacanciers qu'ils ont étudiés, la principale raison de s'installer temporairement au Canada était d'acquérir une expérience professionnelle plutôt que de pouvoir voyager et explorer. C'était également la principale raison évoquée par les participants à notre étude qui sont entrés au Canada avec le visa pour jeunes professionnels ou le stage coopératif, deux autres programmes de la catégorie de l'Expérience internationale Canada qui fait partie du PMI.

Le développement de la carrière et les opportunités professionnelles constituent des facteurs centraux pour la migration des travailleurs qualifiés de notre échantillon. Désilets (2019) souligne également l'importance d'acquérir une expérience de travail ou d'études internationale pour les TÉT qualifiés appartenant aux classes moyennes et qui entreprennent leurs déplacements de manière volontaire et indépendante plutôt qu'à travers un employeur ou via un transfert au sein d'une multinationale. La mobilité de ces personnes est motivée par le désir d'« accumuler du capital culturel et du capital de mobilité » (Désilets, 2019, p. 19), le désir d'avoir une vie professionnelle épanouissante ou un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La migration n'est pas non plus toujours motivée par le désir de gagner plus d'argent. Ainsi, certains TÉT qualifiés pourraient gagner plus ailleurs, ou dans leur pays d'origine, ce qui était effectivement le cas pour certains de nos répondants.

D'autres études ont souligné que des facteurs non liés à l'emploi, à l'expérience professionnelle ou aux considérations financières jouent également un rôle important pour les personnes qui décident de s'installer temporairement à l'étranger. Ces facteurs sont très divers et incluent l'attrait pour un certain mode ou niveau de vie, l'envie de voyager et de vivre une autre expérience, ou une relation amoureuse avec une personne au Canada, par exemple (Harvey & Beaverstock, 2017; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021). Parmi les personnes interviewées, les raisons de venir au Canada reflètent ces résultats. Les causes recensées combinent la recherche d'opportunités professionnelles différentes ou qui contribuent à l'avancement de la carrière, le désir de vivre ailleurs, le souhait d'une meilleure éducation pour les enfants, ainsi qu'un intérêt pour le milieu de vie ou les attitudes et mentalités (perçues) au Canada.

Identification d'opportunités professionnelles

Presque tous les TÉT qualifiés d'expression française consultés dans le cadre de notre étude sont arrivés au Canada avec une offre d'emploi obtenue depuis l'étranger. Les autres ont identifié une opportunité sur place. Ils se trouvaient déjà au Canada pour des études ou ont décroché un poste après leur graduation.

Huit personnes recrutées à l'étranger ont identifié une opportunité plus ou moins directement à travers un forum Destination Canada. Certaines personnes ont pu entrer directement en contact avec un employeur dans le cadre de leur participation au forum. Certains ont visité Destination Canada à quelques reprises avant de trouver une opportunité ou de faire le choix de partir. D'autres ont utilisé les renseignements du forum pour faire leurs propres recherches et deux personnes ont identifié leur emploi par l'intermédiaire

du Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE). Trois répondants ont plutôt trouvé leur emploi à travers l'Alliance Française et une personne a mentionné avoir reçu une offre à travers une agence de recrutement. Les autres participants ont identifié des opportunités à travers des recherches autonomes en ligne (6), lors de visites au Canada (2), ou à travers leur réseau (5).

« Je voulais travailler dans une Alliance Française [...] Il s'avère qu'Halifax recrutait à ce moment-là. Halifax proposait un meilleur cadre de vie que les autres villes parce que ce n'était pas trop cher. »

Choix de la région de destination

Le choix de la province et de la ville d'établissement dépend principalement du lieu du travail. Beaucoup de gens interrogés sont allés là où la seule opportunité ou l'opportunité la plus intéressante leur était offerte. Pour ceux qui ont fait un choix délibéré d'aller en Atlantique plutôt qu'ailleurs, leur décision a été influencée par des facteurs comme :

« La Saskatchewan m'intéressait aussi [...] Il y avait donc plusieurs possibilités, mais c'est vraiment le Nouveau-Brunswick qui m'a offert une opportunité concrète. Je ne m'orientais pas dans l'Atlantique spécifiquement au départ. »

- Le milieu de vie (par exemple, choisir Moncton plutôt que Montréal pour être dans un milieu moins urbain ou choisir la Nouvelle-Écosse plutôt que l'Île-du-Prince-Édouard pour être dans un milieu plus dynamique et cosmopolite) ou le coût de la vie ;
- Une expérience antérieure dans la région (études, stage, visite exploratoire) ;
- Une plus grande facilité à obtenir la résidence permanente en comparaison avec le Québec ;
- La présence d'une partenaire, de membres de la famille ou de connaissances dans la région.

« On avait mis le Québec de côté – c'était très compliqué de devenir résident permanent et l'offre était au Nouveau-Brunswick. »

Plus de la moitié de nos répondants travaillaient ou ont travaillé dans un milieu bilingue ou en français lors de leur résidence temporaire, par exemple au sein d'organismes et d'entreprises francophones qui recrutaient à l'étranger. Pour plusieurs de ces personnes, un environnement de travail qui faisait place au français était un avantage.

Environ la moitié des répondants sont arrivés au Canada avec leur famille. La possibilité de faire éduquer les enfants en français était un facteur attirant pour plusieurs de ces personnes. Par contre, pour d'autres, c'est plutôt la possibilité de développer l'anglais qui était un facteur dans le choix de s'établir au Canada dans une province où le français est minoritaire. D'autres cas sont plus particuliers, comme celui d'une famille basée jusque-là en Asie pour qui le Canada offrait une situation linguistique plus facile.

« J'ai su qu'il y avait des francophones à Terre-Neuve-et-Labrador, mais zéro interaction avec la communauté. C'est personnel aussi : tous les pays où je suis allé travailler j'évitais de me mettre avec des francophones/français. »

« Je savais qu'il y avait quelques francophones, avec l'Alliance Française, mais je ne savais pas vraiment pour la communauté. Avant, j'avais déjà travaillé dans des pays où il n'y avait aucune communauté francophone. Ça ne m'a jamais dérangé. »

Parcours d'établissement

Démarches et défis lors de leur établissement au Canada atlantique

La plupart de nos répondants occupaient des postes professionnels et avaient la capacité de faire des démarches d'établissement de manière autonome. La majorité avait un niveau d'anglais avancé (8) ou intermédiaire (15) au moment de l'étude. Ceux qui sont arrivés au Canada avec une offre d'emploi en poche, avec un bon niveau d'anglais, avec de bonnes ressources financières et un certain réseau et/ou un appui de leur employeur ont vécu peu d'enjeux d'établissement. On note cependant plus de défis d'établissement chez les francophones qui avaient un moins bon niveau d'anglais à l'arrivée et chez les travailleurs temporaires arrivés d'Afrique.

Par ailleurs, pour plusieurs répondants, avoir un statut temporaire et, plus encore, un permis de travail fermé, les a placés dans une certaine position de vulnérabilité en regard de leur employeur. Le fait d'être résident temporaire peut aussi entraîner des coûts supplémentaires et rendre plus complexe l'accès à certains services. La question de l'accès à des services en français, notamment en santé, a aussi été soulevée comme un enjeu à quelques reprises. Malgré ces obstacles, les répondants ont tout de même cherché à obtenir la résidence permanente et à demeurer en Atlantique. Tout de même, ces défis d'établissement ont suscité des doutes, modifié des projets professionnels ou personnels et augmenté leur stress.

« À Halifax, les services en français sont quasi inexistantes. Ils m'avaient dit que l'on peut tout faire en français. Je n'avais vraiment pas un bon niveau d'anglais et en fait, j'ai dû vraiment prendre des cours parce que, que ce soit le médecin, que ça soit aller pour d'autres services, c'est en anglais. En fait, tous les services du gouvernement de la Nouvelle-Écosse sont en anglais. »

- **Logement et coût de la vie.** Plusieurs de nos répondants ont pu bénéficier de l'aide de leur employeur ou de leur réseau pour trouver un logement, alors que certains ont fait face à des démarches longues et difficiles. À cet égard, les personnes interrogées qui sont nées en Europe ont rencontré moins d'embûches comparativement à celles nées en Afrique. Plusieurs répondants et parties prenantes ont décrié le manque croissant d'accès à des logements abordables, surtout en ce qui concerne les travailleurs temporaires arrivés récemment. À l'Île-du-Prince-Édouard, l'enjeu du logement est tel qu'il freine l'embauche et l'établissement de nouveaux résidents, peu importe leur statut. Par ailleurs, alors que quelques personnes interrogées ont mentionné être très à l'aise financièrement, quatre personnes ont rapporté avoir vécu des difficultés financières importantes liées à l'écart entre le coût de la vie, notamment du logement, et le salaire. Hors des grands centres, le transport est aussi un obstacle financier et logistique, en particulier à Terre-Neuve-et-Labrador où le coût de l'assurance automobile, par exemple, est très élevé.

« Les personnes insulaires ne sont pas habituées de voir une aussi grande détresse. Ils se demandent pourquoi on les fait venir si on ne peut les aider. Tout le monde se connaît, ça ajoute au stress. » – partie prenante

- **Santé.** Selon le programme migratoire et la province de séjour, les TÉT qualifiés peuvent ne pas avoir accès à l'assurance maladie publique ou à d'autres services de santé. En outre, des études mettent en évidence un accès réduit aux services de santé en raison d'un manque de compréhension du système de santé canadien (Mullings et al., 2020) et certains de nos répondants jugeaient

effectivement ne pas avoir reçu une information claire pour naviguer la question de l'accès à la santé. Près de la moitié des répondants ont déploré avoir eu un accès limité aux services de santé dû à leur statut temporaire, à des délais administratifs, ou au manque de médecins de famille. Une ou deux personnes ont ajouté avoir eu des difficultés à accéder à des services de santé en français spécifiquement, mais il semble que ce soit l'accès à la santé tout court qui ait été un défi dans la plupart de ces cas.

« Par exemple le médecin de famille, il faut se mettre sur une liste d'attente et ça prend deux ans, mais on l'a su un an après notre arrivée. Moi je l'aurais fait dès que je suis arrivée! »

« Le fait de ne pas avoir l'anglais c'était une barrière pour certaines autres choses comme le médical. Mais l'avantage c'est que le Canada est bilingue (p. ex., pour la banque, au téléphone ça allait). Mais aller à l'hôpital c'était compliqué. »

- **Défis administratifs.** Certains répondants disent avoir eu des questions ou des défis administratifs par rapport aux impôts, aux assurances, aux permis de conduire et à l'obtention du numéro d'assurance sociale. Ces problèmes venaient surtout d'un manque d'information sur le processus ou d'une plus grande complexité, voire des coûts plus élevés, rattachée à leur statut de résident temporaire. Par contre, peu de personnes ont rapporté avoir eu des problèmes de nature linguistique en lien avec leurs démarches administratives : soit il leur était possible de faire la démarche en français, soit l'anglais ne posait pas problème dans leur cas. Par ailleurs, les défis administratifs ne sont pas perçus comme un obstacle majeur et ne jouent pas forcément sur les décisions migratoires. Par contre, ces irritants et leurs impacts financiers, s'il y en a, ont un impact sur l'expérience des résidents temporaires et montrent surtout que ces personnes vivent des surprises au fil de leurs démarches et doivent s'adapter.

Ces enjeux soulevés dans les entretiens sont en phase avec les constats de la littérature, où les barrières fréquemment citées incluent la recherche d'un logement adapté et abordable, la maîtrise de l'anglais, l'accès à des services en français, ainsi que la navigation des processus bureaucratiques (Bélanger et al., 2019; Désilets, 2019; Mullings et al., 2020; Patzelt, 2021).

Construction d'un réseau social

Pour beaucoup de nos répondants, une bonne intégration sociale du demandeur principal et/ou de sa famille, le cas échéant, a éventuellement joué un rôle dans leur décision d'appliquer pour la résidence permanente. Plusieurs répondants détenant aujourd'hui la résidence permanente ont expliqué avoir choisi de s'établir à long terme au Canada pour différentes raisons, dont une impression de bien-être et d'enracinement qui émane notamment de connections établies avec le milieu (par ex. : relation de couple, amitiés, voisinage, communauté, réseau de soutien).

Cela dit, quelques personnes interrogées ont vécu de l'isolement, en particulier dans les mois qui ont suivi leur arrivée au Canada. Dans ces cas, le contexte d'arrivée et le manque de temps ont joué en leur défaveur. Par exemple, le fait de s'être établi durant la pandémie ou d'avoir un horaire de travail exigeant a contribué à réduire les occasions de développer un réseau social. Pour certains, la langue a représenté un défi au moment de socialiser, mais plusieurs ont mentionné avoir cherché à tisser des liens avec des anglophones dans le but d'améliorer leurs compétences en anglais. Quel que soit le contexte, la difficulté à former un réseau social et des amitiés significatives au sein de la communauté d'accueil peut entraîner des sentiments de solitude et d'exclusion pour les TÉT qualifiés (Désilets, 2019; Patzelt, 2021; Rashid et al., 2013; Désilets, 2019, Kachulis & Perez-Leclerc, 2020). Les mêmes

sources soulignent également que cet enjeu peut être accentué par une mobilité réduite, des heures de travail importantes, des compétences linguistiques limitées en anglais et le caractère transitoire de l'expérience, ce qui est également reflété dans certains des entretiens.

« [Construire un réseau social] n'a pas été un enjeu pour moi, car je suis arrivée avant la pandémie. Il est vrai que, dans mon réseau, j'ai moins de gens canadiens que de gens qui viennent d'un autre pays. Mon réseau est plus composé d'anglophones. Mon réseau francophone, c'est surtout mes collègues de travail. »

« La culture et les arts : en français ou en anglais. Je ne privilégie pas l'un ou l'autre. Le fait qu'il y avait une communauté francophone n'a pas changé ma décision, mais j'apprécie de pouvoir parler français. »

La majorité des répondants ont indiqué avoir développé leur réseau d'abord à travers le travail, que ce soit dans un milieu anglophone ou francophone. Autrement, les résidents temporaires forment leur réseau social peu à peu à travers le voisinage et les colocations, les activités sportives, les rencontres avec d'autres personnes immigrantes ou à travers leur réseau de base (par ex. : des personnes connues avant l'arrivée). La composition linguistique de ces réseaux varie beaucoup. Alors que certains sont surtout en contact avec des francophones, d'autres ont un réseau plutôt mixte. Certaines personnes ont plutôt choisi de s'intégrer à la communauté anglophone, notamment pour faciliter l'apprentissage de la langue.

« Mon but était de parler le maximum en anglais durant l'année et le moins possible en français, car je voulais améliorer mon anglais. »

La moitié des répondants ont mentionné avoir des contacts plus ou moins étroits avec la communauté francophone locale. Alors que quelques personnes sont directement impliquées dans la communauté à travers leur emploi ou leurs activités bénévoles, d'autres participent occasionnellement à des activités culturelles francophones ou ont fait quelques rencontres et découvertes au sein de la communauté au fil du temps, après leur arrivée. En somme, les organismes francophones n'ont pas joué un rôle très important en matière d'intégration sociale pour la plupart de nos répondants.

Appui à l'établissement

La plupart de nos répondants ont eu une expérience d'établissement positive. Pour la majorité d'entre eux, s'établir au Canada avec succès a contribué à ou confirmé leur décision d'y demeurer à long terme. Même pour ceux et celles qui ont vécu une expérience plus négative dans les premiers temps, la phase d'établissement ne les a pas découragés de rester et d'éventuellement obtenir la résidence permanente. Par contre, plusieurs répondants ont mentionné des suggestions qui auraient facilité cette phase de leur séjour, dont l'accès à de l'information ou du soutien supplémentaires.

En matière d'aide à l'établissement, les gens ont le plus fréquemment reçu une aide de leur employeur, allant d'un soutien minimal (par ex. : logement de transition, billet d'avion) à un encadrement complet (par ex. : identification de logement à long terme, transport, guide d'établissement, sorties organisées). Ils étaient largement reconnaissants de l'appui reçu. Comme les travailleurs temporaires ne sont pas admissibles aux mêmes services d'accueil que les résidents permanents, le rôle que peut jouer l'employeur dans l'accueil et l'établissement est particulièrement important. Par ailleurs, cela peut être problématique quand des employeurs offrent moins d'appui. En matière d'établissement, les autres sources de soutien sont informelles et incluent les collègues, les amis, la famille, d'autres personnes dans la communauté immigrante, les églises et les associations culturelles.

Bien que plusieurs de nos répondants n'aient pas ressenti le besoin d'une aide particulière, certaines personnes ont sollicité un appui des services d'établissement. Certains sont reconnaissants de l'aide reçue, mais d'autres ont constaté que ces organismes ne pouvaient pas servir les résidents temporaires, que les services n'étaient pas adaptés à leurs besoins (par ex. : la programmation n'était pas compatible avec leurs horaires, était plus orientée vers les familles) ou que le soutien recherché n'était pas offert (par ex. : conseils en immigration ou soutien financier).

« J'y suis allé au Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick parce que ma conjointe nous y a amenés. Objectivement, si je n'y étais pas allé, ça ne m'aurait pas manqué. Pour les familles avec enfants, c'est vraiment important, mais à chaque fois que j'y suis allé pour avoir des renseignements, je n'ai pas eu de réponses positives. »

« [Les services d'établissement], soit ils ne savent pas, soit ils ne peuvent pas nous orienter vers les services disponibles, car ils ne sont pas ouverts aux travailleurs temporaires. Il faut attendre d'avoir la résidence permanente pour y avoir accès. »

Les fournisseurs de services d'établissement interrogés confirment qu'ils ne reçoivent généralement pas de financement d'IRCC pour servir les résidents temporaires, bien qu'ils les appuient à l'occasion, notamment en matière de logement, d'emploi et de droits du travail. Le fait qu'IRCC soutienne l'accès aux services d'établissement pour les TÉT qualifiés qui sont acceptés dans le cadre du PICA et qui sont en attente de leur résidence permanente paraît une pratique prometteuse selon les personnes interrogées. Un rapport d'évaluation d'IRCC sur le PICA soulignait que l'appui offert contribuait « à répondre aux besoins en matière d'établissement et d'intégration d'une vaste majorité des demandeurs principaux » (2020b :6). Par ailleurs, des organismes d'aide en employabilité sensibilisent les employeurs à l'embauche de ces travailleurs, mais ils précisent qu'ils n'ont pas l'autorisation et/ou les ressources pour accompagner l'ensemble du processus.

Certaines parties prenantes indiquent offrir divers conseils lors de situations d'urgence, bien qu'elles ne reçoivent pas de fonds directs pour appuyer les résidents temporaires. Elles soulignent qu'après avoir établi une relation de confiance avec les résidents temporaires, dans le cadre par exemple d'une activité communautaire, ces derniers sont plus à même de se tourner vers elles s'ils vivent une situation difficile telle qu'un abus au travail ou un enjeu de santé.

« Quand je me suis vraiment retrouvé dans des situations où je n'avais rien à manger, ils sont venus et m'ont donné des cartes-cadeaux, ils m'ont emmené au magasin, ils m'ont aidé à faire mes courses. Cette association, je lui dois vraiment beaucoup. Dès que j'ai été congédié, je suis allé chez eux et ils m'ont dit : '[...] Parce que tu n'as absolument rien, tu as droit à l'assurance-emploi en ce moment' ».

En outre, bien qu'ils rejoignent cette clientèle à l'occasion – par exemple, lors de webinaires – les organismes au service des immigrants francophones mentionnent avoir des défis pour rejoindre les résidents temporaires. Par ailleurs, même si certains services sont disponibles en français, la connaissance de l'existence de ces services est parfois limitée et empêche les francophones d'y accéder (Ba, 2021). D'ailleurs, plusieurs personnes interrogées ont expliqué avoir appris trop tard l'existence de ces services ou n'étaient toujours pas au courant de leur existence au moment de l'entretien. Autrement dit, les entretiens montrent que plusieurs TÉT qualifiés n'apprennent l'existence de ressources francophones que tardivement et partiellement.

Comme presque la totalité des TÉT qualifiés interrogés est arrivée avec une offre d'emploi en poche, avec un permis fermé, les répondants n'ont que très peu sollicité des services d'aide à l'emploi. Une seule personne a rapporté s'être tournée vers une association multiculturelle pour obtenir un soutien immédiat après avoir perdu un emploi (voir encadré). Par contre, trois personnes ont mentionné que leur partenaire avait eu du mal à trouver un emploi en raison du niveau de langue ou de restrictions liées à leur permis de travail.

« À l'arrivée, ils nous ont imposé des restrictions pour le travail. Ma femme est venue avec un permis de travail ouvert. À l'arrivée, on lui a demandé dans quoi elle voulait travailler et elle a dit dans les écoles ou dans les maisons de retraite. Or, à la douane, ils lui ont imposé des restrictions comme quoi elle ne pouvait pas travailler dans ces milieux. Pourtant on avait toute la paperasse. »

Intégration linguistique au travail

Trois études combinant plus de 90 entretiens auprès de personnes immigrantes francophones montrent qu'une maîtrise limitée de l'anglais peut entraîner des embûches en matière d'insertion économique pour les nouveaux arrivants (Lemoine et Forest, 2020; Mesana et Forest, 2020; Forest, Duvivier et Hieu Truong, 2020). Par contre, la majorité de nos répondants n'ont pas rapporté d'enjeux linguistiques au travail. Comme mentionné plus tôt, plus de la moitié d'entre eux travaillaient ou avaient travaillé dans un milieu bilingue ou en français lors de leur résidence temporaire – par exemple au sein d'organismes et d'entreprises francophones qui recrutaient à l'étranger. Certaines personnes qui parlaient moins bien l'anglais et en avaient besoin dans leur milieu de travail ont effectivement vécu des difficultés à leur arrivée, mais ont mentionné que leur situation s'était rapidement améliorée. Par contre, une personne qui avait déjà accepté un poste pour lequel elle était surqualifiée s'est vu donner encore moins de responsabilités à l'arrivée, possiblement à cause de son niveau d'anglais.

Aucune des personnes interrogées n'a suivi de formation linguistique avant leur arrivée au Canada. Deux personnes ont mentionné avoir suivi une formation linguistique après leur arrivée, offerte par leur employeur. Une de ces personnes a spécifié qu'elle n'avait pas pu avoir accès à la formation linguistique financée par le gouvernement fédéral à cause de son statut de travailleur temporaire. Une personne a mentionné avoir cherché des cours d'anglais, mais de ne pas en avoir trouvés.

Conditions de travail

La plupart des répondants étaient complètement (12) ou assez satisfaits (11) de leurs conditions de travail. Quelques répondants ont tout de même relevé certains défis. Par exemple :

- Salaire bas ;
- Surcharge de travail ou horaires exigeants (surtout pour les personnes ayant travaillé en France et habituées à une semaine de travail plus courte) ;
- Ajustements importants liés aux normes culturelles et aux règles en milieu de travail ;
- Manque de soutien de l'employeur envers les nouveaux arrivants ;
- Mandat professionnel flou et peu encadré ;
- Isolement professionnel (peu de contacts avec les collègues, notamment en lien avec la pandémie).

« Quand je suis arrivé ici, j'ai vu la charge de travail [...] Je me suis bien rendu compte que ce n'était pas du travail pour 11,82\$ [...]. Je trouve qu'on méritait un peu plus. »

« Au début, c'était bien. Le problème était que l'entreprise n'avait pas vraiment les moyens d'offrir un salaire convenable. Je travaillais à 13\$/heure. Au début, l'arrangement était bon, mais quand il a fallu commencer à payer le loyer, je ne pouvais pas vivre avec un tel salaire. »

« C'était une option B. Si je n'avais regardé que le salaire, je n'aurais pas choisi [ce poste]. Le salaire était quatre fois moins élevé qu'en France. Mais comme je voulais venir au Canada, j'ai accepté le travail au salaire proposé. »

Dans bien des cas, ces enjeux en milieu de travail ont motivé les répondants à obtenir la résidence permanente le plus rapidement possible.

Traitement différencié

Dans le cadre de cette étude, l'équipe de recherche a demandé aux répondants s'ils avaient l'impression d'avoir été traités différemment, positivement ou négativement, à cause de leur statut de résident temporaire, leur langue, leurs origines ou d'autres facteurs personnels.

La moitié des personnes interrogées ont répondu qu'elles n'avaient subi aucun traitement différencié, que ce soit au travail ou dans leur vie personnelle. Huit répondants ont fait part d'un traitement positif en indiquant avoir été bien accueillis et même valorisés pour leur français « de France » qui est perçu plus positivement par la communauté anglophone.

Six personnes ont cependant partagé des expériences négatives, principalement en milieu de travail, incluant :

- Des enjeux de discrimination systémique mettant un frein à l'avancement ou aux opportunités d'emploi (par ex. : voir d'autres personnes moins compétentes ou expérimentées obtenir plus d'avancement) ;
- De mauvaises conditions de travail liées à leur statut temporaire ou au permis fermé (voir plus bas) ;
- Du racisme dans leur milieu de vie ou au travail ;
- Des préjugés négatifs liés à leur statut, dont le présumé qu'une résidence temporaire ou permanente octroierait des privilèges financiers ;
- Des problèmes d'intercompréhension liés à une maîtrise limitée de l'anglais.

« Ce sont les opportunités qui sont moins bonnes pour les immigrants – les Canadiens tendent à être parfaitement bilingues et l'anglais peut représenter un défi pour les nouveaux arrivants francophones. Et généralement, les personnes étrangères francophones n'occupent pas les postes hautement qualifiés et il n'y a pas une forte représentation des minorités, c'est une question de discrimination systémique. »

Plusieurs études ont souligné que les expériences de discrimination et de racisme étaient courantes chez les immigrants francophones appartenant à une minorité visible et vivant dans des communautés linguistiques minoritaires à l'extérieur du Québec. Ces expériences étaient plus marquées chez les personnes ayant des caractéristiques identitaires croisées, par exemple, les femmes racialisées ayant des compétences limitées en anglais ou parlant l'anglais avec un accent (Ba, 2021; IRCC, 2020a).

Correspondance avec les acquis et les qualifications

Dans le cadre de notre recherche, la majorité des répondants avaient identifié une opportunité d'emploi avant leur arrivée au Canada et ont confirmé que l'emploi occupé à titre de travailleur temporaire était conforme à leur expérience et à leurs qualifications. Cependant, huit personnes ont mentionné des enjeux à ce niveau, soit parce que :

- L'emploi ne correspondait pas au niveau souhaité (la personne était surqualifiée) ;
- La non-reconnaissance des acquis a réduit leurs opportunités d'avancement ou de développement professionnel (notamment au moment de changer d'emploi).

« [...] Je ne peux pas travailler à l'école, donc ce n'est pas tout à fait équivalent. J'aurais à refaire la formation complète pour être prof à l'école – l'université m'ont dit que même le programme que j'ai fait [dans mon pays], ils ne m'offriraient pas de crédits - donc je devrais reprendre du début. »

Ces enjeux ne sont pas spécifiques aux francophones et les répondants n'ont pas soulevé d'enjeux linguistiques rattachés à la reconnaissance des acquis. Plusieurs parties prenantes ont cependant soulevé la question de la non-reconnaissance des acquis comme un obstacle au recrutement et à la rétention à long terme des résidents temporaires d'expression française, surtout en ce qui a trait aux professions réglementées dans le domaine de la santé. Cet enjeu est abondamment couvert dans la littérature (Annen, 2021, p. 15; Feenan & Madhany, 2021; Harvey et Beaverstock 2017), incluant celle portant sur les professionnels de la santé francophones vivant en situation minoritaire (Lemoine et Forest, 2020).

Enjeux associés au permis fermé

« À un moment, j'aurais bien voulu travailler au même endroit et occuper un autre poste, mais je ne pouvais pas à cause du permis fermé. »

« Je pense que l'employeur a profité de moi comme travailleur temporaire avec permis fermé – il savait que je ne pouvais aller nulle part. Tout le monde a eu des heures non payées, mais parmi les autres employés ils ne travaillaient pas autant d'heures que moi. Je travaillais même les jours fériés, et les autres ne travaillaient pas. Je faisais 12h. [...] Mais je pense qu'il y en a des employeurs qui profitent du système et IRCC ne regarde rien. »

« Ils sont effectivement pris [dans un emploi où ils subissent de la discrimination] et comme ils veulent la résidence permanente, ils ne disent rien. » - Partie prenante

« Tous les employeurs ne sont pas comme ça, c'est une minorité. Mais moi, je le vois de plus en plus. Les employeurs ont l'impression d'avoir tout le pouvoir. Et l'immigrant ne veut pas trop en parler, car il a peur que ça répercute sur sa demande de résident permanent. On a des situations qui sont vraiment critiques. C'est pour ça que je prône l'arrêt du permis fermé pour tout le monde. Ça éviterait des abus tout simplement. Les gens n'auraient pas peur de montrer les abus. » – Partie prenante

Une personne travaillant dans un organisme a expliqué que les employeurs qui recrutent des travailleurs non qualifiés ont des obligations claires en matière d'établissement (par ex. : fournir un logement adéquat), ce qui n'est pas le cas pour les employeurs des travailleurs qualifiés, le soutien s'avérant dès lors très variable. Par ailleurs, plusieurs travailleurs temporaires interviewés dans le cadre de l'étude ont fait part d'enjeux, parfois majeurs, rattachés au permis fermé, notamment :

- Une personne n'a pas été payée par son employeur pendant plusieurs mois avant d'être licenciée ;
- Une personne a ressenti une grande honte après avoir été licenciée pendant son premier permis de travail et avoir dû réclamer l'assurance-emploi ;
- Deux personnes ont perdu un permis dû à un manque de collaboration ou à une erreur de la part de l'employeur. Ces personnes décrivent que l'employeur n'avait aucune familiarité avec le processus. Ces erreurs ont retardé des processus de renouvellement et, dans un des cas, créé une ambiguïté du statut nécessitant l'intervention d'un avocat aux frais du résident temporaire.
- Une personne a dû quitter son premier emploi du fait que son salaire ne lui permettait pas de se loger et de vivre décemment ;
- Une personne a subi une blessure au travail et son employeur s'objectait à ce qu'elle fasse une demande d'indemnisation. Cette personne a également subi de mauvaises conditions de travail et juge avoir été traitée injustement par rapport à d'autres employés à cause de son statut temporaire et de ses caractéristiques personnelles.

La plupart des personnes qui ont détenu un permis de travail fermé sans vivre de tels enjeux ont mentionné que ce type de permis était tout de même anxiogène ou contraignant.

« On n'a pas bougé depuis qu'on est arrivés, parce qu'on ne sait pas si on pourra re-rentre. J'ai ma mère qui est gravement malade, mais je ne sais pas si je peux aller la voir. »

Plusieurs études indiquent que, parmi les principales embûches rencontrées par les TÉT au Canada, les conditions de travail abusives représentent un enjeu majeur (Hou, Crossman et Picot 2020, Bryan, 2019; Ci et al., 2018; Mullings et al., 2020, Nakache & Dixon-Perera, 2016). Bien que ce problème affecte davantage les travailleurs peu qualifiés, la littérature souligne qu'il affecte aussi les travailleurs qualifiés détenant un permis de travail fermé, soit un permis qui les lie à un employeur donné (Bélanger et al., 2019; Coderre & Nakache, 2021). Les auteurs expliquent qu'en cas de conflit ou de situations où les droits de la personne ne sont pas respectés, « cette dépendance occasionne des situations difficiles » (Bélanger et al., 2019).

Transition vers la résidence permanente

Comme le décrivent Hou et al. (2020, p.2), l'essor du nombre de TÉT qualifiés faisant la transition vers la résidence permanente permanents est notamment lié à l'introduction des programmes provinciaux et de la catégorie de l'expérience canadienne qui ont « stimulé une expansion rapide de la sélection des immigrants en deux étapes ». La littérature et nos entretiens rappellent toutefois que plusieurs TÉT ont tout de même eu à renouveler leur permis de travail temporaire, à changer de catégorie de permis de travail temporaire, à obtenir un visa autre ou à retourner au pays d'origine pour quelques mois (Coderre & Nakache, 2021; Patzelt, 2021) avant d'entreprendre la démarche de résidence permanente. Ça a été le cas pour 16 des 25 personnes interrogées dans l'étude.

« Mon poste temporaire a évolué en poste permanent, ce qui m'a permis d'appliquer au programme de la province du Nouveau-Brunswick. »

Avantage du français. Depuis quelques années, le Canada facilite la transition des TÉT qualifiés vers la résidence permanente pour les personnes qui parlent français. Depuis 2017, le gouvernement fédéral accorde des points supplémentaires pour la bonne connaissance du français dans le cadre du système Entrée express. Ce système mise sur le capital humain (par ex. : éducation, connaissance des langues officielles, âge) et sur la possibilité de contribuer à l'économie canadienne suivant l'obtention d'une offre d'emploi au Canada. Parmi nos répondants, cinq personnes ont misé sur Entrée express (avec expérience canadienne), soit parce qu'on leur avait dit que ce serait plus rapide, soit parce que cette voie leur semblait plus facile ou avantageuse, notamment en regard de leur pointage.

Le Programme des candidats des provinces s'avère également une voie d'accès potentiellement prisée par les personnes qui parlent français. Un examen des [accords fédéraux-provinciaux/territoriaux en matière d'immigration](#) montre qu'ils contiennent tous des clauses visant à augmenter l'immigration au sein des communautés francophones et acadiennes (Deschênes-Thériault et Forest, 2022). Toutefois, les mesures mises en place pour réellement favoriser l'immigration francophone demeurent limitées. Trois de nos répondants ont fait appel au programme des candidats de leur province, car cela convenait à leur profil. Cependant, une personne ayant essuyé un refus initial a réussi à obtenir la résidence permanente à travers le programme fédéral d'Entrée express sans avoir été parrainée par la province.

Le PICA, qui a été piloté en 2017 et qui est devenu permanent en 2022, est une autre voie d'accès à la résidence permanente pour les TÉT qualifiés. Le programme permet à des employeurs désignés d'embaucher des candidats qualifiés pour occuper des postes qu'ils n'ont pas été en mesure de pourvoir à l'échelle locale. Pour obtenir une désignation, ces employeurs doivent démontrer leur éligibilité selon divers critères et suivre une formation sur les compétences interculturelles. Trois personnes interviewées avaient fait appel à ce programme. Le fait que ce programme requiert une préparation de l'employeur constitue une bonne pratique qui peut réduire des problèmes tels que des enjeux administratifs, des situations de discrimination, des traitements abusifs.

Catégories d'admission des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française ayant effectué la transition vers la résidence permanente

Parmi les 801 TÉT qualifiés d'expression française ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 à 2021 dans les provinces de l'Atlantique, 166 ont par la suite effectué la transition vers la résidence permanente, soit une proportion de 20,7 %. Lorsque les francophones sont comparés à l'ensemble des TÉT qualifiés admis au Canada atlantique, des proportions moyennes similaires sont observées pour ce qui est des personnes ayant effectué la transition vers la résidence permanente, soit respectivement 20,7 % et 21,6 %.

Les TÉT qualifiés d'expression française ayant effectué une transition vers la résidence permanente ont très majoritairement été admis dans la catégorie de l'immigration économique (93,4 %). La catégorie du regroupement familial représente les 6,6 % des autres admissions. Concernant les sous-catégories d'admission, le Programme des candidats des provinces (57,8 %) est le plus prisé, ce qui est semblable aux conclusions de Picot et al. (2022) comme quoi les travailleurs hautement qualifiés⁶ de la cohorte de 2010 à 2014 sont devenus résidents permanents principalement grâce au Programme des candidats des provinces et à la catégorie de l'expérience canadienne. Les programmes économiques fédéraux gérés dans le cadre d'Entrée express (expérience canadienne et métiers spécialisés) représentent le quart des admissions (24,7 %) pour notre population. Cette proportion est de 7,8 % pour le PICA. En considérant seulement la période de 2017 à 2021, ce programme compte pour 17,6 % des admissions.

Tableau 3 : TÉT qualifiés d'expression française ayant effectué la transition vers la résidence permanente selon certaines catégories et sous-catégories d'admission à la résidence permanente, 2012 à 2021, Canada atlantique

Catégories et certaines sous-catégories d'admission	Nombre	%
Immigration économique	155	93,4 %
Catégorie de l'expérience canadienne	33	19,9 %
Catégorie des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)	8	4,8 %
Programme d'immigration au Canada atlantique	13	7,8 %
Programme des candidats des provinces	96	57,8 %
Autres programmes (catégorie économique)	5	3,0 %
Regroupement familial	11	6,6 %
Réfugiés ou autres	0	0,0 %
Total	166	100,0%

Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

⁶ Les travailleurs hautement qualifiés sont définis comme étant « les travailleurs des niveaux de compétence O, A et B, et ceux sans désignation de compétence qui ont gagné plus que le salaire annuel médian national » (Picot et al., 2022, p. 3)

Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française ayant effectué la transition

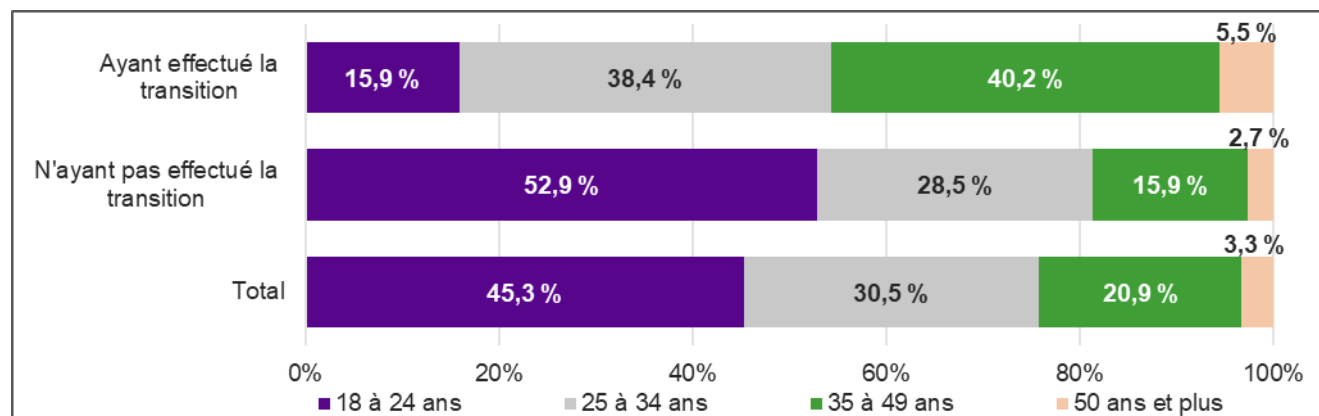
Les totaux par province de destination montrent que les TÉT qualifiés d'expression française du Nouveau-Brunswick (24,9 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (23,3 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (22 %) sont presque autant susceptibles d'effectuer la transition vers la résidence permanente (Figure 2). Cette proportion est toutefois plus basse en Nouvelle-Écosse (13 %).

Un examen des totaux selon le sexe montre qu'en moyenne, les hommes d'expression française ayant obtenu un permis de travail à titre de travailleur étranger temporaire qualifié entre 2012 et 2021 étaient légèrement plus susceptibles d'effectuer la transition vers la résidence permanente (21,9 %) que les femmes (19,3 %). Ce faisant, les hommes sont surreprésentés (57,2 %) dans ce groupe (Figure 9).

Les personnes nées en Europe représentent 69,3 % des TÉT qualifiés d'expression française qui ont réalisé une transition vers la résidence permanente et 85 % des travailleurs qui n'ont pas effectué cette transition (Figure 3). Les personnes nées en Afrique représentent le quart (24,7 %) de celles qui ont réalisé une transition vers la résidence permanente et 10,7 % de celles qui n'ont pas effectué une telle transition.

Les TÉT qualifiés d'expression française qui ont fait la transition vers la résidence permanente sont en moyenne plus âgées que celles qui ne l'ont pas fait. En effet, 40,2 % d'entre elles avaient entre 35 à 49 ans au moment de leur première admission à titre de travailleur temporaire.

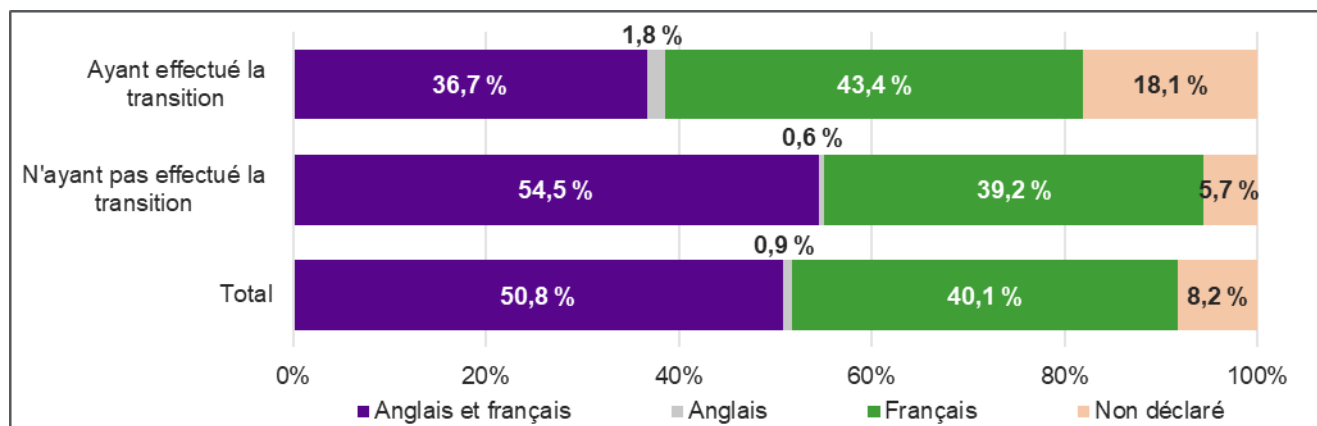
Figure 4 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021, selon le statut de transition vers la résidence permanente et le groupe d'âge, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Concernant la connaissance autodéclarée du français, les données montrent que les personnes ayant transité vers la résidence permanente connaissent moins souvent les deux langues officielles puisqu'une plus faible proportion des personnes de ce groupe parle le français et l'anglais (36,7 %).

Figure 5 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française, ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021, selon le statut de transition vers la résidence permanente et la connaissance autodéclarée des langues officielles, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Raisons d'opter pour la résidence permanente

Parmi les personnes qui détenaient un statut de résident temporaire au moment des entretiens semi-dirigés (11), la plupart avaient commencé (7) ou avaient l'intention de commencer (2) des démarches pour obtenir la résidence permanente. Chez les personnes qui ne sont plus résidents temporaires en ce moment (14), la plupart (11) détenaient le statut de résident permanent ou la citoyenneté canadienne. La majorité de ces personnes indiquent qu'elles envisageaient déjà d'obtenir la résidence permanente à leur arrivée puisqu'elles avaient l'intention de s'établir au Canada à moyen ou long terme.

Diverses raisons personnelles et professionnelles se combinent pour expliquer l'intérêt envers la résidence permanente, reflétant la littérature sur le sujet (Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021). De manière générale, pour les personnes interrogées, l'obtention de la résidence permanente renvoie à une plus grande paix d'esprit et à moins de précarité. Les propos des répondants et des parties prenantes font ressortir le stress rattaché au statut de résidence temporaire et aux démarches d'immigration pour renouveler un permis ou pour obtenir la résidence permanente qui peut affecter la santé physique et mentale des personnes.

« J'ai mon niveau d'anxiété qui a baissé aussi depuis que j'ai la résidence permanente. »

La décision de postuler pour la résidence permanente est donc influencée par une variété de considérations, notamment familiales, liées à l'emploi et liées à la mobilité (Bryan, 2019; Ci et al., 2018; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021). Les résultats relatifs aux catégories de niveaux de compétence montrent que les TÉT les plus qualifiés sont un peu plus susceptibles que les moins qualifiés de passer à la résidence permanente (Haan et al., 2021). La littérature n'établit pas de hiérarchie de ces facteurs de décision, qui dépendent hautement du contexte de chaque personne. Une étude récente portant sur les TÉT montre que l'âge, le sexe, la durée du statut temporaire, le nombre de permis et les compétences personnelles s'avèrent de bons prédicteurs de la transition vers la résidence permanente (Haan et al., 2021). Cependant, cette étude concerne tous les TÉT et pas seulement les travailleurs qualifiés. Plus précisément, l'étude a révélé que la transition vers la résidence permanente est plus probable chez les jeunes TÉT que chez les plus âgés, que les femmes sont un peu plus

susceptibles de passer à la résidence temporaire que les hommes et que ceux qui sont restés au Canada pendant environ quatre à cinq ans sont les plus susceptibles de passer à la résidence permanente, contrairement à ceux qui sont restés au Canada pendant des périodes plus courtes ou plus longues (Haan et al., 2021). En ce qui concerne le nombre de permis de travail, les personnes qui ont détenu trois ou quatre permis de travail sont les plus susceptibles de passer à la résidence permanente, par rapport à celles qui ont moins ou plus de permis (Haan et al., 2021).

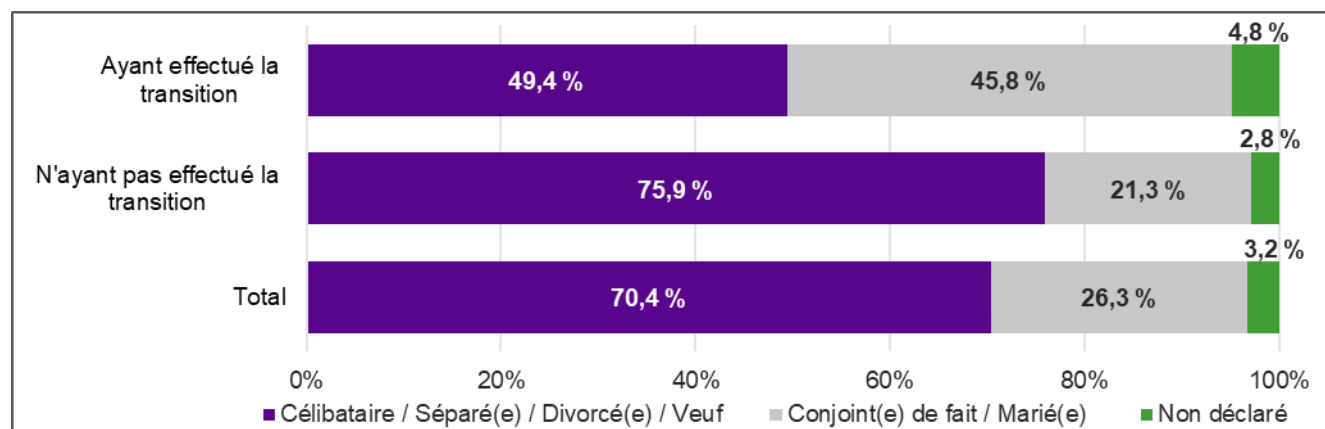
Raisons personnelles

Les raisons personnelles évoquées par les personnes interrogées pour expliquer leur souhait de demeurer au Canada sont diverses, incluant une relation avec un partenaire local et une préférence pour le mode de vie au Canada pour soi ou pour les enfants. De telles considérations reflètent celles de la littérature (Bryan, 2019; Ci et al., 2018; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021). Des personnes interrogées ont également mentionné retrouver au Canada atlantique un environnement plus sécuritaire et moins raciste qu'ailleurs, ces facteurs étant également notés dans la littérature (Nakache & Dixon-Perera, 2016).

« Si j'avais su le temps que ça prendrait et les contraintes du processus, j'aurais appliqué dès que je pouvais pour la résidence permanente. À la fin de mon premier contrat, j'ai commencé à me dire que je voulais rester - j'avais une conjointe - et au niveau professionnel, il y avait des opportunités que je n'aurais pas eu en Europe. »

La base des données administratives d'IRCC montre que la majorité des TÉT qualifiés d'expression française ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 dans les provinces de l'Atlantique n'étaient pas en couple (70,4 %). Toutefois, cette proportion est de 49,4 % pour les personnes qui ont effectué la transition vers la résidence permanente et de 75,9 % pour celles qui ne l'ont pas fait. Cet écart semble refléter une certaine influence de la variable de l'état matrimonial sur la transition vers la résidence permanente, les personnes en couple étant plus susceptibles de la faire.

Figure 6 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française, selon le statut de transition vers la résidence permanente et l'état matrimonial,⁷ 2012 et 2021, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

⁷ Il s'agit de l'état matrimonial au moment de l'obtention du premier permis de travail.

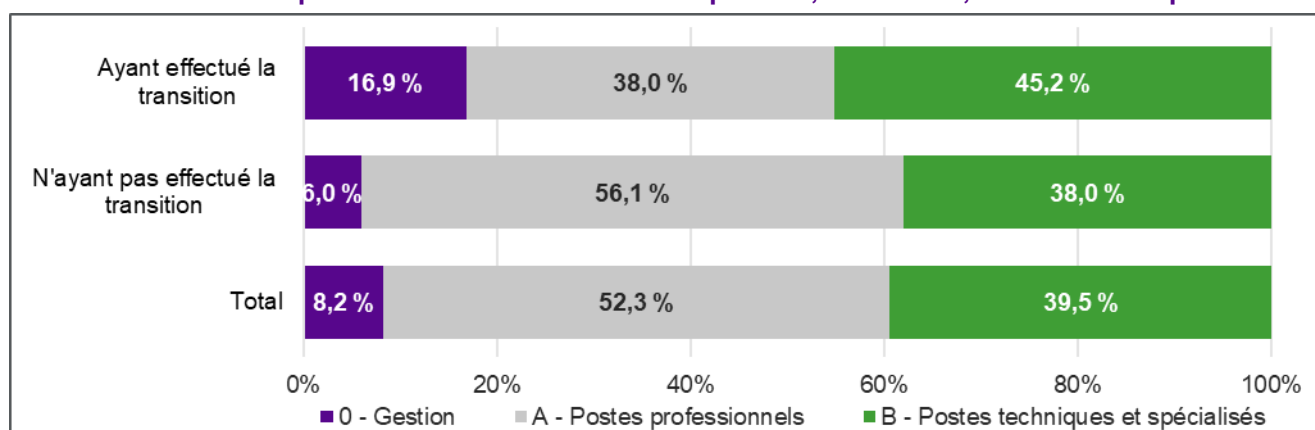
Raisons professionnelles

La littérature et nos entretiens rappellent l'importance qu'accordent les personnes qui cherchent à obtenir une résidence permanente au fait de quitter une situation professionnelle insatisfaisante ou carrément difficile (Ci et al., 2018). Beaucoup de TÉT optent pour la résidence permanente afin de choisir librement où ils veulent vivre et travailler (Bryan, 2019; Coderre & Nakache, 2021). Par exemple, plusieurs d'entre eux demandent la résidence permanente pour avoir accès à des emplois qui sont réservés à ces derniers (Ci et al., 2018). Les raisons évoquées se rapportent également à la possibilité de faire avancer sa carrière, de se lancer en affaires, de reprendre des études ou d'augmenter ses revenus (Ci et al., 2018).

« Je me suis dit : vaut mieux que je ne bouge tant que je ne suis pas résident permanent. [...] Donc, j'attends. »

Les données administratives d'IRCC montrent que les TÉT qualifiés d'expression française qui ont obtenu la résidence permanente avaient plus souvent occupé un emploi en gestion (16,9 %) ou des postes techniques ou spécialisés (45,2 %) au moment de leur arrivée au Canada que ceux qui ne l'ont pas obtenu.

Figure 7 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française, selon le statut de transition vers la résidence permanente et le niveau de compétence, 2012-2021⁸, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Raisons de pas opter pour la résidence permanente

Cinq répondants ont évoqué des raisons de ne pas ou de ne plus vouloir la résidence permanente.

- Deux personnes avaient complété des démarches et essuyé des refus. L'une d'elles, qui détient toujours le statut de résident temporaire, était encore en réflexion à savoir si elle souhaite renouveler son permis, refaire une demande ou quitter le Canada. L'autre est rentrée en France à la fin de son contrat temporaire après trois ans. Ces deux personnes ne comprennent pas bien les raisons du refus. La première explique qu'il s'agissait d'une formalité bureaucratique (un document manquant qu'elle aurait pu fournir) et l'autre pense avoir fait une erreur dans son attestation d'expérience de travail canadienne. Ces deux personnes ont été déçues de se voir refuser la résidence permanente après avoir passé plusieurs années de bonne intégration au Canada (voir encadré).

⁸ Il s'agit du niveau de compétence au moment de l'obtention du premier permis de travail.

« Après trois ans de vie au Canada, qui se sont très bien passées avec une bonne intégration sociale, culturelle, professionnelle et une implication vraiment dans la communauté, autant anglophone que francophone, on voit que pour l'immigration, on est juste un bout de papier, un dossier. »

- Trois personnes, qui ont par ailleurs vécu des expériences positives au Canada, ont indiqué qu'elles avaient renoncé à faire des démarches pour la résidence permanente. La première, anciennement TÉT, a fait ce choix pour des raisons familiales. Une personne qui était encore TÉT et appréciait son emploi avait renoncé à déposer une demande de résidence permanente à cause du coût de la procédure et l'éloignement avec sa famille (son employeur l'encourageait cependant à déposer une demande et a offert son soutien). La troisième a plutôt décidé de ne pas faire l'application pour la résidence permanente parce que les démarches administratives pour le statut temporaire avaient été éprouvantes. Cette personne, malgré une expérience positive au Canada, a préféré ne pas faire de démarches supplémentaires.

« [...] J'ai aimé mon expérience sur place. Ce qui m'a freiné [...], ce sont les démarches. Si j'avais pu continuer ma carrière au Canada, j'aurais peut-être prolongé de quelques années. J'avais déjà eu du mal à avoir un visa temporaire alors que j'avais déjà un emploi. J'avais peur de me retrouver sans rien avec toutes ces démarches. J'ai arrêté assez vite quand j'ai vu les démarches, ça m'a découragé. »

Navigation du système d'immigration

Qu'il soit question du renouvellement du permis temporaire ou de la demande de résidence permanente, les critères des programmes d'immigration et les délais de traitement créent du stress, voire des enjeux de santé mentale, réduisent la possibilité de se projeter et modifient des plans personnels et familiaux. Si certains TÉT qualifiés d'expression française effectuent la transition rapidement et avec facilité, d'autres conservent leur statut temporaire pendant de nombreuses années et doivent renouveler leur permis à au moins une reprise avant d'obtenir leur résidence permanente. Face aux procédures d'immigration, les répondants ont exprimé plusieurs critiques, celles-ci étant souvent rattachées à des situations anxiogènes.

- **Délais et lenteur.** Le défi se rapportant à la demande de résidence permanente le plus souvent cité lors des entretiens concerne les délais d'obtention de la résidence permanente. Huit personnes qui détiennent actuellement la résidence permanente l'ont obtenu en douze mois ou moins (entre le moment de l'application et l'obtention du statut – via différents types de programmes), mais certains ont indiqué que ces délais avaient été plus longs que les délais attendus dans leur cas. Pour trois personnes, le processus a pris plus de deux ans (deux personnes ont procédé via le PICA tandis que la troisième a procédé via le Programme des candidats des provinces). Plusieurs personnes interrogées ont évoqué la COVID-19 pour expliquer des délais plus importants dans le traitement de leur demande ou pour satisfaire les étapes préalables, comme une visite médicale. Par contre, des délais de traitement prolongés ont été observés avant la pandémie et jusqu'à récemment. Par ailleurs, les répondants ont indiqué qu'ils auraient mieux toléré les délais s'ils avaient été tenus au courant de leurs raisons et avaient eu de l'information plus précise sur l'avancement de leur dossier. En plus de créer du stress parfois important, ces délais peuvent entraîner des conséquences concrètes comme la stagnation professionnelle, la mise en parenthèse de projets familiaux ou une difficulté à trouver un logement (Kachulis & Perez-Leclerc, 2020).

« C'est décourageant quand on est dans un pays et on montre qu'on n'a pas envie de vous. Pas moyen d'avoir la carte 4 ans après être arrivé, alors qu'il y a de la publicité invitante sur Internet : « Venez au Canada on a besoin de vous! J'ai continué pour mes enfants. »

- **Imprécision du processus et de l'information.** Fréquemment, les répondants ont mentionné que l'information disponible sur le site d'IRCC n'était pas suffisamment structurée, spécifique et digeste. La littérature décrit aussi comment les personnes immigrantes peinent à trouver des renseignements à jour et exacts concernant les programmes d'immigration et ses règlements, y compris les procédures de renouvellement ou de prolongation de leurs permis de séjour temporaire (Coderre & Nakache, 2021) ou celles d'obtention de la résidence permanente (Nakache & Dixon-Perera, 2016).

« Honnêtement, c'est compliqué. J'avais appelé l'immigration canadienne pour certains renseignements, mais c'est très très compliqué d'avoir des renseignements par téléphone. Et, du coup, sur le site il y a beaucoup d'informations, mais des fois ça ne suffit pas pour que ça soit clair et limpide. »

- **Manque d'appui.** Des difficultés à obtenir des clarifications de la part des autorités responsables ont été soulevées lors des entretiens et sont également relevées dans la littérature (Nakache & Dixon-Perera, 2016). Une majorité de répondants ont en effet déploré avoir été incapables de s'entretenir avec une personne d'IRCC pour comprendre comment naviguer les règles à partir de leur situation ou avoir des conseils en cours de processus. Certaines personnes ont souligné avoir rencontré des embûches liées au manque de collaboration de la part de leur employeur dans les démarches d'immigration. En revanche, les personnes qui avaient reçu un appui de la part d'un consultant en immigration rémunéré par leur employeur ont presque toutes vécu ces étapes administratives de manière positive. Cela étant dit, plusieurs répondants ont souligné combien une ressource-conseil en immigration n'est pas accessible à tous étant donné les coûts importants.

« J'ai dû faire appel à une consultante en immigration qui m'a demandé 1500\$. [...] Elle a juste fait les mêmes démarches que moi, sauf qu'à elle, mon patron lui a donné l'offre d'emploi, mais il ne me l'avait pas donnée à moi. »

- **Cohérence.** Certaines personnes qui ont parlé à des personnes représentant d'IRCC n'ont pas soulevé d'enjeu linguistique, mais ont rapporté avoir reçu des renseignements contradictoires. Plusieurs sont anxieux à l'idée que la moindre erreur administrative puisse compromettre leur parcours. Ils aimeraient pouvoir parler à une personne qui confirmerait la validité de leurs démarches. Par ailleurs, deux personnes soulignent ne pas avoir compris les raisons de refus de leur demande, bien qu'ils aient fini par obtenir les permis souhaités. Une personne a soutenu qu'IRCC offre un traitement discriminatoire aux personnes qui proviennent de l'Afrique francophone. À ces défis arbitraires s'ajoute celui de la duplication des informations. Les personnes qui doivent renouveler un permis temporaire colligent à plusieurs reprises des données factuelles qu'elles pourraient n'avoir à fournir qu'une seule fois si les différents formulaires étaient arrimés.
- **Exigences linguistiques.** Le fait de maîtriser l'une ou l'autre des langues officielles facilite la transition de la résidence temporaire à la résidence permanente (Haan et al., 2021). La maîtrise du français est considérée comme un atout pour les personnes interrogées et leurs employeurs pour

obtenir une résidence temporaire ou permanente. Toutefois, les exigences linguistiques ont été identifiées par les répondants comme un obstacle possible lors de l'obtention de la résidence permanente. Devoir prouver ses compétences linguistiques en français pour obtenir des points supplémentaires alors que toute la scolarité a eu lieu en français, que le français est la langue maternelle et que leur pays d'origine a le français comme langue officielle semble, pour plusieurs répondants, difficile à justifier et onéreux.

Impacts de la résidence permanente

La plupart des personnes interrogées ayant obtenu la résidence permanente indiquent que ce changement de statut a amélioré leur situation. Au plan professionnel, les avantages observés incluent des dimensions similaires aux raisons évoquées précédemment :

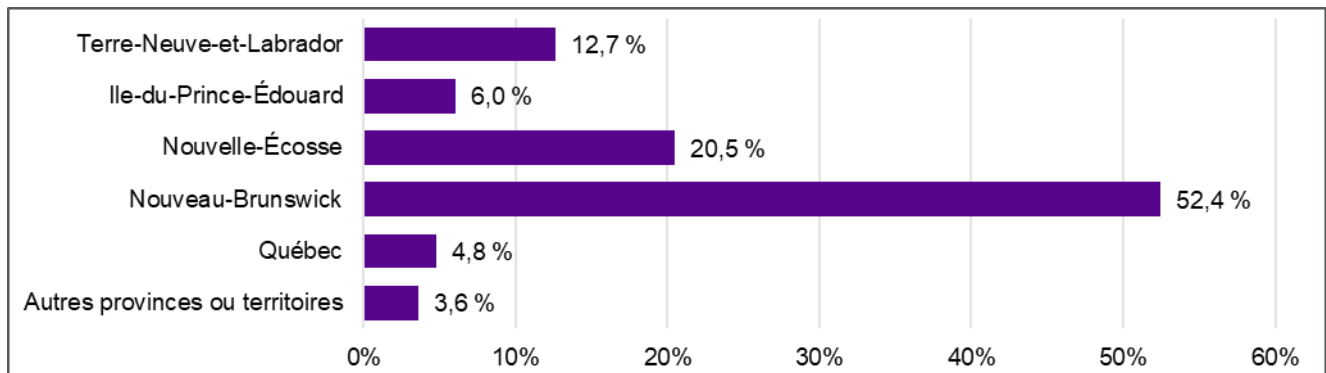
- Changement d'emploi, obtention d'un poste permanent ou meilleures conditions de travail;
- Opportunité d'avancement professionnel ou meilleur alignement avec les objectifs de carrière;
- Davantage d'emplois accessibles, possibilité de se lancer en affaires.

Au plan personnel, les personnes interrogées ont souligné bénéficier de possibilités plus grandes quant à l'accès à la propriété, au retour aux études ou à la réunification familiale. Si certaines personnes y ont vu un changement administratif sans impact majeur, elles estiment tout de même bénéficier d'assises plus solides pour se projeter dans l'avenir.

Décision de demeurer dans les provinces de l'Atlantique

Les données administratives des résidents temporaires montrent qu'une grande majorité de ceux qui ont effectué une transition vers la résidence permanente avait l'intention de demeurer au Canada atlantique (91,6 %). Parmi les personnes qui souhaitaient s'installer ailleurs au Canada, 4,8 % visaient le Québec.

Figure 8 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française ayant effectué la transition vers la résidence permanente selon la province de destination envisagée, 2012-2021, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Ce profil reflète celui des personnes interrogées qui souhaitent presque toutes demeurer dans les provinces de l'Atlantique à court et moyen terme. Le fait d'apprécier l'emploi occupé et la qualité de vie compte beaucoup dans ces choix. Ceux qui envisageaient de se relocaliser le feraient pour des raisons d'employabilité et d'opportunités professionnelles ou par désir d'explorer le reste du pays ou le monde. Une répondante avait déménagé à Montréal pour être dans une plus grande ville.

« J'aime vraiment Halifax, c'est vraiment une très belle ville. J'ai mon groupe d'amis anglophone, mon groupe d'amis francophones, j'adore mon emploi. Donc, il n'y a pas vraiment de question à se poser [si je reste]. C'est très fluide ma vie ici. Il y a l'océan, les gens sont très gentils. »

Plusieurs études ont approfondi ce désir de mobilité observé chez quelques participants aux entretiens. Ces travaux révèlent que pour les personnes qualifiées et hautement qualifiées en particulier, l'obtention de la résidence permanente renvoie plutôt à une question de commodité, car elle donne plus de droits et de possibilités au Canada, tout en permettant d'envisager diverses formes de mobilité à moyen et long terme, au Canada ou ailleurs (Bélanger et al., 2021; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021; Traisnel et coll. 2020). Ces personnes souhaitent souvent demeurer potentiellement mobiles en vue de réagir à l'évolution des opportunités, des contextes et du bien-être (Bélanger et al., 2021; Désilets, 2019; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021).

Soutien aux processus d'immigration

Une majorité des répondants auraient apprécié obtenir une information plus claire et des conseils pour faciliter leur réflexion et les soutenir dans leurs démarches d'immigration. Ceux qui auraient le plus bénéficié de soutien n'étaient généralement pas au courant de l'aide disponible au sein de la communauté francophone. Plusieurs répondants déploraient l'absence de ressources francophones abordables pouvant offrir des informations spécialisées ou des conseils en immigration.

Près de la moitié des répondants (10) ont reçu une aide importante de la part de leur employeur, dont certains par le biais d'un consultant en immigration, au moment de demander ou de renouveler leur permis temporaire et, parfois, pour obtenir leur résidence permanente. Les autres personnes ont principalement procédé de manière autonome et/ou consulté des forums en ligne ou des connaissances, principalement des collègues ou amis ayant déjà fait des démarches similaires.

Cinq personnes ont sollicité les services d'établissement pour recevoir des informations factuelles sur les processus d'immigration. Les fournisseurs de services soulignent que, régulièrement, les résidents temporaires les sollicitent pour se renseigner sur les procédures d'immigration, comme le renouvellement de permis. Les fournisseurs francophones rappellent qu'il serait utile qu'ils soient outillés et autorisés à offrir cet aide voire des conseils en immigration, d'autant qu'ils connaissent peu ou pas de conseillers en immigration en Atlantique qui parlent français. Effectivement, les résidents temporaires francophones ne semblent pas avoir un accès aussi important aux conseils en immigration, les personnes-ressources étant le plus souvent anglophones (Pelletier et Forest, 2021).

En ce qui concerne d'autres sources de soutien, l'organisme Opportunité Nouveau-Brunswick a offert un accompagnement pertinent à l'un des candidats interrogés. Une personne a été guidée par le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) afin d'obtenir un nouveau permis de travail temporaire, après l'expiration d'un premier contrat.

Quelques personnes ont fait appel au gouvernement provincial et à leur député fédéral en vue d'essayer de faire « débloquer » leur dossier. Bien que le recours à des consultants ou avocats en immigration soit jugé trop dispendieux, trois personnes ont embauché une telle ressource à leurs propres frais après avoir rencontré un obstacle important ou essuyé un refus.

Conclusion

Par le biais d'une recension des écrits, d'une analyse de données quantitatives et d'entretiens semi-dirigés, cette étude a cherché à répondre à la question suivante : quels sont les facteurs qui ont influencé la transition des TÉT qualifiés d'expression française vers la résidence permanente dans les provinces de l'Atlantique ? Cette question gagne à être abordée sous plusieurs angles.

Premièrement, on peut s'attarder seulement au changement du statut, de temporaire à permanent. Dans une optique statutaire, obtenir la résidence permanente est une étape allant de soi dans le cadre d'une expérience professionnelle, personnelle et familiale canadienne à moyen ou long terme. En effet, les personnes interrogées avaient presque toutes un souhait ou une ouverture à demeurer au Canada et en Atlantique pour une période prolongée. Pour plusieurs, la résidence temporaire était un moyen rapide et efficace de venir au Canada et de confirmer leur intention d'y demeurer. Par contre, le statut temporaire représente rapidement un facteur de stress et une embûche en vue de projets professionnels, personnels et familiaux dont la temporalité est plus ou moins longue. À ce titre, les avantages associés à la résidence permanente – la tranquillité d'esprit, de meilleures possibilités de développement professionnel et de mobilité, davantage de protections, etc. – motivent les personnes à faire les démarches pour la résidence permanente.

Deuxièmement, un accent mis sur l'expérience transitoire de la question permet cette fois de mettre en lumière les facteurs qui facilitent la progression des personnes au sein des différentes étapes de la trajectoire menant à la résidence permanente. Ici, la littérature et les entretiens montrent bien que la complexité, la lenteur, l'incohérence et le caractère impersonnel des démarches de plusieurs personnes affectent négativement leur expérience transitoire, allant jusqu'à en dissuader certaines d'effectuer le changement de statut. Au niveau professionnel, des facteurs tels qu'un emploi plus précaire, une faible intégration socioprofessionnelle ou une difficulté à imaginer un développement professionnel optimal semblent augmenter les embûches ou réduire la propension à réaliser une transition. Les personnes qui ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé, principalement par le biais de leur employeur, mais aussi par le biais de réseaux personnels et professionnels développés, ont généralement vécu une expérience transitoire plus positive.

Troisièmement, un accent mis sur les facteurs liés à la langue française et la présence de communautés francophones montre que le fait de parler français apparaît souvent, mais pas toujours comme un avantage au moment d'obtenir la résidence temporaire, puis permanente. Toutefois, le fait de vivre au sein d'une communauté francophone, de participer à des activités socioculturelles en français et de socialiser en français ne joue pas toujours un rôle central pour les personnes interrogées. D'ailleurs, la plupart des répondants connaissaient peu les communautés francophones, leurs services et leurs activités, surtout à l'arrivée. Développer un réseau au sein de la communauté anglophone et à améliorer leurs compétences en anglais semble, en revanche, significatif pour plusieurs.

Pistes d'action

Donner accès à tous les travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française aux services pré-départ, comme cela se fait dans le cadre du PICA. La recherche a déjà démontré l'importance des services avant l'arrivée, qui peuvent améliorer l'expérience des immigrants lors de leur établissement au Canada (V. M. Esses et al., 2013; Lodermeier, 2012). Afin de répondre aux besoins des immigrants qualifiés francophones, il est également important que ces services soient offerts en français (IRCC, 2020a; Le Comité consultatif national en établissement francophone, 2022). Avoir accès à une information claire, transparente et réaliste est largement souhaitée par les personnes candidates à la résidence permanente, mais aussi pour celles qui souhaitent s'installer au Canada à titre de résidentes temporaires. Les services pré-départ pourraient être offerts de manière systématique aux résidents temporaires qualifiés en vue de fournir des informations utiles à l'établissement avant leur arrivée au Canada. Comme pour les résidents permanents, il s'agirait d'identifier la langue officielle de préférence et de partager des informations précises sur les services de santé, les démarches administratives, les coûts à prévoir, la communauté francophone, le transport, etc. Un tel partage aiderait les TÉT à mieux se préparer et réduirait les déconvenues après l'arrivée.

« Toutes les présentations données en Europe sur l'immigration au Canada sont beaucoup trop commerciales. Elles crient "venez, venez, nous avons du travail", mais cela ne reflète pas la réalité. Tout le monde le dit sur les médias sociaux. Il faut trouver un équilibre. Les gens viennent et ont ensuite l'impression de s'être fait avoir. Il faut être plus vrai et réaliste sur ce qu'on peut attendre. »

Offrir des ressources supplémentaires aux organismes déjà responsables des services d'établissement en français et les autoriser à desservir les résidents temporaires. Désormais, une forte proportion des résidents permanents d'expression française de la catégorie de l'immigration économique a d'abord obtenu une résidence temporaire. Pour ces personnes, les services d'établissement leur sont le plus utiles au moment de l'arrivée, alors qu'ils détiennent toujours un statut de résident temporaire. Il importe également d'inclure un accès proactif à ces services pour soutenir les partenaires qui reçoivent un permis de travail ouvert, mais qui arrivent sans offre d'emploi au Canada. Par ailleurs, sachant que les besoins diffèrent pour certaines catégories de résidents temporaires, notamment les personnes arrivant d'Afrique, il est essentiel que les services d'établissement tiennent compte de ces besoins spécifiques et adaptent leurs services en conséquence (Le Comité consultatif national en établissement francophone, 2022). Enfin, pour aider à résoudre les défis linguistiques que certains TÉT francophones qualifiés peuvent rencontrer en ce qui concerne l'anglais, il serait intéressant d'offrir des cours d'anglais gratuits et officiels à ces personnes, à l'instar des cours de français gratuits offerts aux immigrants non francophones au Québec (Le Comité consultatif national en établissement francophone, 2022).

Communiquer aux travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française de l'information sur la communauté et les ressources francophones de leur région de destination, le plus tôt possible, pour faciliter la création de liens entre les travailleurs et les organismes. À travers un partage d'information systématique, l'accès aux services pré-départ ou à travers un système de référencement, IRCC pourrait mettre les résidents temporaires francophones qualifiés en relation avec les organismes francophones de leur région d'établissement avant ou dès leur arrivée au Canada.

Accompagner les employeurs dans l'identification et l'accueil des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression française.

Comme l'ont montré nos entretiens, les employeurs peuvent être une source directe et efficace de soutien aux TÉT pour l'identification des candidatures, les démarches d'obtention des permis temporaires, l'établissement et pour l'inclusion en milieu de travail ou socioculturel. IRCC pourrait offrir davantage de ressources aux organismes responsables de l'insertion économique et de l'établissement pour qu'ils engagent un parcours de recrutement et d'intégration en collaboration étroite avec les employeurs. Certaines organisations francophones en Atlantique collaborent déjà auprès des employeurs (par exemple, en offrant des formations ou en faisant des démarches de sensibilisation), mais il y aurait lieu que ce type d'appui soit étendu et plus systématique.

Faciliter l'accès à des ressources-conseils en immigration en français. Les organismes en immigration sont fréquemment sollicités par des TÉT, et d'autres clients immigrants, qui sont à la recherche de conseils en immigration, soit pour prendre des décisions (par ex. : le choix d'un programme plutôt qu'un autre), résoudre des problèmes (par ex. : des enjeux liés au permis fermé ou à son renouvellement, des délais prolongés du côté d'IRCC) ou pour se faire aider dans leurs démarches d'application (par ex. : avoir quelqu'un pour réviser leur dossier pour la résidence permanente avant qu'il soit soumis). Étant donné que les coûts sont élevés pour avoir recours à des consultants et des avocats spécialisés et étant donné que ces ressources sont peu accessibles en français, il y aurait lieu de faciliter l'accès à de telles ressources. Ces ressources en français pourraient minimalement être réservées aux résidents temporaires dont les ressources sont limitées. Elles pourraient viser à soutenir les organismes de première ligne qui souhaitent développer cette expertise et elles pourraient faciliter l'accès à des ressources spécialisées via les organismes ou les employeurs.

Élargir la sensibilisation auprès des travailleurs étrangers temporaires d'expression française et des employeurs concernant les droits de ces travailleurs. IRCC pourrait encourager et souligner le succès des employeurs qui déploient de bonnes pratiques en matière de conditions de travail. Le ministère pourrait offrir davantage de ressources aux employeurs qui souhaitent embaucher des TÉT pour prévenir les situations d'abus. Plus encore, il s'agirait d'informer et d'accompagner davantage les travailleurs temporaires pour qu'ils se sentent en sécurité au moment de poser des questions quant à leurs droits ou de dénoncer des situations abusives en milieu de travail. À ce jour, le manque d'information dans la langue officielle de son choix, la crainte de représailles ou la crainte de délais supplémentaire de traitement des dossiers freinent les résidents temporaires même si des canaux existent pour leur permettre de porter plainte.

Accélérer le passage de la résidence temporaire à la résidence permanente pour les personnes installées. Plusieurs situations de stress émergent des délais importants d'obtention de la résidence permanente. Il y aurait lieu de revisiter les programmes et les exigences pour accélérer la transition vers la résidence permanente pour les TÉT qualifiés d'expression française qui sont au Canada depuis un certain temps. Le fait que certaines personnes conservent un statut temporaire pendant de nombreuses années, malgré leur désir de s'établir à moyen ou long terme au Canada, engendre diverses conséquences aux plans de la santé mentale, de la vie de famille et de la carrière. Les mesures à mettre en place pourraient inclure la réévaluation de certains critères d'accessibilité à la résidence permanente, mais aussi l'accélération du traitement des demandes, ainsi qu'un accompagnement et un partage d'informations plus importants sur les voies vers la résidence permanente à l'intention des TÉT qualifiés d'expression française dès leur arrivée au Canada.

Assurer un service à la clientèle qui privilégie une approche personnalisée et un contact humain , ainsi qu'un accès systématique, clair et aisé à l'information en français pour les résidents temporaires de la part du ministère. La plupart des personnes avec qui nous nous sommes entretenues n'ont pas eu besoin d'une aide importante dans le cadre de leurs démarches d'immigration, sauf dans le cas d'enjeux précis. Par contre, elles relèvent que la densité ou la complexité de l'information sur le site web d'IRCC peut ralentir les démarches. Plusieurs ont suggéré qu'IRCC devrait se doter de ressources humaines pouvant offrir des réponses précises à leurs questions et certains conseils au besoin dans la langue officielle de leur choix. Les répondants qui auraient voulu une aide plus approfondie dans leurs démarches sont à la recherche d'un accompagnement fiable, direct et humain qui soit abordable. Il est souhaité qu'IRCC adopte une approche de gestion de cas qui puisse aider une personne à naviguer les questions d'immigration dans la durée et répondre rapidement à leurs préoccupations. Certaines personnes ont suggéré une approche similaire à ce qui se fait chez Emploi et Développement Social Canada pour l'assurance emploi. Certains établissements postsecondaires, comme le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, offrent ce type de suivi personnalisé aux étudiants internationaux.

« Au niveau des impacts : ce qu'IRCC devraient prendre en compte c'est le côté humain – on est traité en numéro, mais il y a des familles et des enfants derrière ça, ça peut entraîner des situations difficiles. J'avais un employeur qui me soutenait, mais si on se retrouve sans emploi, où est-ce qu'on va aller, alors qu'on a tout quitté pour venir? »

Bibliographie

- Annen, S. (2021). Relevance of qualifications and work experience in the recruiting of foreign-trained immigrants – comparative insights from the Health and ICT Sectors in Germany and Canada. *International Journal of Training and Development*, 25(1), 3-22. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12204>
- Araya Moreno, J. (2020). What does hospitality look like when immigrants are 'wanted'? The case of the immigration selection process in Quebec, Canada. *Hospitality & Society*, 10. https://doi.org/10.1386/hosp_00024_1
- Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC). (2020). Projet de priorité à la recherche et à l'analyse portant sur l'établissement des étudiants internationaux sélectionnés dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM). https://acufc.ca/wp-content/uploads/2020/11/30_juin_2020_acufc_etude_etudiants_internationaux_v.pdf
- Ba, H. (2021). Étude des facteurs et des procédés favorables à l'intégration professionnelle des femmes immigrantes africaines de Winnipeg. *Reflète*, 26(1), 8-34. <https://doi.org/10.7202/1076138ar>
- Bélanger, D., Lefèvre, C., & Fleury, C. (2021). La diversité des projets migratoires de Français qui s'expatrient au Québec : Essai de typologie en quatre tableaux dynamiques. *Sociétés Plurielles, Expatriate*(4). <https://doi.org/10.46298/societes-plurielles.2021.8410>
- Bélanger, D., Ouellet, M., & Fleury, C. (2019). Les travailleurs temporaires étrangers au Québec. Quels avantages pour les travailleurs qualifiés ? *Diversité urbaine*, 19, 49-69. <https://doi.org/10.7202/1065120ar>
- Boucher, A. (2021). « What is exploitation and workplace abuse? » A classification schema to understand exploitative workplace behaviour towards migrant workers. *New Political Economy*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/13563467.2021.1994541>
- Bryan, C. (2019). Labour, population, and precarity: Temporary foreign workers transition to permanent residency in rural Manitoba. *Studies in Political Economy*, 100(3), 252-269. <https://doi.org/10.1080/07078552.2019.1682779>
- Chiou, B. (2017). Two-step migration: A comparison of Australia's and New Zealand's policy development between 1998 and 2010. *Asian and Pacific Migration Journal: APMJ*, 26(1), 84-107. <https://doi.org/10.1177/0117196817695272>
- Ci, W., Hou, F., & Morissette, R. (2018). Acquisition of permanent residence by temporary foreign workers in Canada: A panel study of labour market outcomes before and after the status transition. *IZA Journal of Development and Migration*, 8(1), 24-8:Art. 2<24. <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0107-1>
- Coderre, M., & Nakache, D. (2021). From Working Tourists to Permanent Residents: Experiences of Migrant Workers with Youth Mobility Schemes in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00873-7>
- Comité consultatif national en établissement francophone. (2022). Renforcer le secteur francophone de l'établissement.
- Commissariat aux langues officielles. (2021). Étude d'analyse statistique de la cible de 4,4% d'immigration d'expression française au sein des communautés francophones en situation minoritaire : Près de 20 ans après son adoption, il est temps de faire mieux et d'en faire plus. https://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2021/21-52/publications.gc.ca/collections/collection_2021/clo-ocol/SF31-151-2021-fra.pdf
- Deschênes-Thériault, G., Forest, M., & Benhamadi, B. (2022). Faire le point sur la cible en immigration francophone—Bilan, enjeux et pistes d'action. La Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada.
- Désilets, G. (2019). Mobilité et modes de vie des travailleurs temporaires qualifiés. Les migrants middling à Montréal. *Diversité urbaine*, 19, 11-30. <https://doi.org/10.7202/1065118ar>

- Diallo, D., Homsy, M., & Savard, S. (2022). Portrait de l'immigration au Québec—L'intégration économique à la hausse ... Mais les besoins. Aussi. Institut du Québec.
- Drolet, M., Bouchard, P., & Savard, J. (2017). Accessibilité et offre active : Santé et services sociaux en contexte linguistique minoritaire. Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Emery, H., McDonald, J. T., & Balcom, A. (2017). Temporary Residents in New Brunswick and Their Transition to Permanent Residency. https://www.unb.ca/nbirdt/research/publications/_resources/pdf/nb-irdt-2017_trs-in-nb-and-transition-to-pr.pdf
- Esses, V., Huot, S., Ravanera, Z., Thakur, S., & Vanderloo, L. (2016). Synthesis and Analysis of Research on Immigrants to Official Language Minority Communities in Canada. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Esses, V. M., Burstein, M., Ravanera, Z., Hallman, S., & Medianu, S. (2013). Alberta Settlement Outcomes Survey (p. 52). Alberta Human Services. <https://open.alberta.ca/dataset/DCF0C5D1-9894-402C-B479-E31B491D6518/resource/3A1833E9-98D5-4DE2-BC41-1EEEE76CD9C4/download/alberta-outcomes-settlement-survey-results.pdf>
- Esses, V., McRae, J., Alboim, N., Brown, N., Friesen, C., Hamilton, L., Lacassagne, A., Macklin, A., & Walton-Roberts, M. (2021). Soutenir la résilience et la relance du Canada face à la COVID-19 grâce à des politiques et programmes d'immigration solides. (p. 103). Société royale du Canada.
- Feenan, K., & Madhany, S. (2021). Immigration and the Success of Canada's Post-Pandemic Economy. Public Policy Forum. www.deslibris.ca/ID/10107118
- Fleury, C., Bélanger, D., & Haemmerli, G. (2019). Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : Une sous-classe d'employés ?1. Cahiers québécois de démographie, 47(1), 81-108. <https://doi.org/10.7202/1062107ar>
- Forest, M., Duvivier, J. et Hieu Truong, A. (2020). Le personnel enseignant immigrant francophone vivant en situation minoritaire : comprendre et faciliter son parcours d'insertion professionnelle. Sociopol. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/ircc/Ci4-219-2021-fra.pdf
- Forest, M. et Lemoine, M. (2020). Insertion professionnelle dans le domaine de la santé des personnes immigrantes francophones vivant en situation minoritaire. Sociopol. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/ircc/Ci4-221-2021-fra.pdf
- Gherbi, A., & Belkhdja, C. (2019). Montréal, « collectivité accueillante » pour les étudiants internationaux? : Journal of international Mobility, N° 6(1), 17-43. <https://doi.org/10.3917/jim.006.0017>
- Gouvernement du Québec. (s. d.). Service d'intégration pour les personnes immigrantes. Consulté le 22 août 2022, à l'adresse www.quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes
- Haan, M., Yoshida, Y., Amoyaw, J., & Iciaszczyk, N. (2021). Becoming Permanent : The Transition Characteristics of Temporary Foreign Workers to Permanent Residents in Canada. International Migration, 59(2), 8-24. <https://doi.org/10.1111/imig.12741>
- Hari, A., & Nardon, L. (2020, novembre 2). Immigrant women are falling behind during the COVID-19 pandemic. Sprott School of Business. <https://sprott.carleton.ca/2020/11/immigrant-women-are-falling-behind-during-the-covid-19-pandemic/>
- Harris, S., Trudel, S., Reynolds, S., & Pollard, D. (2022, octobre 20). The Rural and Northern Immigration Pilot—The Manitoba Experience. Diversity, Equity and Inclusion: Practices, Policies and Programs, The 5th Metropolis Identities Summit, Delta Hotels by Marriot, Winnipeg, Manitoba.
- Harvey, W. S., & Beaverstock, J. V. (2017). Diverging Experiences of Work and Social Networks Abroad: Highly Skilled British Migrants in Singapore, Vancouver, and Boston. Dans Q. Wang & M. van Riemsdijk (Éds.), Rethinking International Skilled Migration (p. 290-314). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315688312-25>

- Hawthorne, L. (2010). How valuable is « two-step migration »? Labor market outcomes for international student migrants to Australia. *Asian and Pacific Migration Journal: APMJ*, 19(1), 5-36.
<https://doi.org/10.1177/011719681001900102>
- Hou, F., Crossman, E., & Picot, G. (2020). Two-step immigration selection: An analysis of its expansion in Canada. *Economic Insights*, 112, 1-11.
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019). Atteindre nos objectifs : Stratégie en matière d'immigration francophone. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/strategie-immigration-francophone.html
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2020a). CIMM – Immigration francophone hors Québec. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/12-mars-2020/immigration-francophone-exterieur-du-quebec.html
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2020b). Évaluation du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/organisation/rapports-statistiques/evaluations/E2-2019_AIP_Accessible_FRE.pdf
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022a). Transition du statut de résident temporaire au statut de résident permanent – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Admissions de résidents permanents ayant le statut des titulaires de permis d'études selon la province / le territoire de destination envisagée et la catégorie d'immigration. <https://open.canada.ca/data/fr/dataset/1b026aab-edb3-4d5d-8231-270a09ed4e82/resource/6b730bb3-51e8-4e21-8733-68f6a8aeaf4a>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022b). Transition du statut de résident temporaire au statut de résident permanent – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Admissions de résidents permanents ayant le statut des titulaires de permis d'études selon la province / le territoire de destination envisagée et la catégorie d'immigration. <https://open.canada.ca/data/fr/dataset/1b026aab-edb3-4d5d-8231-270a09ed4e82/resource/d236aac9-7ca1-47b6-8e9e-33d869259ad2>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022c). Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2021. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2021.html
- Jacquet, M., & André, G. (2021). Les services d'accueil aux immigrants francophones en Colombie-Britannique : Expériences ethniques différenciées et mobilités plurielles. *Recherches sociographiques*, 61(2-3), 413-432. <https://doi.org/10.7202/1077918ar>
- Kachulis, E., & Perez-Leclerc, M. (2020). Temporary Foreign Workers in Canada. Parliamentary Information and Research Service. Publication 2019-36-E.
- Lamarre, P., Heller, M., Frenette, Y., & Deshayes, T. (2021). Mobilités, circulation et ancrages : La francophonie dans la vallée de l'Okanagan-Similkameen en Colombie-Britannique1. *Francophonies d'Amérique*, 52, 105-130. <https://doi.org/10.7202/1082864ar>
- Lodermeier, V. J. (2012). A chance for a better life: Development of the Immigrant Workforce in Smaller Communities and Rural Alberta (p. 64). Bow Valley College. http://en.copian.ca/library/research/bow_valley/chance_better_life/chance_better_life.pdf
- Lu, Y., & Hou, F. (2017). Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014. *Statistique Canada*.
- Madibbo, A. (2015). L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, 37, 155-171. <https://doi.org/10.7202/1033979ar>
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2020). 2014-2019—L'immigration temporaire au Québec.
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2022). 2016-2020—Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration.

- Mulatris, P., Jacquet, M., & André, G. (2018). L'immigration francophone dans les territoires et l'ouest canadien : Réalités et perspectives après 10 ans d'accueil et de services. *Alternative Francophone*, 2(2), 9-28. <https://doi.org/10.29173/af29351>
- Mullings, D. V., Giwa, S., Karki, K. K., Shaikh, S., Gooden, A., Spencer, E. B., & Anderson, W. (2020). The Settlement and Integration Experience of Temporary Foreign Workers Living in an Isolated Area of Newfoundland and Labrador, Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 22(3), 1085-1104. <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00788-9>
- Nakache, D., & Dixon-Perera, L. (2016). Temporary or transitional? Migrant workers' experiences with permanent residence in Canada. *Institute for Research on Public Policy*. www.deslibris.ca/ID/248565
- Patzelt, A. (2021). Leave - stay - return: Understanding mobility trajectories of German migrants by choice moving to and from Canada. Université d'Ottawa.
- Pellerin, H. (2011). De la migration à la mobilité : Changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada. *Revue Européenne Des Migrations Internationales*, 27(2), 57-75. <https://doi.org/10.4000/remi.5435>
- Picot, G., Hou, F., Crossman, E., & Lu, Y. (2022). La transition vers la résidence permanente chez les travailleurs étrangers temporaires peu et hautement qualifiés. *Rapports économiques et sociaux*, 2. <https://doi.org/10.25318/36280001202200100002-FRA>
- Prokopenko, E., & Hou, F. (2018). How Temporary Were Canada's Temporary Foreign Workers? : How Temporary Were Canada's Temporary Foreign Workers? *Population and Development Review*, 44(2), 257-280. <https://doi.org/10.1111/padr.12138>
- Gouvernement du Québec. (s. d.). Demeurer au Québec de façon permanente. Consulté 27 juillet 2022, à l'adresse www.quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/demeurer-de-facon-permanente
- Rashid, R., Gregory, D., Kazemipur, A., & Scruby, L. (2013). Immigration journey: A holistic exploration of pre- and post-migration life stories in a sample of Canadian immigrant women. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 9(4), 189-202. <https://doi.org/10.1108/IJMHS-07-2013-0018>
- Shields, J., & Alrob, Z. A. (2020). COVID-19, Migration and the Canadian Immigration System : Dimensions, Impact and Resilience (p. 80). <https://bmrc-irmu.info.yorku.ca/files/2020/07/COVID-19-and-Migration-Paper-Final-Edit-JS-July-24-1.pdf?x82641>.
- Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Fillion, D., Guignard Noël, J., (2020), Attirer, accueillir et retenir. La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- The Conference Board of Canada. (2021). *Counting on Immigration : Assessing COVID-19's Impact and Planning*.

Parties prenantes interviewées

Lors de la collecte de donnée qualitative, l'équipe de recherche a fait appel à des représentants des organisations suivantes en plus d'un consultant en immigration :

- Compas (FFTNL)
- Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick (RDÉE NB)
- Immigration francophone Nouvelle-Écosse (IFNÉ)
- Opportunités NB, du gouvernement du Nouveau-Brunswick (ONB)
- Réseau en immigration francophone de la Nouvelle-Écosse (RIFNÉ)
- Réseau santé en français Île-du-Prince-Édouard (RSFÎPÉ)
- Coopérative d'intégration francophone de l'Île-du-Prince-Édouard (CIFIPÉ)
- Comité Atlantique sur l'immigration francophone (CAIF) - Société nationale de l'Acadie
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Informations supplémentaires sur l'échantillon qualitatif

Les tableaux suivants contiennent des informations supplémentaires à propos des 25 résidents temporaires interviewés dans le cadre du projet de recherche.

Tableau 4: Année d'arrivée du premier permis temporaire pour les personnes interviewées

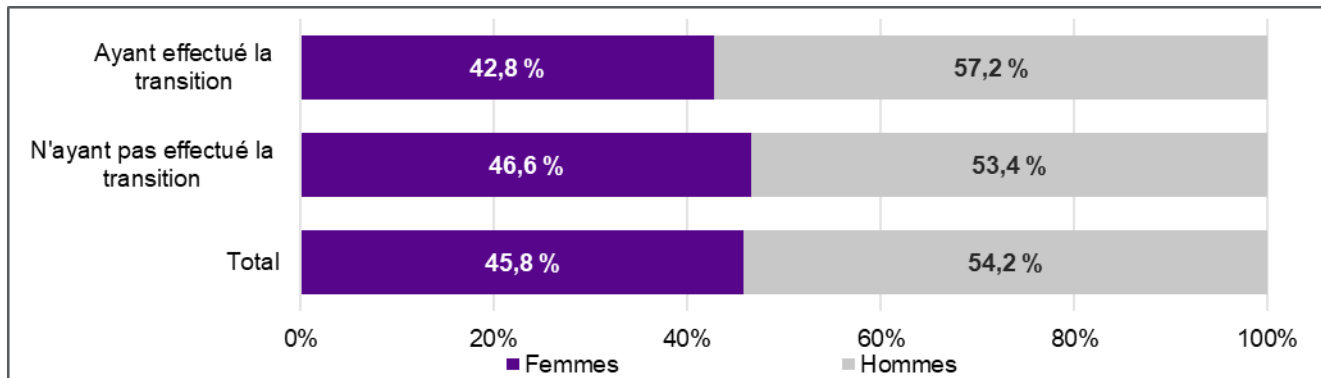
Année d'obtention du premier permis de travail	Nombre de répondants
2012 à 2015	5
2016 à 2019	15
2019 à 2021	5
Total	25

Tableau 5: Groupe d'âge des personnes interviewées

Groupe d'âge	Nombre de répondants
18 à 25 ans	1
26 à 34 ans	11
35 à 49 ans	8
50 à 59 ans	5
Total	25

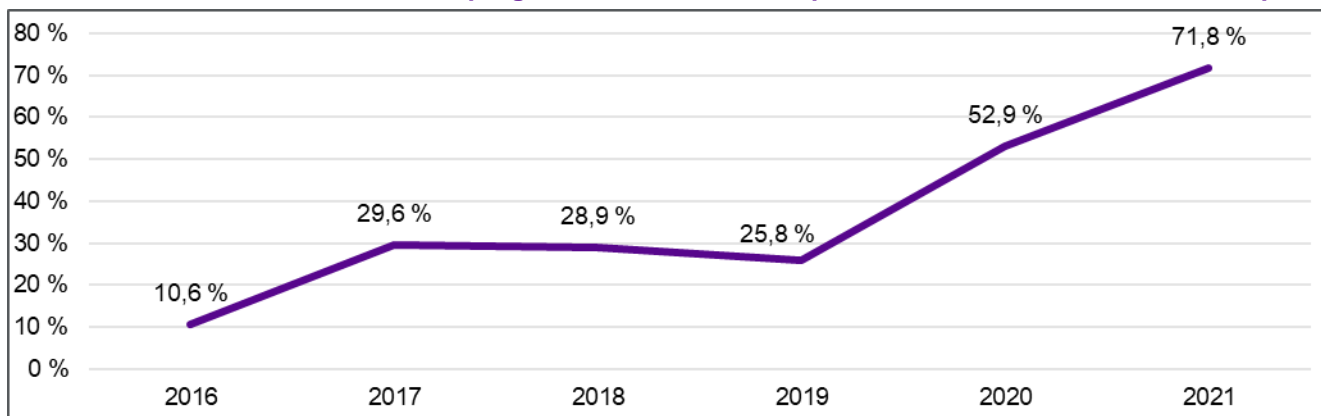
Figures complémentaires

Figure 9 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française, selon le statut de transition vers la résidence permanente et le sexe, 2012-2021, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Figure 10 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression française ayant obtenu leur premier permis de travail dans le cadre du programme Mobilité francophone, 2016 à 2021, Canada atlantique



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021