AVRIL 2016

ÉTUDE DU PROFIL DES MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES DANS LES TERRITOIRES DU NORD CANADIEN

YUKON, TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

Christophe Traisnel
UNIVERSITÉ DE MONCTON

TABLE DES MATIERES

1. Introduction 3

Contexte de la recherche : de la francophonie canadienne aux francophonies territoriales 3

Objectifs 5

Méthode de recueil de données 6

1 – Recueil de données secondaires sur les migrations et l'immigration 6

2 – Réalisation d'un sondage en ligne 6

3 – Réalisation d'entretien semi-directifs avec des migrants et immigrants francophones dans les trois territoires 6

4 – Réalisation de groupes de discussion sur les grands enjeux et les défis de la vie dans les trois territoires 7

5 – Observations diverses 7

Plan 7

Remerciements 8

2. Trois francophonies migrantes. Portrait contextualisé de la migration et de l'immigration francophones dans les trois territoires 9

Présentation générale des données 9

2.1 Points saillants par territoires 10

2.2. – Le contexte territorial : langues en présence 17

2.3 – Mobilités, migration et immigration francophones 26

2.4. Portrait socioprofessionnel 41

2.5 VERS UN Portrait des migrants et immigrants dans chacun des territoires 60

3. MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES AU YUKON : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES . 61

3.1 LES FRANCOPHONES ET LEUR INSTALLATION AU YUKON : RAISONS ÉVOQUÉES 61

Profil des répondants au sondage 61

3.2. COMPRENDRE LES RAISONS : RÉCIT DES PARCOURS MIGRATOIRES 66

3.2.1. QUITTER : RAISONS DU DÉPART, DÉCISION DE PARTIR, S'INVENTER UN PROJET 66

3.2.2. S'INSTALLER : LA CONFRONTATION À LA RÉALITÉ 71

3.2.3. S'INSÉRER : RAISONS DE RESTER, RÉINVENTER SON RÊVE 73

3.2.4. PARTIR ? REPARTIR ? RAISONS ET MOTIVATIONS 82

3.3. L'IMAGE DU YUKON CHEZ LES MIGRANTS ET LES IMMIGRANTS : UN BILAN-SYNTHÈSE 85

4. MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES DANS LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES 90

4.1. LES FRANCOPHONES ET LEUR INSTALLATION AUX TERRITOIRES DU NORD-OUEST : RAISONS ÉVOQUÉES 90
4.2. COMPRENDRE LES RAISONS : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES 95
4.2.1. QUITTER : RAISONS DU DÉPART, DÉCISION DE PARTIR, S'INVENTER UN PROJET 95
4.2.2. S'INSTALLER : LA CONFRONTATION À LA RÉALITÉ 98
4.2.3. S'INSÉRER : RAISONS DE RESTER, RÉINVENTER SON RÊVE 101
4.2.4. PARTIR ? REPARTIR ? RAISONS ET MOTIVATIONS 108
4.3. L'IMAGE DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST CHEZ LES MIGRANTS ET LES IMMIGRANTS : UN BILAN-SYNTHÈSE 111
5. MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES AU NUNAVUT : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES 116
5.1. LES FRANCOPHONES ET LEUR INSTALLATION AU NUNAVUT : RAISONS ÉVOQUÉES 116
5.2. COMPRENDRE LES RAISONS : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES 121
5.2.1. QUITTER : RAISONS DU DÉPART, DÉCISION DE PARTIR, S'INVENTER UN PROJET 121
5.2.2. S'INSTALLER, S'ADAPTER : LA CONFRONTATION À LA RÉALITÉ 125
5.2.3. S'INSÉRER : RAISONS DE RESTER, RÉINVENTER SON PROJET 129
5.2.4. QUITTER OU RESTER ? 139
5.3. L'IMAGE DU NUNAVUT CHEZ LES MIGRANTS ET LES IMMIGRANTS : UN BILAN-SYNTHÈSE 143
6. Portrait des migrants et immigrants francophones au Yukon, aux TNO et au Nunavut : une synthèse comparative 147
6.1. Qui sont-ils? Trois communautés de migrants 147
6.2. Quels francophones s'installent dans les territoires? 148
6.3. Quelle est leur expérience d'installation? 151
6.4. Qu'est-ce qui les fait venir, rester ou partir? 153
6.5. « Le nord, ce n'est pas fait pour tout le monde » 158
7. Attirer, faire rester : pistes de réflexion, recommandations 160
7.1. Des francophonies mobiles au sein de sociétés territoriales accueillantes : la double richesse des francophonies boréales 161
7.1.1. Promotion et recrutement 163
7.1.2. Accueil et installation 167
7.1.3. Garder le contact 169
Bibliographie 171

ilititaa puuti naviri

ilititaa puuti naviri

kinavi jaa-jaa-javinaviri

kinavi jaa-jaa-javinaviri

uvii uvii...[1]

1. INTRODUCTION

La présente étude cherche à cerner le profil des migrants et immigrants francophones dans les territoires du Nord canadien (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut). Reconnaissons d'emblée que ce mouvement migratoire des francophones s'inscrit dans l'histoire déjà ancienne de l'exploration de ces territoires nordiques, mais aussi de la construction progressive du pays à travers les diverses phases de son développement. L'histoire de la présence des francophones dans les territoires, bien documentée, est liée tout autant aux ruées vers l'or comme à l'exploitation de ressources naturelles et à l'installation progressive d'une administration fédérale puis territoriale.

La comptine autochtone « *ilititaa puuti naviri* », tirée du travail de l'anthropologue Stéphane Cloutier sur les Inuits au Nunavut et mise en exergue de ce rapport, cherche à illustrer l'ancienneté d'une telle présence, de même que les nombreux rapports que cette présence a pu générer entre les communautés autochtones originaires et ces migrants et immigrants francophones « venus d'ailleurs », et parfois d'un ailleurs très lointain, comme l'illustre à l'envi le récent reportage « de l'Afrique à l'Arctique » d'Ari Cohen, passé sur TV5 en mars 2016.

Pour comprendre ce que nous avions appelé dans une précédente recherche la « francophonie boréale » (Robineau, Traisnel et alii, 2010) et ses aspects migratoires, il faut sans doute commencer par comprendre la part d'imaginaire à travers laquelle des individus à l'origine fort diverse vont décider de s'installer, plus ou moins durablement, dans les territoires.

CONTEXTE DE LA RECHERCHE : DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE AUX FRANCOPHONIES TERRITORIALES

Depuis les années 1970, les communautés francophones du Canada ont connu de profondes transformations, et ce constat est particulièrement vrai pour les trois francophonies territoriales. Le Canada a vécu en quarante ans une mutation quant aux politiques de reconnaissance linguistique dont bénéficie la minorité francophone, bouleversant du même coup les représentations identitaires, et

[1] "Un petit navire", Songs from the Children of Nunavut, CD. John Maurice, 2008.

donnant à la francophonie canadienne un nouveau visage : celui d'une constellation de communautés.

Dans le même temps, les processus d'immigration ont eux aussi singulièrement évolué. Répondant aux besoins exprimés par les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM), un certain nombre d'initiatives publiques ont été initiées depuis une vingtaine d'années dans les domaines du recrutement et de l'accueil d'immigrants francophones au sein de ces communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) (Destrempes et Ruggerie, 2005; Thèmes canadiens, 2008; Belkhodja et Traisnel, 2014), notamment autour d'un objectif commun : l'atteinte d'une cible de 4,4% d'immigrants francophones, fixée par le Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés de langue officielle en situation minoritaire, et reprise par le Plan stratégique de Citoyenneté Immigration Canada pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire de 2006. Depuis 2014, ce défi communautaire doit également tenir compte d'un enjeu national : celui de la prospérité économique du Canada et particulièrement des régions accueillant ces communautés.

L'arrivée d'immigrants de langue française dans des contextes où la communauté francophone est très minoritaire pose d'ailleurs de nombreux défis aux communautés d'accueil (Traisnel, Violette, Gallant, 2013), et notamment celui de la rétention de travailleurs bilingues, qualifiés et spécialisés, dans des contextes où la circulation de la main d'œuvre et les flux de migrants et d'émigrants est monnaie courante (Robineau, Traisnel et alii, 2010).

C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre la spécificité des francophonies territoriales. Les trois territoire occupent 33% de la superficie totale du Canada, et connaissent une très faible densité (0,3% de la population canadienne) [2]. La population de ces territoires représente l'équivalent de celles de villes moyennes du Canada : environ 33 000 au Yukon, 41 000 aux TNO et 31 000 au Nunavut. Parmi ces populations, on trouve, comme nous le verrons, une proportion significative de communautés autochtones (c'est particulièrement vrai au Nunavut, où elles sont majoritaires) et des minorités francophones dotées d'un certain nombre de droits et bénéficiant d'une reconnaissance linguistique assez particulière puisque les trois territoires ont reconnu le français comme langue officielle à l'instar de l'anglais et (pour les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut) de plusieurs langues autochtones.

Ainsi, environ 1 400 personnes sont de langue maternelle française au Yukon (4 % de la population). Ils sont environ 1 000 au TNO (2,5 %) et 400 au Nunavut (1,5 %). Souvent concentrées dans les trois capitales territoriales de Whitehorse (Yukon), Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) et Iqaluit (Nunavut), ces trois communautés ont pu développer depuis une quarantaine d'années un ensemble d'organismes et d'institutions

[2] LEPAGE J-F., CHAVEZ B. et BOUCHARD-COULOMBE C., *Portrait des minorités de langue officielle au Canada : les francophones du Yukon, des Territoires du Nord-ouest et du Nunavut*, Statistique Canada, 2011, 63 p.

(notamment en éduction) qui en font des communautés particulièrement visibles et dynamiques.

OBJECTIFS

C'est dans ce double contexte (contexte linguistique minoritaire d'une part, contexte migratoire d'autre part) qu'il convient d'appréhender cette « Étude du profil des migrants et immigrants francophones dans les territoires du Nord canadien (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) ». Car un élément distingue les francophonies des trois territoires de celles qu'on rencontre dans le « sud » du Canada : c'est la dimension essentiellement migrante de ces communautés : si nombre de francophones s'installent régulièrement dans les trois territoires pour y vivre, cette expérience n'est que temporaire puisque la plupart d'entre eux finiront par partir un jour.

L'étude a été commandée par l'Association franco-yukonnaise, en collaboration avec le CDÉTNO et Carrefour Nunavut.

Elle cherche à mieux comprendre ce processus migratoire, à travers l'analyse des facteurs qui contribuent à la faiblesse de la rétention des migrants francophones. Pour ce faire, cette recherche poursuit deux grands objectifs :

1. établir le profil des migrants et immigrants francophones dans chacun des trois territoires;

2. déterminer les facteurs qui les attirent, ceux qui les incitent à rester, et ceux qui les poussent à partir, et ceci pour chacun des trois territoires;

Nous le verrons, un des enjeux majeurs entourant la vitalité des communautés francophones des territoires, c'est précisément la mobilité très forte des francophones vivant dans les territoires.

En vue de répondre le mieux possible à cet objectif, il apparait nécessaire de nous intéresser plus particulièrement aux parcours migratoires des francophones, en tentant de mieux comprendre leur expérience migratoire dans les différentes phases de cette expérience : de l'idée d'une migration à l'idée du retour, en passant par la décision de migrer, les opportunités du départ ou les défis rencontrés lors de l'installation.

Pour bien cerner les facteurs qui contribuent à l'installation ou au départ des migrants et immigrants francophones, mais aussi la grande variété des expériences dans les trois territoires durant tout le processus migratoire, nous avons considéré comme *migrant* ou *immigrant* toute personne installée dans le territoire née à l'extérieur du territoire (pour les migrants) ou du Canada (pour les immigrants).

De la même manière, nous avons considéré comme *francophone* toute personne capable de mener une conversation courante en français. Cependant, s'agissant des données quantitatives disponibles sur les migrants et immigrants francophones, nous avons retenu la définition de francophone en fonction de la « *première langue officielle parlée* ». Ce choix est particulièrement pertinent pour les immigrants francophones, le français étant, pour certains d'entre eux, non pas leur langue maternelle, mais leur langue seconde.

METHODE DE RECUEIL DE DONNEES

Cette recherche s'est déroulée de janvier à avril 2016. Nous avons procédé par une approche ciblée à travers la réalisation de plusieurs terrains et une cueillette de données mobilisant plusieurs types d'approches.

1 – RECUEIL DE DONNEES SECONDAIRES SUR LES MIGRATIONS ET L'IMMIGRATION

Pour établir les portraits quantitatifs sur l'enjeu linguistique et la dimension migratoire des communautés francophones, nous avons utilisé les données disponibles de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 mise en ligne par Statistique Canada. Spécifiquement, nous nous sommes basés sur les tableaux de données présentant « certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (730), première langue officielle parlée (4), groupes d'âge (8D) et sexe (3) pour la population du Canada, provinces, territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement. ». Ce sont donc essentiellement les données concernant la première langue officielle parlée que nous avons utilisées. Cela présente l'avantage de pouvoir proposer des tableaux comparatifs relativement clairs sur chaque facteur intéressant la migration francophone (répartition linguistique, niveau de revenu, mobilité…).

2 – RÉALISATION D'UN SONDAGE EN LIGNE

Les données statistiques ne nous apportent pas d'information, en tant que telle, sur les parcours migratoires, ni les raisons d'une installation, et éventuellement d'un départ. C'est la raison pour laquelle nous avons voulu effectuer, auprès des francophones des trois territoires, un sondage sur les migrations dans les trois territoires. Outre plusieurs informations ciblées (lieu de résidence, lieu de naissance, domaine de compétence etc…) le questionnaire a plus particulièrement porté sur les raisons de l'installation, la durée de séjour envisagée initialement, les raisons de rester ou de quitter le territoire. Les questions sur les raisons du départ, de l'installation ou du retour étaient ouvertes, et nous ont permis de dresser, après leur encodage, un portrait assez précis des motivations des migrants. Ce sondage a été mis en ligne et était distribué de manière aléatoire, via les organismes francophones qui en ont assuré la diffusion. En tout, ce sont environ 120 réponses qui ont été reçues. Si cet échantillon ne permet pas d'obtenir des données probantes, il permet à tout le moins d'obtenir un bon portrait des raisons de l'installation.

3 – RÉALISATION D'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIFS AVEC DES MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES DANS LES TROIS TERRITOIRES

Si le sondage permet de donner un portrait de ces motivations, il permet pas nécessairement de comprendre les dynamiques et les processus qui entourent ces expériences individuelles, toutes ces singularités qui vont pouvoir être évoquées par un individu pour justifier ses comportements, ses actions ou plus généralement les représentations qu'il se fait du contexte dans lequel il

agit, ou, s'agissant des territoires, de l'imaginaire qui peut être le sien, et des représentations qu'il se fait de son environnement et de la société au sein de laquelle il s'est installé. C'est ce que nous avons tenté de cerner par trois terrains d'une semaine chacun à Whitehorse, Yellowknife et Iqaluit, et la réalisation d'une quarantaine d'entretiens semi-directifs sur place. Le guide d'entretien réalisé à cet effet avait pour objectif de cerner le parcours et l'expérience personnelle de l'immigration ou de la migration au sein du territoire (prise de décision, « passage à l'acte », départ, défis de l'installation, envies de départ), mais aussi les représentations dominantes sur les grands atouts et les grands défis d'une installation dans chaque territoire. Le résultat est un portrait assez précis de ces enjeux et de ces expériences racontées. Bien-sûr, les parcours ont été anonymisés dans le traitement des données : les prénoms ont tous été modifiés, et parfois plusieurs fois pour éviter les recoupements d'informations entre les citations. Chaque entretien a fait l'objet d'une retranscription-synthèse (non intégrale, à cause des contraintes de temps inhérentes à cette recherche), puis d'une synthèse générale en fonction des grands thèmes abordés dans le corpus d'entretiens.

4 – RÉALISATION DE GROUPES DE DISCUSSION SUR LES GRANDS ENJEUX ET LES DÉFIS DE LA VIE DANS LES TROIS TERRITOIRES

Pour permettre également de soumettre les propositions et les représentations des diverses expériences migratoires au débat public, nous avons organisé, avec chaque organisme communautaire partenaire (Association franco-yukonnaise, CDTNO et Carrefour Nunavut) des groupes de discussion dans lesquels nous abordions les mêmes thématiques. De plus, nous avons également organisé un groupe de discussion avec des migrants et immigrants francophones ayant vécu plusieurs années dans les territoires et qui se sont ensuite réinstallés ailleurs. En tout, une cinquantaine de personnes ont participé à ces groupes. Chaque groupe de discussion a fait l'objet d'une synthèse et d'une retranscription partielle, là aussi en fonction des grands thèmes qui ont été abordés.

5 – OBSERVATIONS DIVERSES

Enfin, il convient de mentionner que sur le terrain nous avons pu participer à des activités communautaires, des discussions informelles, nous avons également pu recueil des informations et des documents produits par les organismes communautaires. Nous avons également pu visiter les locaux ou les lieux de socialisation de la plupart des organismes communautaires.

PLAN

Le présent rapport a voulu proposer une présentation des données permettant tout à la fois de comparer les dynamiques migratoires et d'immigration dans les trois territoires, mais aussi de bien singulariser chacun des trois contextes.

C'est la raison pour laquelle dans une première partie, nous avons souhaité présenter un portrait quantitatif sur la base des données secondaires recueillies à travers une série de tableaux comparatifs, présentant un portrait général des migrations et de

l'immigration francophones dans chaque territoire rapporté aux données sur le Canada (1). Suivent ensuite trois synthèses plus qualitatives (sondage, entretiens et groupe de discussion), par territoires, des expériences migratoires, de leurs motivations ainsi que des grands atouts et défis au sein de chaque territoire (3,4 et 5). Dans une sixième partie, nous avons cherché à proposer une synthèse comparative globale des facteurs évoqués et des portraits migratoires qu'il est possible de distinguer, et en conclusion (7) nous proposons quelques pistes de réflexions autour de la rétention et de la « culture de mobilité et d'accueil » qui semble caractériser les francophonies territoriales.

REMERCIEMENTS

Je tiens ici très chaleureusement à remercier mes collaborateurs, Guillaume Deschênes-Thériault et Molly Hall pour leur aide extrêmement précieuse durant les quatre mois de cette recherche. Leur sérieux, leur savoir-faire et leur engagement ont été indispensables à l'aboutissement de cette recherche. Je tiens également à remercier tout aussi chaleureusement l'Association franco-yukonnaise, le CDÉTNO et Carrefour Nunavut pour leur aide directe très efficace sur le terrain. Il est parfois difficile de mobiliser, de loin, de telles enquêtes et le recueil de données a été rendu possible par ce soutien. Enfin, je tiens également à remercier toutes les personnes qui ont contribué à cette recherche : la Faculté des études supérieures et de la recherche de l'Université de Moncton (évaluation et certification éthique du projet), le Nunavut Research Institute (licence de recherche scientifique) et enfin l'ensemble des migrants et immigrants francophones qui m'ont si généreusement accordé le temps nécessaire et qui m'ont si bien accueilli durant les trois semaines passées parmi eux.

2. TROIS FRANCOPHONIES MIGRANTES. PORTRAIT CONTEXTUALISÉ DE LA MIGRATION ET DE L'IMMIGRATION FRANCOPHONES DANS LES TROIS TERRITOIRES

L'objectif ici est de dresser le portrait des francophonies territoriales en concentrant la focale sur leur mobilité.

Comme nous le verrons via les données qui suivent, cette mobilité est particulièrement importante pour les résidents des trois territoires par rapport à la mobilité qu'on peut par ailleurs constater au Canada, mais elle est d'une certaine manière caractéristique des francophones des territoires.

Le principal constat que ces données quantitatives nous permettent de tirer, c'est que les communautés franco-yukonnaise, franco-ténoise et franco-nunavoise sont des communautés très fortement marquées par la mobilité et composées très majoritairement de migrants et dans une moindre mesure d'immigrants.

Nous procédons ici en deux temps. Dans un premier temps, nous proposons trois synthèses sur les « points saillants », par territoire et par communauté francophone en nous intéressant plus particulièrement aux données sur les lieux de naissance (1). Ensuite, nous proposons un portrait global et plus précis, par catégorie, du contexte territorial et des groupes linguistiques en présence (2), des données sur la mobilité, les migrations et l'immigration des francophones en comparaison avec les autres groupes linguistiques (3) pour enfin aborder la question du statut socioprofessionnel et des données sur l'emploi, le revenu et les domaines de compétence des francophones en comparaison avec les autres groupes linguistiques (4).

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES DONNÉES

Les données utilisées pour concevoir ces portraits des migrations et de l'immigration francophones dans les territoires proviennent toutes de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 menée par Statistique Canada. Spécifiquement, nous nous sommes basés sur les tableaux de données présentant « certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (730), première langue officielle parlée (4), groupes d'âge (8D) et sexe (3) pour la population du Canada, provinces, territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement. ». [3] Cependant, un tableau (Admissions de résidents permanents selon le territoire de destination envisagée et la langue officielle parlée, de 2005 à septembre

[3] Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-010-X2011043 au catalogue de Statistique Canada. L'ensemble des données présentées dans ces tableaux est disponible en ligne, via le lien suivant : https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=107986&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=95&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF= (consulté le 26 avril 2016).

2015) provient d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Il importe de noter que la variable utilisée pour présenter l'ensemble des données est celle de la « première langue officielle parlée » pour tous les tableaux afin de préserver une uniformité dans la présentation des statistiques. Cela réfère à la première langue officielle du Canada (anglais ou français) parlée par les répondants et pas nécessairement à la langue maternelle. Les personnes classées dans la catégorie « Ni l'anglais ni le français » ne figurent que dans la catégorie « Total » des tableaux.

Notons également que l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) d'où nous avons tiré ces données est une enquête à participation volontaire qui a été distribuée à 4.5 millions de ménages. Elle constitue la base de données la plus importante, la plus fiable et la plus récente s'agissant des thématiques que nous souhaitions aborder. D'autres données existent, parfois constituées par les organismes territoriaux ou les gouvernes territoriales (nous en mentionnons de nombreuses en bibliographie), mais elles ne permettent pas une mise en perspective comparative, ce que nous souhaitions faire ici. Bien-sûr, ces données doivent être utilisées avec prudence. Pour des raisons de confidentialité, certaines données ont notamment été arrondies de façon aléatoire vers le haut ou vers le bas, à un multiple de 5 ou de 10. C'est la raison pour laquelle il existe parfois une différence entre valeur totale et valeurs individuelles.

2.1 POINTS SAILLANTS PAR TERRITOIRES

Les termes *francophone* et *anglophone* réfèrent à la première langue officielle parlée.

2.1.1 YUKON

CONTEXTE TERRITORIAL

La population totale du Yukon est de 33 325 habitants. De ce nombre, 1 180 (3,5 %) sont francophones. Au niveau de la connaissance des langues officielles, 95,3 % des francophones sont capables d'avoir une conversation en anglais et en français. À la maison, 460 francophones utilisent l'anglais comme langue le plus régulièrement parlée et 675 le français. L'âge médian des francophones est de 41,6 ans alors qu'il est de 39 ans pour la population totale du territoire et de 40,1 ans pour le Canada. Il y a une augmentation du nombre de francophones dans la tranche d'âge de 25 à 39 ans, une diminution dans celle de 40 à 44 ans et le nombre remonte fortement entre 45 à 54 ans. C'est dans la tranche d'âge de 50 à 54 qu'il y a le plus grand nombre de francophones. Ce nombre va en diminuant par la suite dans les tranches supérieures.

FORMATION

Chez les francophones, en ce qui concerne le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu, 13,8 % n'en ont aucun, pour 18,6 % c'est le diplôme d'études secondaires et 67,1 % ont terminé des études postsecondaires. Pour la population du Yukon en général, dans le

même ordre ces chiffres sont de 18,3 %, 24,2 % et 57,5 % et pour le Canada, c'est 20,1 %, 25,6 % et 54,3 %. Les trois principaux domaines dans lesquels ont étudié les francophones ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire sont l'architecture, le génie et les services connexes (19,9 %), le commerce, la gestion et l'administration publique (17 %), ainsi que les sciences sociales et de comportements, et le droit (12,8 %). Pour les francophones qui ont fait des études postsecondaires à l'intérieur du Canada, 53,5 % sont allés au Québec et 16,7 % en Ontario.

Dans les 880 membres francophones de la population active, 105 (11,9 %) sont travailleurs autonomes et 760 (86,3 %) sont employés. Les trois principales industries d'emplois chez les francophones sont l'administration publique (24,9 %), les autres services (autre que l'administration publique) (12,4 %) et le commerce de détail (9,6 %). La langue la plus souvent utilisée au travail par les francophones de la population active est l'anglais (77,6 %) puis le français (17.5 %). Le français et l'anglais sont utilisés aussi souvent l'un que l'autre dans 4,4 % des cas.

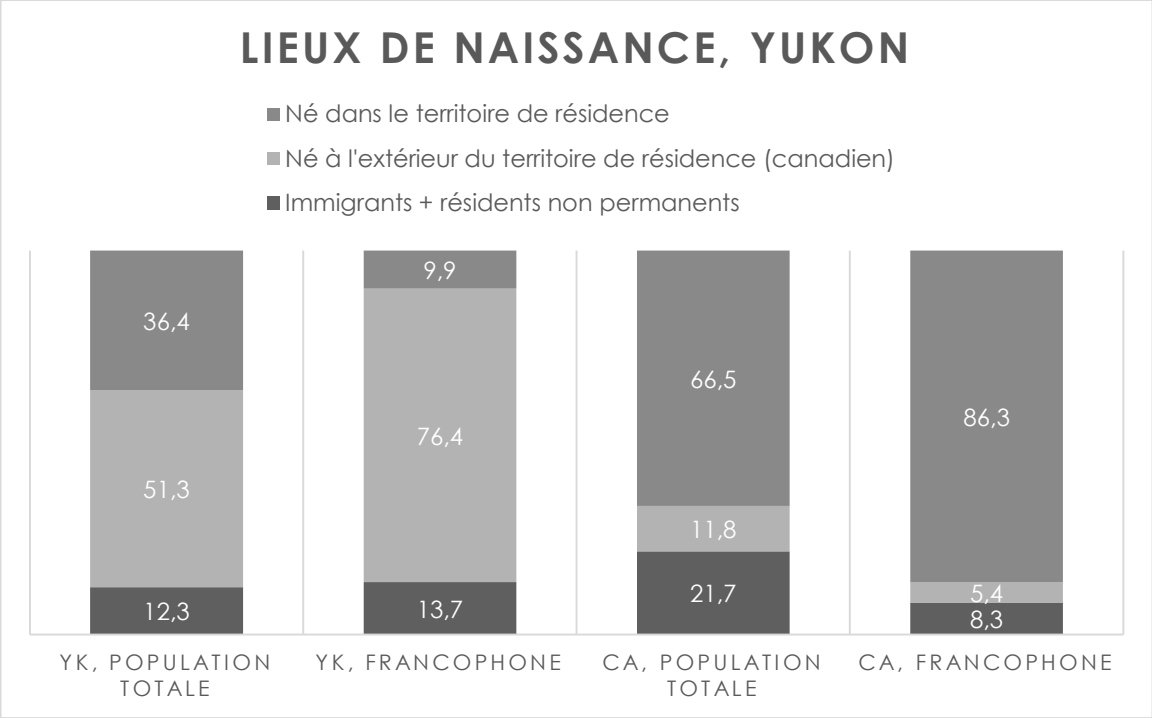
MILIEU PROFESSIONNEL

Chez les francophones, le taux d'emploi est de 73,8 %, le taux de chômage de 12,5 %, le revenu médian annuel avant impôts de 40 552 $ et le revenu moyen de 50 876 $. Pour la population du territoire en général, le taux d'emploi est de 69,7 %, le taux de chômage de 9,8 %, le revenu médian de 40 391 $ et le revenu moyen de 47 222 $. Pour les francophones au niveau du Canada, le taux d'emploi est de 60,3 %, le taux de chômage de 6,9 %, le revenu médian de 29 303$ et le revenu moyen de 37 185$.

MOBILITÉ

32 % des francophones sont arrivés au Yukon dans les cinq dernières années. La majorité de ces 365 nouveaux arrivants francophones sont des migrants interprovinciaux (76,7 %) et 23,3 % sont des immigrants. C'est la plus forte proportion d'immigrants dans les territoires. Des 160 immigrants francophones, 140 viennent d'Europe (87,5 %) et 20 d'Afrique (12,5 %). Pour ce qui est de ceux qui sont arrivés dans les cinq dernières années, 82,4 % viennent d'Europe. En ce qui concerne la période d'immigration, 56,3 % des immigrants francophones sont arrivés dans la période de 2006 à 2011. 1 045 (88,6 %) des francophones vivant au Yukon sont citoyens canadiens seulement, 20 (1,7 %) sont citoyens du Canada et d'au moins un autre pays et 115 (9,7 %) ne le sont pas. La majorité (78,8 %) des francophones est de troisième génération ou plus au Canada. 9 francophones du Yukon sur 10 sont nés à l'extérieur du territoire.

Le tableau sur les lieux de naissance ci-dessus a été construit à l'aide des données provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.



Source des données : Statistique Canada, ENM 2011

2.1.2 TERRITOIRES DU NORD-OUEST

CONTEXTE TERRITORIAL

La population totale des TNO est de 40 800 habitants. De ce nombre, 1 090 (2,7 %) sont francophones. Au niveau de la connaissance des langues officielles, 96,3 % des francophones sont capables d'avoir une conversation en anglais et en français. À la maison, 560 francophones utilisent l'anglais comme langue le plus régulièrement parlée et 510 le français. L'âge médian des francophones est de 37,3 ans alors qu'il est de 32,1 ans pour la population totale du territoire et de 40,1 ans pour le Canada. C'est à partir de la tranche d'âge de 25 à 29 ans que le nombre de francophones augmente de façon significative et c'est d'ailleurs dans cette tranche que l'on retrouve le plus grand nombre de francophones. Ce nombre connaît une forte diminution dans les tranches au-dessus de 60 ans.

FORMATION

Chez les francophones, en ce qui concerne le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu, 12,2 % n'en ont aucun, pour 14,8 % c'est le diplôme d'études secondaires et 73,5 % ont terminé des études postsecondaires. Pour la population des TNO en général, dans le même ordre ces chiffres sont de 31,1 %, 20,5 % et 48,4 % et pour le Canada, c'est 20,1 %, 25,6 % et 54,3 %. Les trois principaux domaines dans lesquels ont étudié les francophones ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire sont le l'architecture, le génie et les services connexes (19,6 %), l'éducation (15,9 %) ainsi que le commerce, la gestion et l'administration publique (13,8 %). Pour les francophones qui ont fait des études postsecondaires à l'intérieur du Canada, 35,3 % sont allés au Québec, 20,3 % en Ontario, 13,5 % au Nouveau-Brunswick et 12 % en Alberta.

MILIEU PROFESSIONNEL

Chez les francophones, le taux d'emploi est de 83,1 %, le taux de chômage de 1,9 %, le revenu médian annuel avant impôts de 61 939 $ et le revenu moyen de 68 827 $. Pour la population du territoire en général, le taux d'emploi est de 66,8 %, le taux de chômage de 11,4 %, le revenu médian de 44 186 $ et le revenu moyen de 54 717 $. Pour les francophones au niveau du Canada, le taux d'emploi est de 60,3 %, le taux de chômage de 6,9 %, le revenu médian de 29 303$ et le revenu moyen de 37 185$.

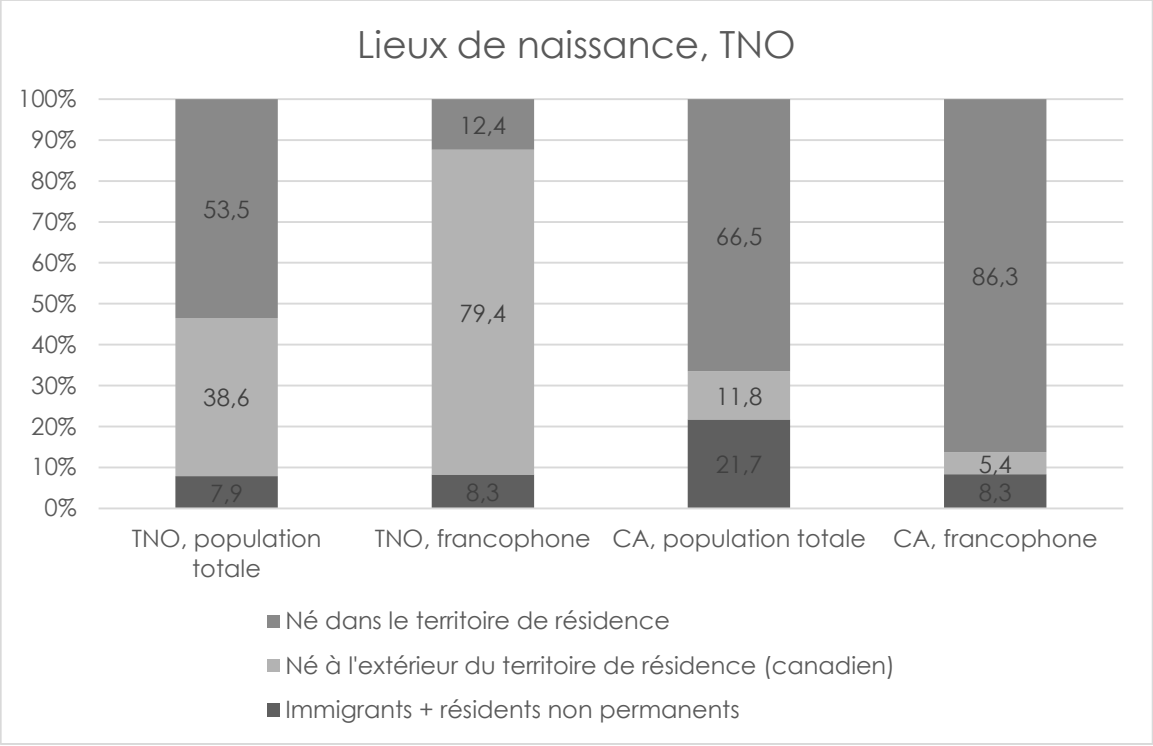
Dans les 795 membres francophones de la population active, 60 (7,5 %) sont travailleurs autonomes et 735 (92,5 %) sont employés. Les trois principales industries d'emplois chez les francophones sont l'administration publique (26,4 %), les services d'enseignement (18,2 %), et les soins de santé et d'assistance sociale (9,4 %). La langue la plus souvent utilisée au travail par les francophones de la population active est l'anglais (78,4 %) suivi du français (19,8 %). Le français et l'anglais sont utilisés aussi souvent l'un que l'autre dans 1,8 % des cas.

MOBILITÉ

44,6 % des francophones sont arrivés aux TNO dans les cinq dernières années. La majorité de ces 455 nouveaux arrivants francophones sont des migrants

interprovinciaux (95,6 %) et 4,4 % sont des immigrants. Pour ce qui est des 90 immigrants francophones, 55 viennent d'Afrique (61,1 %) et 30 viennent d'Europe (33,3 %). Pour ce qui est de ceux qui sont arrivés dans les cinq dernières années, 80 % viennent d'Afrique. En ce qui concerne la période d'immigration, 55 (64,7 %) des immigrants francophones sont arrivés dans la période de 2006 à 2011. 1 030 (94,5 %) francophones vivant au TNO sont citoyens canadiens seulement et 50 (4,6%) ne le sont pas. La majorité (85,8 %) des francophones est de troisième génération ou plus au Canada. Près de 9 francophones sur 10 sont nés en dehors du territoire.

Le tableau sur les lieux de naissance ci-dessus a été construit à l'aide des données provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.



Source des données : Statistique Canada, ENM 2011

2.1.3. NUNAVUT

CONTEXTE TERRITORIAL

La population totale du Nunavut est de 31 700 habitants. De ce nombre, 415 (1,3 %) sont francophones. Au niveau de la connaissance des langues officielles, 92,8 % des francophones sont capables d'avoir une conversation en anglais et en français. À la maison, 195 francophones utilisent l'anglais comme langue le plus régulièrement parlée et 210 le français. L'âge médian des francophones est de 38,4 ans alors qu'il est de 24 ans pour la population totale du territoire et de 40,1 ans pour le Canada. C'est dans la tranche d'âge de 25 à 34 ans que l'on trouve le plus grand nombre de francophones et il n'y en a que très peu qui sont âgés de 65 ans et plus.

FORMATION

Chez les francophones, en ce qui concerne le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu, 10,8 % n'en ont aucun, 13,5 % c'est le diplôme d'études secondaires et 77% ont terminé des études postsecondaires. Pour la population du Nunavut en général, dans le même ordre ces chiffres sont de 55,9 %, 13,4 % et 30,7 % et pour le Canada, c'est 20,1 %, 25,6 % et 54,3 %. Les trois principaux domaines dans lesquels ont étudié les francophones ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire sont le commerce, la gestion et l'administration publique (19,3 %), l'architecture, le génie et les services connexes (14 %) ainsi que les sciences sociales et de comportements, et le droit (14 %). Pour les francophones qui ont fait des études postsecondaires à l'intérieur du Canada, 53,7 % sont allés au Québec et 22,2 % en Ontario.

MILIEU PROFESSIONNEL

Chez les francophones, le taux d'emploi est de 86,7 %, le taux de chômage de 4,3 %, le revenu médian annuel avant impôts de 79 245$ et le revenu moyen de 78 678 $. Pour la population du territoire en général, le taux d'emploi est de 52,1 %, le taux de chômage de 17,9 %, le revenu médian de 25 662$ et le revenu moyen de 43 305$. Pour les francophones au niveau du Canada, le taux d'emploi est de 60,3 %, le taux de chômage de 6,9 %, le revenu médian de 29 303$ et le revenu moyen de 37 185$.

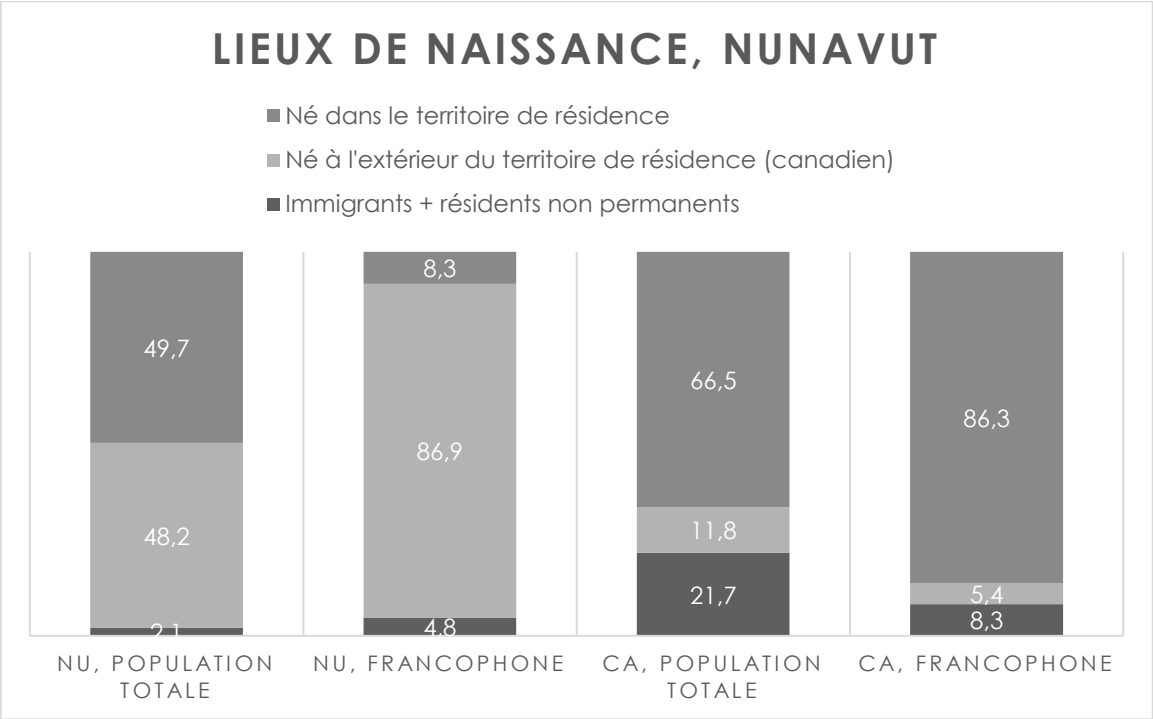
Dans les 345 membres francophones de la population active, 20 (5,8 %) sont travailleurs autonomes et 320 (92,8 %) sont employés. Les trois principales industries d'emplois chez les francophones sont l'administration publique (36,8 %), le transport et l'entreposage (11,8 %) ainsi que les services d'enseignement (10,3 %). La langue la plus souvent utilisée au travail par les francophones de la population active est l'anglais (87 %) puis le français (11,6 %).

MOBILITÉ

50 % des francophones sont arrivés au Nunavut dans les cinq dernières années. La quasi-totalité de ces nouveaux arrivants francophones sont des migrants interprovinciaux. Pour ce qui est des immigrants francophones (20), la moitié viennent d'Afrique (10) et l'autre moitié de France (10). La quasi-totalité des francophones vivant au Nunavut sont

citoyens canadiens et la majorité (92,8 %) est de troisième génération ou plus au Canada.

Le tableau sur les lieux de naissance ci-dessus a été construit à l'aide des données provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.



Source des données : Statistique Canada, ENM 2011

2.2. – LE CONTEXTE TERRITORIAL : LANGUES EN PRÉSENCE

Au-delà de ces points saillants, qui dressent le portrait de trois communautés fortement marquées par la mobilité, nous avons voulu repérer les principales dimensions de ces « communautés de migrants » que constituaient les trois francophonies territoriales en insistant plus particulièrement sur les données relatives à la mobilité, aux migrations et à l'immigration. Trois types de données suivent :

1 – les données sur le contexte territorial lui-même et les principales caractéristiques sociodémographiques des trois communautés;

2 – les données portant spécifiquement sur le « mouvement » : migration, immigration, lieux de naissance, mobilité, citoyenneté; enfin

3 – les données sur l'emploi et les aspects plus socioprofessionnels des communautés francophones.

2.2.1. GROUPES D'ÂGES : UNE FORTE PROPORTION DE JEUNES EN ÂGE DE TRAVAILLER

Le groupe d'âge réfère à l'âge du répondant au moment de répondre à l'enquête. Dans les trois territoires, la pyramide des âges se ressemble : peu d'enfants et d'adolescents, un premier pic entre 20 et 34 ans, puis un creux chez les quarantenaires, avant un regain chez les cinquantenaires, pour ensuite une réduction du nombre de francophones à mesure que l'âge avance.

Cette répartition correspond aux expériences rapportées dans les entretiens, avec l'idée que bien souvent ce sont les jeunes qui sont attirés par les perspectives d'emploi et de rémunérations (première expérience), de même que certaines personnes de 50 ans et plus en quête d'une autre expérience professionnelle avant la retraite.

Au Yukon comme aux TNO, on peut ainsi noter une forte présence de « jeunes » en âge de travailler. C'est aussi au Yukon qu'il y a le plus grand nombre de personnes francophones âgées de 60 ans et plus. Au Nunavut, le nombre d'individus avec le français comme première langue officielle parlée âgé de plus de 70 ans est particulièrement faible, contrairement aux deux autres territoires.

	Groupe d'âge															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale dans les ménages privés selon le groupe d'âge	31 700	28 380	415	55	40 800	39 405	1 090	65	33 325	31 985	1 180	65	32 852 325	24 545 120	7 419 185	347 755
0 à 4 ans	3 985	2 785	20	0	3 340	3 235	75	0	1 960	1 915	40	0	1 873 690	1 372 760	403 550	9 915
5 à 9 ans	3 345	2 885	15	0	2 865	2 815	40	0	1 895	1 840	50	0	1 803 420	1 402 120	374 180	17 910
10 à 14 ans	3 110	2 925	10	10	2 845	2 810	35	0	1 970	1 900	35	0	1 915 685	1 492 930	388 900	30 020
15 à 19 ans	3 040	2 960	10	0	3 290	3 255	25	0	2 235	2 150	60	15	2 160 270	1 669 730	452 620	34 060
20 à 24 ans	2 920	2 860	25	0	3 285	3 235	45	0	2 185	2 150	30	0	2 163 790	1 683 200	446 000	27 965
25 à 29 ans	2 610	2 530	50	0	3 385	3 205	170	0	2 335	2 245	90	0	2 149 300	1 660 085	451 525	27 250
30 à 34 ans	2 400	2 325	60	0	3 340	3 205	125	0	2 245	2 110	115	0	2 144 650	1 604 340	496 950	30 815
35 à 39 ans	1 915	1 860	35	0	2 935	2 870	60	0	2 385	2 235	145	0	2 155 350	1 644 750	460 745	32 995
40 à 44 ans	2 070	2 005	40	0	2 975	2 870	85	0	2 395	2 340	50	0	2 306 085	1 764 470	485 530	30 380
45 à 49 ans	1 790	1 715	40	0	3 305	3 170	130	0	2 875	2 725	130	10	2 655 580	1 991 960	603 065	24 690
50 à 54 ans	1 490	1 405	45	10	3 055	2 945	105	0	3 125	2 945	170	0	2 633 975	1 932 190	644 225	20 405
55 à 59 ans	1 115	1 005	35	0	2 355	2 255	80	15	2 745	2 630	90	0	2 314 650	1 679 510	578 005	16 630
60 à 64 ans	885	685	25	0	1 635	1 570	50	0	2 085	2 000	90	0	2 024 325	1 456 660	509 875	13 755
65 à 69 ans	475	275	10	0	1 000	955	25	0	1 240	1 195	40	0	1 499 290	1 041 790	403 425	10 195
70 à 74 ans	275	95	0	0	505	445	15	0	760	740	20	0	1 125 245	787 530	281 475	8 280
75 à 79 ans	160	35	0	0	330	280	10	0	415	400	0	0	881 815	614 125	213 620	6 330
80 à 84 ans	65	20	0	0	210	170	10	0	300	290	0	0	616 105	435 075	140 020	3 945
85 ans et plus	40	10	0	0	145	115	0	0	160	160	0	0	429 085	311 890	85 475	2 235
Âge médian	24,0	24,6	38,4	38,0	32,1	31,8	37,3	55,0	39,0	38,8	41,6	18,6	40,1	39,2	42,5	34,4

Source : Statistique Canada, ENM 2011.

2.2.2. DES FRANCOPHONES DE LANGUE MATERNELLE FRANÇAISE… MAIS PAS SEULEMENT

La diversité linguistique des territoires ne se reflète pas simplement dans l'officialisation du français aux côtés de l'anglais dans les trois territoires et par la présence, au Nunavut et aux TNO de plusieurs langues autochtones comme langues officielles. Elle s'inscrit également dans les pratiques des langues autochtones (notamment au Nunavut), mais aussi dans la pratique d'autres langues issues des migrations secondaires ou de l'immigration.

La langue maternelle est la première langue parlée par le répondant. Sans surprise, **la très grande majorité des francophones sont de langue maternelle française. A noter cependant : au Nunavut, une proportion significative (65 sur 470) déclare également une langue autochtone comme langue maternelle, et aux TNO et au Yukon, certains francophones déclarent une autre langue maternelle que le français, mais cette fois pour des langues non autochtones (respectivement 55 sur 1245 aux TNO et 85 sur 1205 au Yukon : il s'agit vraisemblablement des migrants secondaires ou des immigrants francophones).**

Il est à noter que dans les trois territoires, la majorité des individus ayant une langue non officielle comme langue maternelle ont l'anglais comme première langue officielle parlée. La différence entre le nombre total dans la colonne langue non officielle et le total des trois autres peut possiblement s'expliquer par le fait que certains individus ne parlent ni l'anglais ni le français. De plus, il est intéressant de noter que la différence entre langue maternelle et première langue officielle parlée semble être plus marquée pour les anglophones que les francophones, spécialement dans le cas du Nunavut.

Au Yukon, le nombre d'individus ayant une langue autochtone comme langue maternelle parait faible par rapport aux deux autres territoires.[4] Pour ce qui est des langues non autochtones sélectionnées, celles que l'on retrouve en plus grand nombre sont l'allemand (760), le pilipino (485), le néerlandais (125), l'espagnol (120), le polonais (110) et le chinois (105).[5]

[4] Ceci étant, la variable « langues autochtones sélectionnées » ne traduit que partiellement le nombre de locuteurs en langues autochtones puisque « les langues présentées ont été choisies parmi les langues maternelles autochtones les plus souvent déclarées en tant que réponses uniques au Canada lors de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. » (Statistique Canada, ENM 2011).

[5] Définition de langues non autochtones sélectionnées : « Les langues présentées ont été choisies parmi les langues maternelles non autochtones (autres que le français ou l'anglais) les plus souvent déclarées en tant que réponses uniques au Canada lors de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. » (Statistique Canada, ENM 2011).

Aux Territoires du Nord-Ouest, le nombre d'individus ayant une langue autochtone comme langue maternelle est certes considérablement plus faible qu'au Nunavut mais est tout de même important. La langue autochtone sélectionnée qui est la langue maternelle pour le plus grand nombre d'individus est le Déné (415) suivie de l'Inuktiut (155) et du Cri (140). Pour ce qui est des langues non autochtones sélectionnées, celles que l'on retrouve en plus grand nombre sont le Pilipino (530), l'allemand (175), l'arabe (160), le cantonais (130), l'espagnol (125) et le vietnamien (100).

Pour le Nunavut, la majorité de la population a l'Inuktitut (21 180) comme langue maternelle. C'est le seul des trois territoires où une langue non officielle dépasse très nettement en nombre les locuteurs de langue maternelle d'une des deux langues officielles. Pour ce qui est des langues non autochtones sélectionnées, celles que l'on retrouve en plus grand nombre est le Pilipino (95). Les autres langues non autochtones sélectionnées ont toutes un nombre de locuteurs inférieur à 50.

	Langue maternelle															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale dans les ménages privés selon la langue maternelle	31 700	28 380	415	55	40 800	39 405	1 090	60	33 320	31 985	1 175	60	32 852 325	24 545 120	7 419 185	347 760
Réponses uniques	31 370	28 055	**420**	**50**	40 470	39 085	**1 080**	**65**	32 920	31 620	**1 155**	**50**	32 369 375	24 156 165	7 342 590	330 360
Anglais	8 890	8 890	0	0	31 255	31 255	0	0	28 115	28 115	0	0	18 850 400	18 845 780	4 630	0
Français	410	25	**390**	**0**	1 115	65	**1 055**	**0**	1 185	65	**1 120**	**0**	6 967 455	35 725	6 931 730	0
Langues non officielles	22 070	19 140	25	55	8 095	7 770	25	65	3 630	3 445	35	50	6 551 515	5 274 660	406 235	330 365
Langues autochtones sélectionnées	21 265	18 380	**25**	**40**	715	700	0	0	75	75	0	0	163 135	140 305	7 985	5 825
Langues non autochtones sélectionnées	350	340	0	10	1 870	1 750	**20**	**35**	2 225	2 050	**35**	**50**	5 515 100	4 422 360	327 710	280 370
Autres langues	455	430	0	0	5 515	5 310	0	30	1 325	1325	0	0	873 280	711 990	70 550	44 165
Réponses multiples	330	325	0	0	325	320	0	0	395	365	25	10	482 945	388 955	76 600	17 395

Source : Statistique Canada, ENM 2011.

2.2.3. CONNAISSANCE DES LANGUES OFFICIELLES : DES FRANCOPHONES BILINGUES… ET PAS MAL DE FRANCOPHILES

La connaissance des langues officielles « indique si le répondant peut soutenir une conversation en français seulement, en anglais seulement, en français et en anglais, ou dans aucune des deux langues officielles. ». Ce qu'il est possible de constater à travers ce portrait de la connaissance des langues officielles, c'est que la plupart des francophones sont capables de soutenir une conversation en anglais. Si l'on se réfère, ici aussi, aux déclarations des répondants lors des entretiens, ce sont surtout certains nouveaux arrivants dans le territoire qui parfois maîtrisent peu ou mal l'anglais. Par ailleurs on peut constater une proportion significative d'anglophones maîtrisant également le français, là aussi une réalité corroborée par les témoignages recueillis à travers les entretiens. Cette francophilie et ce bilinguisme des francophones peut s'expliquer par le niveau de diplôme et les secteurs professionnels qui attirent la plupart des migrants et immigrants francophones. C'est au Yukon qu'il y a le plus grand nombre de locuteurs bilingues et au Nunavut qu'il y en a le moins en proportion. On peut également constater qu'au Nunavut, il y a un nombre significatif de personnes qui ne parlent ni l'anglais ni le français (forte présence de l'inuktituk).

	Connaissance des langues officielles															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**	**Total**	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**	**Total**	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**	**Total**	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**
Population totale selon la connaissance des langues officielles	31 700	28 380	415	50	40 800	39 410	1 085	65	33 320	31 985	1 180	60	32 852 320	24 545 120	7 419 185	347 755
Anglais seulement	27 605	27 605	0	0	36 665	36 665	0	0	28 955	28 955	0	0	22 415 255	22 415 260	0	0
Français seulement	30	0	35	0	50	0	50	0	55	0	55	0	4 108 885	0	4 108 885	0
Anglais et français	1 190	**750**	385	50	3 840	**2 735**	1 045	60	4 205	**3 025**	1 125	65	5 772 255	2 116 790	3 307 880	347 580
Ni l'anglais ni le français	2 870	25	0	0	245	0	0	0	100	0	0	0	555 920	13 070	2 420	175

Source : Statistique Canada, ENM 2011

1.2.4. LANGUE LE PLUS SOUVENT PARLÉE À LA MAISON : UNE PROPORTION IMPORTANTE DE FRANCOPHONES QUI UTILISE D'ABORD L'ANGLAIS À LA MAISON

Les données sur la langue le plus souvent parlée à la maison[6] est intéressante dans la mesure où elle nous donne un bon aperçu de la diversité linguistique présente dans la sphère privée. Une diversité issue de la présence et de la forte influence des communautés autochtones dans le paysage linguistique, mais également, notamment dans les trois grands centres urbains, de la présence de migrants secondaires ou d'immigrants.

Dans les trois cas, il y a une proportion importante de personnes ayant le français comme première langue officielle parlée qui utilise plus souvent l'anglais pour communiquer à la maison. Aux TNO, cette proportion est même plus grande que celle qui utilise le français plus couramment à la maison (560 anglais, 510 français). C'est au Yukon que les individus qui ont le français comme première langue officielle parlée utilisent le plus le français à la maison (675) même si un grand nombre utilise tout de même plus souvent l'anglais (460). À l'inverse, le nombre de personnes qui ont l'anglais comme première langue officielle parlée et qui utilisent plus souvent le français à la maison est minime dans les trois cas. Le nombre de francophones qui utilisent une langue non officielle le plus souvent à la maison est petit, voire nul dans le cas du Yukon.

Au Nunavut, il y a plus d'individus qui parlent le plus souvent à la maison une langue non officielle que le français. La plupart d'entre eux utilisent l'Inuktitut (16 280). La langue non autochtone la plus couramment parlée à la maison est le Pilipino (60) pour ce territoire. Aux TNO, la langue autochtone sélectionnée le plus souvent parlée à la maison est le Déné (135). Pour les langues non autochtones non sélectionnées, les plus courantes sont le Pilipino (345) et l'arabe (125). Au Yukon, peu de gens parlent le plus souvent une langue autochtone sélectionnée à la maison. Les langues non autochtones les plus souvent parlées à la maison sont le pilipino (275) et l'allemand (160).

---

[6] La variable *langues autochtones sélectionnées* est définie comme suit: « Les langues présentées ont été choisies parmi les langues maternelles autochtones les plus souvent déclarées en tant que réponses uniques au Canada lors de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. ». Une autre variable pertinente est celle des *langues non autochtones sélectionnées* qui se définit comme suit: « Les langues présentées ont été choisies parmi les langues maternelles non autochtones (autres que le français ou l'anglais) les plus souvent déclarées en tant que réponses uniques au Canada lors de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. »

	Langue parlée le plus souvent à la maison															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale dans les ménages privés selon la langue parlée le plus souvent à la maison	31 700	28 380	420	55	40 795	39 405	1 090	65	33 320	31 990	1 180	65	32 852 320	24 545 120	7 419 190	347 760
Réponses uniques	31 480	28 165	415	55	40 585	39 205	1 075	65	32 775	31 500	1 130	50	31 969 435	23 817 935	7 288 950	322 315
Anglais	14 620	14 425	195	0	36 640	36 085	560	0	31 100	30 640	460	0	21 468 335	21 068 215	400 120	0
Français	225	15	210	0	540	30	510	0	700	25	675	0	6 790 375	81 075	6 709 295	0
Langues non officielles	16 640	13 730	15	50	3 405	3 090	15	60	975	830	0	50	3 710 730	2 668 635	179 540	322 310
Langues autochtones sélectionnées	16 360	13 490	10	45	160	150	0	0	0	10	0	0	99 050	77 400	6 820	5 805
Langues non autochtones sélectionnées	140	125	0	10	890	780	0	35	795	655	0	50	3 208 655	2 299 085	146 760	274 915
Autres langues	140	120	0	0	2 350	2 150	0	30	175	170	0	0	403 020	292 150	25 960	41 590
Réponses multiples	210	215	0	0	215	200	10	0	545	485	45	15	882 890	727 185	130 240	25 445
Anglais et français	0	0	0	0	15	0	10	0	45	0	35	10	60 520	12 420	30 060	18 030
Anglais et langue non officielle	205	205	0	0	195	195	0	0	490	480	0	0	714 595	710 650	3 950	0
Français et langue non officielle	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	96 315	2 210	94 100	0
Anglais, français et langue non officielle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11 460	1 900	2 130	7 410

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.3 – MOBILITÉS, MIGRATION ET IMMIGRATION FRANCOPHONES

2.3.1. MOBILITÉ 1 AN ET 5 ANS AUPARAVANT AUPARAVANT : UNE TRÈS FORTE MOBILITÉ

La mobilité 1 an auparavant détermine le changement de domicile entre le jour de référence (10 mai 2011) et un an auparavant. Parmi les personnes ayant déménagé, on distingue les non-migrants (restés sur place) des migrants internes (ceux qui ont déménagé à l'intérieur du Canada) et externes (ceux qui ont déménagé à partir de l'extérieur du Canada).

Les chiffres les plus intéressants sont ceux qui concernent les migrants interprovinciaux et les migrants externes chez les francophones : ils sont 80 sur 415 au Nunavut, 135 sur 1075 aux TNO et 110 sur 1170 au Yukon **: c'est environ 1/5e des franco-nunavois, 1/8 des franco-ténois et 1/10e des franco-yukonnais qui n'habitaient pas le territoire un an auparavant**.

Si on regarde maintenant le tableau de la mobilité 5 ans auparavant, là aussi les mouvements migratoires paraissent très significatifs chez les francophones : sur les 400 francophones du Nunavut, ils étaient 200 à ne pas habiter le territoire 5 ans auparavant. Aux TNO, c'est 455 sur 1020 et au Yukon, c'est 365 sur 1140. **C'est respectivement 1 franco-nunavois sur 2, près de 1 franco-ténois sur 2 et un peu plus de 1 franco-yukonnais sur 3 qui n'habitaient pas le territoire cinq ans auparavant**.

Tant s'agissant de la mobilité sur 1 an que celle sur 5 ans, c'est au Yukon qu'il y a la plus grande stabilité au niveau des francophones.

A l'échelle du territoire, on constate que le nombre de personnes ayant déménagé est proche de celui de ceux qui n'ont pas déménagé dans les 5 dernières années. C'est donc dire qu'une proportion importante des gens vivant dans les territoires ont déménagé au moins une fois dans les 5 dernières années. Dans tous les cas, le nombre de migrants infraprovinciaux est plus petit que celui des migrants interprovinciaux. C'est au Yukon que le nombre de migrants provenant de l'extérieur du Canada (1 210) est le plus élevé suivi des TNO (660) puis du Nunavut qui en a considérablement moins (150). Cependant, il est à noter que pour les trois territoires, le nombre de migrants provenant d'autres provinces dépasse de beaucoup le nombre d'immigrants provenant de l'extérieur du Canada.

	Mobilité 1 an auparavant															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**	**Total**	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**	**Total**	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**	**Total**	**Anglais**	**Français**	**Anglais et français**
Total - Mobilité 1 an auparavant	30 995	27 955	**415**	50	40 195	38 835	**1 075**	65	32 950	31 625	**1 170**	60	32 485 220	24 285 030	7 339 700	345 645
Personnes n'ayant pas déménagé	26 180	23 550	265	35	33 380	32 315	830	40	27 610	26 630	865	55	28 443 525	21 223 780	6 489 935	296 370
Personnes ayant déménagé	4 815	4 405	150	15	6 820	6 525	245	25	5 345	4 990	305	0	4 041 690	3 061 250	849 760	49 275
Non-migrants	3 205	2 920	60	10	4 315	4 200	100	0	3 170	3 015	140	0	2 380 370	1 820 370	492 180	28 915
Migrants	1 615	1 485	90	10	2 505	2 325	145	0	2 175	1 980	165	0	1 661 320	1 240 875	357 585	20 365
Migrants internes	1 555	1 445	80	0	2 340	2 185	145	0	1 865	1 720	140	0	1 359 105	1 018 285	318 520	10 990
Migrants infraprovinciaux	645	615	0	0	790	780	10	0	555	500	55	0	1 116 780	804 115	294 975	8 475
Migrants interprovinciaux	905	830	**70**	0	1 555	1 405	**135**	0	1 305	1 220	**85**	0	242 320	214 170	23 545	2 515
Migrants externes	55	40	**10**	0	160	140	**0**	0	310	260	**25**	0	302 215	222 585	39 065	9 370

Source : ENM 2011, Statistique Canada

	Mobilité 5 ans auparavant															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Total - Mobilité 5 ans auparavant	27 710	25 590	**400**	55	37 455	36 175	**1 020**	65	31 360	30 070	**1 140**	60	30 978 635	23 172 360	7 015 635	337 845
Personnes n'ayant pas déménagé	15 875	14 500	90	25	19 235	18 725	330	15	17 105	16 570	495	35	19 010 730	14 136 305	4 444 035	175 035
Personnes ayant déménagé	11 835	11 090	310	30	18 225	17 445	690	50	14 255	13 500	640	25	11 967 905	9 036 060	2 571 605	162 805
Non-migrants	7 690	7 225	80	10	10 265	10 035	195	10	7 320	7 070	230	10	6 467 765	4 904 935	1 400 235	78 075
Migrants	4 150	3 870	230	15	7 955	7 405	490	40	6 930	6 430	415	15	5 500 140	4 131 125	1 171 370	84 735
Migrants internes	4 000	3 725	225	15	7 295	6 800	470	25	5 720	5 375	335	0	4 297 735	3 218 550	1 017 030	35 045
Migrants infraprovinciaux	1 640	1 585	25	0	2 100	2 065	35	0	1 475	1 420	55	0	3 442 065	2 457 515	936 140	25 945
Migrants interprovinciaux	2 360	2 140	**200**	10	5 200	4 735	**435**	30	4 245	3 955	**280**	0	855 665	761 035	80 890	9 105
Migrants externes	150	145	**0**	0	660	610	**20**	0	1 210	1 055	**85**	10	1 202 410	912 575	154 335	49 690

Source : ENM 2011, Statistique Canada.

1.3.2. CITOYENNETÉ ET RÉSIDENCE PERMANENTE : DES CANADIENS ET DES MIGRANTS SECONDAIRES D'ABORD

Un constat peut être fait au regard des deux tableaux suivants : les francophones des territoires sont presque tous citoyens canadiens, et les résidents permanents francophones semblent ne pas avoir les territoires sur leur radar lors de leur admission…

Le premier tableau montre que le nombre de non citoyens canadiens installés dans les territoires est particulièrement faible. Au Nunavut, les francophones sont quasiment tous citoyens du Canada seulement. C'est au Yukon qu'il y a le plus grand nombre de francophones ou d'anglophones qui ne sont pas citoyens canadiens.

Le second tableau, fourni par IRCC montre l'évolution des admissions de résidents permanents selon le territoire de destination envisagée et la langue officielle parlée[7]. Il est significatif de par la faiblesse des nombres de résidents permanents francophones ou bilingues envisageant lors de leur admission, de s'installer dans l'un des trois territoires, à l'exception notable du Yukon (entre 5 et 20 par années en moyenne).

N'y a-t-il pour autant pas d'immigrants francophones dans les territoires? Absolument pas, au contraire. Mais ceux-ci passent bien souvent par les provinces avant de se rendre dans les territoires (les récits sont très nombreux de ce type de parcours dans les entretiens), et certains d'entre eux obtiendront leur citoyenneté canadienne dans « le sud » avant de s'installer dans le nord. Il faut également noter que le Nunavut ne s'est pas doté d'une véritable politique d'immigration jusqu'à présent. Notons également que, pour les recruteurs et les organismes qui s'occupent de promotion des territoires à destination des francophones, il est plus facile de s'adresser aux immigrants déjà présents sur place au Canada, que de se rendre dans les bassins traditionnels de recrutement (p.ex. Destination Canada).

---

[7] Afin de protéger des renseignements personnels, les chiffres mentionnés dans ce tableau ont fait l'objet d'un arrondissement aléatoire. Selon cette méthode, ces chiffres sont arrondis de façon aléatoire à la hausse ou à la baisse par multiples de *5*. Toutes les valeurs entre 0 et 5 sont indiquées par le symbole « -- ». Pour cette raison, les éléments mentionnés dans le tableau pourraient ne pas équivaloir à la somme indiquée. Les données de 2015 représentent des estimations préliminaires et pourraient être modifiées. Pour 2005 à 2014, ces données sont mises à jour et sont différentes de celles contenues dans Faits et chiffres 2014 (IRCC, 2015).

	Citoyenneté															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale selon la citoyenneté	31 695	28 380	**415**	55	40 800	39 405	**1 090**	65	33 325	31 990	**1 180**	60	32 852 325	24 545 120	7 419 190	347 760
Citoyens canadiens	31 475	28 165	415	50	39 710	38 410	1 040	60	31 625	30 480	1 065	55	30 895 310	23 049 365	7 204 980	276 895
Citoyens du Canada seulement	31 420	28 110	415	45	39 415	38 140	1 030	55	30 715	29 630	1 045	20	29 962 645	22 335 875	7 070 630	223 065
Citoyens du Canada et d'au moins un autre pays	55	50	**0**	0	295	270	**0**	0	910	850	**20**	30	932 665	713 490	134 355	53 830
Ne sont pas des citoyens canadiens	225	220	**0**	0	1 090	1 000	**50**	10	1 700	1 500	**115**	0	1 957 015	1 495 750	214 210	70 865

Source : Statistique Canada, ENM 2011

Admissions de résidents permanents selon le territoire de destination envisagée et la langue officielle parlée, de 2005 à septembre 2015

Province ou territoire de destination envisagée et langues officielles parlées	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	janvier à septembre 2015
Anglais	35	50	55	75	130	275	200	205	240	250	185
Français	--	0	--	--	5	--	0	0	--	0	--
Français et anglais	--	10	5	20	15	15	10	10	20	15	5
Ni l'un ni l'autre	25	5	20	15	25	55	25	60	55	40	30
Total: **Yukon**	65	65	85	110	175	350	235	280	315	305	225
Anglais	60	60	65	95	85	120	65	140	120	130	130
Français	0	--	0	--	0	--	--	--	0	--	--
Français et anglais	--	20	5	5	10	--	5	--	--	--	--
Ni l'un ni l'autre	25	20	20	20	10	15	10	25	30	30	25
Total: **TNO**	85	100	90	125	105	135	85	165	150	165	160
Anglais	10	10	20	45	10	15	20	15	10	15	25
Français	0	0	0	--	0	0	--	0	--	--	0
Français et anglais	0	0	0	--	0	--	--	--	0	--	--
Ni l'un ni l'autre	--	--	0	--	0	0	--	--	--	--	--
Total: **Nunavut**	10	10	20	50	10	20	25	20	10	25	30
Anglais	133 040	133 125	127 210	140 050	142 905	160 345	144 550	144 540	135 280	152 535	129 445
Français	12 065	12 560	12 825	12 690	13 695	16 840	16 425	16 665	15 185	13 730	10 445
Français et anglais	23 010	22 655	24 105	24 625	27 930	28 950	25 975	25 795	22 130	22 630	15 500
Ni l'un ni l'autre	94 125	83 295	72 615	69 875	67 640	74 555	61 800	70 905	86 425	71 525	46 265
Connaissances linguistiques non déclarées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	--	0
Total: **Canada**	262 245	251 640	236 755	247 245	252 170	280 690	248 745	257 905	259 025	260 420	201 650

Source: Citoyenneté et Immigration Canada, MDR, octobre 2015

2.3.3. STATUT D'IMMIGRANT ET CERTAINS LIEUX DE NAISSANCE : PRÈS DE 9 FRANCOPHONES SUR 10 SONT NÉS EN DEHORS DU TERRITOIRE[8]

Au Nunavut, approximativement la moitié de la population est née à l'extérieur du territoire. Un plus grand nombre de personnes vivant aux TNO sont nées dans le territoire même si le nombre de ceux qui sont nés à l'extérieur est tout de même élevé. Au Yukon, la majorité de la population est née à l'extérieur du territoire contrairement aux TNO. **Ce qu'on constate, c'est le caractère fortement migratoire des trois communautés francophones.** Des contrastes sont cependant constatables notamment au niveau de la présence des immigrants, et de leurs origines.

Nunavut

Pour ce qui est des personnes qui ont le français comme première langue officielle parlée au Nunavut, une très forte majorité d'entre eux sont nés à l'extérieur du Nunavut (35 nés sur place en comparaison à 365 nés dans un autre territoire ou province et 20 immigrants). Pour ce qui est des immigrants francophones, la moitié viennent d'Europe (10, la plupart de France) et l'autre moitié d'Afrique (10). En comparaison, chez les anglophones, c'est de l'Asie (215) puis de l'Europe (195) que sont originaires la majorité des immigrants. Les deux pays desquels sont originaires le plus grand nombre d'immigrants au Nunavut sont le Royaume-Uni (100) et les Philippines (100).

TNO

Pour ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée, la très grande majorité d'entre eux sont nés dans une autre province ou territoire (865) ou sont immigrants (90) comparativement à ceux qui sont nés sur place (135). Pour les immigrants francophones, le plus grand nombre provient du continent africain (55) suivi de l'Europe (30) dont 20 viennent de la France. Par comparaison, les principaux pays d'origine de la population immigrante du territoire sont les Philippines (630), le Royaume-Uni (280), les États-Unis (225), la Chine (170) et l'Allemagne (110). Il est à noter que l'Afrique est le troisième continent en terme de nombre d'immigrants pour la

[8] Pour Statistique Canada, « Non-immigrant désigne une personne qui est un citoyen canadien de naissance. » et « Immigrant désigne une personne qui est ou qui a déjà été un immigrant reçu/résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence tandis que « Résident non permanent désigne une personne originaire d'un autre pays qui est titulaire d'un permis de travail ou d'un permis d'études, ou qui revendique le statut de réfugié, ainsi que tout membre de sa famille né à l'extérieur du Canada vivant avec elle au Canada. ». Notons également que « Certains immigrants résident au Canada depuis un certain nombre d'années, alors que d'autres sont arrivés récemment. Certains immigrants sont citoyens canadiens, d'autres non. La plupart des immigrants sont nés à l'extérieur du Canada, mais un petit nombre d'entre eux sont nés au Canada. Dans l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, « Immigrants » comprend les immigrants arrivés au Canada avant le 10 mai 2011. » (Statistique Canada, 2015).

population territoriale en général (le premier pour les francophones).

Yukon

Ici aussi, la très forte majorité des francophones sont nés en dehors du territoire (1075 sur 1240). La très grande majorité des 160 immigrants ayant le français comme première langue officielle parlée vient de l'Europe (140) dont 95 de la France. Pour la population immigrante en général, les principaux pays d'origine sont le Royaume-Uni (590), les Philippines (560), les États-Unis (495) et l'Allemagne (410). C'est d'ailleurs au Yukon que l'on trouve le plus grand nombre d'immigrants dans les trois territoires. Cependant, comme dans les deux autres territoires, le nombre de migrant d'une autre province ou territoire est beaucoup plus élevé que le nombre d'immigrants.

	Statut d'immigrant et certains lieux de naissance															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale dans les ménages privés selon le statut d'immigrant et certains lieux de naissance	31 700	28 380	**420**	**55**	40 800	39 405	**1 090**	**65**	33 320	31 985	**1 180**	**60**	32 852 320	24 545 120	7 419 190	347 760
Non-immigrants	31 025	27 735	400	45	37 590	36 380	1 000	20	29 225	28 185	1 005	30	25 720 175	18 732 330	6 805 835	92 030
Né dans la province de résidence	15 760	13 575	35	30	21 830	21 495	135	20	12 120	11 975	115	30	21 853 870	15 281 540	6 402 585	83 910
Né à l'extérieur de la province de résidence	15 260	14 160	**365**	**15**	15 755	14 880	**865**	**0**	17 105	16 210	**890**	**0**	3 866 305	3 450 790	403 250	8 115
Immigrants	610	590	**20**	**0**	2 880	2 705	**90**	**45**	3 755	3 480	**160**	**25**	6 775 765	5 525 650	572 255	246 425
Amériques	125	120	0	0	365	350	0	0	640	630	0	0	1 060 230	849 170	145 700	45 405
Europe	205	195	**10**	0	785	745	**30**	0	1 765	1 600	**140**	25	2 127 785	1 796 200	176 280	79 150
Afrique	55	50	**10**	0	470	385	**55**	0	110	90	**20**	0	492 025	281 220	172 485	31 580
Asie	215	215	0	0	1 225	1 200	0	0	1 015	930	0	0	3 041 100	2 546 020	77 400	90 120
Océanie et autres	0	10	0	0	30	30	0	0	230	230	0	0	54 620	53 050	385	170
Résidents non permanents	60	55	0	0	330	320	0	0	340	320	0	0	356 385	287 135	41 100	9 305

Source : Statistique Canada, ENM 2011.

2.3.4. NOUVEAUX IMMIGRANTS ET CERTAINS LIEUX DE NAISSANCE : TRÈS PEU D'IMMIGRANTS FRANCOPHONES POUR LE NUNAVUT, DES IMMIGRANTS SURTOUT AFRICAINS POUR LES FRANCO-TÉNOIS ET EUROPÉENS POUR LES FRANCO-YUKONNAIS

Les nouveaux immigrants sont des personnes qui ont immigré au Canada entre le 1er janvier 2006 et le 10 mai 2011. Le nombre d'immigrants arrivés entre 2006 à 2011 au **Nunavut** vivant toujours sur place au moment de l'enquête est relativement faible, spécialement pour les francophones (0). La plupart viennent d'Asie (75 sur 130) dont 50 des Philippines. Pour les **TNO**, les nouveaux immigrants francophones sont surtout originaires **d'Afrique** (40) dont 30 de Maurice. C'est donc dire que plus de la moitié des immigrants francophones arrivés dans les cinq dernières années et qui sont toujours sur place viennent de Maurice aux TNO. Pour ce qui est des nouveaux immigrants en général, plus de la moitié viennent d'Asie (400) dont 190 des Philippines. Pour le **Yukon**, la plupart des nouveaux immigrants francophones viennent **d'Europe** tout comme ceux qui sont là depuis plus longtemps (dont 50 de France). Dans ce territoire, le nombre de nouveaux immigrants en général est élevé pour l'Asie (565) dont 440 provenant des Philippines. Les Philippines est donc le lieu d'origine important pour les immigrants récents dans les trois territoires.

	Nouveaux immigrants selon certains lieux de naissance															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale des nouveaux immigrants dans les ménages privés selon certains lieux de naissance	130	120	0	0	785	690	50	20	890	735	85	0	1 162 920	856 505	149 860	53 995
Amériques	20	15	0	0	70	65	0	0	90	95	0	0	188 730	128 945	36 540	14 825
Europe	20	15	0	0	100	85	0	0	160	80	70	0	159 745	107 290	31 090	11 770
Afrique	15	10	0	0	205	150	40	0	45	30	15	0	145 720	62 895	68 195	11 135
Asie	75	75	0	0	400	385	0	0	565	500	0	0	661 570	550 475	13 955	16 240
Océanie et autres	0	0	0	0	0	0	0	0	30	30	0	0	7 150	6 890	80	25

Source : Statistique Canada, ENM 2011.

2.3.5. PÉRIODE IMMIGRATION : LA PLUPART DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES SONT ARRIVÉS DANS LES TERRITOIRES APRÈS 2001

Quand est-ce que l'immigrant a obtenu son statut de résident permanent ou d'immigrant reçu?

Au Nunavut, il n'y a pas un grand nombre d'immigrants francophones, peu importe la période. Aux TNO et au Yukon, plus de la moitié des immigrants ayant indiqué le français comme première langue officielle parlée sont arrivés entre 2006 et 2011. Il n'y a qu'au Yukon qu'il y a des immigrants francophones qui étaient là avant 1971 et un nombre significatif d'entre eux est également arrivé entre 1991 et 2000.

	Période d'immigration															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale dans les ménages privés selon le statut d'immigrant et la période d'immigration	31 700	28 380	415	55	40 800	39 405	1 090	65	33 320	31 990	1 180	60	32 852 325	24 545 120	7 419 190	347 755
Non-immigrants	31 025	27 735	400	45	37 585	36 380	1 000	20	29 225	28 185	1 010	30	25 720 175	18 732 325	6 805 835	92 030
Immigrants	610	585	15	10	2 880	2 700	85	45	3 755	3 485	160	20	6 775 770	5 525 655	572 255	246 425
Avant 1971	90	90	0	0	320	315	0	0	840	810	25	0	1 261 060	1 123 250	70 410	25 510
1971 à 1980	100	95	10	0	375	355	15	0	640	630	0	0	870 775	741 660	67 435	21 525
1981 à 1990	95	95	0	0	325	320	0	0	450	445	0	0	949 895	776 520	73 515	33 845
1991 à 2000	110	110	0	0	590	575	0	0	565	510	35	15	1 539 055	1 247 325	111 730	59 900
2001 à 2011	215	200	0	10	1 265	1 145	60	30	1 265	1 090	95	0	2 154 990	1 636 900	249 160	105 645
2001 à 2005	80	80	0	0	480	450	10	0	370	355	10	0	992 070	780 400	99 295	51 650
2006 à 2011	135	125	0	0	785	690	55	25	890	735	90	0	1 162 915	856 505	149 865	54 000
Résidents non permanents	60	60	0	0	330	320	0	0	340	320	0	0	356 385	287 140	41 100	9 305

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.3.6. STATUT DE GÉNÉRATION

La personne ou les parents de la personne sont-ils nés au Canada?

Dans les trois territoires, la grande majorité des personnes ayant le français comme première langue officielle parlée sont de troisième génération ou plus au Canada et c'est d'ailleurs le cas pour l'ensemble de la population des territoires tout comme celle du Canada. À l'exception du Nunavut, c'est pour la deuxième génération que l'on retrouve les plus petits nombres pour les francophones.

	Statut des générations															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale dans les ménages privés selon le statut des générations	31 700	28 380	415	55	40 800	39 405	1 090	65	33 320	31 985	1 180	60	32 852 325	24 545 120	7 419 190	347 755
Première génération	695	665	15	10	3 295	3 110	90	50	4 165	3 870	180	25	7 217 295	5 885 470	623 935	256 485
Deuxième génération	700	675	15	0	3 250	3 160	65	0	5 410	5 300	75	25	5 702 725	5 139 205	418 030	72 790
Troisième génération ou plus	30 305	27 040	385	40	34 250	33 135	935	15	23 750	22 820	930	0	19 932 300	13 520 445	6 377 220	18 485

Source : Statistique Canada, ENM 2011.

2.4. PORTRAIT SOCIOPROFESSIONNEL

Le portrait des migrations et de l'immigration francophones est significatif : si l'on tient compte des enfants des migrants et des immigrants francophones, c'est plus de 9 francophones sur 10 qui proviennent de l'extérieur du territoire.

Cela corrobore les observations du sondage et les entretiens où le nombre de francophones nés dans les territoires et ayant participé à l'enquête est quasi nul, alors que (pour le sondage) celui-ci était ouvert à l'ensemble des francophones des trois territoires sans exclusives autres que l'âge.

Ce faisant, il est possible de considérer que le portrait socioprofessionnel des trois communautés francophones reflète cette dimension migratoire.

A noter : le portrait est celui du contexte socioéconomique de 2011. Il est donc à nuancer.

2.4.1. SITUATION D'ACTIVITÉ : DES FRANCOPHONES À L'EMPLOI

La situation d'activité décrit si une personne était occupée, au chômage ou inactive au moment de l'enquête (entre le 1er et le 7 mai 2011).

Le taux d'activité et le taux d'emploi sont plus élevés pour les répondants ayant indiqué le français comme première langue officielle parlée dans les trois territoires.

De plus, le taux de chômage est significativement plus bas pour ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée comparativement à ceux qui ont l'anglais dans les cas du Nunavut et des TNO.

Cependant, au Yukon, c'est l'inverse puisque le taux de chômage est un peu plus élevé chez les francophones. Le taux de chômage global est plus élevé dans les trois territoires qu'au Canada en général et l'est significativement plus au Nunavut (10 points de pourcentage de plus).

	Situation d'activité															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale âgée de 15 ans et plus selon la situation d'activité	21 255	19 785	375	40	31 755	30 550	945	60	27 495	26 330	1 050	45	27 259 525	20 277 310	6 252 555	289 905
Population active	13 485	12 840	345	30	23 925	23 070	795	40	21 245	20 275	880	35	17 990 080	13 616 095	4 053 025	191 655
Personnes occupées	11 070	10 495	325	25	21 200	20 360	785	45	19 160	18 295	775	30	16 595 035	12 540 490	3 772 885	170 260
Chômeurs	2 410	2 340	15	10	2 730	2 710	15	0	2 085	1 970	110	0	1 395 045	1 075 605	280 145	21 390
Inactifs	7 765	6 950	30	10	7 820	7 480	150	20	6 250	6 055	170	10	9 269 445	6 661 210	2 199 530	98 250
Taux d'activité	63,4	64,9	92,0	75,0	75,3	75,5	84,1	66,7	77,3	77,0	83,8	77,8	66,0	67,1	64,8	66,1
Taux d'emploi	52,1	53,0	86,7	62,5	66,8	66,6	83,1	75,0	69,7	69,5	73,8	66,7	60,9	61,8	60,3	58,7
Taux de chômage	17,9	18,2	4,3	33,3	11,4	11,7	1,9	0,0	9,8	9,7	12,5	0,0	7,8	7,9	6,9	11,2

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.4.2. CATÉGORIE DE TRAVAILLEUR

Chez les francophones, c'est au Yukon que l'on trouve le plus grand nombre de travailleurs autonomes. Cependant, dans les trois cas, la plupart des personnes avec le français comme première langue officielle parlée sont dans la catégorie des employés tout comme pour les anglophones.

	Catégorie de travailleurs															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population active totale âgée de 15 ans et plus selon la catégorie de travailleurs	13 485	12 835	345	30	23 930	23 070	795	40	21 245	20 275	880	35	17 990 080	13 616 095	4 053 025	191 650
Catégorie de travailleur - Sans objet	705	685	0	0	780	775	0	0	370	355	0	0	402 470	303 410	82 255	9 405
Toutes les catégories de travailleurs	12 780	12 145	340	30	23 150	22 290	795	45	20 875	19 915	865	35	17 587 610	13 312 680	3 970 770	182 250
Employé	12 375	11 785	320	25	21 800	21 005	735	40	18 440	17 590	760	20	15 660 620	11 819 565	3 573 085	161 735
Travailleur autonome	400	360	20	0	1 345	1 285	60	0	2 440	2 325	105	0	1 926 990	1 493 115	397 680	20 510
Travailleur autonome (entreprise constituée en société)	105	95	10	0	505	465	40	0	650	620	25	0	715 885	554 875	148 060	7 865
Travailleur autonome (entreprise non constituée en société)	290	260	10	0	830	810	25	0	1 760	1 675	80	0	1 162 490	898 560	241 975	12 135
Travailleur familial non rémunéré	0	10	0	0	10	10	0	0	30	25	0	0	48 620	39 680	7 650	515

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.4.3. POPULATION ACTIVE TOTALE ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS SELON L'INDUSTRIE : LES FRANCOPHONES D'ABORD DANS L'ADMINISTRATION.

Pour le Nunavut, chez ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée, après l'administration publique (125), c'est le transport et entreposage (40) et les services d'enseignement (35) qui emploient le plus de gens. Cela confirme l'évocation dans les entretiens de l'importance de certains secteurs professionnels particulièrement exercés par des francophones (comme les taxis). Pour les anglophones au Nunavut, après l'administration publique (4005), le commerce de détail (1 455) et les services d'enseignement (1 135) sont les plus gros employeurs.

Pour les TNO chez les francophones, c'est le domaine de l'administration publique (210) qui arrive premier suivi des services d'enseignement (145) et des soins de santé et assistance sociale (75). Pour les anglophones, le premier employeur est l'administration publique (5 660) suivi du commerce de détail (2 100) et des soins de santé et assistance sociale (1 965).

Au Yukon chez les francophones, c'est encore une fois l'administration publique qui emploie le plus de gens (220), suivi des autres services (110) et du commerce de détail (85). Pour les anglophones, le premier employeur est l'administration publique (5 810) suivie du commerce de détail (2 160) puis de la construction (1 875).

Dans les trois territoires, tant chez les francophones que chez les anglophones, le plus grand domaine d'emploi est l'administration publique. On remarque d'ailleurs plusieurs caractéristiques communes entre les deux communautés linguistiques au niveau des domaines d'emploi.

	Population active totale âgée de 15 ans et plus selon l'industrie															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population active totale âgée de 15 ans et plus selon l'industrie	13 485	12 835	340	35	23 930	23 070	800	40	21 250	20 275	885	35	17 990 080	13 616 090	4 053 025	191 655
Industrie - sans objet	705	690	0	0	780	775	0	0	370	355	0	0	402 465	303 410	82 255	9 400
Toutes les industries	12 780	12 150	340	30	23 150	22 295	795	45	20 875	19 915	870	35	17 587 615	13 312 680	3 970 770	182 250
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	80	75	0	0	150	150	0	0	145	145	0	0	437 650	336 095	94 675	1 290
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	370	365	0	0	1 450	1 420	30	0	705	685	15	0	261 045	229 880	30 195	710
Services publics	235	220	10	0	275	260	10	0	205	185	0	0	149 940	113 385	35 590	820
Construction	925	890	20	0	1 900	1 825	70	0	1 935	1 875	55	0	1 215 380	942 130	257 310	6 610
Fabrication	115	95	0	0	190	185	0	0	330	325	0	0	1 619 290	1 129 560	446 890	18 110
Commerce de gros	110	105	10	0	360	345	15	0	235	230	0	0	733 445	569 705	148 360	8 615
Commerce de détail	1 495	1 455	20	0	2 130	2 100	25	0	2 265	2 160	85	0	2 031 670	1 517 860	479 065	21 985
Transport et entreposage	750	700	40	0	1 780	1 720	55	0	845	805	40	0	827 775	644 055	170 395	9 340
Industrie de l'information et industrie culturelle	190	185	0	0	505	470	35	0	585	570	15	0	420 830	324 770	89 340	5 440
Finance et assurances	90	90	0	0	350	340	10	0	255	250	0	0	767 960	605 605	150 555	9 345
Services immobiliers et services de location et de location à bail	450	440	0	0	425	405	15	0	185	175	0	0	321 900	261 105	55 505	3 425
Services professionnels, scientifiques et techniques	210	190	15	0	900	880	25	0	1 050	1 015	35	0	1 240 850	968 160	250 395	18 220
Gestion de sociétés et d'entreprises	10	10	0	0	65	55	0	0	15	10	0	0	17 455	13 800	3 325	215

	Population active totale âgée de 15 ans et plus selon l'industrie (suite)															
	Nunavut				Territoires du Nord-Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	305	290	15	0	635	615	20	0	595	570	20	0	728 330	565 370	144 925	9 975
Services d'enseignement	1 240	1 135	35	0	1 745	1 605	145	0	1 190	1 120	70	0	1 301 435	982 615	301 875	13 940
Soins de santé et assistance sociale	930	890	10	10	2 055	1 965	75	0	1 385	1 330	50	0	1 949 650	1 430 140	495 660	17 970
Arts, spectacles et loisirs	235	225	0	0	350	345	10	0	500	470	25	0	363 405	285 265	74 525	2 520
Hébergement et services de restauration	520	485	20	0	1 155	1 135	10	0	1 460	1 330	65	25	1 130 755	867 545	225 895	15 575
Autres services (sauf les administrations publiques)	330	300	20	0	845	815	30	0	960	845	110	0	807 805	609 390	184 330	7 205
Administration publique	4 185	4 005	125	10	5 885	5 660	210	0	6 035	5 810	220	0	1 261 045	916 235	331 965	10 930

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.4.4. L'ANGLAIS, LANGUE DU TRAVAIL DANS LES TERRITOIRES

LANGUE LE PLUS SOUVENT UTILISÉE AU TRAVAIL

Quelle est la langue utilisée le plus souvent au travail?

Dans les trois territoires, la langue la plus souvent utilisée au travail est sans contestes possible l'anglais. Dans le cas des TNO et du Nunavut, le nombre de personnes utilisant le plus fréquemment une langue autochtone au travail est plus élevé que le nombreux de celles qui utilisent le français. Il est à noter que pour les TNO, la différence est relativement faible alors qu'elle est nettement plus marquée pour le Nunavut.

Cela est également corroboré par les témoignages recueillis tant par le sondage que par les entretiens ou les groupes de discussion : il est bien difficile d'arriver dans les territoires en maîtrisant mal l'anglais.

Pour ce qui est des individus ayant le français comme première langue officielle parlée, dans les trois territoires, une forte proportion d'entre eux utilisent plus régulièrement l'anglais au travail que le français.

UNE AUTRE LANGUE?

Au Yukon et aux TNO, une forte majorité des gens n'utilisent pas une seconde langue au travail. Pour ceux qui le font, le français est la seconde langue la plus utilisée au Yukon alors qu'aux TNO, il y a plus de gens qui utilisent une langue autochtone que le français comme deuxième langue de travail. Au Nunavut, le nombre de personnes utilisant le français comme deuxième langue au travail est faible (265) comparativement aux langues autochtones (4 525) et à l'anglais (3 000).

Pour ce qui est des personnes ayant le français comme première langue officielle parlée, dans les trois territoires, il y a plus d'individus qui n'ont pas de deuxième langue régulièrement parlée au travail par rapport à ceux qui ont le français comme seconde langue professionnelle. Cependant, dans les trois cas, la seconde langue utilisée au travail pour les francophones est le français, dépassant l'anglais et les langues autochtones.

	Langue le plus souvent utilisée au travail															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale âgée de 15 ans et plus selon la langue le plus souvent utilisée au travail	14 785	14 060	345	30	25 010	24 110	835	45	23 165	22 155	915	35	19 133 305	14 493 695	4 298 375	199 955
Anglais	10 690	10 335	300	25	24 375	23 675	655	40	22 770	22 005	710	25	14 622 905	14 015 200	479 780	84 205
Français	55	15	40	0	205	40	165	0	170	10	160	0	3 831 530	148 680	3 610 070	70 635
Langue non officielle	3 915	3 595	0	10	340	325	0	0	100	65	0	0	251 015	146 935	8 910	7 560
Autochtone	3 905	3 580	0	0	325	310	0	0	40	45	0	0	23 825	18 020	2 980	2 215
Non autochtone	10	10	0	0	15	10	0	0	60	20	0	0	227 195	128 925	5 935	5 345
Anglais et français	0	0	0	0	20	0	15	0	50	10	40	0	317 135	93 995	191 010	31 865
Anglais et langue non officielle	115	110	0	0	70	65	0	0	75	70	0	0	94 100	84 515	685	1 720
Français et langue non officielle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5 180	415	3 850	625
Anglais, français et langue non officielle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11 440	3 945	4 075	3 345

Source : Statistique Canada, ENM 2011

.

	L'autre langue utilisée régulièrement au travail															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'autre langue utilisée régulièrement au travail	14 780	14 060	350	30	25 015	24 110	835	45	23 160	22 155	910	35	19 133 305	14 493 690	4 298 375	199 955
Aucune	6 955	6 530	150	10	22 360	21 915	385	35	21 830	21 315	440	25	16 891 300	13 584 575	3 075 335	113 565
Anglais	3 000	2 910	30	10	460	315	145	0	175	50	100	0	1 148 980	177 405	920 215	40 520
Français	265	115	140	0	625	310	305	0	770	405	355	0	645 080	347 780	269 805	26 925
Langue non officielle	4 535	4 480	25	15	1 550	1 550	0	0	325	325	0	0	411 735	366 200	21 170	12 675
Autochtone	4 525	4 465	25	15	1 395	1 390	0	0	130	135	0	0	34 775	32 010	1 885	850
Non autochtone	15	10	0	0	160	160	0	0	190	190	0	0	376 965	334 190	19 285	11 825
Anglais et français	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 925	695	315	885
Anglais et langue non officielle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15 125	3 190	8 890	2 800
Français et langue non officielle	35	30	0	0	20	15	0	0	65	65	0	0	19 020	13 820	2 585	2 550
Anglais, français et langue non officielle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	145	35	55	35

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.4.5. NIVEAU D'ÉDUCATION : LES MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES PLUS DIPLÔMÉS QUE LA MOYENNE TERRITORIALE

Au Yukon et aux TNO, tant chez les francophones que chez les anglophones, le nombre de personnes qui ont au minimum un diplôme d'études secondaires est plus grand que ceux qui n'en ont pas. Dans les deux cas, on peut constater qu'en termes de proportions, plus de francophones ont un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire que les anglophones.

Au Nunavut, le nombre de francophones qui ont complété des études postsecondaires est beaucoup plus élevé que ceux qui ne l'ont pas fait. Cependant, c'est l'inverse chez ceux qui ont indiqué l'anglais comme première langue officielle parlée. Pour ce groupe, c'est une majorité d'individus qui n'ont aucun certificat, diplôme ou grade tant au niveau secondaire que postsecondaire.

	Niveau d'éducation															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale âgée de 15 ans et plus selon le plus haut certificat, diplôme ou grade	21 255	19 785	370	45	31 750	30 550	945	60	27 495	26 325	1 050	45	27 259 525	20 277 305	6 252 560	289 905
Aucun certificat, diplôme ou grade	11 890	10 885	40	15	9 860	9 575	115	10	5 040	4 840	145	15	5 485 395	3 761 290	1 420 045	50 075
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	2 840	2 760	50	10	6 520	6 345	140	0	6 660	6 455	195	0	6 968 935	5 471 355	1 347 370	55 800
Certificat, diplôme ou grade postsecondaire	6 525	6 140	285	20	15 370	14 625	695	35	15 805	15 030	705	25	14 805 190	11 044 660	3 485 140	184 030

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.4.6. DOMAINE D'ÉTUDE DE CEUX QUI ONT UN CERTIFICAT, DIPLÔME OU GRADE POSTSECONDAIRE : PEU DE DIFFÉRENCES

Dans les trois territoires, deux domaines qui ressortent dans le top 3 des domaines d'étude avec le plus grand nombre de francophones sont *l'architecture, génie et service connexes* (40 NU, 135 TNO, 140 YK) ainsi que le *Commerce, gestion et administration publique* (55 NU, 95 TNO, 120 YK). Ces deux domaines sont également ceux avec le plus grand nombre d'anglophones dans les trois territoires de même qu'au Canada en général

De plus, pour les francophones, les *sciences sociales et de comportements, et droit* sont dans le top 3 du Nunavut (40) et du Yukon (90) alors que pour les TNO, *l'éducation* arrive également dans les plus hauts (110).

	Principal domaine d'étude															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale âgée de 15 ans et plus ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire	6 525	6 140	285	20	15 365	14 625	690	35	15 800	15 035	705	25	14 805 190	11 044 665	3 485 140	184 030
Éducation	775	750	15	0	1 385	1 275	110	0	1 345	1 280	70	0	1 109 455	810 330	283 610	8 175
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	155	140	0	0	320	295	25	0	385	375	0	0	548 630	407 810	131 400	6 250
Sciences humaines	290	265	25	0	740	710	30	0	775	715	60	0	821 595	616 650	184 585	13 675
Sciences sociales et de comportements, et droit	685	635	40	0	1 455	1 370	80	0	1 825	1 740	90	0	1 497 755	1 164 510	302 565	22 020
Commerce, gestion et administration publique	1 305	1 240	55	0	3 200	3 090	95	0	2 900	2 785	120	0	3 187 570	2 338 330	791 465	40 470

	Principal domaine d'études (suite)															
	Nunavut				Territoires du Nord-Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Sciences physiques et de la vie, et technologies	195	180	15	0	665	620	40	0	815	740	60	0	554 675	430 115	108 990	11 260
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	170	165	10	0	325	285	35	0	440	425	0	0	601 700	459 015	126 985	12 145
Architecture, génie et services connexes	1 350	1 280	40	0	3 505	3 360	135	15	3 450	3 295	140	0	3 193 970	2 355 845	774 960	40 880
Agriculture, ressources naturelles et conservation	165	150	20	0	495	465	35	0	825	790	35	0	326 230	238 320	83 590	2 570
Santé et domaines connexes	615	580	20	0	1 690	1 630	55	0	1 920	1 830	80	10	2 060 605	1 595 840	433 700	19 740
Services personnels, de protection et de transport	815	755	35	0	1 585	1 525	55	0	1 125	1 060	40	0	900 000	626 210	262 015	6 840
Autres domaines d'études	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 990	1 695	1 270	15

Source : Statistique Canada, ENM 2011.

2.4.7. LIEU D'ÉTUDE

Dans quelle province, quel territoire ou pays le plus haut certificat, diplôme ou grade supérieur au diplôme d'études secondaires a été obtenu?

Chez les francophones, dans les trois territoires le principal lieu d'étude est sans surprise le Québec (145 NU, 235 TNO, 305 YK) suivi de l'Ontario (60 NU, 135 TNO, 95 YK).

Dans le cas des TNO, on peut également noter un nombre important de francophones ayant étudié au Nouveau-Brunswick (90) et en Alberta (80).

La très grande majorité des francophones ont effectué leurs études à l'extérieur des territoires contrairement aux anglophones pour qui une proportion significative mentionne avoir fait des études dans les territoires. A noter également l'importance de la proportion de diplômés de l'extérieur du Canada pour les francophones du Yukon par rapport aux francophones des deux autres territoires.

	Lieu des études postsecondaires															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Population totale âgée de 15 ans et plus ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire selon le lieu des études	6 525	6 140	285	25	15 365	14 625	690	40	15 800	15 030	705	30	14 805 190	11 044 665	3 485 140	184 030
À l'intérieur du Canada	6 165	5 795	270	20	13 920	13 240	665	10	13 735	13 160	570	0	12 404 670	9 020 895	3 278 830	93 700
Terre-Neuve-et-Labrador	455	455	0	0	675	670	0	0	175	170	0	0	237 725	236 750	855	80
Île-du-Prince-Édouard	30	35	0	0	90	95	0	0	40	35	0	0	56 220	54 120	2 035	40
Nouvelle-Écosse	355	345	10	0	745	710	35	0	355	355	0	0	437 445	421 480	15 475	390
Nouveau-Brunswick	160	150	10	0	380	285	90	0	190	175	20	0	303 035	207 655	94 870	475
Québec	300	150	145	0	435	200	235	0	640	335	305	0	3 368 155	438 835	2 859 865	68 475
Ontario	1 195	1 130	60	0	1 950	1 815	135	0	2 340	2 240	95	0	4 594 305	4 325 320	244 145	18 620
Manitoba	190	180	10	0	405	390	10	0	365	365	0	0	446 230	427 440	17 840	590
Saskatchewan	145	135	10	0	775	750	20	0	525	515	0	0	407 065	399 860	6 890	170
Alberta	280	275	10	0	3 230	3 145	80	0	2 455	2 420	30	0	1 200 980	1 177 260	20 910	2 000
Colombie-Britannique	215	205	0	0	1 175	1 160	15	0	3 015	2 990	20	0	1 338 440	1 317 795	15 355	2 820
Yukon	0	10	0	0	50	50	0	0	3 515	3 440	75	0	5 535	5 340	180	15
Territoires du Nord-Ouest	355	345	0	0	3 915	3 870	35	10	120	120	0	0	6 265	5 945	300	15
Nunavut	2 475	2 390	10	10	100	100	0	0	0	0	0	0	3 275	3 085	110	10
À l'extérieur du Canada	360	345	10	10	1 450	1 385	25	30	2 065	1 870	140	20	2 400 520	2 023 770	206 310	90 325

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.4.8. REVENUS AVANT IMPÔT : L'AVANTAGE SIGNIFICATIF DES NIVEAUX DE REVENU POUR LES FRANCOPHONES DES TROIS TERRITOIRES

Au Nunavut, tant le revenu moyen que médian est significativement plus élevés pour ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée que l'anglais. Pour le revenu médian, la différence est de plus de 50 000$ par année. Au Nunavut, la moitié des francophones gagnent plus de 80 000$ par année et pour un tiers d'entre eux, c'est plus de 100 000$. C'est au Nunavut que le revenu moyen et le revenu médian sont les plus élevés dans les territoires pour les francophones.

Aux TNO, tant le revenu moyen que médian sont plus élevés pour ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée que l'anglais mais cette différence moins grande que dans le cas du Nunavut. De plus, c'est environ le tiers des francophones qui gagnent 80 000$ et plus par année et non la moitié.

Dans le cas du Yukon, le revenu moyen est légèrement plus élevé pour les francophones alors que le revenu médian est pratiquement le même pour les deux communautés linguistiques. Il n'y a pas d'écart marqué comme dans les deux autres territoires. De plus, c'est au Yukon que les revenus moyen et médian sont les plus faibles pour les francophones dans les territoires.

Dans les trois cas, les revenus moyens et médians pour les francophones sont plus élevés dans les territoires qu'au Canada en général. Il en va de même pour les anglophones à l'exception du revenu médian au Nunavut qui est plus faible pour ceux qui ont l'anglais comme première langue officielle parlée.

	Revenu total (avant impôt)															
	Nunavut				Territoires du Nord Ouest				Yukon				Canada			
	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français	Total	Anglais	Français	Anglais et français
Revenu total en 2010 de la population âgée de 15 ans et plus	21 255	19 785	370	45	31 750	30 550	940	65	27 495	26 330	1 050	45	27 259 525	20 277 305	6 252 560	289 910
Sans revenu	1 425	1 385	10	0	1 490	1 450	25	0	1 035	970	50	0	1 341 020	1 029 200	258 250	25 215
Avec un revenu	19 830	18 400	360	45	30 265	29 100	920	60	26 465	25 360	1 000	45	25 918 510	19 248 110	5 994 310	264 690
Moins de 5 000 $	2 915	2 805	15	x	2 830	2 765	45	x	1 955	1 885	55	x	2 574 080	2 021 475	452 165	38 555
5 000 $ à 9 999 $	2 290	2 195	15	x	2 025	1 985	30	x	1 515	1 465	30	x	1 917 965	1 393 335	457 395	26 820
10 000 $ à 14 999 $	1 715	1 565	15	x	2 100	2 050	30	x	1 605	1 525	65	x	2 393 830	1 679 715	603 990	29 075
15 000 $ à 19 999 $	1 490	1 280	10	x	1 900	1 800	35	x	1 915	1 870	45	x	2 441 875	1 690 495	631 840	25 970
20 000 $ à 29 999 $	2 375	2 045	30	x	2 960	2 835	65	x	3 150	3 040	100	x	3 670 020	2 653 650	909 540	39 455
30 000 $ à 39 999 $	1 550	1 450	25	x	2 400	2 275	70	x	3 000	2 800	200	x	3 180 365	2 271 305	847 995	31 285
40 000 $ à 49 999 $	1 090	1 030	15	x	2 065	1 990	75	x	2 575	2 455	115	x	2 603 520	1 913 995	652 550	22 030
50 000 $ à 59 999 $	765	715	25	x	1 970	1 885	75	x	2 420	2 295	110	x	1 921 650	1 443 235	455 530	14 720
60 000 $ à 79 999 $	1 480	1 405	40	x	3 705	3 535	170	x	4 175	4 075	105	x	2 437 440	1 882 605	529 800	17 505
80 000 $ à 99 999 $	1 580	1 490	60	x	3 520	3 385	135	x	2 280	2 165	115	x	1 302 045	1 065 615	224 610	8 755
100 000 $ et plus	2 565	2 420	120	x	4 785	4 595	190	x	1 865	1 795	65	x	1 475 715	1 232 675	228 890	10 535
100 000 $ à 124 999 $	1 475	1 405	50	x	2 875	2 775	95	x	1 130	1 110	20	x	693 580	573 935	113 070	4 900
125 000 $ et plus	1 085	1 015	65	x	1 910	1 825	90	x	735	685	45	x	782 140	658 740	115 815	5 635
Revenu médian $	25 662	26 013	79 245	18 398	44 186	43 926	61 939	32 889	40 391	40 470	40 552	8 426	29 878	30 677	29 303	22 662
Revenu moyen $	43 305	43 599	78 678	46 258	54 717	54 533	68 827	35 073	47 222	47 161	50 876	30 111	40 650	42 278	37 185	32 968

Source : Statistique Canada, ENM 2011

2.5 VERS UN PORTRAIT DES MIGRANTS ET IMMIGRANTS DANS CHACUN DES TERRITOIRES

Si les portraits que nous venons de produire nous permettent de mieux cerner la dimension profondément migratoire des trois communautés francophones à l'étude et les principales caractéristiques sociodémographiques de ces communautés, ils ne nous permettent pas d' « entrer dans le vif du sujet » et de bien comprendre **comment** les francophones prennent la décision de s'installer dans les territoires, ni de quelle manière cette installation s'effectue et encore moins **pourquoi** ils quittent leur lieu d'origine, ils s'insèrent dans les sociétés territoriales et envisagent, presque toujours, de repartir un jour…

C'est l'objet des données qui sont présentées dans cette section, qui regroupe, par territoire, dans une première partie les données issues du sondage, puis dans une seconde partie les témoignages recueillis à l'occasion des entretiens et des groupes de discussion réalisés en février et mars 2016. La présentation du sondage est précédée d'un profil des répondants, qui donne une bonne idée du groupe de répondants.

Le sondage a été mis en ligne durant un mois et demi environ, entre le 20 février et le 5 avril. Les entretiens ont été réalisés auprès d'une quarantaine de personnes choisies de manière aléatoire à Yellowknife, Whitehorse et Iqaluit (une douzaine d'entretiens par territoire). Les quatre groupes de discussion ont été organisés dans chaque capitale territoriale et à Moncton (en tout, une cinquantaine de participants). Un tiers d'entre eux sont immigrants, les deux autres tiers sont des migrants canadiens. Ce groupe et les témoignages qu'il a été possible de rassembler ici présentent une bonne image des parcours qui caractérisent les migrants et immigrants qui décident de s'installer à Yellowknife, ainsi que des raisons qui les ont poussés à s'installer dans les territoires, à y rester, ou à envisager de le quitter.

Nous avons présenté dans un premier temps leur parcours en respectant, finalement, le « continuum » migratoire de cette présence : de la prise de décision de quitter leur pays ou leur province, jusqu'à la décision de quitter (ou de rester) aux Territoires du Nord-Ouest. Ensuite, nous proposons une synthèse des principaux atouts et des défis de la vie dans les territoires relevés par les répondants.

A noter : nous entrons très peu dans le détail, notamment des parcours, pour garantir l'anonymat et la confidentialité des personnes. Chaque prénom est suivi d'une lettre : M pour « migrant » et I pour « immigrant »). Les prénoms en italique ont été modifiés une seconde fois pour éviter les recoupements entre citations. A noter également : les témoignages de chaque individu sont évidemment autant de représentations, par nature subjectives, d'une réalité complexe. Ils reflètent donc autant de « manières de voir » et de « manières de penser » cette réalité et ne doivent pas se confondre avec elle.

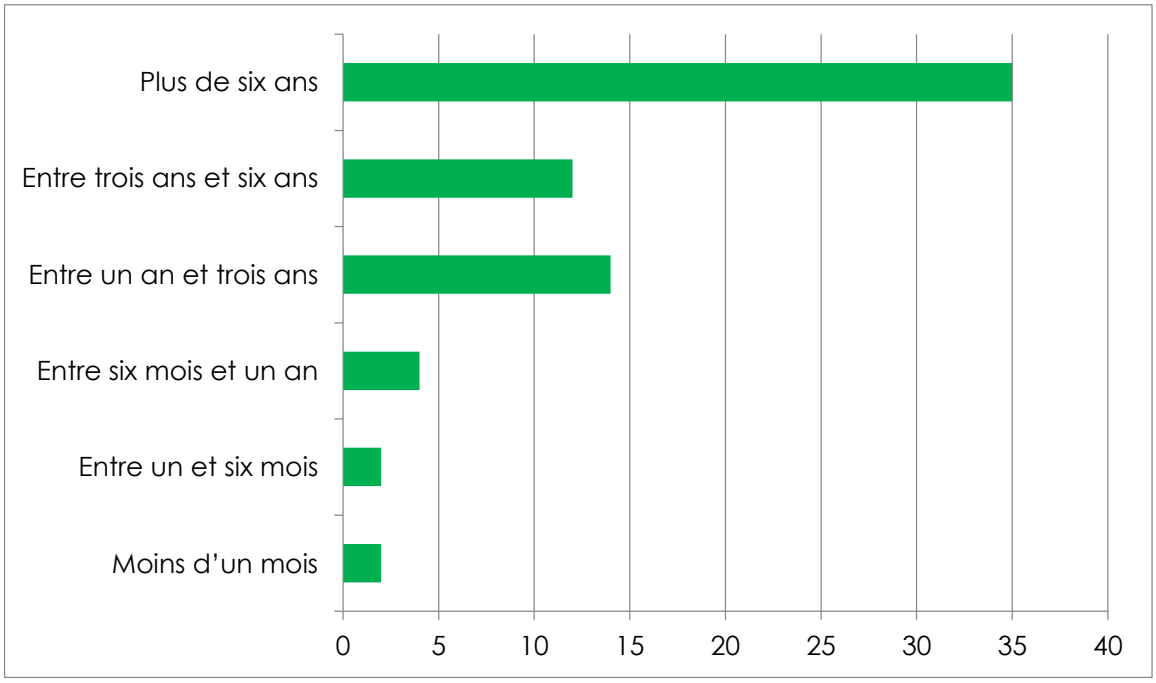
3. MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES AU YUKON : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES

3.1 LES FRANCOPHONES ET LEUR INSTALLATION AU YUKON : RAISONS ÉVOQUÉES

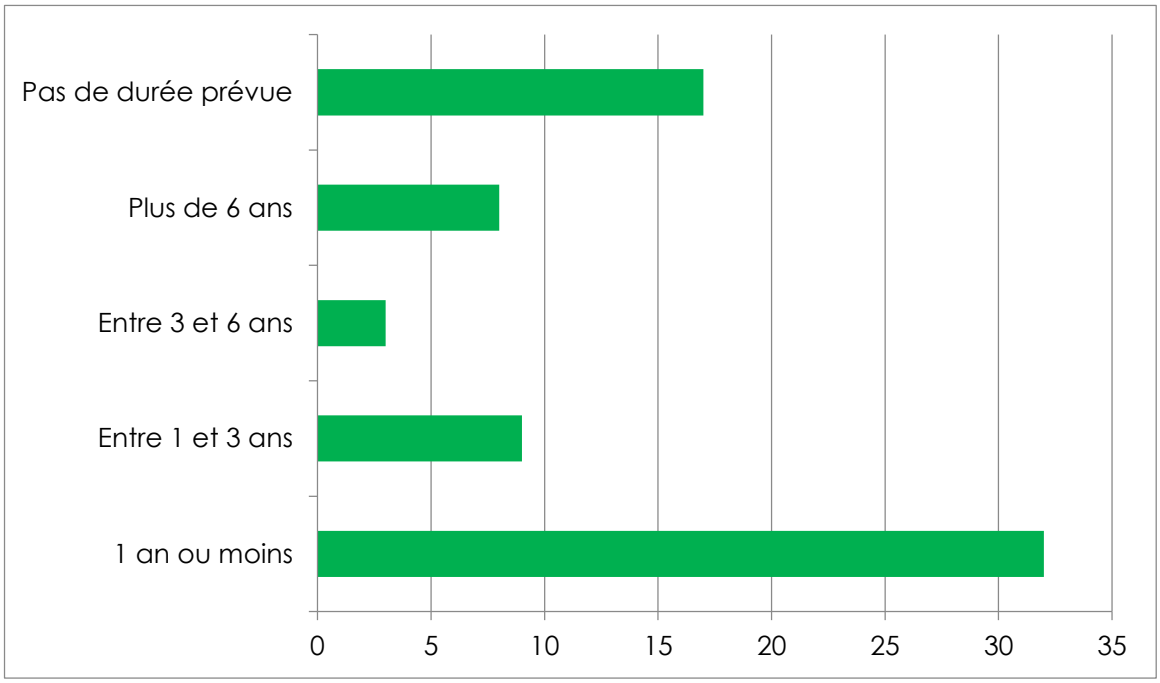
PROFIL DES REPONDANTS AU SONDAGE

Les 79 répondants vivent au Yukon. 22,08 % sont des hommes et 77,92 % sont des femmes. 66,23 % sont nés ailleurs au Canada, 32,47 % à l'extérieur du Canada et 1,30 % sont nés au Yukon. À l'arrivée dans le territoire, 71,79 % étaient citoyens canadiens, 12,82 % résident permanent, 8,97 % travailleurs temporaires et 6,41 % étaient dans d'autres situations (permis vacances travail (PVT) et touriste). Pour ce qui est du statut actuel, 84,21 % sont citoyens canadiens, 9,21 % sont résidents permanents, 2,63 % sont travailleurs temporaires et 3,95 % sont dans une autre situation (PVT et étudiant). Le français est la langue maternelle pour 97,40 % d'entre eux. Cinq ont l'anglais comme langue maternelle et 62 comme langues secondes. 92,73 % ont la capacité d'avoir une conversation en anglais. Pour la connaissance d'autres langues, 50 % affirment en connaitre une autre que les deux langues officielles du Canada. La plupart de ceux-ci mentionnent l'espagnol (vraisemblablement une langue apprise à l'école) et plusieurs parlent également l'allemand. 8 mentionnent d'autres langues européennes, deux des langues asiatiques et deux l'Inuktitut. Au niveau de l'âge, 29,87 % ont entre 24 à 34 ans, 29,87 % entre 35 à 44 ans, 16,88 % entre 45 à 54 ans, 18,18 % entre 55 à 64 ans et 5,19 % ont 65 ans ou plus. Le plus haut de niveau de scolarité atteint est pour 88,31 % un certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires, 5,19 % ont fait des études postsecondaires partielles et pour 6,49 %, c'est le diplôme d'études secondaires. 59,74 % travaillent à temps plein, 23,38 % à temps partiel, 5,19 % sont travailleur saisonnier, 2,60 % sont à la recherche d'un emploi, 5,19 % sont retraités et 3,90 % sont dans d'autres situations. Au niveau de la situation familiale, 25,97 % sont en couple sans enfants, 33,7 % en couple avec enfants, 31,17 % sont célibataires sans enfants à la maison, 3,90 % sont célibataires avec enfants et 3,90 % sont dans une famille recomposée.

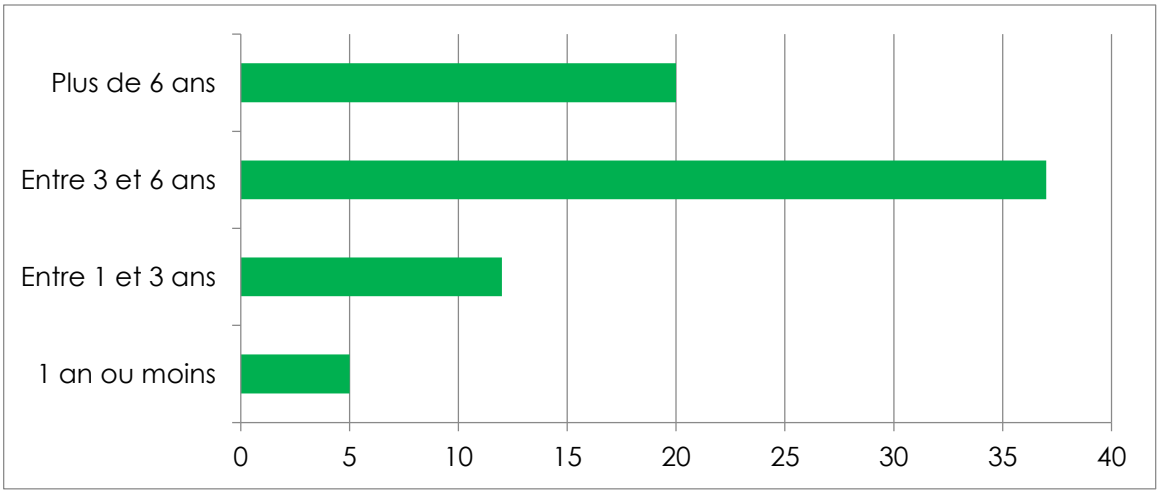
DEPUIS COMBIEN DE TEMPS ETES-VOUS INSTALLE DANS LE TERRITOIRE ?



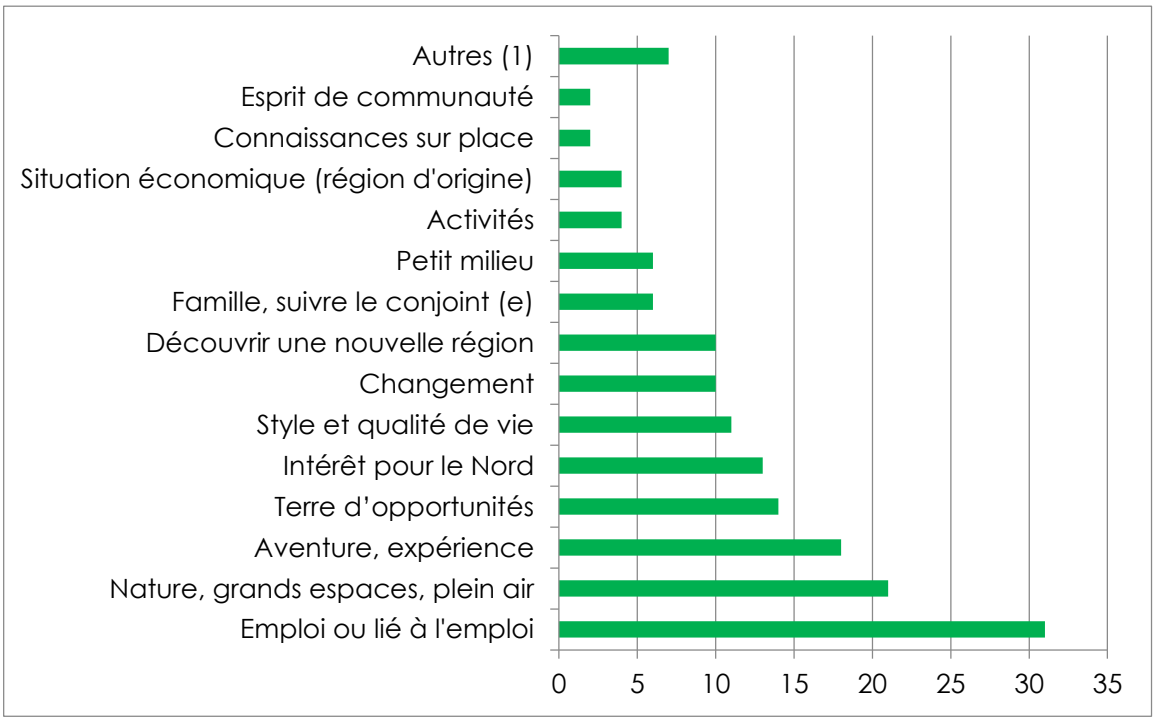
À L'ÉPOQUE, AU MOMENT DE VENIR, COMBIEN DE TEMPS PENSIEZ-VOUS RESTER DANS LE TERRITOIRE?



D'APRÈS VOTRE EXPÉRIENCE, À COMBIEN D'ANNÉE ESTIMEZ-VOUS LA DURÉE MOYENNE DE PRÉSENCE DES FRANCOPHONES DANS LE TERRITOIRE?

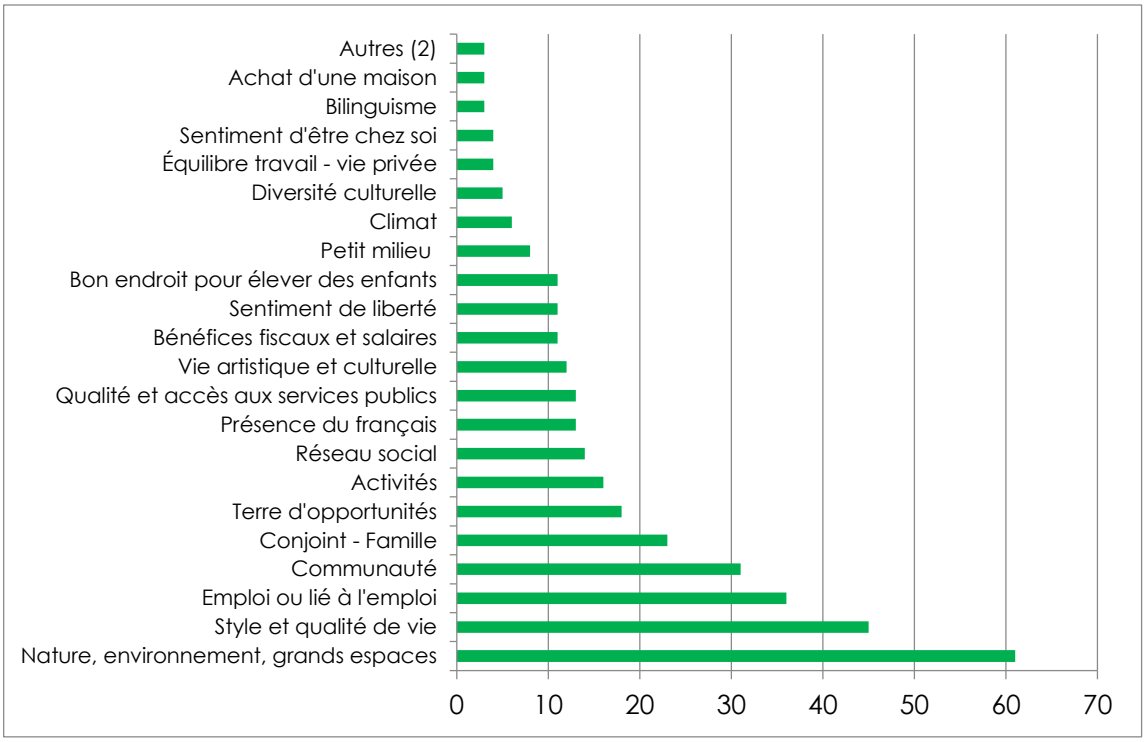


POUVEZ-VOUS NOUS DÉCRIRE LA OU LES RAISONS POUR LESQUELLES VOUS AVEZ DÉCIDÉ DE VENIR VIVRE DANS LE TERRITOIRE?



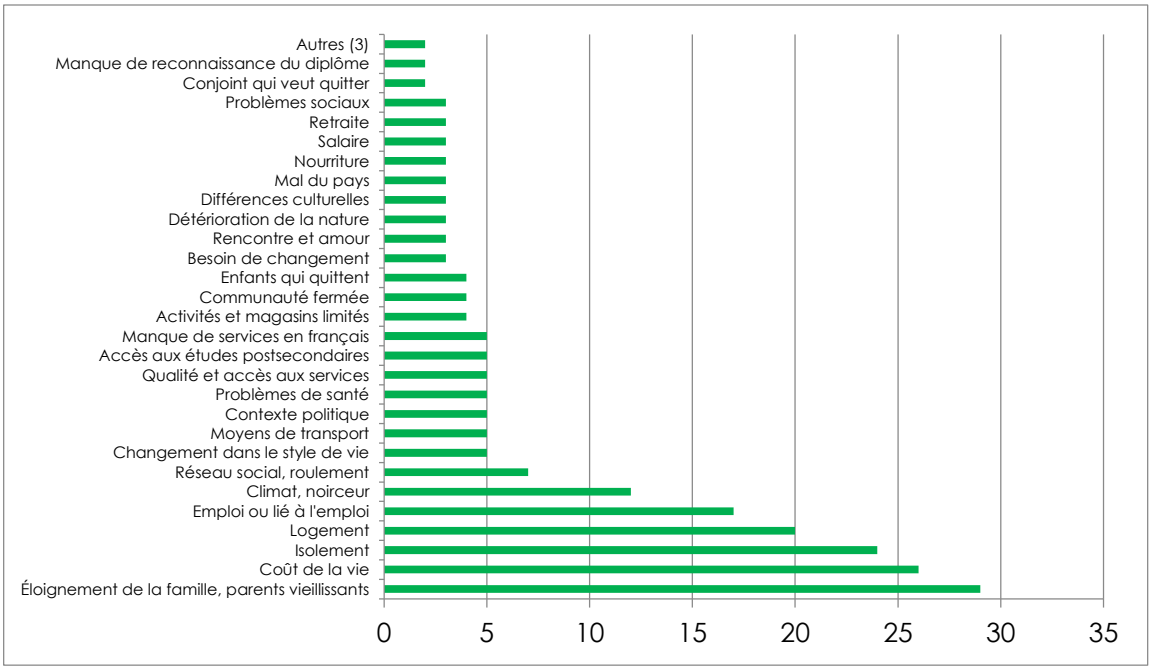
(1) Autre : Expérience dans un autre territoire positive, présence d'une communauté francophone, entendu de bons commentaires, rêve de longue date, mobilité internationale, envie de faire une différence, conditions matérielles du transfert.

MAINTENANT QUE VOUS ÊTES INSTALLÉ, QUELLES SONT SELON VOUS LES CINQ RAISONS PRINCIPALES QUI VOUS INCITENT LE PLUS À Y RESTER?



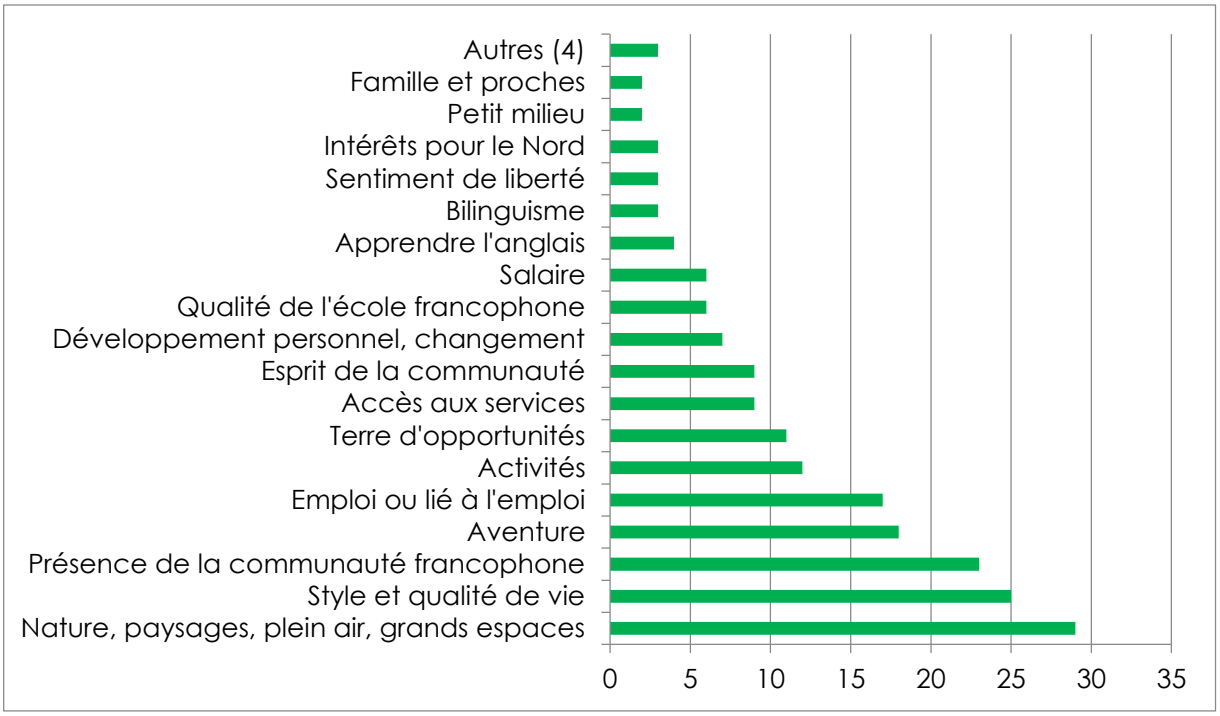
(2) Autre : Éloignement, premières nations, pas d'autres endroits où aller

QUELLES SONT LES CINQ RAISONS PRINCIPALES QUI VOUS INCITERAIENT À QUITTER LE TERRITOIRE?



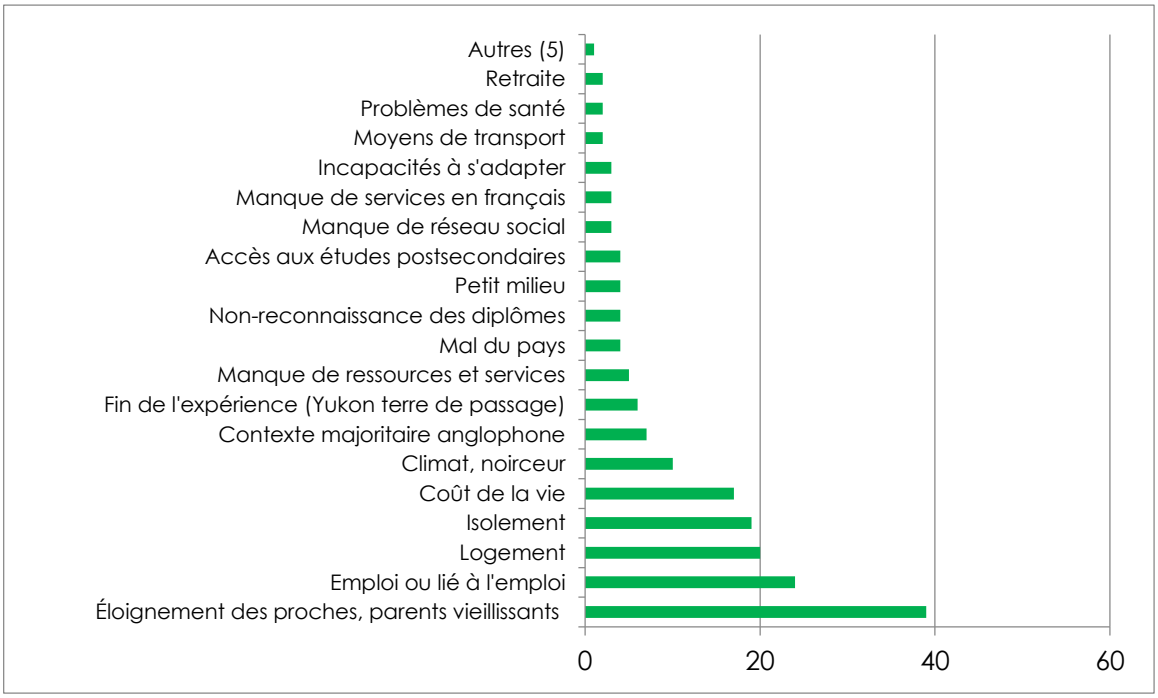
(3) Faible niveau d'anglais, problèmes avec l'immigration

SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS PRINCIPALES QUI MOTIVENT LES FRANCOPHONES À S'INSTALLER DANS LES TERRITOIRES?



(4) Vie artistique, avoir un logement, premières nations

SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS PRINCIPALES QUI CONDUISENT LES FRANCOPHONES À QUITTER LE TERRITOIRE?



(5) Suivre les enfants qui quittent

3.2. COMPRENDRE LES RAISONS : RÉCIT DES PARCOURS MIGRATOIRES

Derrière les choix formellement évoqués à travers les réponses d'un questionnaire, il y a les mots, les choses vécues, les expériences racontées. Ce sont ces « expériences en train de se faire » que nous avons voulu ici proposer, pour bien « entendre », ou comprendre le sens de ces mots évoqués : emploi, argent, aventure. Le récit donne en effet à voir (et donc à entendre) la grande complexité des rapports, souvent très subjectifs, de ces migrants et immigrants à la société dans laquelle ils évoluent, et aux groupes (collègues, connaissances, amis, voisins, famille) au sein desquels ils s'insèrent, ou qu'ils côtoient. Alors nous avons voulu ici retracer ce « vécu » dans le continuum de cette « expérience en train de se faire » : une manière d'introduire le mouvement dans les « photographies » des raisons de l'installation (ou du départ) proposé ci-haut. Des raisons qui changent à mesure que l'expérience migratoire se vit : on ne reste pas toujours pour les mêmes raisons qu'on quitte. On ne rentre pas pour les mêmes raisons.

3.2.1. QUITTER : RAISONS DU DÉPART, DÉCISION DE PARTIR, S'INVENTER UN PROJET

Expériences migratoires ailleurs

A l'instar des deux autres territoires, les migrants et immigrants francophones du Yukon sont caractérisés par une très **forte mobilité**.

La trajectoire typique des francophones qui s'installent au Yukon semble être du Québec à Whitehorse, avec parfois des étapes intermédiaires. A l'image d'un « petit Canada » les francophones du Yukon proviennent d'un peu partout. Il y a une propension dans les expériences racontées, à des séjours d'études plus ou moins prolongés à l'extérieur du Canada, ou à des voyages, congés prolongés, ou expériences migratoires diverses.

Les **immigrants** peuvent arriver directement au Yukon. C'est par exemple le cas de nombreux PVtistes. Mais en général ils passent par d'autres provinces avant de s'installer au Yukon. Cindy (I), va passer plusieurs mois au Québec et dans d'autres provinces canadiennes avant de s'installer à Whitehorse, comme David (I). Nous sommes d'abord face à une **immigration secondaire**, ou à tout le moins très mobile, même après son installation au Yukon.

Les **migrants** ne sont pas en reste dans ces pérégrinations. Zoé (M) a passé par exemple plusieurs mois dans un pays nordique avant de venir au Yukon. Certains, comme Serge, ont déjà une expérience dans un des deux autres territoires. « J'ai beaucoup bougé depuis mes 18 ans, tout de suite après mon école secondaire, au Québec » (Lyne, M). D'autres sont venus pour un court séjour, et ont décidé de revenir : « J'étais resté avec une impression de quelque chose de spécial » (Gilles, M).

Image du Yukon avant le départ : une connaissance souvent enchantée et partielle

Il existe deux grandes **voies d'accès à l'information pré-départ** racontées habituellement : celle de la « découverte fortuite », notamment à l'occasion d'un reportage suivi à la télévision ou d'un séjour touristique (c'est le cas de Philippe, M) et d'un intérêt grandissant qui conduit au « passage à l'acte » migratoire, et celle de l'opportunité d'emploi qui va générer une quête d'information (souvent sur internet et assez partielle) sur le lieu de l'emploi, et la décision (pour les migrants et immigrants rencontrés sur place) de s'y rendre. C'est le cas l'expérience évoquée d'un des interlocuteurs qui, en se renseignant sur Dawson a confondu Dawson city et Dawson Creek (Colombie-Britannique). Rarement les témoignages évoquent des informations prises « à la source », tout simplement à travers la prise de contact sur place, à l'exception de ceux qui disposent d'un réseau d'amis ou de connaissance déjà présent au Yukon.

Certains immigrants évoquent également les **forums de l'emploi** et la découverte (du type Destination Canada), à l'occasion de l'organisation de leur projet migratoire au Canada, du Yukon, comme destination possible (groupe focus).

Lorsqu'elles sont évoquées, les représentations du territoire avant l'installation sont variables et souvent « **bricolées** » à travers plusieurs vecteurs d'accès à une information souvent enchantée : le « bouche à oreille » de proches ou d' « amis d'amis », des réseaux qui ont une expérience sur place et qui sont rencontrés fortuitement ou sciemment pour se renseigner sur le Yukon. Un autre vecteur mentionné est les reportages télévisés ou radiophoniques, regardés « par hasard ». La représentation du Yukon va se préciser à mesure que le projet de s'y rendre se structure. C'est là une période cruciale car l'image enchantée du Yukon, souvent non exempte de préjugés (positifs ou négatifs) va exercer un impact sur la structuration de ce projet… ou son abandon.

Plusieurs personnes n'avaient tout simplement **aucune représentation** du Yukon ni aucune attente avant de s'y installer. « Au moment de choisir mon billet d'avion, le Yukon je n'en avais jamais entendu parlé. » (Groupe focus, YK). « Je ne suis pas venue pour aller quelque part, je suis venue pour une personne. J'aurais pu être en Chine. » (Élise, M). « J'ai pas choisi le Yukon. C'est un ensemble de facteurs qui m'a apporté ici. » (Marie YK, M). « [Mon amie] avait eu l'occasion de venir au Yukon pour faire de la randonnée. Elle connaissait ici. Elle était vraiment tombée en amour les paysages les activités de plein air » (Cindy, I).

La représentation du Yukon est en fait généralement englobée dans une vision plus générale du **« Grand nord » canadien**, et des trois territoires, pas toujours clairement distingués, même si le Yukon est parfois évoqué comme une société non seulement du nord mais également de l'ouest.

C'est également le cas des différentes communautés éloignées souvent invariablement perçues au Yukon même (Dawson notamment). Une des représentations sur le territoire avant l'installation est que Whitehorse est une

ville isolée, éloignée... avec quand-même un a priori positif sur ce territoire situé, certes au nord, mais également à l'ouest du Canada. Zoé (M) avoue avoir l'image de Whitehorse « comme une île (…). Les routes sont fermées, c'est comme un « outpost » dans le « far North » puis c'est juste accessible en avion ».

Certains immigrants ont aussi **une image quelque peu folklorique** du Yukon avec le film « Le dernier trappeur » notamment, ou les romans, parfois évoqués, de Croc Blanc etc... « C'était vraiment le Yukon parce que c'était vraiment ce que j'avais entendu le plus parlé déjà à l'époque, même en tant que Français, de ce que j'avais lu dans des bouquins de Jack London, de ce que j'avais vu dans des films » (David, I)

Il y a aussi les représentations de **grands espaces, de la nature, de l'hiver et de l'aventure**. « J'avais envie de quelque chose de plus canadien authentique. » (Groupe focus, YK). « On avait quand même dans notre idée en allant au Canada de vouloir passer notre premier hiver de vivre un hiver canadien assez rude. » (David, I).

Dans cette veine, il semble que les immigrants partagent généralement une **image plus positive** et (en tout cas au départ) plus **enchantée** du Yukon : « Nous en [pays d'Europe] au contraire, ce n'est pas du tout une image déplorable mais plutôt une image positive qui fait rêver. Les chiens de traineaux font rêver en France » (Estelle, I). « J'étais jamais allé. Juste ce que j'avais lu et vu dans les documentaires. J'étais passionné de la nature donc j'avais lu pas mal de bouquins sur les paysages et la faune canadienne » (David, I).

Outre la **nature**, c'est également la présence de **communautés autochtones**, la richesse culturelle de ces communautés et la possibilité d'aller à leur rencontre qui semble animer certains projets migratoires.

Décider de venir s'installer au Yukon : l'emploi et l'aventure d'un nouveau départ

Les motivations du départ dans le territoire sont personnelles à chacun des individus, mais il semble qu'un désir pour l'aventure et de **laisser la vie nous amener où elle veut** rassemble les préoccupations qui entourent l'installation au Yukon, préoccupations qui comprennent bien sûr une dimension professionnelle qui reste centrale dans l'explication du « passage à l'acte ».

Cependant, à la différence des deux autres territoires, ce ne sont pas d'abord des raisons professionnelles qui semblent pousser les personnes à s'installer au Yukon, mais alternativement ou simultanément **les opportunités de travail ou/et la volonté de vivre l'aventure d'un nouveau départ**.

Et bien souvent, les deux raisons sont simultanément évoquées par les personnes interrogées, un peu comme deux facteurs convergent, où l'accès à l'emploi sur place rend possible l'aventure du nouveau départ. C'est le cas dans de nombreux récits : **l'emploi semble être un moyen, une possibilité de vivre autre chose** ailleurs, et la présence à Whitehorse s'inscrit chez certains dans un continuum de mobilité (on est venu d'ailleurs, on s'est installé à Whitehorse, et un jour on repartira ailleurs), et chez d'autres c'est un choix de vie alternatif

que de vivre à Whitehorse que le marché du travail local permet.

Une grande partie de la prise de décision dépend de l'imaginaire qui entoure le Yukon, et des informations recueillies avant le départ. Plusieurs intervenants, par exemple, évoquent la possibilité (réelle) de pouvoir vivre une expérience singulière et atypique : communion avec la nature, simplicité d'une vie en dehors de la frénésie de la consommation... La « cabine » au fond des bois cristallise un peu cette rupture avec la vie « dans le sud » dans l'imaginaire de certains migrants et immigrants qui s'installent au Yukon.

Aventure d'une vie nouvelle

L'aventure commence parfois avec la volonté de **rompre** avec la vie « du sud », quitter un **quotidien routinier**, des « cul-de-sac » existentiels ou même **fuir** quelque chose, une expérience douloureuse parfois, mais aussi l'évocation sans doute plus positive de « rêves d'enfant » (groupe focus). C'est le cas de Serge (M), qui aime la nature et les milieux nordiques, et qui avoue avoir eu de la difficulté à réaliser son projet au Québec, et qui a « le goût de l'aventure et du changement » ; « Ce n'est pas un accident de parcours pourquoi je suis ici parce que je suis quelque part explorateur, curieux de nature (…). C'est un peu naturel de venir ici car il y avait une espèce de cul-de-sac au Québec » (Serge, M).

Une volonté de rupture qu'on retrouve dans nombre de témoignages de migrants comme d'immigrants francophones. « On voulait partir sur des bases nouvelles » (Cindy, I). « On voulait une vraie coupure avec les grandes villes. Ça aurait été une erreur d'aller à Montréal » (Groupe focus, I) ; « Pourquoi le Yukon? Pour moi en particulier, je pense qu'un moment donné c'est que quand tu veux bouger c'est un peu un coup de dés, il faut que tu choisisses une place » (Lyne, M). « Je voulais voir comment l'hiver était froid et comment il était noir. […] Finalement ce n'était pas si froid, si noir que ça. » (Zoé, M). « L'Yukon, c'est pas pour tout le monde » (Philippe, M).

Manon raconte comment c'est d'abord **« le nord »** en général qui l'attirait, les grands espaces, le climat, la présence des communautés autochtones, et après y avoir passé quelques semaines de vacances, elle décide de s'y installer : « C'était automatique et certain que j'allais [déménager au Yukon] ».

Si le Yukon est parfois une **destination possible** parmi d'autres dans une volonté de vivre une vie nouvelle, d'autres affirment avoir fait sciemment un tel choix : le Yukon, et rien d'autre. C'est le cas pour Gilles par exemple. « Je ne sais pas si je voulais le poste autant que je voulais aller ailleurs (…) C'est le Yukon, il y avait quelque chose de spécial quand je suis venu. Le même emploi en Saskatchewan je n'aurais pas appliqué » (Gilles, M).

Emploi et expérience professionnelle

Plusieurs mentionnent qu'ils étaient **insatisfaits dans leur emploi** dans leur milieu d'origine et décident de venir tenter leur chance dans le Nord. Les immigrants évoquent parfois la « déception » face au marché de l'emploi ou face à leur société d'origine,

leur projet initial, et la découverte après coup d'opportunités au Yukon. Dès lors, de la même manière qu'aux TNO ou au Nunavut, la rencontre parfois fortuite d'une offre d'emploi peut conduire au départ. La « prise de contact » avec le Yukon passe donc, dans ces cas, par **l'opportunité professionnelle**.

Les motivations sont diverses. Il s'agit par exemple **d'obtenir une première expérience canadienne** ou de se de se reconvertir professionnellement : « Mes objectifs de reconversion étaient de reprendre des métiers plus liés à la nature » (Estelle, I).

L'emploi et l'expérience professionnelle sont également évoqués, comme la possibilité de voir son **niveau de vie** s'améliorer singulièrement grâce au marché de l'emploi local, mais bien souvent lorsque cette raison est évoquée, ce n'est pas le Yukon qui est évoqué, mais « le Nord » en général. « C'était le travail. Le fait que dans le Nord on fait un peu plus d'argent. Quand j'étais jeune, c'était important pour moi ça. Maintenant, c'est comme secondaire. » (Groupe focus, YK).

Bien souvent, les occasions d'emploi sont saisies avant l'arrivée au Yukon, et le territoire est simplement le contexte d'un nouvel emploi. Ce n'est qu'ensuite, au moment de l'installation, que le contexte entre en compte et contribue à une installation durable… ou non.

Les autres raisons évoquées

Plusieurs autres raisons sont évoquées dans les entretiens : l'idée de **« faire de l'argent »** plus facilement que dans le sud, mais aussi de découvrir un autre Canada, découvrir l'ouest, s'installer dans une petite communauté, fuir la grande ville, trouver un endroit où la qualité de vie est meilleure, où le rythme est moins rude… Souvent, les raisons se mêlent.

Un désir **d'apprendre l'anglais** est aussi un facteur pour certains. C'est souvent le cas des migrants francophones, en particulier ceux qui viennent du Québec, mais aussi, dans une large mesure, des immigrants francophones, comme Cindy, qui prend la décision de quitter le Québec et de s'installer au Yukon en partie pour cette raison : « J'avais besoin de plus d'aventure. En fait c'est pour ça que j'ai pris la route vers l'Ouest. Je voulais aller vivre avec une famille, m'immerger dans la culture mais surtout dans la langue » (Cindy, I).

D'autres évoquent plutôt la dimension linguistique de l'emploi : la **possibilité de travailler en français** : « C'était très important pour moi de pouvoir travailler en français. » (Philippe, M). À l'inverse, d'autres insistent : « Je ne suis pas du tout venue ici pour la francophonie » (Zoé, M).

Enfin, on ne peut passer sous silence également les « stratégies migratoires » qui semblent animer certain. Le Yukon servirait dans ce cas de **« hub » à l'immigration**. « J'ai vu beaucoup de gens qui viennent pour avoir leur résidence ici et qui n'ont pas l'intention de rester. » (Groupe focus, YK). Mais l'inverse peut aussi être vrai, le Québec jouant le rôle de lieu d'atterrissage… pour partir ensuite vers le Yukon : « J'avais fait les démarches pour obtenir la résidence permanente depuis la France à travers le certificat de sélection québécois. » (Cindy, I)

Se décider au départ

La prise de décision est fort diverse, et correspond en fait au projet migratoire plus ou moins précisément formalisé de chacun. Mais une démarche semble dominer : celle de « tenter le coup », ou de « saisir la chance » professionnelle si elle se présente.

Chez les **immigrants**, **le Canada est globalement dans la ligne de mire, mais pas le Yukon** en particulier. Dès lors, l'expérience commence souvent par les provinces : « On est parti de France avec un copain un peu sur un coup de tête. On a lâché notre boulot et on a décidé de partir pendant un an au Canada pour découvrir le pays » (David, I). C'est particulièrement le cas pour les **PVtistes**. « On a décidé que Whitehorse était notre destination mais c'était un peu un coup de tête en fait » (Lyne, M).

Le départ se fait parfois sur un **coup de tête**, notamment chez les **migrants**. « J'ai vu un emploi au Yukon qui était affiché. Je l'ai vu passer sur Facebook car j'aimais la page de […]. (…) On vient de m'offrir la job au Yukon, j'étais comme un peu paniqué mais tu prends juste vraiment une grande respiration, j'ai une grande décision à prendre et je ne pensais pas avoir cette décision à prendre (…). Ça a vraiment pris un quart de seconde. Dans ma tête c'était impossible de refuser un poste au Yukon. C'était : je ne peux pas manquer cette opportunité-là. » (Gilles, M).

Lyne, souhaitant tenter **l'aventure** au Yukon, a ainsi fait des démarches d'emploi alors qu'elle était au Québec. Après avoir reçu des conseils en ligne via l'AFY qui la dirige vers un site d'offre emploi, elle passe une entrevue à distance : « En l'espace de deux mois, j'avais un emploi, je donnais ma démission à [région du Québec] » (Lyne, M)

3.2.2. S'INSTALLER : LA CONFRONTATION À LA RÉALITÉ

Comme dans toute expérience migratoire, les premiers jours sont souvent décisifs. Mais à la différence des deux autres territoires, et en particulier du Nunavut, il y a peu d'évocation de départs précipités causés par la « découverte » du Yukon et une insuffisance de préparation au départ.

Premières expériences, premiers pas

Plusieurs parlent d'avoir subi un **« choc »** : choc culturel à un moment ou un autre, choc de l'éloignement, choc climatique… « Ce qui était difficile était le premier hiver. Ça, c'était un choc. Ça m'a pas dissuadé » (Élise, I).

La plupart des francophones découvrent avec surprise l'existence d'une communauté francophone sur place, et la présence du **français** sur place. « Je savais que ça parlait français mais pas à ce point-là. » (Groupe focus, YK). « Ça été une découverte qui a fait que je me suis tout de suite bien ici » (Estelle, YK, I).

Selon les premières **expériences** racontées, celles-ci sont assez diverses, mais généralement **positives**. C'est le cas d'Irène (M), qui se sent tout de suite plus à l'aise à Whitehorse que dans la grande ville qu'elle vient de quitter dans le sud. « On est arrivé ici et on s'est rendu compte après un mois voilà l'endroit que l'on cherchait depuis des années » (Serge, M)… mais parfois les circonstances ne

sont pas favorables : « On est arrivé ici, c'était déprimant, il faisait gris, il pleuvait. La première vision il ne faisait que pleuvoir. » (David, I)… Malgré tout, David est installé depuis plusieurs années maintenant.

Les **logements** peuvent être un **choc** pour certains. Zoé (M) raconte par exemple son premier logement, dans un sous-sol, en plein hiver : assez loin de son imaginaire initial des lumières du Grand nord… D'autres soulignent le prix des logements, souvent très élevés, y compris pour les cabines, pourtant sans eau ni électricité et situées loin du centre-ville.

Pour des immigrants, la première expérience est avec le processus d'immigration lui-même et les **contrariétés administratives** parfois rencontrées (lenteur des procédures, délais, stress de la constitution des dossiers, attentes…). « On était confronté au changement de loi au moment où l'on est arrivé, ça tombait mal (…) Finalement c'était une chance pour moi cette difficulté du programme des nominés car je n'aurais jamais bénéficié de cette formation, je n'aurais jamais cherché à la faire » (*Gaëlle*, I)

Arriver à deux peut parfois être un facteur facilitant l'intégration. « Je pense que ça m'a aidé à le faire à deux. Je n'aurais pas eu ce mode de vie là toute seule nécessairement de bûcher le bois, d'aller chercher l'eau, etc. » (*Claire*, M)

Il n'en demeure pas moins que la **société parait très vite ouverte et accueillante** en général, et que la communauté francophone, via ses organismes, contribue à cette impression d'une installation assez facile : « Pas parce que j'ai fait des efforts particuliers, ça été vraiment facile. » (Gilles, M). Gilles découvre aussi très vite la diversité de la société yukonnaise : « C'était une révélation. Je savais que j'allais découvrir des choses mais ça vraiment été une révélation. La diversité que l'on dans ce pays-ci c'est extraordinaire. »

Modalités d'installation

Il convient ici de noter le caractère très accueillant et convivial des **organismes communautaires** qui, à travers la mise sur pied de plusieurs initiatives autour de l'Association franco-yukonnaise, ont pu générer une « **culture de l'accueil** » particulièrement efficace, au regard des échanges que nous avons pu avoir sur place : les repas communautaires du vendredi, l'accès à des ordinateurs et les activités culturelles, de même que la disposition d'un centre visible et reconnu contribuent grandement à cette « culture de l'accueil », avec une convivialité reconnue par les nouveaux arrivants notamment par leurs récits des contacts pris avec les différentes associations. « Je me suis tout de suite senti accueillie dans la communauté, je me suis tout de suite senti bien. » (Lyne, M). « Je me suis retrouvé à un réveillon via la communauté francophone. » (Gilles, M).

Mentionnons également la présence d'une **paroisse** francophone, qui peut également jouer un rôle très important dans l'accueil. Outre cet accueil, c'est une aide qui est également fournie, notamment au niveau de la recherche d'emploi. Estelle raconte ainsi l'aide qui lui a été fournie pour son cv canadien : « Ça m'a permis de redémarrer et après je me suis débrouillé, mais ils m'ont donné les bases » (Estelle, I).

Outre les organismes communautaires, le **lieu de travail** constitue un outil indispensable à l'installation pour ceux qui sont arrivés avec un emploi en poche. Bien souvent, le réseau professionnel permet de résoudre les problèmes les plus immédiats rencontrés lors de l'installation, grâce une fois de plus à cette culture de l'accueil, qui conduit bien souvent les « anciens arrivés » à prendre en charge, de manière assez compréhensive les « nouveaux arrivants ».

Certains réussissent leur installation parce que leur **projet est très « ouvert** » et leurs **attentes modestes**. C'est le cas de ceux arrivés au Yukon pour vivre une « vie de bohême » en multipliant volontairement les expériences professionnelles alternatives, ou les logements, comme Marie (M) et son ami. C'est le cas aussi de certains qui choisissent (volontairement) la vie en cabine : « Au niveau de ma vie hors du travail, ce n'était pas vraiment compliqué, j'aimais beaucoup la façon dont j'habitais dans la cabine, m'acclimater à ne pas avoir d'eau, à aller chercher le bois, etc. Ça s'est fait naturellement » (Lyne, M)

Plusieurs soulignent qu'il est nécessaire d'être **personnellement ouvert**, notamment en n'hésitant pas à **faire « feu de tout bois »** s'agissant des activités (professionnelles et extra-professionnelles) mais que l'ouverture de la communauté aide grandement. « Je suis quelqu'une qui s'intègre. Je m'adapte. » (Élise, M). « Quelque part tu dois t'approprier ce nouvel environnement là et tout ce qui se rattache, les gens qui le peuplent, qui l'habitent, qui l'animent » (Serge, M)

Pour certains, outre la difficulté de trouver un logement, mentionné plus haut, **c'est la qualité des logements disponibles qui choque**. « C'était quand même difficile parce qu'au niveau des logements, c'est très difficile. Il y a très peu de logements. » (Zoé, M). Au niveau des logements, les expériences sont fort diverses et très contrastées entre ceux qui ont pu négocier un logement en même temps que leur emploi, ou qui disposent de facilités à travers leur employeur, et les autres, qui doivent se débrouiller ou faire appel au réseau des connaissances et interconnaissances sur place pour disposer d'un logement satisfaisant. En tout état de cause, le coût reste dissuasif pour beaucoup.

Le fait de **disposer de réseaux** créés sur place aide à l'installation. Heureusement pour Zoé, les liens noués très vite avec des personnes sur place ont pu l'aider à surmonter la déconvenue du logement.

S'agissant des immigrants francophones, plusieurs viennent d'abord dans le cadre d'un **programme vacances-travail** avec la France. Le processus d'immigration peut parfois être un défi dans l'installation, comme nous l'avons mentionné. Là aussi, les organismes d'accueil, dont l'AFY peuvent apporter une aide décisive, notamment dans la recherche d'emploi et à faire un CV de type canadien. « Ça m'a permis de redémarrer et après je me suis débrouillé, mais ils m'ont donné les bases » (Estelle, I)

3.2.3. S'INSÉRER : RAISONS DE RESTER, RÉINVENTER SON RÊVE

« On peut sortir le gars du Yukon mais tu ne peux jamais sortir le Yukon du gars. » (Groupe focus, YK)

Passé le temps, crucial, de l'installation à proprement parler, commence celui de l'insertion, c'est-à-dire la participation, à tous les niveaux, à la vie à la fois professionnelle, sociale ou communautaire. Or, et c'est l'un des enseignements de ces portraits, **les raisons de rester diffèrent des raisons de s'installer**. Ces raisons se recomposent à la lumière de la réalité rencontrée et du parcours socioprofessionnel de l'individu. D'une certaine manière, il y a un pas entre le rêve initial et la réalité rencontrée. Et **ce rêve initial doit en quelque sorte être « réinventé » à l'aune de cette réalité**.

Dans le contexte yukonnais, les « attentes » parfois assez indéterminées des francophones qui s'y installent semblent se recomposer autour de deux principales raisons justifiant un séjour généralement plus long que prévu : la **reconnaissance professionnelle** et la possibilité de disposer sur place d'une **qualité de vie** présentée par certains comme « exceptionnelle » ou à tout le moins singulière.

Qualité de vie et reconnaissance professionnelle : les principales raisons de rester

L' « appel du Yukon » des migrants et immigrants francophones

« L'Yukon m'ensorcelle » (mots de l'hymne franco-yukonais). « J'ai l'appel du Yukon » (Estelle, I). « C'est vraiment un style de vie je pense le Yukon parce que si tu viens au Yukon sans forcément avoir cet appel-là, je pense que ça fait partir » (Cindy, I).

Souvent a été mentionné, lors des entretiens, la qualité de vie, l' **« appel du Yukon »** comme une des raisons justifiant une installation plus durable que prévue dans le territoire. Comment le décrire ? Sans doute par la conjonction de plusieurs facteurs. Sans doute également par un certain rapport au temps, une temporalité plus détachée des contraintes, plus relâchée, mais qui ne se limite pas à cet aspect. Certains évoquent aussi cette particularité aux sociétés territoriales, mais qu'on retrouve surtout mentionnée à Whitehorse : la possibilité de vivre, après l'école ou la vie professionnelle une « **seconde journée** » l'été, où la proximité d'une nature généreuse et des journées particulièrement longues l'été ouvre la voie à plein de possibilités de détentes et de loisirs.

Ainsi, ce « bien-vivre » au Yukon est évoqué à travers divers aspects sans doute quelque peu enchantés, bien-sûr mais qui servent aux intervenants à faire comprendre les raisons qui les poussent à rester, au-delà des raisons qui les ont poussé à s'installer. Nous les évoquons ici pêle-mêle tels qu'ils ont pu être présentés :

- l'absence de pression sociale

« Être qui on est vraiment » : c'est là un des éléments de ce « bien-vivre » yukonnais qui semble retenir les nouveaux arrivants : « C'est vraiment une place qui est apaisante, c'est une place où tu peux être qui tu es et je pense que ce n'est pas donné partout » (Cindy, I)

- la nature généreuse et accessible, les grands espaces… et le confort

« Moi je suis né dans la nature et ici c'est encore plus la nature » nous dit Estelle,

immigrante, tandis que Lynne avoue avoir toujours aimé le plein air, les grands espaces, et est attiré par les petites communautés : « l'esprit de village » (Lyne, M) : « Mon idéal dans la vie c'est d'avoir des pantalons de travail, des bottes de pluie et d'être dans le bois. Ici je l'ai vraiment, même en ville. » (Lyne, M). Cette nature généreuse, évoquée de manière très consensuelle par l'ensemble des entretiens, n'exclue pas la recherche du « confort moderne », loin s'en faut. Tout en aimant le plein air et la nature, Gilles n'est pas du genre à vivre en cabine, et il le dit clairement : « J'aime bien avoir l'eau courante. J'aime juste tourner le thermostat. Le retour à la terre ça n'a jamais été ma chose vraiment » (Gilles, M)

- le climat et la latitude

Le climat est particulièrement rude, la latitude singulièrement nordique, mais là aussi, ils sont souvent représentés comme permettant plus qu'ils n'empêchent. Le climat n'est pas perçu, par ceux qui restent, comme rédhibitoire. Au contraire. « Moi l'hiver, la neige, la glace, c'est mon milieu. Je suis très à l'aise ici. Les grands froids ne me dérangent pas. » (Serge, M)

- Whitehorse : une ville à taille humaine

Certains mentionnent apprécier l'aspect plutôt rural de Whitehorse même si c'est une ville. « Le Yukon c'est une série de grands villages, incluant Whitehorse, c'est assez particulier car elle se prend pour une grande ville mais c'est un gros village » (Serge, M). Un gros village bien éloigné des villes et de leurs inconvénients : « Même si on vit en ville à Whitehorse, ça reste quand même très loin du fait de vivre en ville à Montréal, à Paris... » (Groupe focus, YK)

La petitesse de la ville n'empêche d'ailleurs pas **les affaires**. Estelle, entrepreneure, le rappelle : elle a le projet de s'investir dans le développement touristique et souligne la présence à Whitehorse d'un aéroport, à la différence de bon nombre de villes à taille similaire dans le sud. Quant à Lyne, elle trouve cette petitesse et cette proximité avec la nature bien pratique : « Je peux être dans le bois et je peux aussi aller voir un show super bon en ville le même soir » (Lyne, M)

- variété des activités culturelles et sportives

C'est une vie culturelle riche, accessible et dynamique qui est présentée dans les entretiens. Les activités de plein air sont très fréquemment mentionnées comme l'un des principaux attraits de la vie au Yukon, grâce à la nature généreuse et magnifique, idéal pour les amateurs de randonnées et d'activités de plein air, les pêcheurs, les chasseurs. « J'adore la pleine aire, les montagnes. C'est ce que j'aime la plus dans la vie » (Philippe M)

- un « état d'esprit », une « manière d'être »

« Je ne suis pas quelqu'une qui se définit par ce que je fais [professionnellement] dans la vie ». C'est un « je –ne-sais-quoi » qui est également évoqué par les entretiens. Une forme de culture moins axée sur la consommation par exemple. On perçoit peut-être moins que dans le sud une pression sociale pour s'habiller ou de se comporter d'une certaine façon. Irène s'est sentie chez-elle dès l'instant où elle est arrivée au Yukon. Elle trouve qu'il y a moins de pression sociale : s'habiller d'une certaine façon, avoir toute sorte de produits. Aussi, pour elle, les Yukonais ne se définissent pas

d'abord par leur travail. « Ici, tu peux être toi-même, sans jugement » (Irène, M). Marie le dit sans ambages : les gens de Whitehorse sont moins « snobs » que dans le sud. C'est une société où apparemment certains rêves sont plus facilement réalisables qu'ailleurs : « Je peux faire quelque chose. J'ai un rêve, j'ai un désir je peux le réaliser. Tous les projets que je voulais faire au Québec je les ai tous faits ici » (Serge, M). « On a pas de cellulaire. On ne dépense pratiquement pas d'argent, on n'achète pas d'habit et tout ça. On aime le YK car on a l'impression que cette vie alternative est possible » (Cindy, I)

- pouvoir quitter facilement Whitehorse

C'est sans doute une des « surprises » qu'ont les nouveaux arrivants : le coût, pas si dispendieux, des billets d'avion, et la possibilité parfois, en fonction des emplois exercés, de se trouver bien souvent en mission dans le sud. Élise en fait par exemple l'une des raisons de son installation plus durable : son emploi lui permettant de sortir régulièrement du Yukon, elle se sent dès lors moins isolée, et ces missions lui permettent d'acquérir des biens, ou de jouir de certains services dans le sud qu'elle ne trouverait pas nécessairement à Whitehorse. « Je ne suis pas quelqu'une de la campagne nécessairement. J'aime le plein air, j'aime les grands espaces, j'aime les randonnées, j'aime faire du camping, mais j'aime la ville aussi. » (Élise, M).

- se sentir chez soi

Souvent est évoqué l'impression d'être à sa place, d'avoir trouvé un lieu qui correspond à une personnalité. C'est le cas de Cindy, immigrante : « Je ne me sens pas canadienne. Je suis venu au Canada trop tard, d'une certaine façon j'ai encore beaucoup trop de références françaises. Par contre, ici au YK, je me sens chez moi. » (Cindy, I)

- un éloignement… salutaire

L'éloignement est perçu par la majorité comme un irritant, ou à tout le moins un élément qui pèse dans la balance du côté des départs. Mais certains en soulignent au contraire le côté « pratique » : « Honnêtement je vis très bien avec l'éloignement. Je pense même que ça me fait vraiment du bien d'être un petit loin. » (Gilles, YK, M)

- une société ouverte

« Tout est possible ici » : Irène avait un emploi la première fois qu'elle est venue au Yukon. Après être partie, elle est revenue, mais sans emploi à la clé. Irène est polyvalente, alors elle a pu accumuler plusieurs emplois. Son impression : le Yukon étant (selon ses dires) moins réglementé, le marché de l'emploi étant moins compétitif, l'offre étant plus abondante, il est plus facile de vendre ses compétences au Yukon qu'ailleurs : **on laisse plus facilement qu'ailleurs sa chance au nouvel arrivant.**

Reconnaissance et valorisation professionnelles, l'autre raison de rester au Yukon

« Je connais peu de francophones qui sont venus car il y avait des emplois bien payés. C'est une réalité et c'est ce qui sur le long terme qui peut les faire rester » (Cindy, I)

« J'ai l'impression que [mon travail] est plus **reconnu** ici » (Zoé, M); « Ce qui est reconnu ce n'est pas tes expériences professionnelles car tu peux apprendre

mais ils savent que tu as des valeurs de travail donc ils vont venir te chercher. » (Groupe focus, YK). Les emplois au Yukon ne sont pas seulement plus « payants » qu'ailleurs, mais plusieurs trouvent qu'ils apportent une meilleure reconnaissance que lors de leurs précédentes expériences professionnelles ailleurs au Canada. Les différences avec le sud sont notables : « On travaillait fort [dans le sud] pour pas beaucoup de résultats. Moi je ne voyais pas le résultat de mon travail » (Gilles, YK, M). Cette reconnaissance est évidemment **valorisante** : « Je suis content de pouvoir contribuer à quelque chose qui est plus grand que moi » (Gilles, M).

Cette reconnaissance s'accompagne d'une approche, souvent évoquée, d'une vie professionnelle qui n'est pas une fin en soi, mais plutôt **un moyen de « bien vivre »** : « La pression était différente [du sud]. Ici ils mettaient l'humain avant tout. Moi ils m'ont toujours dit depuis que je travaille chez eux, nous tout ce que l'on veut c'est que tu sois heureux au Yukon donc si tu veux prendre du temps pour [activité de loisir], tu prends du temps pour [activité de loisir], tant qu'à côté tu fais le travail que l'on te demande » (David, I). David est très intéressé : de telles conditions de travail lui permettent de prendre du temps pour lui, de voyager assez facilement.

« Il y a beaucoup **d'opportunités** ici ». Zoé le reconnait bien volontiers : si l'emploi n'est pas un facteur qui l'a attiré au Yukon, c'est un facteur qui l'a fait rester. Il y a très peu de personnes qui postulent pour des emplois au Yukon, alors les employeurs sont plus aptes à embaucher des jeunes, des personnes qui ne remplissent pas nécessairement tous les critères. « Je pourrais difficilement concevoir un meilleur [emploi] » (Philippe M). « J'ai trouvé du travail sans chercher, du bouche-à-oreille (…) Ils m'ont contacté et ils m'ont demandé si je cherchais du travail. » (David, I). Certains secteurs d'emploi jouent en quelque sorte le rôle de **« hub » d'entrée pour les immigrants, qui décrochent ainsi une première expérience de travail**. C'est le cas du secteur hôtelier : « Je connais au moins dans mon cercle d'amis 3 ou 4 Français qui sont passés par [un hôtel] pour leur immigration et c'est des Français qui sont restés » (David, I)

On laisse la **chance** au « coureur » : « Si tu as pris le temps de venir ici et de tenter ta chance, on va te la donner » (Serge, YK, M). Plusieurs parlent du fait qu'au Yukon, les employeurs prennent des chances sur des personnes qui n'ont pas nécessairement les compétences ou l'expérience requises si la personne est prête à apprendre : « Au Sud, j'aurais jamais pu avoir un job de direction à [âge mentionné : moins de 30 ans] » (Zoé, M).

Ainsi, la « **première expérience** » parait plus aisée qu'ailleurs à obtenir : « Les gens viennent souvent pour une expérience. C'est souvent de gens qui viennent juste de finir leur cours, veulent une expérience » (Lyne, M).

La condition : attention à ne pas avoir d'attentes disproportionnées, et à faire preuve de **polyvalence** : « Il faut pouvoir jongler avec différentes compétences. Je pense que c'est une nécessité ici. Ce n'est pas évident de faire tout le même emploi à l'année » (Estelle, I)

Également : le **niveau de salaire** est loin d'être négligeable. « Le même poste, ou

similaire, ailleurs, c'était la moitié du salaire. » (Lyne M).

Plusieurs démontrent une forte **mobilité** en terme d'emploi… et d'absence d'emploi. À l'instar des autres territoires, il semble que les jeunes actifs qui décrochent un emploi n'hésitent pas à en changer, ajoutant la mobilité professionnelle à la mobilité géographique. Il est assez commun de s'installer au Yukon avant de trouver un emploi, ou de changer d'emploi assez souvent. « Au débout c'était la vie bohème. [Moi et mon mari] n'avions pas d'emploi fixe, on faisait du camping le premier été qu'on était de retour. » (Marie, YK, M).

Les **organismes communautaires** jouent un rôle important en la matière. L'AFY aide souvent à la recherche d'emploi pour les francophones qui arrivent sur place et est même dans bien des cas un employeur potentiel apte à apporter une première expérience professionnelle sur place : « On dit souvent que **l'AFY est un tremplin pour les francophones** qui arrivent et qui vont rester là 2-3 ans et après ils connaissent la communauté, leur anglais est devenu plus opérationnel, ils vont aller chercher un autre job » (*Gloria*, I). Il y a là une fonction, peut-être indirecte à reconnaitre aux organismes communautaires francophones : leur capacité à jouer le rôle d'entreprises d'insertion de la main d'œuvre qualifiée francophone, que ce soit en aidant à la recherche d'emploi, en permettant un utile réseautage aux bénévoles oeuvrant dans les différentes activités communautaires proposées (le cas de Marie, ce qui lui a permis de trouver du travail), ou à travers l'embauche. Mais attention au revers de la médaille d'un milieu de travail très francophone.

Généralement, les conditions de travail sont assez **flexibles** et il y a des possibilités de congés de longue durée à des fins personnelles.

Le groupe de discussion a permis d'évoquer les différentes opportunités liées à l'emploi : conditions de travail flexibles, possibilité de congé sans solde, beaucoup d'opportunités diversifiées que l'on n'a pas ailleurs, acquisition rapide d'expérience, progression de carrière, embauche pour les qualités humaines autant sinon plus que les expériences professionnelles ont ainsi été évoqués (Groupe focus, YK).

Les autres raisons évoquées

Une bonne surprise : la présence de la francophonie et de la langue française au Yukon

« Je ne suis pas venu spécialement pour la communauté francophone et ça m'a pris quelques années avant de la découvrir mais d'un coup que l'on l'a, c'est vraiment génial. »; « On est bien là, il y a une bonne communauté, on se crée une famille du Yukon. » (Groupe focus, YK)

La communauté francophone est très **dynamique** et aide beaucoup avec l'installation et l'accueil des nouveaux arrivants. Souvent l'AFY est le premier contact au Yukon. La communauté est très organisée à un tel point que certains parlent d'une « **famille adoptive** ». D'ailleurs, la présence d'une communauté francophone peut être un incitatif à s'établir sur place : « Pour moi l'Alaska c'était le Grand Nord, les grands espaces, en fait j'ai trouvé ça ici aussi sauf qu'avec une culture plus proche de

la nôtre et où il y a une communauté francophone. J'étais super étonnée. » (Estelle I).

En général, la **langue française et sa préservation et sa transmission** sont des facteurs évoqués d'abord par les **parents**, qui sont généralement confiants sur leur capacité à transmettre le français à leurs enfants, a fortiori avec les services disponibles sur place (milieu scolaire francophone) : « La transmission de la langue n'est pas un problème, il va pouvoir parler en anglais comme en français. La transmission de la langue n'est pas une question que je me pose [à la différence des francophones habitant aux] États-Unis. Pour eux, il n'y a aucune association francophone. […] Je vis en anglais, mais j'ai pas à sacrifier le français. » (Zoé, M). Marie ou Élise proposent le même type de témoignage. Les jeunes célibataires n'évoquent que rarement l'importance que revêt pour eux la présence du français en tant que tel. Généralement bilingues, ils cherchent bien souvent à **améliorer leur anglais**.

Là où la présence de la francophonie revêt un intérêt, c'est dans les opportunités en terme de **« vie en français »** et des activités de réseautage rendus possibles par le dynamisme des organismes et des réseaux francophones. « C'est clair que le français pour moi, c'est très important : la langue, la culture… » (Philippe M). « Je ne me sens pas menacé comme individu francophone au Yukon. Il y en a qui le sentent, moi je ne le sens pas. La langue et la culture on a fait beaucoup de chemins, il n'y a rien d'acquis, il faut toujours consolider ces acquis, mais moi comme individu, francophone de naissance, je ne me sens pas menacé au Canada anglais ». (Serge, M)

Il reste que **ne pas parler anglais (ou « mal ») peut représenter un défi** notamment professionnel majeur pour les nouveaux arrivants. C'est notamment le cas pour les immigrants francophones : « J'avais vraiment une grande timidité en anglais, une insécurité (…) Le manque de confiance fait que quand je faisais les tests écrits je manquais vraiment de confiance et je me mettais un stress qui me faisait paniquer d'une certaine façon. Ça m'a pris 4 à 5 ans pour réussir un test en anglais pour le gouvernement du YK, pour être à l'aise en entretien, pour être recruté » (Cindy, I).

Dans un tel contexte, comme nous l'avons évoqué un peu plus haut, **le milieu communautaire constitue souvent un « sas » d'accès au monde du travail en anglais** à travers les premières expériences professionnelles qu'il offre. Là aussi, l'AFY pout jouer le rôle d'entreprise d'insertion, linguistique cette fois, grâce aux opportunités d'emploi en français : « Je savais que j'avais une possibilité même si je ne parlais pas anglais, car je ne parlais pas du tout anglais, d'apprendre l'anglais mais de travailler en français et de trouver une bonne job. » (Groupe focus, YK)

D'ailleurs, **les immigrants interrogés sont partagés sur la vie communautaire** : la plupart aiment cet environnement francophone rassurant : « J'ai tout de suite fait des rencontres à l'AFY. On se sent comme un peu chez soi. On est perdu au milieu du Grand Nord, loin de chez soi et il y a l'AFY qui est là » (Estelle, I).

D'autres vont parfois préférer prendre leurs distances par rapport à la « famille »

francophone constituée autour des organismes communautaires. C'est très clairement le cas des immigrants francophones d'abord : « Je ne socialise pas en français et je ne socialise pas avec les francophones. Ce sont des limites très personnelles que je mets au niveau vie professionnelle et vie personnelle » (*Amandine*, I). « Beaucoup de parents décident de ne pas mettre leurs enfants à l'école francophone. Ce que j'ai entendu c'est que c'est comme un petit Québec et qu'ils ne sont pas venus au Yukon pour découvrir la culture francophone québécoise » (*Kayla*, I). « On n'est pas resté trop longtemps avec l'AFY. À l'époque on avait l'impression que c'était plus pour les Québécois » (*Pierre*, I).

Parfois, tout simplement, l'AFY ne correspond pas trop à l'imaginaire de départ… « Nous on recherchait vraiment le côté anglophone. L'Ouest du Canada, le côté anglophone, améliorer notre anglais et tout ça. Et en arrivant au Yukon on s'est rendu compte que ça parlait quand même français beaucoup… » (David, I). Il est souligné, notamment par les immigrants francophones qu'au niveau linguistique, c'est moins la préservation du français que le perfectionnement de l'anglais qui est recherché. Vivre au Yukon est une opportunité d'apprendre l'anglais : « On vient ici dans l'Ouest, dans le Nord, ce sont des communautés anglophones, on a envie de parler anglais, on a envie de socialiser en anglais.» (Cindy, I).

Rapport aux services publics

Nombre d'interrogés soulignent le caractère satisfaisant, pour une ville de petite taille aussi éloignée des grands centres, de l'accès aux services comme aux biens de consommation courante.

En général, l'accès **à l'éducation en français** est jugé comme étant **adéquat** à Whitehorse, et de bonne qualité par les interrogés. Ailleurs dans le territoire, l'accès est nettement plus difficile. « Elle [conjointe] ne veut pas partir du tout. Elle veut vivre ici. Pour elle c'est la meilleure place pour avoir un enfant, éduquer un enfant et du coup elle ne veut vraiment pas rentrer [en Europe] » (*Christophe*, I). Bémol : le secondaire, où la faiblesse des effectifs conduit parfois les parents à envisager une scolarité autre pour leurs enfants : l'immersion, ou la scolarisation à l'extérieur du territoire, en anglais ou en français. C'est là un incitatif clair au départ. Marie préconise ainsi de faire des liens avec les jeunes en immersion française pour avoir plus d'élèves au secondaire et pour pouvoir offrir un meilleur programme.

Les critiques sont plus importantes au niveau de **l'accès aux services de santé en français**, mais le problème existe d'une certaine façon pour tous ceux qui habitent au Yukon, et non seulement les francophones : « Un des manques au Yukon est au niveau médical. Si tu as quelque chose de chronique c'est compliqué » (Groupe focus, YK). Là aussi, certaines personnes peuvent être conduite à quitter le territoire, pour des raisons de santé.

Les personnes qui ne sont pas trop consommatrices seraient satisfaites au Yukon. Mais en général, dans les entretiens on mentionne que le Yukon, ce n'est pas vraiment fait pour tout le monde et qu'il est bien difficile pour quelqu'un qui aime consommer, ou

passer du temps dans les magasins, de venir s'installer au Yukon.

S'agissant de la possibilité de prendre sa **retraite** au Yukon, les enjeux sont assez similaires que dans les autres territoires, même si l'idée générale est que les choses s'améliorent en matière de service aux aînés.

« Ah, oui, les services sont bons ici. » (Marie, M) « Elle (sa conjointe) trouve le Yukon génial pour ça, cette mixité entre éducation à l'école et la nature à côté » (David, I) : si les services ne sont pas aussi développé qu'ailleurs, c'est peut-être la rançon à payer pour bénéficier en retour de la richesse environnementale qui attire et qui retient.

Rapport à la société territoriale dans son ensemble

La **société yukonnaise parait extrêmement diversifiée** aux personnes interrogées. De par la présence (et la visibilité, également) des communautés autochtones y compris à Whitehorse, d'abord. De par la présence également d'un nombre conséquent d'immigrants de diverses origines également. De la même manière, beaucoup soulignent la variété d'origines sociales, ou les « cultures » différentes : artistes, entrepreneurs, enseignants…

Les personnes interrogées soulignent qu'il y a beaucoup **d'activités culturelles** et que la société locale parait très réceptive aux artistes. Il est possible pour n'importe qui de se joindre à la communauté artistique ou d'exposer ses œuvres : c'est là un des exemples évoqués dans les entretiens pour rendre compte de la grande ouverture de la société yukonnaise.

Est également évoqué la « **facilité** » avec laquelle il est possible, rapidement, de **se constituer un réseau d'amis et de relations**, compensant en quelque sorte le côté plus pesant de l'éloignement du lieu d'origine. Ce faisant, c'est l'aptitude à sortir de la simple sphère privée qui est reconnue : « Il n'est jamais difficile de trouver plein de gens qui veulent participer à ces activités » (Philippe M).

Par ailleurs, les entretiens soulignent aussi **l'importance de l'engagement social et communautaire**, sans lequel beaucoup d'activités ne seraient pas envisageables. Dans le groupe focus, un participant a évoqué le nombre de 600 associations actives au Yukon. L'investissement social parait aux franco-yukonnais rencontrés plus fort et plus intense au Yukon qu'ailleurs. En ce sens, le bénévolat est reconnu comme un « marqueur » de la société territoriale, et a fortiori de la communauté francophone : « Il y a une communauté hallucinante que s'il n'y avait pas les bénévoles, vu que l'on est isolé et que les gens ne sont pas payés, il n'y aurait pas tout ce qu'il y a comme activités. » (Groupe focus, YK)

Enfin, mentionnons également que plusieurs soulignent, dans la filiation de l'idée d'une communauté ouverte, que **les « solitaires » ou les personnes qui préfèrent se mettre en retrait** ont également leur place et que finalement chacun se sent libre de s'engager (ou pas) dans les diverses activités sociales proposées.

Un bémol : **l'usure face à un renouvellement constant du réseau des amitiés**, qui fatigue surtout les personnes

installées depuis longtemps et confrontés à des nouveaux arrivants « tout feu, tout flamme » : « Il y a beaucoup de gens qui arrivent, beaucoup de gens qui repartent. Mais là moi j'ai ma vie à Whitehorse et j'ai mon monde autour de moi et je n'ai pas nécessairement envie d'ouvrir ça. » (Lyne, M). « Je ne suis pas anti-rencontre, je pense que ça fait grandir de rencontre de nouvelles personnes mais les nouveaux arrivants vont vouloir se coller à toi parce que tu connais tout le monde, ils n'ont pas d'amis » (Lyne, M).

Rapport aux communautés autochtones

Rappelons que certains migrants ou immigrants francophones étaient attirés au Yukon par la dimension culturelle, la possibilité de **partir à la rencontre de communautés autochtones**, pour mieux les connaitre. Sur place, les nouveaux arrivants francophones sont confrontés à un défi dans la volonté d'aller à la rencontre de ces communautés : la méfiance, d'ailleurs partagée par l'ensemble des personnes durablement installées au Yukon, face aux « nouveaux arrivants ». Un des défis majeurs est la difficulté de préserver, dans un contexte de forte mobilité, un réseau d'amitié. Dans les entretiens est souvent évoqué, comme dans les autres territoires, l' « usure » ou la fatigue face à un réseau de relations qui se transforme perpétuellement, et qui conduit certains, d'ailleurs, à envisager à plus ou moins long terme un départ. Cette usure conduit à une certaine prudence, sinon une distance face aux nouveaux arrivants. Et c'est de cette manière qu'habituellement les francophones comprennent les difficultés rencontrées sur place dans le développement de relations avec les Premières nations. D'autres facteurs sont également évoqués : **problèmes sociaux, difficulté du dialogue interculturel, inégalités**.

Bien souvent, c'est un **désenchantement** que ressentent les francophones face à cette réalité, cette distance : « C'est dans moi. Je suis dans ça, dans les roches et la terre, la nature. L'esprit des Premières Nations, l'idée que la terre c'est ta terre mère, qu'il faut vivre avec la nature, qu'elle va t'apporter ce que t'as besoin… J'ai toujours dit, moi, que l'image qu'ont les Première Nations de la terre, je pourrais me lancer là-dedans. » (*Monique*, M). Malgré ses efforts, Monique n'est pas parvenue à entrer en contact avec les communautés autochtones locales.

3.2.4. PARTIR ? REPARTIR ? RAISONS ET MOTIVATIONS

« Je ne pensais pas aimer le Yukon à ce point-là. Je ne suis pas le gars qui va le plus à l'extérieur, qui va faire des weekends de camping. Je pensais que je m'ennuierais rapidement (…) Il n'y a rien qui me déplait au Yukon. Vraiment je trouve tout ce que j'ai besoin » (Gilles, YK, M) ; « Ce qui me fait rester au Yukon, c'est la faible population, c'est les paysages et les opportunités d'activités de plein air, la lumière et la communauté dans le sens de l'esprit de la communauté » (Cindy, YK, I).

Partir ou rester ?

Certains, comme Marie (M), décrivent un peu Whitehorse comme un **port**

d'attache, à partir duquel ils n'hésitent pas à partir, à voyager, parfois pour de longues périodes ailleurs au Canada ou à l'étranger. Il semble qu'il existe une sorte de « **culture de la mobilité** » qui rassemble, en règle générale, les francophones de Whitehorse. Ainsi Lynne ne souffre pas trop de l'éloignement de sa famille, parce qu'elle a tout simplement l'habitude de voyager, de bouger : « Pour moi bouger, pour ma famille, ça toujours fait partie de ma vie. » (Lyne, YK, M).

Plusieurs entretiens mentionnent d'ailleurs cette culture de la mobilité lorsqu'ils évoquent par exemple la compréhension de leur **employeur** à l'égard de leur projet d'un départ de plusieurs mois… tout simplement parce que l'employeur se le permet également. L'éloignement des grands centres et du sud paraît dès lors encourager cette ouverture à l'égard des projets personnels. Les parcours d'allées et venues entre Whitehorse et ailleurs ne sont pas rares. C'est le cas d'Estelle (I), venue une première fois, pour repartir en Europe, et se réinstaller ensuite à Whitehorse : « J'ai un parcours scindé en deux » (Estelle, I)

Les migrants et immigrants francophones avouent d'ailleurs très souvent être **restés au Yukon bien plus longtemps que prévu initialement** : « Je suis venu il y a 10 ans pour 3 mois. Je suis là 10 ans après.» (Groupe focus, YK) ; « À l'époque on ne voulait pas rester ici toute cette période-là, les 25 dernières années, ça s'est bâti au jour le jour. Et après un certain nombre d'années ma conjointe et moi on s'est dit c'est une belle place pour avoir des enfants » (Serge, YK, M) ; « On s'était donné une année pour voir si au niveau professionnel et au niveau de la communauté ça allait marcher, et [plus de 7] ans après on est encore là » (Cindy, I).

A l'instar des autres territoires cependant, les migrants et immigrants francophones présents sur place sont **rarement dans une démarche d'installation définitive**. Bien souvent comme dans les deux autres territoires, c'est une « culture de la mobilité » qui caractérise la plupart des migrants et immigrants installés, même si plus que dans les deux autres territoires on constate une propension à rester plus longtemps.

Souvent jeunes, polyvalents, avides d'expérience, ils n'hésitent pas à **s'adapter ou à remettre en question le confort du quotidien pour « poursuivre l'aventure »**, même si cette mobilité tend à s'assagir avec l'âge, la rencontre d'un conjoint, ou la fondation d'une famille et l'arrivée d'enfants. Ces éléments conduisent soit à une stabilisation sur place, soit à un départ. Cindy (I), par exemple, envisage de poursuivre son expérience migratoire au Canada, mais « pourquoi pas ailleurs » ?

Ceci étant, **bien plus que dans les deux autres territoires, on rencontre des parcours d'installation plus durables**, ou même une volonté d'installation définitive et ce dans toute classe d'âge : certains sont arrivés jeunes et sont encore bien présents plus de trente années plus tard ; d'autres arrivent quelques années avant le retraite, et ont l'intention de finir leurs jours sur place. « Notre objectif nous il est clair, c'est de devenir résident permanent ici parce que l'on a exactement trouvé ce que l'on souhaitait, c'est-à-dire l'espace convivial, l'esprit de vie que l'on recherchait et au

niveau professionnel par rapport à la France, c'est plus viable ici » (Estelle, I).

S'installer ailleurs pour certains est une possibilité bien que plusieurs aient dans l'idée de s'établir à long terme au Yukon. C'est le cas de Marie, qui n'hésiterait pas à prendre un contrat temporaire ailleurs… pour mieux revenir ensuite. D'autres pensent quitter temporairement pour découvrir de nouveaux lieux et revenir par la suite. Des récits de parcours, tels que ceux d'Irène ou de Serge mentionnent par exemple un va-et-vient entre le Yukon et le sud, c'est-à-dire une installation de quelques années, suivie d'un « retour » ou d'une réinstallation, pour diverses raisons (emploi, ennui, enfants) dans le sud, puis un « retour » au Yukon. « Nos cœurs étaient au Yukon. » (Irène, M) ; « On se voit finir notre vie ici » (Serge, M). « Notre intention est de rester ici au Yukon et pas un autre endroit au Canada » (Estelle, I).

Les « irritants »

Pour certains, **la distance de la famille et des proches** pourrait être un facteur d'un départ éventuel, surtout si un membre de la famille était malade. « Si [un membre de la famille est malade], t'es loin, tu ne peux pas être là. C'est difficile. […] Le téléphone, Skype, sont bon, mais c'est vraiment limité pour prendre soins de quelqu'un qui est malade » (Zoé M). « Ce qui me ferait partir plus du Canada c'est des parents vieillissants qui ont besoin de moi » (Cindy, I). « Peut être que quelque chose qui me ferait partir c'est si on décidait en famille si mes parents tombent malades mais ça serait pour un temps déterminé » (Lyne, M). Élise souligne ainsi qu'elle envisage, pour sa retraite, de partir, à cause notamment des pertes de revenus qui serait généré par sa situation nouvelle, et l'impossibilité de faire face, dans une telle situation, au coût de la vie particulièrement élevé, notamment au niveau du logement.

La **nostalgie** et l'ennui du pays pointent parfois. C'est le cas même pour les plus motivés à l'installation durable, comme David : « [L'Europe] parfois c'est vrai que ça me manque. Ce qui me manque c'est la famille, les bons potes d'enfances, les vieilles pierres » (David, YK, I). Mais la nostalgie peut aussi s'inverser, au profit cette fois d'un retour au Yukon : « Au bout de X ans, je suis reparti, je ne savais plus, j'avais envie de me rapprocher de la famille. Je suis rentré pendant un an. Quand je suis au Yukon, [l'Europe] me manque mais après un an [en Europe], le Yukon me manque énormément. » (Groupe focus, YK)

Plusieurs mentionnent que le **changement dans la situation familiale est un incitatif au départ**. Nous avons évoqué le passage à la retraite, mais il est aussi possible d'évoquer d'autres situations qui fragilisent certaines personnes, comme par exemple une séparation, un décès, ou des ennuis de santé qui nécessitent des soins spéciaux. De manière générale, toute situation qui impliquerait une forme de déclassement économique ou social est un incitatif au départ. Un peu comme si les « accidents de la vie » ou les risques de précarisation constituaient un renoncement nécessaire à la vie au Yukon.

Les transformations peuvent aussi résulter de **l'évolution de la cellule familiale** : le départ des enfants par exemple, à l'occasion de leurs études, puis leur installation ailleurs peuvent être pour les parents des motifs de départ. D'autres évoquent les **opportunités liées à**

l'éducation des enfants comme un incitatif au départ : les petits nombres d'élèves dans les salles de classe sont perçus de manière assez paradoxale : certains soulignent la « chance » de leurs enfants alors que d'autres vont insister sur la difficulté pour ces derniers de socialiser dans les classes de moins de 10 élèves…

L'évolution de la vie, tels que la formulation de projet d'étude, ou de reprise d'étude peut aussi être un incitatif au départ : « Moi je m'apprête à partir, pas parce que j'ai envie de quitter le Yukon, mais pour terminer mes études et je n'ai pas ce que je veux ici. » (Groupe focus, YK).

Un autre facteur motivant le départ est le **coût élevé de la vie**, la volonté de poursuivre des études et le processus d'immigration parfois trop lourd, ou même des questions éthiques liées à l'environnement : « On coûte cher à l'environnement et quand tu regardes notre modèle économique, de tout faire venir de l'extérieur, on n'est pas autonome au niveau alimentaire et parfois on a un problème avec ça » (Cindy, YK, I).

La **perte d'emploi ou une offre d'un meilleur emploi** ailleurs est aussi évoqué. Le développement économique qu'a pu connaitre le territoire est réversible, et les opportunités d'emploi peuvent se réduire : « [Je ne quitterais pas à ce point,] à moins que l'économie crash et il n'y a plus de jobs. » (Zoé, M). « Moi j'ai l'impression que la chose qui me ferait quitter serait une opportunité professionnelle ailleurs. » (Gilles, M).

La ville change. D'autres disent trouver que Whitehorse commence à trop avoir d'influence du Sud ce qui pourrait les pousser à bouger : la ville, la société en changeant, en se développant ne correspondraient plus, avec le temps, à ce qu'ils recherchaient ici initialement. « Le Sud nous a rattrapés il y a une dizaine d'années avec ses avantages et ses inconvénients. » (Serge, M)

Plusieurs mentionnent **le style de vie, le grand nombre d'opportunités et la proximité de la nature** comme des éléments les enracinant sur place. Mais ces avantages, ou ces qualités qui parfois motivent l'installation peuvent également représenter, à la longue, des **inconvénients**. C'est, par exemple, le cas du climat : « Si jamais je quitte le Y, je veux m'installer quelque part où je peux avoir une jardinette qui pousse (rires) » (Zoé, M).

En définitive, moins qu'ailleurs, les « raisons d'un départ » ne semblent évidentes. En général, migrants et immigrants comprennent qu'un départ impliquera une forme de renoncement à ce « je-ne-sais-quoi » : « Partir il faut vraiment avoir une bonne raison. On est toujours mobile dans notre tête parce que l'on ne se dit pas que l'on va forcément rester là tout le temps. Mais pourquoi on partirait aujourd'hui, c'est quoi les raisons, on les a pas vraiment ces raisons. » (Groupe focus, YK). « Partir ça suppose repartir à zéro. Il faut que ça vaille le coup » (Groupe focus, YK).

3.3. L'IMAGE DU YUKON CHEZ LES MIGRANTS ET LES IMMIGRANTS : UN BILAN-SYNTHÈSE

Il faut être très nuancé dans l'exposé des défis et des enjeux des territoires. Car comme les raisons qui attirent ou repoussent les individus, un même facteur peut constituer un repoussoir

pour les uns et un atout pour les autres. L'exemple le plus frappant est celui de la taille de la communauté. Sur cet aspect, les avis sont très partagés. Défi ou atout ? Certains chercheront le calme et la convivialité du petit milieu, alors que d'autres en souligneront l'aspect rédhibitoire et excessivement routinier… Un autre facteur est le climat. « J'aime l'hiver » est une phrase régulièrement rencontrée dans les entretiens… alors que d'autres évoqueront leur « fatigue » vis-à-vis du froid, ou des longues nuits d'hiver.

Ceci étant, il est quand-même possible de dresser le portrait des points forts et des points faibles du Yukon les plus fréquemment cités. Attention cependant ici : il s'agit bien d'une représentation des défis et des atouts par les migrants et immigrants francophones, c'est-à-dire perçus à travers le « miroir déformant » des expériences individuelles évoquées ci-haut.

GRANDS DÉFIS : le Yukon, ce n'est pas pour tout le monde

« Le message de dire que le Yukon ce n'est pas pour tout le monde, c'est vrai! Au niveau des hivers, de l'accessibilité, du coût de la vie… » (Cindy, YK, I)

Un grand problème au Yukon est le **coût de la vie** : « Le niveau de vie reste cher aussi bien le logement que la nourriture, enfin la vie en général » (Estelle, YK, I) Même si les salaires de base peuvent être plus élevés que dans d'autres régions du Canada, le coût de la vie fait en sorte que plusieurs emplois de valent pas le peine : il est bien difficile, pour certaines catégories de revenus de caresser le rêve d'un accès à la propriété.

C'est surtout le coût du **logement** qui concentre les critiques : « Le logement à Whitehorse est excessivement cher » (Élise, YK, I). « Le manque de logements. On a une crise de l'habitation très sérieuse. » (Serge, YK, M)… Ce qui pousse certain à vivre en colocation. Une situation d'ailleurs plus ou moins choisie, plus ou moins subie : « Jusqu'à l'année dernière j'étais endetté et il fallait qu'à [âge 35-40 ans] je vive encore avec des inconnus. » (Groupe focus, YK)

Lié à la question de la consommation : **l'accès à certains biens et service** : pauvreté de l'achalandage des magasins, ou caractère somme toute limité de la variété d'offre de services et de divertissements. « On entend plusieurs qui quittent le Yukon disant « je veux juste faire du shopping, moi » ». (Élise I). **L'accès aux services de santé** est un autre problème souvent soulevé. « Du côté santé, il y a de progrès qui peut se faire, mais ça améliore » (Philippe YK, M).

L'éloignement de la famille est aussi un problème. « Souvent on va se trouver devant des gens qui adorent le Yukon, mais ils trouvent ça difficile de soudainement, particulièrement c'est des gens qui voyaient souvent leurs frères, leurs sœurs, leurs parents, de se retrouver plusieurs milliers de kilomètres puis les voir une fois par année, deux fois par année et plusieurs personnes qui trouvent ça difficile. C'est aussi difficile au niveau du gardiennage des enfants » (Philippe YK, M).

L'isolement est également évoqué comme un problème. Un problème d'ailleurs lié au coût de la vie puisqu'il implique une dépense supplémentaire de transport. « L'éloignement de tout et que le fait que l'on soit toujours obligé de

prendre l'avion pour faire quelque chose. C'est l'avion qui nous fait sortir du territoire. Ça c'est aussi quelque chose qui fait réfléchir les gens. » (Groupe focus, YK).

La **petitesse de la communauté** est aussi évoquée comme inconvénient. C'est un peu le revers de la médaille « esprit de famille et convivialité » évoqué comme atout : « Ça peut être étouffant. Tout le monde sait tout sur tout le monde. ». Il en est de même pour l'engagement communautaire, qui connait aussi un revers à la médaille : « Je trouve que l'on se brûle au Yukon. C'est très dur de dire non et c'est quasi impossible de dire non, on va te chercher pour les CA, je n'en peux plus. » (Groupe focus, YK).

Le **climat** hivernal peut également devenir lassant à la longue, de même que la latitude : hiver aux longues nuits, été aux journées qui n'en finissent pas… « Ce n'est pas tout le monde qui peut vivre ici. Il y a une espèce de sélection naturelle qui se fait (rires) » (Serge, M) ; « L'hiver, après 10 ans de vie ici les gens en ont marre» (Cindy, I).

Un autre aspect problématique est la grande **mobilité des gens qui rend difficile de créer des amitiés à la longue**. « Il y a un **coût social d'accueillir pour des gens** ici et de développer une amitié. J'ai des amis qui sont partis après 5-10-12 ans et c'est déchirant. Moi je reste et eux ils partent. » (Serge, M). « On vient comme immunisé avec les départs parce que l'on crée des liens avec de gens qui partent. » (Lyne, M); « C'est vrai que ça été facile pour moi de faire des liens avec des gens. Mais c'est beaucoup plus facile de faire des liens avec des gens que ça fait 1-2-3 ans qui sont ici et qui vont repartir. Là je commence à faire des liens que ça fait 15 ans qui sont ici » (Lyne, YK, M)

L'absence d'enseignement supérieur de type universitaire au Yukon. Comme toute petite communauté territoriale, il est difficilement envisageable d'établir une université ou un collège communautaire en tant que tels. C'est là un inconvénient majeur pour certains.

Au niveau de **l'emploi**, il peut être difficile de se placer dans certains **domaines spécialisés**. « Tu ne trouves pas forcément le boulot de tes rêves, il faut y aller par étapes » (Estelle, YK, I). « Ici c'est beaucoup ça, attendre la bonne opportunité. Mais ça peut prendre 6 mois, un an, deux ans avant que le poste que tu recherches se libère. » (David, YK, I). Ça a été le cas de Marie : « Pour huit ans, je n'ai fait que tourner en ronds. ».

Les **revenus** ne sont d'ailleurs pas toujours adaptés au coût de la vie : « Si tu arrives en passant que les salaires sont très élevés, ce n'est pas toujours vrai, ça dépend dans quel domaine. Il y a des salaires qui sont très bas qui ne permettent pas de vivre par rapport au niveau de vie et ça peut être une déception en arrivant. » (Groupe focus, YK). « Je suis à 20$ de l'heure et je ne m'en sors pas. Je m'habille à l'armée du salut, je récupère des vêtements que l'on me donne, je suis quelqu'un de débrouillarde. » (Groupe focus, YK)

Ne pas parler **anglais** peut être un sérieux handicap. « Il y a la question des opportunités professionnelles qui là est peut-être spécifique aux francophones parce que j'ai vu plusieurs personnes partir parce que leur maitrise de l'anglais n'était pas suffisante pour avoir de bonnes jobs » (*Clara*, I). « Les francophones qui n'apprennent pas

l'anglais, ça bloque au niveau professionnel. Ça peut être très frustrant et ça pousse plusieurs à partir. » (Zoé, M).

Les **employeurs** évoquent, eux aussi, une forme d'usure, de lassitude au regard de l'éternel recommencement que constitue la formation des nouveaux arrivants, et la mobilité de la main d'œuvre.

GRANDS ATOUTS

La nature et les grandes espaces ont attiré plusieurs vers le Yukon. L'image féérique du territoire est surtout attirante pour des européens. « Si tu aimes le bois, la nature, c'est le paradis » (Estelle, I)

C'est l'endroit parfait pour les amateurs de **plein air**. « Si tu aimes le bois, la nature, c'est le paradis » (Estelle, YK, I) ; « Pour certains, ce qui leur attire c'est l'aventure, l'exploration. ». Les activités de plein air coûtent moins cher qu'en d'autres régions. Pour Zoé YK (M), l'image féérique du Yukon attire des immigrants, mais n'aide pas nécessairement à les retenir. « C'est sûr que le plein air attire des gens » (Irène M).

C'est aussi une vie en phase avec la recherche de la **simplicité volontaire**, très « tendance » : « Le Yukon attire des gens qui espèrent une vie plus simple, en règle générale. » ; « Le Yukon c'est exotique. Le Yukon à la côte ces temps-ci, on en parle dans la presse, on en parle partout. » (Lyne, YK, M) ; « Je suis vraiment d'accord avec le terme de **qualité de vie**, parce que je trouve qu'il y a d'une certaine manière moins de stress sur plein de plans de vie, il y a la nature, une super communauté. » (Groupe focus, YK); « Le Yukon c'est wild and free » (Groupe focus, YK); « Les gens... On les sent moins pressés, c'est un rythme » (Gilles, YK, M)

L'accueil et la chaleur humaine sont également évoqués. Les liens entre les membres de la communauté sont très forts. Les réseaux de connaissance pallient quelque peu à l'éloignement de la famille et des vieux amis laissés. Les jeunes qui restent au Yukon le font souvent en raison de ces liens. L'accueil dans la communauté est généralement réputé très chaleureux : « Les Nordiques sont très très accueillants. Ils sont très généreux. » (Serge, YK, M) ; « On attire des gens qui aiment l'aventure et qui sont ouvert d'esprit. » (Philippe, M). « J'ai l'impression qu'il y a des personnalités différentes mais que le fond c'est des gens qui sont quand même dynamiques en général et qui me semblent assez accueillants, ouverts, prêts à faire quelque chose. » (Groupe focus, YK); « Au départ tu viens pour la nature au Yukon mais c'est les gens qui nous font rester. » (Groupe focus, YK)

L'organisation communautaire francophone est aussi soulignée, comme un indice de dynamisme et d'efficacité. Marie, Anne, ou Serge soulignent ainsi l'importance d'une telle organisation, tant dans le maintien d'activités de loisirs socioculturels que dans l'accompagnement et l'accueil des nouveaux arrivants, qu'ils soient migrants ou immigrants. « On a les services nécessaires pour vivre en français » (Philippe M).

Si **l'emploi** représente parfois un défi, c'est surtout un sérieux atout. Au Yukon, les employeurs valorisent différentes expériences et compétences plus qu'ailleurs. « Je regardais mon CV et je fais j'ai fait ça, ça, ça et ce n'est que des

expériences complètement différentes, on m'a donné ma chance, on me connaît maintenant dans certains milieux différents, on vient me chercher pour des emplois. » (Groupe focus, YK).

Il y a plus de **flexibilité** au travail. Les gens peuvent prendre des congés pour aller perfectionner leurs compétences ou voyager. Il est aussi plus facile d'avancer sa carrière. « C'est plus facile ici de grimper les échelons » (Philippe YK, M). L'équilibre travail-famille est également un atout. « Le Yukon est un peu cette dernière frontière où tu as l'impression que c'est presque la vie personnelle qui prévaut sur la vie professionnelle. » (Cindy, YK, I); « Cette souplesse permet aux gens d'aller poursuivre leurs études et d'ensuite revenir. C'est surprenant le nombre d'enseignants qui étaient embauchés et qui étaient déjà sur-place. [Le recrutement] n'est pas un énorme défi. Les gens sont intéressés. Il y a un profil là. » (Philippe M). « C'est plus facile ici de grimper les échelons. » (Marie, M). « Il y a vraiment cette opportunité de faire des choses qu'ailleurs qu'il faudrait être extrêmement chanceux ou connaitre la bonne personne ou attendre plus longtemps » (Gilles, YK, M)

Dans un tel contexte**, le travail n'est plus une fin en soi** pour certains : « Il y a un esprit qui fait que pour beaucoup d'entre nous, le travail n'est plus une priorité » (Cindy, I); « Tu as l'impression que c'est presque la vie personnelle qui prévaut sur la vie professionnelle. » (Cindy, I).

Dès lors, **la conciliation travail/vie sociale est beaucoup plus aisée**. C'est là un avantage très aprécié par les employés : « Il faut un travail pour vivre et il faut travailler. Mais à côté de ça aussi on n'est pas au Yukon juste pour travailler. On est au Yukon car il y a d'autres choses qui nous passionnent à côté » (David, YK, I) « Il y a beaucoup plus de souplesse quand tu travailles à Whitehorse pour dire ok moi je voudrais prévoir ce voyage-là, je partirais de telle date à telle date et c'est rare que les employeurs vont dire non » (Lyne, YK, M) « Si tu demandes des vacances pour aller voir ta famille, tout le monde est dans la même situation, ça va être assez facile de l'avoir, il y a une compréhension car tout le monde vient d'ailleurs. » (Groupe focus, YK)

Les **services publics** n'échappent pas à cette ambivalence, entre défi et atout : plusieurs estiment que la communauté francophone a tous les services nécessaires, même s'il y a certains problèmes au niveau de l'accès aux services de santé en français. « On a les services nécessaires pour vivre en français » (Philippe, YK, M). Le système d'éducation est de qualité. « On est comme les enfants gâtés (du Canada) au niveau des infrastructures, au niveau des services » (Cindy, I). Le financement des services de santé ou d'éducation est considéré par nombre de personnes rencontrées comme particulièrement généreux, notamment la participation du gouvernement territorial à certaines dépenses de santé ou d'éducation habituellement non prises en charge dans le sud (médicament, dentiste, aide financière aux études supérieures).

Il est également mentionné que, de par le fait qu'une ville comme **Whitehorse** soit **capitale territoriale**, sa petitesse ne l'empêche pas de disposer d'une complétude institutionnelle (variété de services et d'institutions) plus importante que d'autre ville de taille similaire au sud.

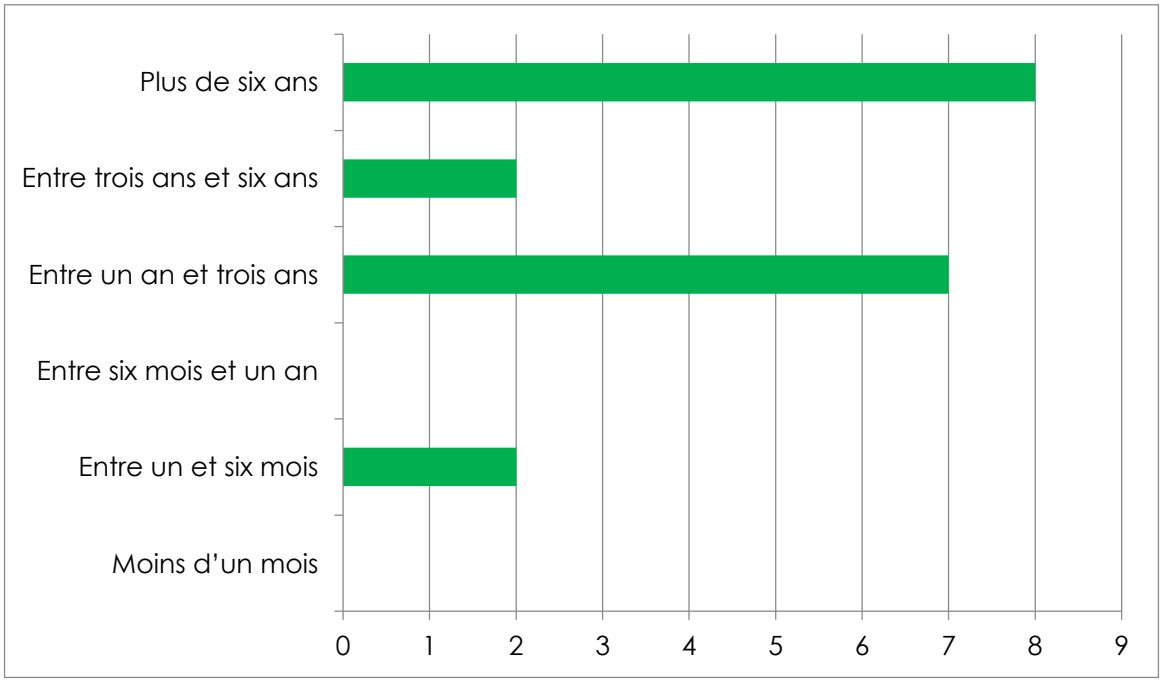
4. MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES DANS LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES

4.1. LES FRANCOPHONES ET LEUR INSTALLATION AUX TERRITOIRES DU NORD-OUEST : RAISONS ÉVOQUÉES

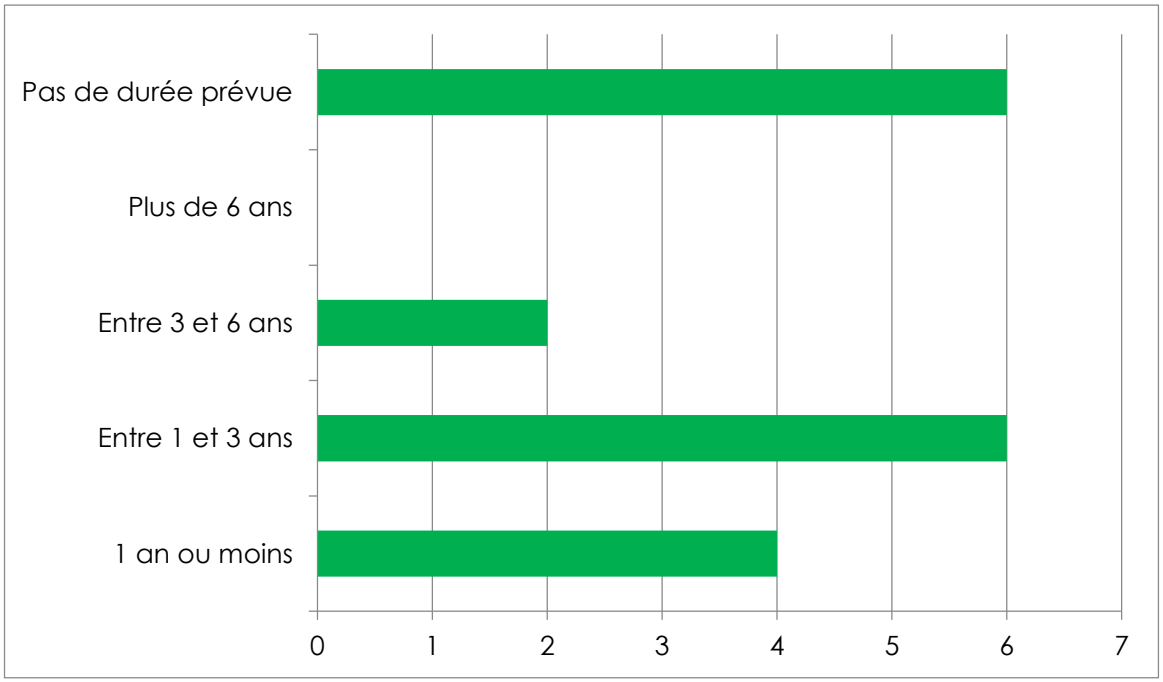
Profil des répondants au sondage

Les 20 répondants vivent aux TNO. 30 % des répondants sont des hommes et 70 % sont des femmes. 75 % sont nés ailleurs au Canada, 20 % à l'extérieur du Canada et 5 sont nés aux TNO. À l'arrivée dans le territoire, 85 % étaient citoyens canadiens, 10 % résidents permanents et 5 % travailleurs temporaires. Pour ce qui est du statut actuel, les chiffres sont les mêmes, soit 85 % sont citoyens canadiens, 10 % résidents permanents et 5 % sont travailleurs temporaires. Le français est la langue maternelle pour 100 % d'entre eux. Sur 18 répondants à cette question, 17 ont l'anglais comme langue seconde et 91,67 % de ceux-ci ont la capacité d'avoir une conversation en anglais et 8,33 % ne l'ont pas. Pour la connaissance d'autres langues, 55 % affirment en connaitre une autre que les deux langues officielles du Canada. Plus de la moitié d'entre eux mentionnent l'espagnol (vraisemblablement une langue apprise à l'école). Deux connaissent l'allemand, un l'Inuktitut, un le déné et un l'hébreu. Au niveau de l'âge, 5 % ont entre 18 à 24 ans, 35 % entre 24 à 34 ans, 45 % entre 35 à 44 ans, 10 % entre 45 à 54 ans et 5 % ont entre 55 à 64 ans. Le plus haut de niveau de scolarité atteint est pour 90 % un certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires et 10 % ont effectué des études postsecondaires partielles. 90 % travaillent à temps plein et 10 % à temps partiel. Au niveau de la situation familiale, 30 % sont en couple sans enfants, 30 % en couple avec enfants, 35 % sont célibataires sans enfants à la maison et 5 % sont célibataire avec enfants.

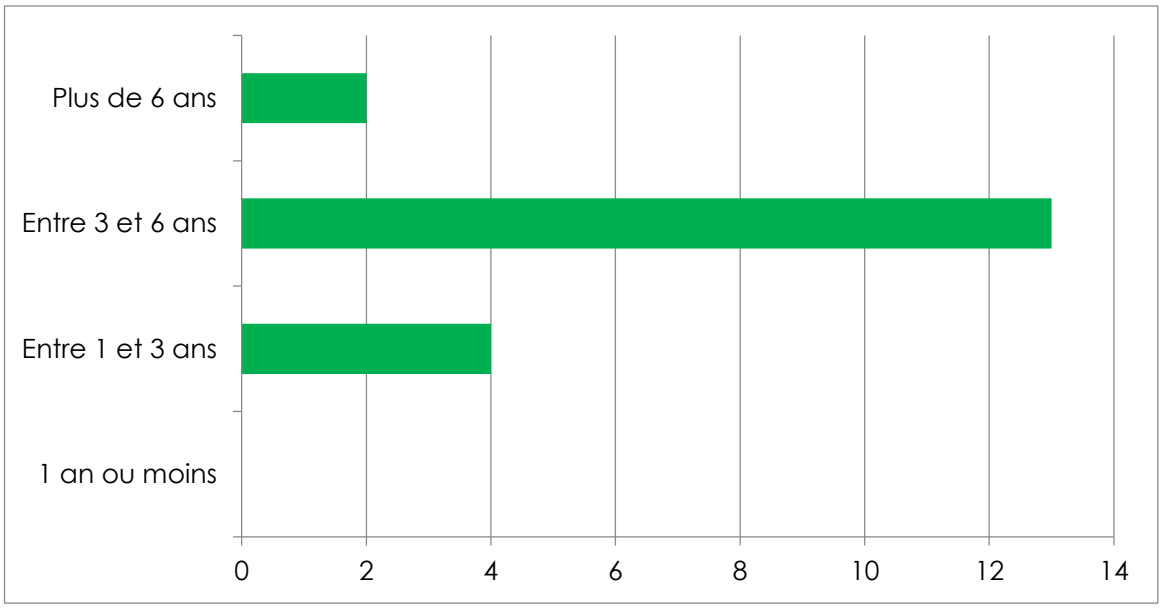
DEPUIS COMBIEN DE TEMPS ETES-VOUS INSTALLE DANS LE TERRITOIRE



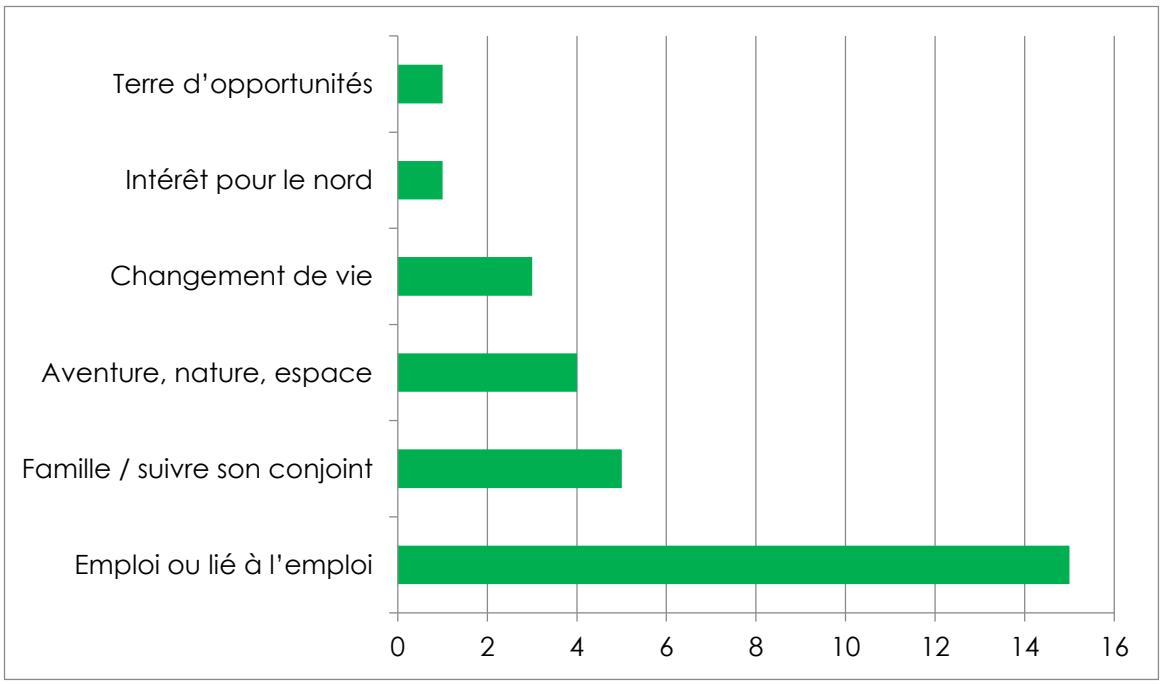
À L'ÉPOQUE, AU MOMENT DE VENIR, COMBIEN DE TEMPS PENSIEZ-VOUS RESTER DANS LE TERRITOIRE?



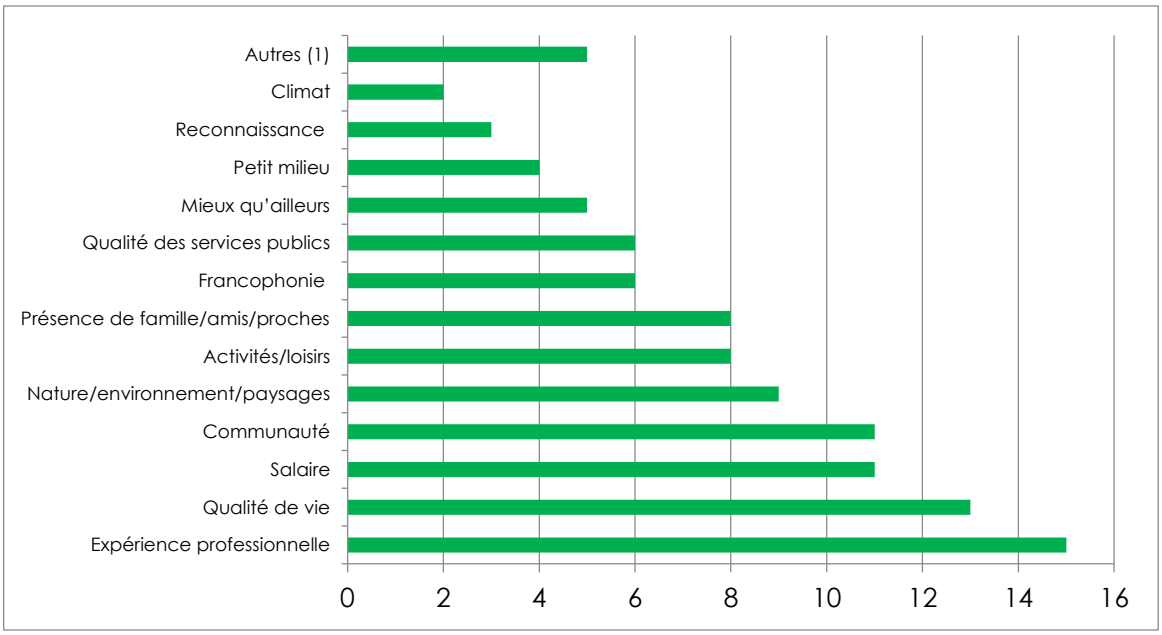
D'APRÈS VOTRE EXPÉRIENCE, À COMBIEN D'ANNÉE ESTIMEZ-VOUS LA DURÉE MOYENNE DE PRÉSENCE DES FRANCOPHONES DANS LE TERRITOIRE?



POUVEZ-VOUS NOUS DÉCRIRE LA OU LES RAISONS POUR LESQUELLES VOUS AVEZ DÉCIDÉ DE VENIR VIVRE DANS LE TERRITOIRE?

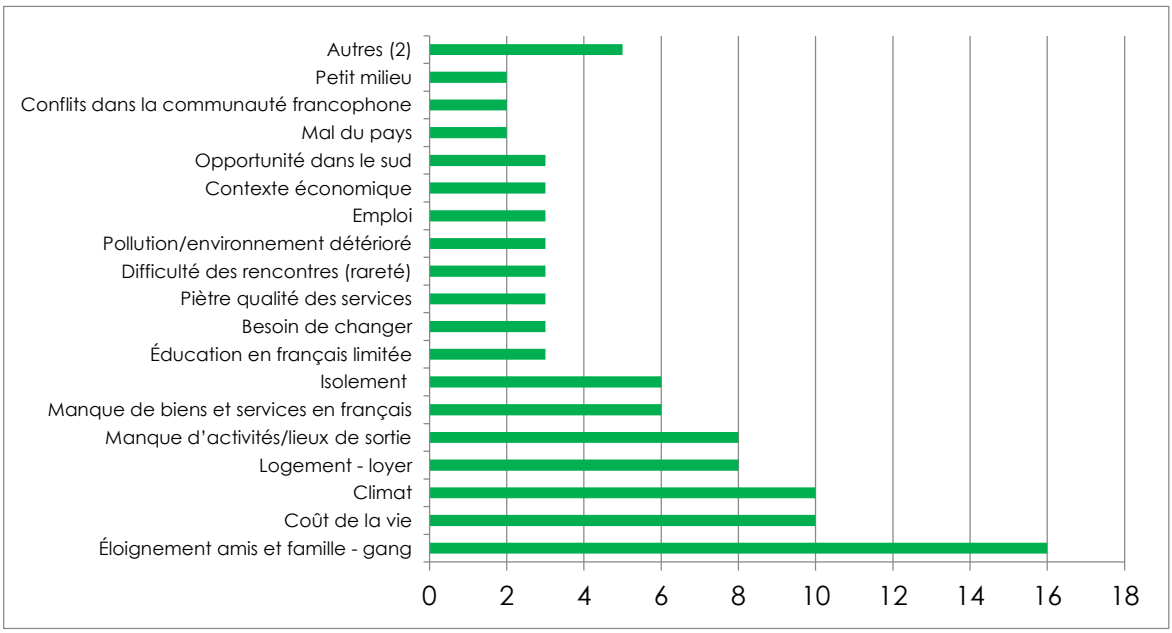


MAINTENANT QUE VOUS ÊTES INSTALLÉ, QUELLES SONT SELON VOUS LES CINQ RAISONS PRINCIPALES QUI VOUS INCITENT LE PLUS À Y RESTER?



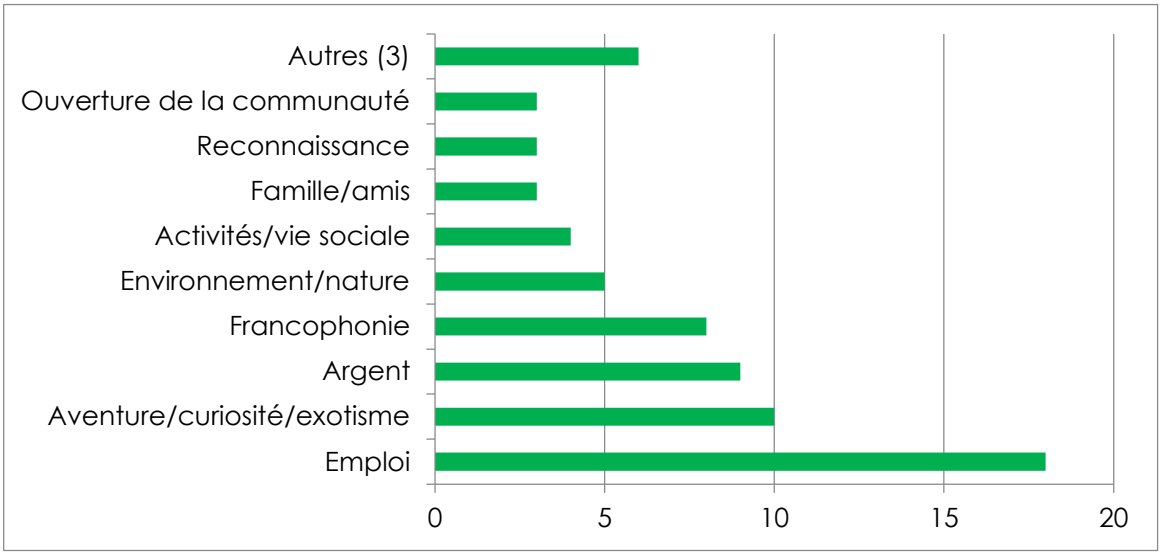
(1) Poursuivre l'éducation des enfants, défis intéressants à relever, familiarité, manque d'ambition, mobilité = nouvelles rencontres

QUELLES SONT LES CINQ RAISONS PRINCIPALES QUI VOUS INCITERAIENT À QUITTER LE TERRITOIRE?



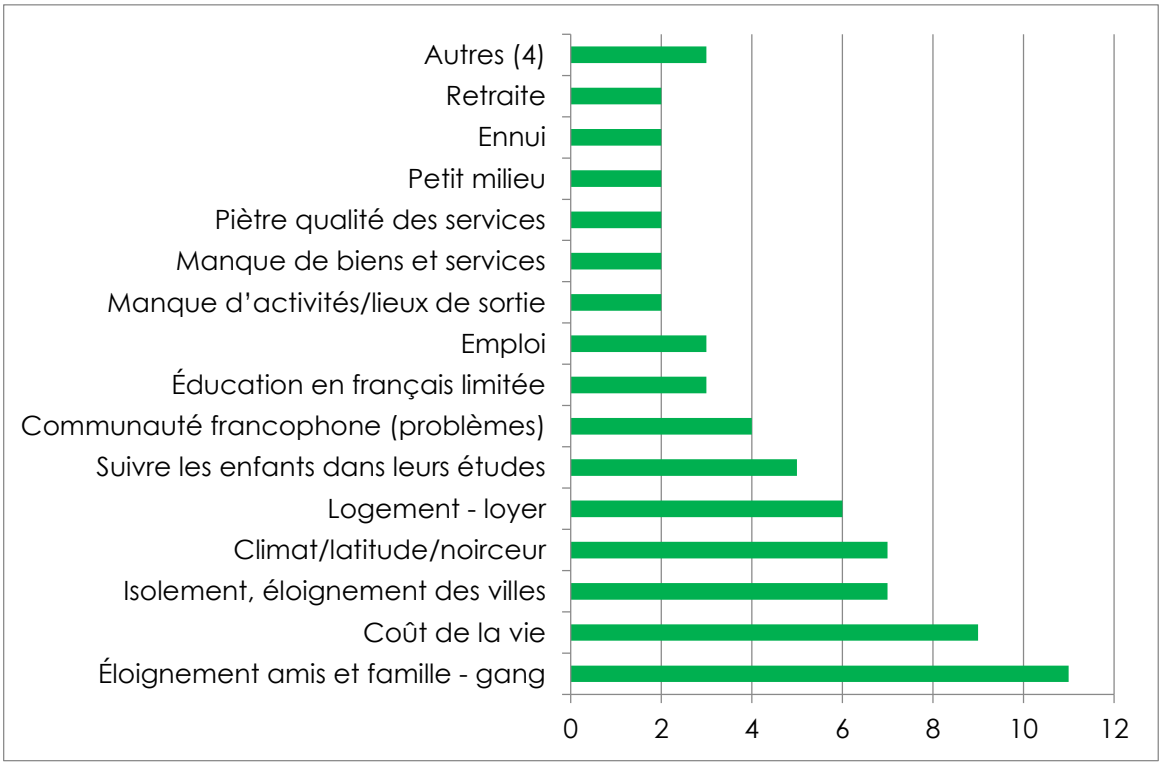
(2) Rareté des terres cultivables, violence, amis qui s'en vont, mentalité, laideur de la ville

SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS PRINCIPALES QUI MOTIVENT LES FRANCOPHONES À S'INSTALLER DANS LES TERRITOIRES?



(3) Efforts de recrutement, armée, qualité de vie, services, bilinguisme, études payées par le territoire

SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS PRINCIPALES QUI CONDUISENT LES FRANCOPHONES À QUITTER LE TERRITOIRE?



(4) Violence, mal du pays, difficulté des rencontres

4.2. COMPRENDRE LES RAISONS : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES

Derrière les choix formellement évoqués à travers les réponses d'un questionnaire, il y a les mots, les choses vécues, les expériences racontées. Ce sont ces « expériences en train de se faire » que nous avons voulu ici proposer, pour bien « entendre », ou comprendre le sens de ces mots évoqués : emploi, argent, aventure. Le récit donne en effet à voir (et donc à entendre) la grande complexité des rapports, souvent très subjectifs, de ces migrants et immigrants à la société dans laquelle ils évoluent, et aux groupes (collègues, connaissances, amis, voisins, famille) au sein desquels ils s'insèrent, ou qu'ils côtoient. Alors nous avons voulu ici retracer ce « vécu » dans le continuum de cette « expérience en train de se faire » : une manière d'introduire le mouvement dans les « photographies » des raisons de l'installation (ou du départ) proposé ci-haut. Des raisons qui changent à mesure que l'expérience migratoire se vit : on ne reste pas toujours pour les mêmes raisons qu'on quitte. On ne rentre pas pour les mêmes raisons

4.2.1. QUITTER : RAISONS DU DÉPART, DÉCISION DE PARTIR, S'INVENTER UN PROJET

Les raisons du départ sont souvent multiples, et elles se complètent, notamment à travers l'expérience du candidat au départ, et à un rapport particulier à la mobilité. Il est en effet bien difficile de comprendre les raisons du départ sans évoquer le contexte dans lequel ces raisons sont évoquées, et les démarches qui vont entourer le « passage à l'acte ». Car bien souvent les raisons originelles ne résistent pas à l'expérience, ou se trouvent recomposées par elles, sur de nouvelles bases : le « rêve » ayant conduit au départ se trouve confronté à la réalité, et les raisons sont peu à peu réinterprétée à l'aune de cette réalité.

Expériences migratoires ailleurs

Beaucoup de francophones rencontrés n'en sont en effet pas à leur première expérience migratoire.

La plupart des **migrants** interprovinciaux francophones viennent directement du Québec à Yellowknife, mais plusieurs d'entre eux font part d'expériences migratoires préalables ou même d'expériences à l'étranger, par exemple à l'occasion d'études (Australie, Nouvelle-Zélande, Europe par exemple). « J'avais appliqué pour des emplois un peu partout au Canada. J'avais déjà beaucoup voyagé et je n'avais pas peur d'essayer quelque chose de nouveau » (Groupe Focus, TNO).

Les **immigrants** semblent avoir un parcours également diversifié, les TNO n'étant généralement pas la première région où ils s'installent en arrivant au Canada. Il s'agit d'une immigration d'abord secondaire. C'est par exemple le cas de Pierre, qui immigre d'abord au Québec pour y faire des études. Ne trouvant pas d'emploi au Québec, il s'installe ensuite dans une province de l'ouest avant de venir enfin s'établir aux TNO.

Image des TNO avant le départ : une connaissance enchantée du contexte

L'information initiale sur les territoires est partielle, souvent « **bricolée** » grâce notamment aux nouvelles technologies et au bouche-à-oreilles ou à quelques préjugés (positifs ou négatifs). Ceci étant, chaque parcours reste singulier, et les nouveaux arrivants n'abordent pas les territoires de la même manière.

« Je n'avais aucune idée que Yellowknife était même sur le map » (Sara, M) ; « Je me faisais pas des idées. J'étais ouvert à tout. » (Mathieu, I). La plupart des personnes rencontrées ne sont jamais allés aux TNO avant de s'y installer, et n'avaient aucune connaissance spécifique du contexte territorial : « Sans être allé aux TNO avant, je ne connaissais même rien du tout. » (Pierre, I). A ce titre, ils subissent les préjugés habituellement diffusés sur les territoires. Des **préjugés souvent négatifs et dissuasifs** sur des territoires éloignés, au climat rude, à la vie difficile, sans services, etc… : « Ils (gens de Montréal) ont l'impression ici qu'il y a trois cabanes. Ils demandent pourquoi tu vas là-bas, il y a quoi à faire, les gens y font quoi. Ils ne savent pas que c'est développé » (Groupe Focus, TNO).

Comment procèdent-ils avant leur départ? Les démarches **d'accès à l'information sont assez variables**, et permettent souvent de renverser le préjugé négatif, quitte à verser dans d'autres préjugés, plus positifs. Souvent, la « rencontre » avec l'élément déclenchant le départ est hasardeux : consultation de petites annonces dans les quotidiens du métro, reportage à la télévision… Une fois qu'elle a fait un peu de recherche, Sara s'aperçoit que Yellowknife « est pour elle » : « J'avais un feeling ». « Ça donnait un peu l'image dans l'article que tout était à créer et à inventer » (Annie, M).

Certains font des **recherches en ligne** au préalable ou se renseignent auprès de leurs **connaissances** pour avoir une image plus précise, alors que d'autres vont découvrir la réalité sur place. Une telle démarche n'est d'ailleurs pas sans nourrir les préjugés sur le territoire, que la réalité découverte remettra en question : « Je ne savais pas trop à quoi m'attendre mais puisque je voulais juste partir, j'ai dit j'irai et je verrai. Je voulais juste partir à l'entour voir ce qu'il y avait » (Groupe Focus, TNO); « Je n'avais aucune attente du tout. Au contraire, je pense que quand on n'a aucune attente, je pense que ça ne peut qu'aller positivement finalement » (Groupe Focus, TNO). D'autres encore s'informent auprès d'amis ou de connaissances installées déjà dans le territoire : « Je connaissais déjà trois personnes qui habitaient ici, donc je n'arrivais pas en terre inconnue » (Marc, M).

L'impression avant le départ qu'ont certaines personnes de la ville de Yellowknife, par exemple, est celle **d'une ville moins développée qu'elle l'est en réalité**. Les services, la variété des loisirs et des activités est une surprise. L'image « du Nord » est plutôt uniforme. **Yellowknife, c'est d'abord le « Grand nord » sans distinction**. « Je m'attendais à ce que ça soit moins développé. Je m'attendais à ce que l'épicerie soit beaucoup plus chère. Mon impression que j'avais se rapproche pas mal plus de ce que l'on retrouve au Nunavut. » (Antoine, M). On imagine aussi parfois une région plus montagneuse qu'elle ne l'est, mais dans l'ensemble, il ne semble pas y avoir de grandes déceptions puisque la plupart n'ont pas vraiment d'attentes particulières. « Je me faisais pas des idées. J'étais ouvert à tout. » (Mathieu, I)

Plus généralement, les nouveaux arrivants partagent, avant leur **départ l'image d'un territoire éloigné, au climat rude, aux hivers sombres, dans de petites communautés isolées**, d'une ville où les services seront sans doute difficiles d'accès, ou les occasions de loisir et de divertissement ne seront pas à la hauteur des opportunités du sud. Par contre, leur imaginaire dessine aussi un portrait plus positif notamment autour des grands espaces, de la nature généreuses, des occasions multiples d'activités de plein air, des aurores boréales, et de la présence des communautés autochtones : l'occasion, finalement, d'explorer un Canada exotique, hors des sentiers battus, à travers une expérience singulière, originale.

Décider de venir s'installer dans le territoire : raisons du départ

L'emploi, raison majeure

La décision de venir s'installer dans le territoire est avant tout motivée par **l'emploi**. « Moi c'est la carrière, les opportunités de carrière que je voyais. Aller dans un endroit où il y a moins de gens » (Groupe Focus, TNO). « À Montréal, je galérais un petit peu. Je faisais des trucs à mon compte. Je n'avais pas de revenu stable. C'était toujours des petits contrats. Je me suis dit entre ça et une possibilité de revenu plus stable et plus intéressant. » (Antoine, M)

De multiples parcours sont en effet marqués par des difficultés professionnelles, le **manque d'opportunités professionnelles dans la région d'origine, ou la saturation du marché de l'emploi** : difficulté, en particulier chez les jeunes, de vivre une première expérience dans son domaine, volonté de changer de carrière ou de domaine, **sentiment d'inutilité** ou de « plafonnement » de la vie professionnelle, ou plus généralement une envie de changer de vie qui ne se solde pas nécessairement par un emploi à la clé à l'arrivée. Certains migrants ou immigrants « tentent leur chance » en arrivant directement sur place. Plusieurs font des entrevues à distance et ont déjà un emploi à leur arrivée sur place. Dans les autres cas, la recherche d'emploi se déroule généralement bien et assez rapidement.

Yellowknife est souvent choisi comme lieu d'installation en raison de **l'obtention d'un emploi sur place et non pour l'endroit en tant que tel**. C'est-à-dire que le migrant aurait tout aussi bien pu s'établir ailleurs s'il avait obtenu du travail dans une autre région. « À la base, je dirais que c'est le manque d'opportunité dans le Sud [qui m'a poussé à partir] » (Denis, M).

Les autres raisons du départ

D'autres facteurs sont évoqués : le **besoin de changement, le goût de l'aventure, la volonté de perfectionner son anglais par exemple, la nature, la vie communautaire, la présence de communautés autochtones, l'exotisme du lieu**. Sara, par exemple voulait habiter dans un endroit « axé sur la nature, la vie communautaire ». Juliette veut rembourses ses dettes d'études plus rapidement.

Dans les faits, **les raisons se mêlent** souvent : outre l'emploi, la décision semble motivée par des facteurs complémentaires mais qui contribuent à la prise de décision : « On était frustré. On a décidé de tenter l'aventure, surtout que l'on ne voulait pas que nos enfants

vivent la même expérience. » (Pierre, I) « J'étais rendu à une étape où j'avais besoin de changement personnels, professionnels, et ça bien adonné. Je n'ai jamais considéré le Nord comme un endroit désolé et hostile. Je voyais de beaux et nouveaux défis à relever » (Groupe Focus, TNO) : à la nécessité de l'emploi correspond, souvent, une volonté de changement.

Le **contexte spécifique** est évoqué : la volonté de se retrouver dans une petite ville, de fuir la grande ville ou au contraire de s'installer ailleurs, mais dans une ville de taille moyenne ou petite, telle que celle laissée.

Une des raisons souvent évoquée, c'est la curiosité. Curiosité à l'égard du contexte, mais aussi volonté de mieux connaitre ce contexte, et notamment cet aspect souvent évoqué avec prudence : la présence des **communautés autochtones**, la volonté de mieux connaître cette réalité. « Je m'attendais à côtoyer plus d'autochtones. » (Groupe Focus, TNO)

Se décider au départ

S'agissant de la prise de décision elle-même, sa « brutalité » est souvent évoquée. Un **« coup de tête »** parfois : Une des migrantes s'est dit, face à une annonce : « C'était comme si c'était écrit pour moi » (Sara, M) quand elle a vu l'annonce pour son emploi. « Le recrutement s'est fait autour d'une bière dans un bar à Montréal. » (Marc, M)

Plus souvent est évoqué le **bouche-à-oreilles**, et le fonctionnement de réseaux de connaissance et d'interconnaissance, qui permettent en quelque sorte de « préparer le terrain » et de rassurer : « C'est une belle chaîne d'événements » explique Antoine. « C'est [membre de la famille] qui est venu ici. Et lui est venu, sous l'invitation de son amie qui elle c'est son copain qui est venu s'installer ici. On est quand même une belle gang qui découle de ce même gars, lui qui en fait était venu faire des stages ici pendant qu'il étudiait » (Georges, M)

Les **immigrants** rencontrent plus de difficultés. C'est le cas de Lucie (I), qui souhaite revenir au Canada dans les TNO après un retour de plusieurs années en France, et qui entame des démarches d'accès à la résidence permanente, ce qui représente tout un défi parfois dissuasif au sud, et apparait comme plus accessible dans le nord.

L'opportunité d'un emploi est évidemment déterminante dans le « passage à l'acte ». La quasi-totalité des migrants et immigrants ne connaissaient pas les TNO et n'avaient aucune expérience du nord. Certains ont pu bénéficier d'une première visite, mais la plupart des personnes recrutées le sont via des entretiens téléphoniques ou par Skype, et donc ne connaissent pas leur environnement avant de s'y rendre pour occuper leur emploi.

4.2.2. S'INSTALLER : LA CONFRONTATION À LA RÉALITÉ

Les premiers jours, ou les premières semaines sont décisives, et se soldent parfois, comme nombre d'entretiens l'évoquent, par des départs précipités de personnes soit insuffisamment préparées, soit qui vivent sur place des expériences dissuasives. Les organismes

communautaires comme les employeurs ont vite compris à quel point il était essentiel d'accompagner les nouveaux arrivants surtout les premiers jours, souvent cruciaux dans l'installation. Et la « culture de l'accueil » qui caractérise les accueillants, très souvent eux-mêmes d'anciens accueillis, fait souvent toute la différence.

Premières expériences, premiers pas

Souvent les premiers pas dans un nouvel environnement sont accompagnés de plusieurs doutes : **coup de blues**, défis, très nombreux, à l'arrivée, premiers pas dans une communauté inconnue, premiers pas dans un nouvel emploi, nouvel environnement… l'éloignement de la famille, le logement ou le climat sont souvent évoqués pour stigmatiser ces difficultés.

Plusieurs mentionnent d'ailleurs le **froid** comme un élément marquant de leurs premières expériences sur place. « À mon arrivée, je vais toujours m'en rappeler, il faisait -37. » (Pierre, I)

Mais un élément fait l'unanimité : c'est l'accès au **logement**, souvent difficile, fastidieux, décevant. La pénurie est évoquée, le manque de logements de qualité, la saturation du marché, et son corollaire : le coût induit. Seule exception : pour ceux qui ont pu négocier un logement dans le cadre de leur embauche, ou qui bénéficient d'un logement via leur contrat de travail.

Cependant, pour d'autres, les premières **expériences sont très positives** et l'intégration se déroule très bien, spécialement au niveau professionnel. C'est particulièrement le cas de ceux qui, par exemple, disposent d'un logement à leur arrivée. Le logement constitue, à bien des égards, un des défis majeurs de l'installation réussie.

C'est aussi la **confrontation à la réalité**. Jusqu'à l'arrivée, les migrants sont dans une démarche de projection, avec l'idéalisation du recommencement. Mais la réalité « brute » de l'arrivée est parfois déroutante, comme le raconte Antoine, quelque peu heurté par la rudesse du climat, en dépit de sa préparation, ou l'image de la ville « laide » ou à tout le moins qui ne correspond pas à l'image qu'il se faisait d'une ville du nord. « Moi quand je suis arrivé ici, je me suis dit maintenant qu'est-ce que je fais ici, à l'autre bout de tout, comme vraiment ta famille est loin et tu ne peux pas dire je prends l'avion demain, l'avion coûte cher » (Groupe Focus, TNO).

Mais comme le remarque Lucie (M), même **s'il y a un moment de difficulté au début, celui-ci finit normalement par passer**. C'est là sans-doute un moment crucial dans l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants, qui ont besoin d'être rassurés et entourés, notamment s'agissant de l'organisation de leur installation.

Modalités d'installation

Un élément clé dans le processus d'installation réussie est l'insertion rapide au sein d'un **réseau** social, ou mieux : la disposition d'un réseau déjà sur place. Les individus ayant déjà des connaissances sur place mentionnent souvent que c'est un facteur facilitant l'intégration. « J'avais des amis qui étaient ici, installés depuis un an, deux ans. Ce n'est pas ce qui m'a attiré premièrement

ici mais je pense que ça facilite beaucoup la transition de connaitre des gens » (Groupe Focus, TNO).

Avoir un **emploi** dès l'arrivée est également un élément qui contribue de manière décisive à l'intégration et qui facilite la rencontre de nouvelles personnes, surtout si la personne se sent à l'aise dans cet emploi. « J'ai tout de suite me trouvé une niche où je pouvais développer mes capacités et talents. » (Mathieu, I). Pour ceux qui n'ont pas d'emploi, l'expérience évoquée est généralement celle d'une facilité de trouver un emploi dès l'arrivée… à condition de ne pas être trop difficile. « L'intégration au niveau professionnel s'est très bien faite, très rapidement » (Denis, M)

Le décrochage d'un premier emploi constitue souvent le point de départ à la fois du développement d'un réseau, et d'une progression à venir dans la carrière. C'est l'expérience évoquée par Denis (M), qui lie dans le récit de ses premières expériences l'emploi et le développement d'un réseau qui lui a permis ensuite de changer d'emploi. Mathieu (I) évoque la confiance qui entoure les nouveaux arrivants, et la capacité à leur confier assez rapidement des responsabilités, ou à tout le moins de leur permettre de faire preuve de créativité. « J'ai aimé le travail. Il me donnait l'opportunité de créer. Je suis une personne créative et c'est facile de mettre en place ses idées. ».

Parfois, certains migrants **explorent** d'abord, avant de faire venir leur famille sur place, quelques mois plus tard. C'est le cas de Mathieu et de Pierre, deux immigrants. « Je suis d'abord arrivé seul, ma famille est restée [dans le sud] et est venu me rejoindre 6 ou 7 mois après » (Pierre, I). Les manques au niveau de l'accueil sont parfois évoqués (Pierre, I) surtout par les « anciens ». Mais les migrants et immigrants plus récents soulignent la bonne qualité de l'accueil, et les moyens mis à leur disposition : « L'accueil était tout organisé » (Marc, M). « Les gens sont tellement accueillants » (Groupe Focus, TNO)

Le **climat** est bien-sûr évoqué. En général, les migrants s'attendent au froid hivernal et ne sont donc pas choqués. Ils sont préparés. « Je savais que je montais dans le Grand Nord canadien et je savais que ça allait être froid » (Marc, M)

Il existe une **culture propice de l'accueil** : les « accueillants » (employeurs, collègues, organismes) sont bien souvent également eux-mêmes des « accueillis » qui comprennent intimement les besoins, peurs, craintes des nouveaux venus et sont à même, bien souvent, d'y répondre. Plusieurs récits soulignent l'entraide et la compréhension qui entourent les tâtonnements de l'arrivée. C'est par exemple le cas de Sara, accueillie chez son employeur, ou d'Annie, qui d'emblée se trouve accueillie par son employeur et ses futurs collègues autour d'un verre. D'autres évoquent le système de débrouille s'agissant du logement, un des principaux défis à l'arrivée avec l'emploi.

Une surprise est également évoquée : le niveau de développement de **Yellowknife, une « vraie ville »** : les tours, les immeubles, les services, lieux de socialisation sont souvent évoquée comme des surprises. Certains sont (presque) déçus d'une ville qui ne correspond pas, finalement, à l'idée qu'ils se faisaient du nord, et d'autres sont

au contraire rassurés. « C'est une ville très cosmopolite. Ville qui m'a surpris à tout égard sur cela ». (Pierre, I)

Autres communautés, autre expérience. Le migrants et immigrants ne s'installent pas tous à Yellowknife, même si c'est le lieu qui, de par les offres d'emploi, attirent le plus grand nombre de nouveaux arrivants. D'autres s'installent dans de **plus petites communautés**, comme Hay River ou Fort Smith. Dans ces contextes, bien souvent, l'éloignement est plus durement ressenti, sauf pour ceux qui précisément s'attendaient à migrer au sein de petites communautés, et qui se sont suffisamment préparé à cela. Il y a là un enjeu important dans le recrutement où l'éloignement et l'isolement peuvent alternativement constituer un atout pour certains migrants, et au contraire un défi rédhibitoire pour d'autres.

4.2.3. S'INSÉRER : RAISONS DE RESTER, RÉINVENTER SON RÊVE

Passé le temps, crucial, de l'installation à proprement parler, commence celui de l'insertion, c'est-à-dire **la participation, à tous les niveaux, à la vie à la fois professionnelle, sociale ou communautaire**. Or, et c'est l'un des enseignements de ces portraits, les raisons de rester diffèrent des raisons de s'installer. Ces raisons se recomposent à la lumière de la réalité rencontrée et du parcours socioprofessionnel de l'individu. D'une certaine manière, il y a un pas entre le rêve initial et la réalité rencontrée. Et **ce rêve initial doit en quelque sorte être « réinventé » à l'aune de cette réalité**. C'est ce que dit Juliette par exemple, fraîchement arrivée à Yellowknife : « J'ai des idées, mais c'est fun d'avoir un peu de spontanéité aussi. » (Juliette, M)

L'emploi et le monde du travail comme principale raison de rester

L'emploi est souvent la principale raison, sinon LA raison de l'installation dans les TNO, nous l'avons vu… Mais c'est également **l'une des principales raisons d'y rester**.

D'abord pour des **raisons financières**. Annie raconte ainsi que son salaire dans les TNO correspondait, grosso-modo au salaire de son patron dans le sud. Antoine (M), qui a commencé à travailler dans une mine de diamant, l'avoue sans ambages (et il n'est pas le seul) : « Mon plan était de venir ici faire une petite passe d'argent rapido et de m'en aller ». Plusieurs soulèvent le fait que les emplois sont mieux rémunérés aux TNO qu'ailleurs au Canada. Profession bien rémunérée, **sentiment de reconnaissance professionnelle**, **valorisation personnelle**, prise de **responsabilités**. Comme le reconnait Annie : « Professionnellement, je suis à la meilleure place. Je suis à une place où ma profession est bien rémunérée, ma profession est valorisée. » (Annie, M).

Un autre élément souvent mentionné est celui de la **reconnaissance** et de la valorisation personnelle et professionnelle très rapide. Le constat est quasi-unanime chez les nouveaux arrivants rencontrés, migrants ou immigrants : les TNO et la vie professionnelle à Yellowknife permettent très vite de faire face à des responsabilités et de pouvoir vite faire ses preuves. Le témoignage d'Annie est de ce point de vue éloquent : Annie a pu assister à plusieurs conférences de

développement professionnel partout en Amérique du Nord auxquelles elle n'aurait jamais pu assister si elle était restée dans le sud. Elle trouve également que les attentes par rapport à son emploi sont plus élevées que dans le sud, tout en étant également plus humain qu'ailleurs.

Ce faisant, venir travailler dans le Nord permet **d'acquérir très rapidement une l'expérience professionnelle** et de monter assez vite les échelons dans son domaine. Il y a **moins de compétition que dans le Sud** pour les emplois et le grand roulement du personnel favorise les opportunités d'avancement. Cela est particulièrement important dans le parcours d'immigrants qui souffrent d'un manque « **d'expérience canadienne** » pour avoir de bons emplois dans le sud. À ce titre, les choses paraissent plus aisées dans les TNO. C'est également un aspect positif pour les jeunes en début de carrière. « Je suis jeune, je sors de l'Université, pourquoi ne pas faire quelques années aux TNO pour voir ce que ça va m'apporter au niveau de la carrière » (Groupe Focus, TNO). « Je me fais les dents ici » (Antoine, M).

Au-delà de cet aspect pragmatique, c'est aussi une **aventure professionnelle** qui est tentée, notamment par les personnes fraîchement arrivées sur le marché du travail : « Je suis jeune, je sors de l'Université, pourquoi ne pas faire quelques années aux TNO pour voir ce que ça va m'apporter au niveau de la carrière » (Groupe Focus, TNO)

Les entretiens soulignent souvent la grande **variété des emplois** possibles dans les TNO et la forte demande en main d'œuvre qualifiée : Marc (M), qui cherchait « Un avancement professionnel rapide » souligne la variété des niches d'emploi aux TNO : gouvernement, milieu scolaire, milieu du service comme la restauration ou du tourisme… « Ici, moi je suis un des seuls qui sait faire certaines affaires. On m'approche. » (Antoine, M).

Est également souligné par les entretiens la nécessaire **polyvalence** demandée aux personnes embauchées. Être capable de « sortir de son descriptif de tâches » pour s'adapter aux besoins et demeurer réactif aux circonstances, changeantes, et aux possibilités et contraintes qui s'ouvrent au quotidien dans la vie professionnelle est une qualité indispensable.

Tous les **secteurs professionnels** ne font pas l'objet du même engouement. Certains sont réputés plus intéressants que d'autres. Le milieu communautaire (organismes, mais aussi enseignement francophone) est souvent apprécié pour son aspect linguistique ou communautaire (plus facile de travailler pour ceux qui demeurent insécure quant à la maîtrise de l'anglais), et pour la convivialité du milieu de travail (flexibilité…). La fonction publique (fédérale ou territoriale) est également valorisée, de même que les emplois liés au secteur de l'extraction minière. « Les conditions d'emplois pour les enseignants sont géniales. » (Jean-Pierre, M).

L'acquisition de cette première expérience, la variété des emplois, et l'accélération de la progression de carrière nourrit une **forte mobilité** qui caractérise la plupart des parcours professionnels des migrants francophones qui restent plusieurs années. « Il y a beaucoup de **rotation du personnel**. Les gens ont des promotions ou ils s'en vont justement. Puis, il y a

beaucoup donc d'occasions qui se présentent. Après à peine deux mois, il y a quelqu'un qui est parti au [gouvernement territorial]; j'étais venu pour un contrat de trois ans et là j'ai ma permanence. » (Groupe Focus, TNO). Les témoignages au sein du milieu des organismes communautaires est de ce point de vue éloquent. Ces organismes jouent souvent le rôle de « premiers employeurs » et constituent bien souvent la première étape professionnelle. Le milieu communautaire investit souvent beaucoup de temps pour recruter des travailleurs mais ceux-ci changent souvent d'emploi sur place pour le gouvernement ou des compagnies privées où les conditions d'emploi sont plus avantageuses. « Nous avons des postes permanents à contrat. Tu es permanent pour le contrat donné et après ce contrat tu dois renouveler ton contrat. Avec cela, il y a des gens qui vont décider d'aller au niveau du gouvernement pour avoir des postes permanents. » (*Ulysse*, I). En effet, les salaires et les conditions de travail du milieu communautaire peuvent faire difficilement concurrence à ceux pratiqués par le secteur des mines, par exemple, ou celui des gouvernements fédéral ou territorial : « On dépense beaucoup d'argent pour recruter des gens qui viennent ici avec toute bonne volonté mais une fois ici, ils trouvent que le jardin à côté est beaucoup plus vert. » (Pierre, I). Souvent, le milieu communautaire jour doublement ce rôle d'intégration, en particulier auprès des immigrants, en quête d'une première expérience professionnelle au Canada, difficile à obtenir surtout dans certains secteurs (éducation, santé, fonction publique…).

Certains évoquent aussi **l'ambiance de travail** et l'ouverture du monde du travail dans les TNO à une forme de flexibilité permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La très grande mobilité étant répandue, les nouveaux arrivants francophones évoquent l'ouverture des employeurs à **l'aménagement du temps de travail**, avec par exemple l'acceptation d'absence de longue durée (sabbatiques), la **flexibilité des horaires** etc… « Je pense que je suis capable de mettre de côté mon avancement professionnel pour une qualité de vie. » (Denis, M). « L'équilibre est très bien entre ce que vous faites à l'extérieur, ta vie privée et le travail. » (Sara).

S'agissant de la **création d'entreprises**, il est souligné que les gens ne viennent pas pour démarrer une entreprise. L'emploi est la première étape, qui peut par la suite conduire à la création d'une entreprise.

La plupart des personnes rencontrées ont un **emploi dès leur arrivée**. Mais certains, arrivés par exemple à l'occasion de vacances, ou de visite d'une connaissance en recherchent un sur place. D'après le groupe focus, il faut en moyenne 2-3 semaines pour décrocher un emploi dans cette situation. « Après trois semaines d'être déménagé ici, j'ai trouvé un emploi qui rentrait de manière générale dans la branche dans laquelle j'ai été formé » (Denis, M)

A ce portrait très positif de la principale raison d'une installation durable, il convient d'ajouter quelques **irritants** évoqués.

Un élément soulevé comme problématique par certains est le **plafonnement professionnel** après

quelques années dans les territoires. En raison de la petite taille de la communauté, il arrive que l'on atteigne le sommet des échelons rapidement dans son domaine et qu'il n'y ait plus de possibilités d'avancement possible. C'est à ce moment-là que beaucoup envisagent de repartir, ou d'effectuer un nouveau départ, ailleurs.

Un autre est celui, évoqué comme un inconvénient plus global, mais qui a également des répercussions sur la vie professionnelle : le caractère « **petit** », confiné, de la communauté, ou de la société ténoise. À ce contrôle social pesant, correspond également une forme, plus ou moins supportable, de contrôle au sein même de la « carrière », avec des réputations faites très (trop) rapidement, et tout aussi rapidement diffusées : « C'est un autre genre de pression professionnelle. » (Annie, M).

Mentionnons enfin **les personnes qui accompagnent** leur conjoint ou conjointe, ou les enfants des couples en question. L'emploi constitue sans doute la raison principale d'installation, mais cette raison restera pondérée par d'autres facteurs qui interviendront dans le maintien et la durée du séjour à Yellowknife. Cette dimension, plus sociocommunautaire, qui concerne le bien-être non seulement du salarié, mais aussi de ses proches est bien-sûr à prendre en considération lorsqu'on se penche sur la durée potentielle de séjour : l'emploi, l'épanouissement professionnel, les considérations financières sont un élément parmi d'autres dans la durée du séjour des francophones à Yellowknife ou dans les communautés francophones des TNO.

Les autres raisons de rester… ou de partir

Une heureuse surprise : la présence d'une communauté francophone organisée et visible

Le constat d'une communauté francophone organisée sur place est souvent une surprise, de même que la vitalité du français dans le territoire.

En règle générale, les nouveaux arrivants francophones s'attendent à un environnement anglophone. **Face à la francophonie ténoise, les comportements et représentations sont d'ailleurs variables** : certains vont être rassurés de voir le dynamisme de la communauté, et vont s'insérer dans les activités communautaires. D'autres au contraire vont garder leurs distances, et que la dimension linguistique est finalement accessoire. Être francophone n'équivaut pas à une volonté de s'engager dans la communauté francophone, certains vivant principalement leur vie en anglais. Cependant, pour d'autres, la présence d'associations francophones est un élément facilitant l'intégration. « J'étais dans une communauté où je savais que je pouvais faire énormément, je savais que je pouvais contribuer et me sentir bien avec ça. » (Mathieu, I). Aussi, certains soulignent la dimension intégratrice des organismes communautaires, par un constat : la forte présence des nouveaux arrivants au sein des organismes : « Mon impression de la population qui participe vraiment c'est beaucoup des expats'. C'est des gens qui viennent soit du Québec, de l'Acadie ou de France, du Manitoba… Mais des gens de Yellowknife francophones qui s'identifient en tant que tels et qui

participent, j'essaie de penser mais je n'en vois pas vraiment » (Antoine, M)

Au niveau de la dimension linguistique, ce qui semble de manière générale représenter le plus grand atout pour les francophones est la **possibilité de perfectionner son anglais** et de devenir bilingue… tout en vivant parfois en français. « C'était la meilleure façon de les (ses enfants) rendre vraiment bilingues, les mettre dans une école francophone dans un milieu majoritairement anglophone » (*Calixte*, I).

Vivre à Yellowknife sans parler anglais est bien-sûr un sérieux défi au niveau professionnel. Le **bilinguisme** est une condition presque sine qua non d'installation à Yellowknife. Dans certains cas, et notamment pour ceux qui travaillent dans le milieu communautaire, les gens travaillent en français mais leur vie à l'extérieur du bureau se déroule presque exclusivement en anglais (colocation…). « J'ai comme deux vies, la vie professionnelle presque tout en français et ma vie personnelle qui est presque totalement en anglais et avec la communauté autochtone » (Marc, M).

Certains trouvent que **bien que c'est possible d'être francophone aux TNO, ce n'est pas facile**. « Ici, être francophone, ça implique » (Annie, M). La francophilie est soulignée : « Il y en a qui ont fait l'immersion française ici à qui j'avais toujours parlé anglais jusqu'à tant qu'il me sorte des mots français, et que je dise c'est un français parfait que vous parlez la. Ces amis-là sont très à l'aise en français mais s'identifient plutôt comme anglophones » (Antoine, M). Mais « Être ici et ne pas parler un mot d'anglais c'est difficile. J'en connais que ne sont vraiment pas à l'aise et qui baragouine ça. Mais il y en a très peu » (Antoine, M).

Une autre heureuse surprise : l'accès aux services

« Parce que c'est tellement isolé, ça nécessite une polyvalence et une autonomie qui a donné ça au bout du compte. Beaucoup de choses qui sont regroupés ici du fédéral et du territorial. » (Groupe Focus)

L'accès aux services publics est perçu comme un aspect positif de la vie à Yellowknife. En raison de son statut de capitale et de sa position isolée, cette ville offre pratiquement tous les services que l'on retrouve dans les grands centres. Le système de santé est efficace et de qualité et quand un service n'est pas offert, les coûts sont couverts pour se rendre à Edmonton. « Si tu as des problèmes beaucoup plus poussés, tu as besoin de spécialistes, s'ils ne sont pas là tu seras à Edmonton le plus rapidement possible et tu seras le premier traité de la ligne. » (Pierre, I). Le système de soins est jugé excellent, rapide. De plus, la présence d'une école francophone qui offre une formation de qualité incite certains nouveaux arrivants à demeurer sur place. « Je suis capable d'élever mes enfants dans un environnement où ils auront une éducation de qualité » (Denis, TNO, M).

Même s'il n'y a pas à proprement parler de formation universitaire délivré dans les territoires, certains soulignent la manière dont le Gouvernement des TNO s'est adapté : « Le gouvernement a tellement de bons incitatifs que nos enfants peuvent **aller à l'université gratuitement**. Ce que le gouvernement fait, il t'octroie

des prêts et bourses mais pour chaque tranche de temps que tu reviens travailler au territoire, il va rembourser une partie de tes prêts » (Denis, M).

Cependant, le **roulement du personnel et des élèves à l'école francophone** pose problème à certains. « On n'a pas la masse critique pour donner tous les programmes. On a plein d'autres choses, une garderie, etc. » (Annie, M). Dans le domaine de la santé, si tout le monde comprend que les services ne peuvent être aussi complet que dans les grandes villes du sud, on souligne également que certaines maladies rares ou nécessitant des soins spécialisés peuvent inciter certains à partir.

« Sauf peut-être du point de vue culturel, la vie à Yellowknife te donne accès à peu près à tous les services. » (Marc, M). « Tu habites dans une ville, tu as accès à tout les services qu'une ville va te donner, un hôpital avec de très bons soins, un cinéma. » (Denis, M). « Au niveau des services, bien sûr on pourrait avoir plus d'activités qui changent l'affaire, d'aller au cinéma ou d'aller au bowling, mais on a toujours été très content de qu'est-ce qu'on a. C'est une belle ville de pouvoir apprécier la nature. » (Mathieu, I).

Un rapport ambivalent au contexte

Le contexte territorial est très souvent perçu de manière positive.

Plusieurs préfèrent le style de vie du Nord que celui des grands centres, et ce pour diverses raisons **: l'ambiance « familiale » des petites communautés** où tout le monde se connaît, l'aspect **sauvage et naturel des environs** de Yellowknife également, qui permet aux amateurs de plein air d'en avoir pour leur argent tout en ayant accès à la variété de services qu'offre une ville. « Je conduis 5 minutes en dehors de la ville puis je suis au beau milieu d'un climat arctique. C'est ça qui est spécial, c'est d'avoir tout de la ville et avoir toute la nature, le néant que la nature peut offrir à porter de la main. » (Denis, M). « C'est cet aspect sauvage de la nature, tu peux aller découvrir un nouveau lac à chaque fin de semaine, tu peux aller camper sur une île que tu n'as jamais vu quand tu veux. Mais il faut avoir un moyen de sortir. » (Antoine, M). « La nature, la chasse, la pêche, je ne savais pas que j'aimais la chasse, j'ai commencé cette année et depuis je pense que j'y vais tous les jours » (Groupe Focus, TNO).

L'accès aux biens de consommation courante ne semble pas représenter un problème majeur : « On va dans un supermarché ici, on a plus de chance d'avoir de la variété que dans des centaines de villes de vingt mille habitants dans le sud. » (Groupe Focus, TNO)

Plusieurs ressortent également le **dynamisme de la communauté** à Yellowknife. On ne s'ennuie pas, tant du point de vue **culturel**, qu'au niveau de **l'engagement communautaire** : « On est très choyés au niveau de la vie culturelle. » (Annie, TNO, M) ; « Il y a plein de gens qui ont plein de chapeaux. Ça fait un grosse part de l'activité qui tu vis ici aux TNO qui peut être très rempli. » (Mathieu, I).

Mais les **aspects plus négatifs** sont également soulignés : **l'isolement, le caractère éloigné des grands centres, la mobilité, également, des cercles d'amis constitués** : autant de défis qui usent la

volonté de rester de certains, confronté chaque année au départ « d'ici » de plusieurs proches, et le besoin, toujours présent, de revoir les amis et la famille laissés « là-bas ».

Il peut être difficile pour certains de **s'adapter à l'isolement,** spécialement pour une personne arrivée seule. Après quelques mois, sinon quelques années, les proches laissés dans le sud ou à l'extérieur du Canada manquent, comme dans n'importe quelle expérience d'expatriation. Pour les francophones à Yellowknife depuis longtemps, un élément problématique est qu'il devient **difficile de tisser des liens en raison de la grande mobilité des gens** ce qui les pousse à moins s'engager au sein de la communauté. « Quand un nouveau arrive, je vais lui parler mais je vais me trouver une excuse si je suis invité à quelque chose, je vais m'esquiver. » (en raison de la grande mobilité des personnes) (Marc, M). Il n'est par exemple pas toujours facile de faire de nouvelles rencontres pour un célibataire dans un tel petit milieu, même si certains disent qu'il y a plusieurs activités sociales pour le faire et que la mobilité peut parfois avoir du bon en terme de nouvelles rencontres.

Il faut également ici souligner la **grande variété des situations entre le centre (Yellowknife) et les autres communautés ténoises,** plus isolées, et ne disposant pas des mêmes services, comme Fort Smith ou Hay River.

Rapport à la société territoriale dans son ensemble : solidarités et entraide

En raison de l'isolement de la région, la communauté devient en quelque sorte **une « deuxième famille »** pour certains migrants, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance à la communauté territoriale bien que cela ne soit pas le cas pour tous. Beaucoup d'activités s'offrent dans la communauté facilitant les nouvelles rencontres. « Le point intéressant est le fait que les amis deviennent la famille ici. Les gens quand il y a des événements comme des anniversaires, naissances, mariages, c'est les amis qui vont à ces activités-là » (Groupe Focus, TNO). Certains trouvent que la société ténoise offre beaucoup de possibilités. « C'est ça qui est bien au Yellowknife et les TNO, t'as juste à nommer quelque chose, une idée, un besoin, une passion, et ça arrive ». La communauté est prête à travailler pour réaliser des projets. « Je pense que vu que l'on est isolé, le sentiment de communauté et d'appartenance se développe plus rapidement que si tu vis dans une communauté où il y a 5 communautés à 15 minutes de route » (Groupe Focus, TNO). Pour Sara, « C'est ça qui est bien au Yellowknife et les TNO, t'as juste à nommer quelque chose, une idée, un besoin, une passion, et ça arrive (…). Je ne connais personne (à Yellowknife) qui n'est pas bénévole dans la vie. Si tu n'aimes pas ça aider les gens, t'es pas au TNO. On ne voit pas ces gens-là ».

Rapport aux communautés autochtones

La plupart des migrants et des immigrants n'ont **pas beaucoup de rapport avec les communautés autochtones** et **ne pensent pas beaucoup à cette question** sauf dans le cas de couples exogames. Le manque de liens peut notamment s'expliquer par des barrières culturelles

ainsi qu'une grande mobilité des migrants, ce qui peut rendre difficile de développer des amitiés à long terme : « Culturellement, il n'y a peut-être pas beaucoup d'affinité avec eux, ce qui fait en sorte qu'ils ne sont pas nécessairement attirés de discuter avec nous. » (Marc, M). « Il y a un manque d'histoire commune et de culture commune qui fait qu'il n'est pas toujours évident d'établir un contact et de le poursuivre. Il y a également le fait qu'ils savent que tu vas probablement repartir donc ça sera peut-être une perte de temps d'apprendre à connaitre quelqu'un » (Marc, M). Des migrants parlent des problèmes sociaux dans la communauté autochtone, mais aussi des injustices dans les relations entre la communauté autochtone et le reste de la société ténoise. « Il y a une injustice là-dedans par rapport aux autochtones, puis t'es chez eux, puis forcément c'est leur territoire et qu'est-ce que tu fais là. » (Mathieu, I). Une des injustices soulignées, c'est, parfois, la propre responsabilité de la société canadienne dans son ensemble, qui contraint une forme de passage à la modernité à marches forcées : « On arrive à complètement [ruiner] leur mode de vie. Il y a une transition assez drastique. » (Mathieu, I).

4.2.4. PARTIR ? REPARTIR ? RAISONS ET MOTIVATIONS

« C'est une belle aventure, le Nord, mais de là à y rester toute sa vie… » (Lucie, M). « On peut voir le Nord comme une passerelle, plusieurs personnes viennent, font un bout de chemin et partent » (Marc, TNO, M).

Soulignons d'emblée que bien souvent, **ceux qui s'installent aux TNO finissent par y rester plus longtemps que prévu**. « J'avais un contrat de deux ans et je me disais si ça ne marche pas je vais retourner. Et voilà [plus de 10 ans] après je suis toujours là » (Pierre, I). Bien souvent, dans le récit des expériences, les répondants insistent sur cet aspect : le caractère temporaire d'une « aventure » dans le nord qui se traduit par une durée de séjour plus longue, sinon bien plus longue que prévue.

Certains cependant vont rapidement repartir. Certaines raisons sont évoquées par ceux qui sont restés plus longtemps : « C'est surtout les gens qui ont de grosses attentes qui sont majoritairement déçus une fois qui sont arrivés » (Groupe Focus, TNO) « Ça fait partie des mythes à briser aussi qu'ils n'auront pas la job à 200 milles piasses en arrivant » (Groupe Focus, TNO) « Souvent les gens arrivent et ils veulent aussi du travail tout de suite. Et ils pensent qu'ils vont avoir du travail tout de suite car ils se disent que c'est Yellowknife et qu'il n'y a pas tant d'habitants et qu'il y a plein de jobs. Mais non ça dépend déjà de la job que tu recherches, ça dépend de la saison que tu arrives, ça dépend de beaucoup de choses aussi » (Groupe Focus, TNO) « Les gens qui ne s'y font pas ici, ils vont partir rapidement. Après 10 ans ici tu ne dis pas je suis tanné d'être ici, je ne suis pas capable. Si tu fais 10 ans, c'est que tu aimes ça. Si tu pars au bout d'un an, c'est que tu n'as pas aimé ça » (Denis, TNO, M).

Le fait que les TNO sont **un tremplin pour la carrière** des jeunes peut être un avantage mais également un **motif de départ puisque leur installation aux TNO n'est qu'un projet à moyen terme**. « Ils viennent pour avoir de l'expérience, ils viennent de finir leurs études, ils travaillent 3 à 4 ans, ils ont une expérience, ils ont

monté dans les échelons et quand ils posent leur candidature ailleurs, ils ont le poste. » (Pierre, I) Également, les jeunes qui veulent poursuivre des études universitaires doivent aller dans le Sud ce qui peut pousser des familles à partir. D'autres éléments sont la baisse de revenu à la retraite dans un contexte où le coût de la vie est élevé, les blocages professionnels, la difficulté d'avoir un logement seul, la difficulté pour des célibataires de faire de nouvelles rencontres et des parents vieillissants à l'extérieur. Certains migrants ou immigrants qui se font trop de grandes attentes et qui sont déçus peuvent aussi décider de repartir rapidement. « C'est surtout les gens qui ont de grosses attentes qui sont majoritairement déçus une fois qui sont arrivés » (Groupe Focus, TNO)

Un des grands points positifs qui ressort du parcours de certains est la **qualité de vie à Yellowknife**. « La raison pour laquelle on est encore ici et que l'on va rester ici encore un petit bout de temps c'est la qualité de la vie. » (Denis, M).

Mais **le désir d'aller s'installer un jour ailleurs demeure dans la quasi-totalité des cas**, y compris chez ceux qui sont très intégrés à Yellowknife, comme Marc. Cette envie varie en fonction des buts initiaux de chacun en arrivant à Yellowknife, mais aussi et peut-être même surtout des expériences personnelles accumulées sur place, et d'un quotidien qui contente parfois, qui emprisonne aussi à l'occasion. « Pour l'instant j'aime mon travail mais ce n'est pas une carrière. Je ne vois vraiment pas une carrière là-dedans. J'ai l'intention de passer un certain temps mais je ne me vois pas passer ma vie ici, à Yellowknife » (Antoine, M).

Une motivation de départ affectant plusieurs est le **coût élevé de la vie**. Il peut être difficile pour une personne seule de payer un **logement** et souvent la collocation est une obligation. « Ce que je peux me permettre en faisant des économies c'est une petite maison que l'on partage à quatre et c'est une maison mobile. Ce n'est vraiment pas gros, je n'ai vraiment pas beaucoup d'espace à moi. Un moment donné je veux ça. » (Antoine, M).

Une autre motivation, également évoquée très clairement par Luc, c'est le sentiment d'une **mission accomplie**, notamment au regard des objectifs financiers fixés au départ : « On va faire une **passe de cash**, on va s'assurer des vieux jours, on va s'assurer d'une stabilité financière pour régler ça. Moi c'est ça. Peut-être une fois que j'aurai toutes payé mes dettes, je vais dire c'est assez. » (Luc, M). C'est également la raison évoquée par Juliette, qui souhaite régler définitivement, par son séjour à Yellowknife et un emploi payant, son problème d'endettement étudiant. « Le monde vient fait une passe de cash. C'est mon impression que j'ai et après ça c'est de repartir » (*Luc*, M)

Cela est également un problème au moment de la **retraite** « Je ne prévois pas rester ici à la retraite pour au moins une raison c'est que les revenus baissent passablement en général. » (Groupe Focus, TNO). Difficile dans un contexte où la vie est particulièrement dispendieuse.

Par ailleurs, il peut devenir **lassant de devoir renouveler constamment son réseau social** en raison de la grande mobilité des gens et il peut être tentant de quitter également à son tour. « Si toute ma gang s'en vont je vais peut-être le

considérer aussi » (Groupe Focus, TNO). Il peut être également difficile pour un célibataire de faire de nouvelles rencontres dans de petites communautés. « Je suis célibataire et ce n'est pas facile de rencontrer ici. Ce n'est vraiment pas facile. » (*Luc*, M). Certains vont franchir le pas pour cette raison.

Un autre facteur est également la volonté de se rapprocher de sa **famille**, que ce soit au niveau **d'enfants qui partent étudier à l'extérieur ou de parents vieillissants**. L'éloignement de la famille et d'autres facteurs peut empêcher des personnes à se sentir chez eux. « C'est du positif [vivre à Yellowknife], mais c'est temporaire parce que je ne suis pas chez-moi. » (Annie, M). « Ce qui me ferait partir, il y a différentes raisons. Il y a un rapprochement de la famille. Il y a aussi éventuellement une bonne offre d'emploi au Québec inespérée. » (Groupe Focus, TNO). La famille proche peut également être un incitatif au départ lorsque, par exemple, **le conjoint trouve un autre emploi ailleurs**, ou que les enfants arrivent à un moment de leurs études où il est nécessaire qu'ils aillent étudier ailleurs. Le changement de la situation familiale peut également inciter certains à franchir le pas. L'arrivée d'enfants, par exemple : « Le jour que l'on a des enfants si on veut que les grands-parents soient plus proches, que la famille soit plus proche (…) » (Denis, M). « Les jeunes dès qu'ils ont fini l'école secondaire, le moindrement qu'ils veulent faire autre chose, il faut qu'ils quittent. En français ou en anglais, il n'y a pas d'université ici. Ils n'ont pas le choix d'aller dans le sud. Bien sûr, il y en a qui reviennent mais la plupart trouvent leur compte ailleurs. » (Antoine, M)

Enfin, plus généralement c'est aussi une **lassitude à l'égard du contexte** qui incite parfois à « **chercher ailleurs** ». Une envie d'autre chose, de renouvellement, justifiée par diverses raisons : le climat, l'envie de la grande ville, la nécessité, parfois… « On va s'en aller quand on va en avoir assez. Il y a des choses dans notre vie qui va falloir qui changent car si le statu quo reste, pour l'instant on n'a aucune raison de partir. » (Denis, M). Ce qu'il faut comprendre, au niveau de la mobilité, c'est que celle-ci doit correspondre bien souvent à une volonté complexe, qui touche à plusieurs aspects de la vie qui s'additionnent : l'insatisfaction professionnelle ou la perte d'emploi, la scolarisation des enfants, les raisons de santé… Plusieurs motivations conjointes doivent intervenir avant que la personne ne « franchisse le pas » et décide de quitter le territoire. C'est particulièrement vrai **dans le cas des familles, ou le départ de l'un se traduira nécessairement par le départ des autres,** après une délibération plus ou moins difficile autour des motivations du départ, comme celle du maintien sur place. Ainsi, le même facteur (la famille) peut constituer un motif de départ (mes enfants doivent aller à l'université et je souhaite les suivre) ou un motif de maintien sur place (ma conjointe a un bon travail ici). Denis poursuit : « Pour l'instant les facteurs qui nous feraient quitter on ne les voit pas ou on ne les connait pas encore car on ne pense pas à quitter (…) Si on déménage, financièrement c'est ma conjointe qui va en perdre plus. Elle pour retourner [exercer son emploi dans le sud] c'est presque perdre la moitié de sa masse salariale » (*Louis*, M).

Un autre territoire, un jour ? La possibilité est évoquée par certains, dont Antoine :

« On dirait que Whitehorse m'attire plus. On dirait qu'au niveau des paysages, au niveau de la culture, au niveau même de la communauté francophone...» (Antoine, M)

4.3. L'IMAGE DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST CHEZ LES MIGRANTS ET LES IMMIGRANTS : UN BILAN-SYNTHÈSE

Il faut être très nuancé dans l'exposé des défis et des enjeux des territoires. Car comme les raisons qui attirent ou repoussent les individus, un même facteur peut constituer un repoussoir pour les uns et un atout pour les autres. L'exemple le plus frappant est celui de la taille de la communauté. Sur cet aspect, les avis sont très partagés. Défi ou atout ? Certains chercheront le calme et la convivialité du petit milieu, alors que d'autres en souligneront l'aspect rédhibitoire et excessivement routinier… Un autre facteur est le climat. « J'aime l'hiver » est une phrase régulièrement rencontrée dans les entretiens… alors que d'autres évoqueront leur « fatigue » vis-à-vis du froid, ou des longues nuits d'hiver. Ceci étant, il est quand-même possible de dresser le portrait des points forts et des points faibles des TNO les plus fréquemment cités. Attention cependant ici : il s'agit bien d'une représentation des défis et des atouts par les migrants et immigrants francophones, c'est-à-dire perçus à travers le « miroir déformant » des expériences individuelles évoquées ci-haut.

GRANDS DÉFIS

Un défi que semble rencontrer la majorité des individus, migrants comme immigrants francophones dans leur parcours est la grande **mobilité... des autres**. Il faut toujours recommencer à tisser de nouvelles relations et il peut devenir lassant à la longue de voir ses amis partir. Il se développe même parfois une certaine méfiance à s'attacher aux gens, ce qui peut compliquer les choses pour un nouvel arrivant dans la communauté. « Tu vois les gens avec qui tu t'es lié d'amitié, qui étaient tes voisins, qui partent. Tu dois encore recommencer, c'est comme au travail, tu dois encore recommencer les relations que tu as nourries avec les gens. Tu deviens à un certain moment insensible à ton milieu » (Pierre, I). « J'ai parlé à des gens qui m'ont dit qu'au bout de deux ans que leur cercle d'ami s'était complètement renouvelé. Il n'y a plus personne avec qui il se tenait au début qui sont là ». (Antoine, M)

Un deuxième grand défi est le manque de **logements** abordables à Yellowknife et cela affecte particulièrement les personnes seules. « Il n'y a pas assez de logements d'un. Cela fait que parfois tu es sur des listes d'attente. De deux, le fait qu'il y a un manque de logement fait en sorte que le prix est élevé » (Denis, M). C'est particulièrement vrai pour les **personnes seules**. « Pour des célibataires, il n'y a pas beaucoup d'appartements abordables à Yellowknife » (Groupe Focus, TNO). « Le coût des propriétés c'est impossible, je pense en tout cas, même avec un bon emploi c'est impossible d'avoir un terrain, une maison, seul. » (Groupe Focus, TNO)

Le **coût de la vie** en général est également souvent évoqué tout comme le prix des moyens de déplacement tant à l'intérieur du territoire que pour en sortir. Dans un contexte migratoire, le coût de la vie, rapporté à l'éloignement et au coût du transport peut représenter un enjeu majeur dans la mesure où elle entrave la mobilité et rend plus problématique, aussi, la venue de proches laissés dans le lieu d'origine. « Le logement est incroyablement cher. Les factures des utilities, l'eau, l'électricité, le chauffage c'est incroyablement cher. » (Antoine, M).

Ce coût de la vie doit être rapporté au **type d'emploi** exercé. Il y a là une distinction entre les emplois dans les mines et les fonctions publiques, d'une part, et les emplois dans des secteurs où les salaires ne permettent pas de faire face de manière satisfaisante au coût de la vie rencontré sur place, renforçant du même coup la mobilité des employés, quittant par exemple le secteur communautaire pour rejoindre, quand ils le peuvent, la fonction publique fédérale ou territoriale.

D'autres aspects problématiques soulevés sont **le peu de possibilités d'avancement dans certains domaines dans lesquels on atteint le sommet rapidement**. C'est un atout au début, mais qui se transforme en défi : le « plafond » est vite atteint, et il convient alors de changer d'emploi… ou de lieu.

Un autre défi concernant spécifiquement les **immigrants** est la **lourdeur administrative** du processus d'immigration. « La lourdeur bureaucratique de l'immigration. Tout le temps attendre après des formulaires. Je pense que le petit plus qui rend cela difficile ici est certaine chose que l'on n'a pas, par exemple un docteur accrédité pour l'immigration. » (Denis, M). Pour des immigrants, la complexité du processus d'immigration peut aussi être un facteur qui mène au départ de certains « Je me sentais comme je ne pouvais pas me construire une vie » (Lucie, I). Certains évoquent l'idée qu'il peut être plus difficile d'immigrer aux TNO qu'ailleurs au Canada : « le processus est trop long, trop compliqué » (Sara, M).

Cette lourdeur administrative concerne également leur **capacité à répondre au marché de l'emploi**. Lucie (I) évoque par exemple les difficultés de compréhension du programme Vacances-travail par exemple, ou les réticences d'employeurs d'embaucher un immigrant à cause de la lourdeur (réputée) du processus, notamment dans le contexte des nouvelles règles d'immigration.

Des **questions linguistiques** peuvent aussi pousser certains à vouloir quitter les TNO. L'offre éducative n'apparait pas aussi diversifiée que dans le sud, ce qui peut pousser plusieurs parents à quitter les TNO, et notamment ceux qui habitent en dehors de Yellowknife. « Pour certains francophones, la réalité linguistique [peut leur faire quitter]. À [petite communauté], le fait que l'école francophone ne se développe pas fait que cette école est en train de mourir. Il y a des gens qui disent qu'ils veulent que leurs enfants soient bilingues et ils pensent à partir. » (Mathieu, I).

La vie en français, si elle est possible, reste confinée à la sphère communautaire (l'école, les événements culturels, les organismes francophones, parfois l'emploi, parfois la famille). La maîtrise de **l'anglais**, ou une mise à niveau rapide est

une condition sine qua non d'installation. C'est là un défi qui touche particulièrement les immigrants francophones.

La **petitesse de la communauté**, et le sentiment d'avoir vite fait « le tour » est aussi bien présent dans les commentaires, ou les impressions : « Il faut faire attention parce que tu connais forcément l'ex du mec avec lequel tu vas dîner » (Lucie, I).

L'isolement est également évoqué, en particulier par ceux qui ont vécu une expérience migratoire dans les régions en dehors de Yellowknife. L'éloignement des grands centres, et des réseaux familiaux et amicaux sont mentionnés régulièrement.

L'image des territoires est également évoquée : préjugés des « gens du sud », difficulté à leur faire comprendre l'intérêt de vivre dans le « grand nord », confusions entre les trois territoires…

Le **climat** n'est que rarement évoqué comme élément-repoussoir même si parfois il est perçu comme « fatiguant », mais plus comme un irritant que comme un inconvénient majeur. Sans doute parce que ceux qui s'installent dans les territoires s'attendent à une telle réalité. Ou que cette rudesse est tellement évidente qu'elle n'a pas à être évoquée dans le cadre d'un entretien…

GRANDS ATOUTS

L'emploi semble être l'avantage majeur des TNO. Il est possible d'acquérir de l'expérience professionnelle diversifiée et d'obtenir des postes permanents bien rémunérés plus rapidement que dans le sud. Il est ainsi possible de bien garnir son CV. « On a l'occasion de faire des choses que l'on n'aurait jamais eu l'occasion de faire avant. On a des possibilités d'avancement qui sont tellement rapides » (Marc, M). « J'ai rencontré quelques personnes qui venaient ici pour l'aspect exotique mais c'est très rare. Presque tout le monde que je rencontre c'est l'aspect professionnel » (Marc, M)

Le **revenu d'emploi**. Le niveau de revenu est souvent évoqué comme l'un des grands avantages des TNO : les salaires plus élevés qu'ailleurs, la possibilité d'épargner ou de rembourses des dettes, plus généralement « faire du cash » : c'est une réalité bien tangible pour certains, une réputation pas toujours fondée pour d'autres qui soulignent les inégalités de conditions entre les salaires élevés et les emplois moins bien rémunérés.

La **proximité avec la nature** est un atout de la vie aux TNO très fréquemment cité. Il est possible de pratiquer plusieurs activités de plein air. « Tu viens ici et tu sais que tu as juste à faire 20 minutes de route et sortir du véhicule et commencer à marcher et ne jamais rencontrer personne » (Marc, M). « Au niveau d'être dehors, j'aime beaucoup plus ça ici, au niveau de l'hiver. C'est très sec. Tu peux faire des sports, si tu es bien habillé tu peux rester des heures dehors » (Groupe Focus, TNO). « J'aime comment l'environnement change. Pour six mois on a la neige, mais la neige elle n'est jamais pareille d'un jour à l'autre quand même. Quand j'habitais dans une maison-bateau, c'était une évolution à tous les jours, de voir si tu traverses la glace ou non, de voir comment la glace elle change, d'être proche, de sentir la nature. » (*Matteo*, I)

Le **style de vie** aux TNO, le rythme est moins rapide que dans le sud. Il y a un plus fort sentiment de communauté en raison de la petite taille de l'endroit. « Le style de vie ici, c'est différent du sud. Quand je vais au Sud tout est bruyant tout est rapide. On dirait qu'ici tout est proche, tout est calme, tout est humain. » (Pierre, I). Le bon équilibre entre la famille et le travail semble également être un atout pour plusieurs. « Tout le monde ici a genre un chemin atypique » (Sara, M). « Ça (style de vie) ça n'a pas de prix, il n'y a pas une valeur monétaire là-dessus. Il y a des choses que tu ne peux pas calculer avec l'argent » (Denis, M).

Un autre avantage est le **grand cosmopolitisme** de la communauté qui peut faciliter l'intégration de gens provenant d'autres cultures. Ce cosmopolitisme en surprend certains à l'arrivée. Plusieurs **communautés ethnoculturelles** cohabitent ensemble ce qui peut faciliter l'intégration d'immigrants venant d'autres cultures. Cette diversité donne lieu à des dynamiques sociales que l'on ne retrouve pas dans des communautés plus homogènes. « De gens qui viennent de partout dans le monde. Ça peut être intéressant, ça peut être un défi pour ce qui est de côtoyer tant de cultures différentes tant de points de vue différents. » (Groupe Focus, TNO). « Sans immigrants, il n'y a rien ici », nous dit Sara (M) avec un excès d'enthousiasme… Ce cosmopolitisme est perçu comme un gage d'ouverture, d'innovation, et de renouvellement constant. Yellowknife est présentée comme une ville décloisonnée.

La vie **communautaire** et la qualité de l'accueil, la convivialité sont fréquemment évoqués, en contraste avec l'indifférence des sociétés « du sud ». C'est dans ce cadre qu'il faut également comprendre l'attachement de nombre de francophones à la vie communautaire en français : un atout essentiel, notamment pour les familles, les artistes ou plus généralement les tout nouveaux « arrivants » pour lesquels les rendez-vous communautaires constituent autant d'opportunité d'insertion rapide.

La petitesse de la communauté, la **proximité des services**. Antoine évoque, à la blague, l'absence de congestion. D'autres évoquerons le silence, la proximité, l'ambiance familiale et le sentiment, très confortable, de vitre connaitre tout le monde. « Des avantages pour les familles c'est que tout est proche. Les enfants peuvent être impliqués dans les sports, dans l'art, dans la culture, dans un peu tout mais tout est proche. Tu ne passes pas des heures à conduire à l'aréna puis à la piscine et au cours de chant après. C'est accessible très facilement » (Groupe Focus, TNO)

Un élément qui transcende un peu tous ces atouts est l'idée de **reconnaissance** : l'estime de soi, le sentiment d'exister, d'être utile à la communauté est très régulièrement évoqué pour justifier un certain **bien-être** aux TNO.

L'accès et la qualité des **services publics** semblent être un aspect positif dans le parcours de plusieurs. « C'est intéressant de voir que dans une ville de 20000 habitant il y a 10 fois plus de variété de service que dans n'importe quelle ville dans le sud qui est en banlieue immédiate d'une plus grosse ville, dans le sens qu'étant donné que c'est une capitale territoriale, régionale, on est

obligé de tout avoir ici » (Groupe Focus, TNO).

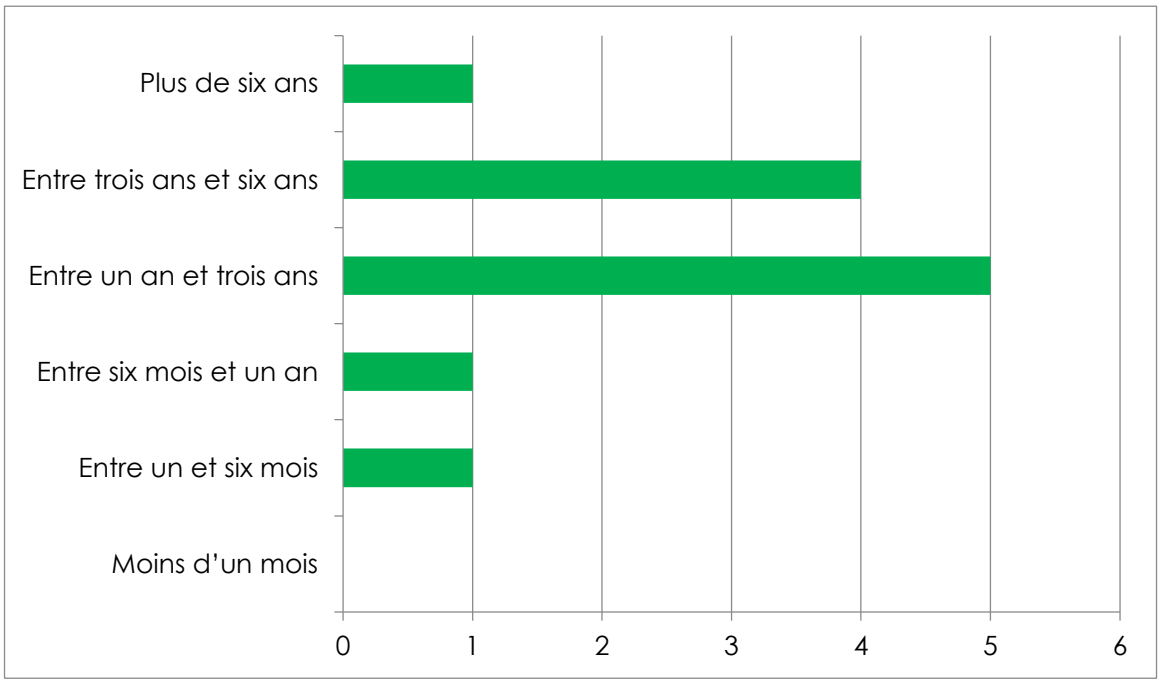
5. MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES AU NUNAVUT : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES

5.1. LES FRANCOPHONES ET LEUR INSTALLATION AU NUNAVUT : RAISONS ÉVOQUÉES

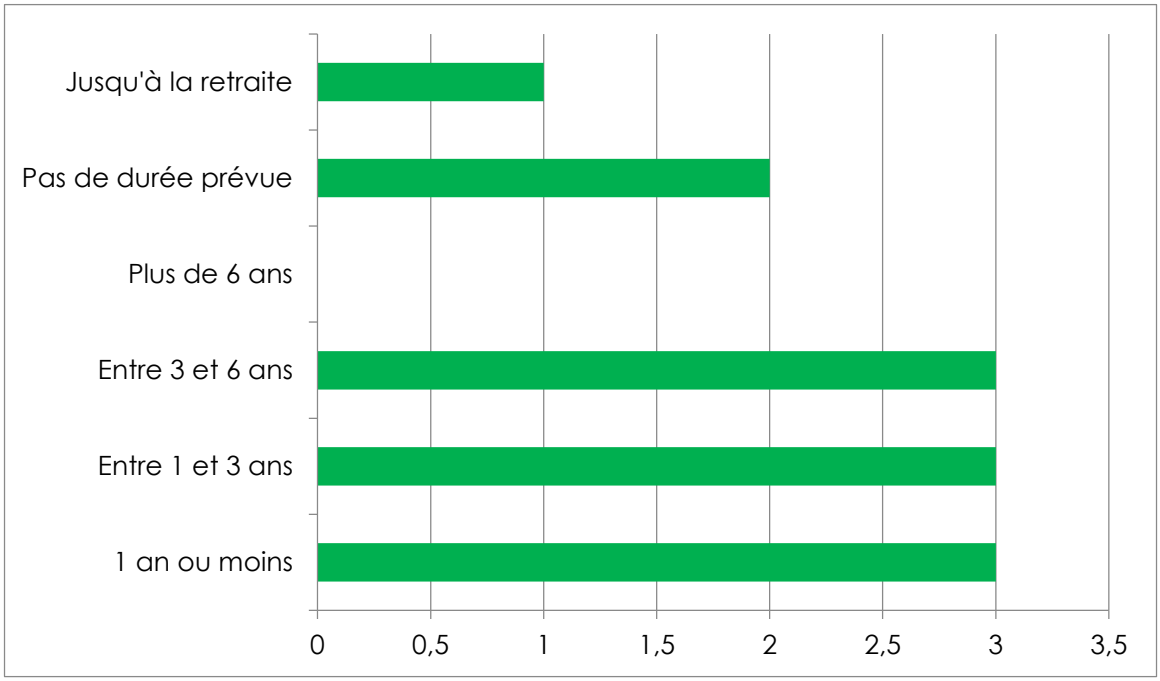
Profil des répondants au sondage

Les 12 répondants vivent au Nunavut. 33,33 % sont des hommes et 66 % sont des femmes. 83,33 % sont nés ailleurs au Canada, 16,67 % à l'extérieur du Canada et aucun n'est né dans les territoires. À l'arrivée dans le territoire, 91,67% étaient citoyens canadiens et 8,33% étaient travailleurs temporaires. Pour ce qui est du statut actuel, les chiffres sont les mêmes, 91,67% sont citoyens canadiens et 8,33% sont travailleurs temporaires. Le français est la langue maternelle pour 91,67 % d'entre eux et la langue seconde pour 8,33%. Sur 11 répondants à cette question, 1 à l'anglais comme langue maternelle et 10 comme langues secondes. De ceux-ci, 80 % ont la capacité d'avoir une conversation en anglais et 20 % ne l'ont pas. Pour la connaissance d'autres langues, 66,67 % affirment en connaitre une autre que les deux langues officielles du Canada. La plupart de ceux-ci mentionnent l'espagnol (vraisemblablement une langue apprise à l'école) mais deux connaissent l'Inuktitut et un une langue d'Europe de l'Est. Au niveau de l'âge, 50 % ont entre 24 à 34 ans, 41,67 % entre 35 à 44 ans et 8,33 % entre 45 à 54 ans. Le plus haut niveau de scolarité atteint est pour 91,67 % un certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires et pour 8,33 %, c'est le diplôme d'études secondaires. 91,67 % travaillent à temps plein et 8,33 % à temps partiel. Au niveau de la situation familiale, 9,09 % sont en couple sans enfants, 45,45 % en couple avec enfants et 45,45 % sont célibataires sans enfants.

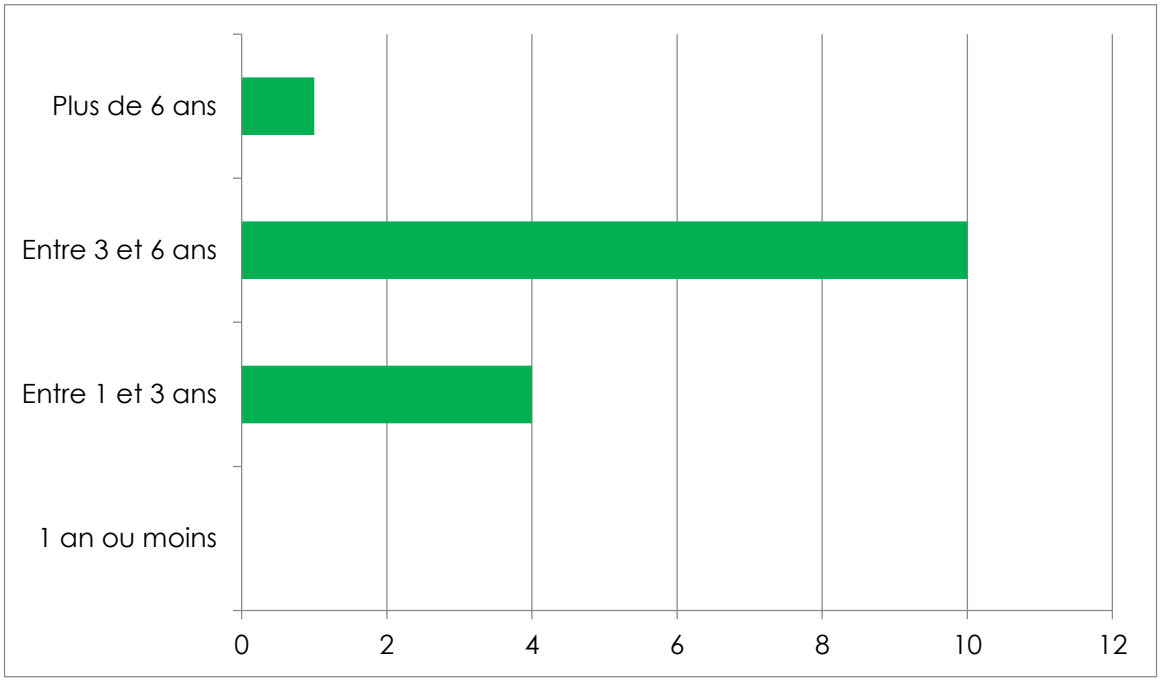
DEPUIS COMBIEN DE TEMPS ETES-VOUS INSTALLE DANS LE TERRITOIRE



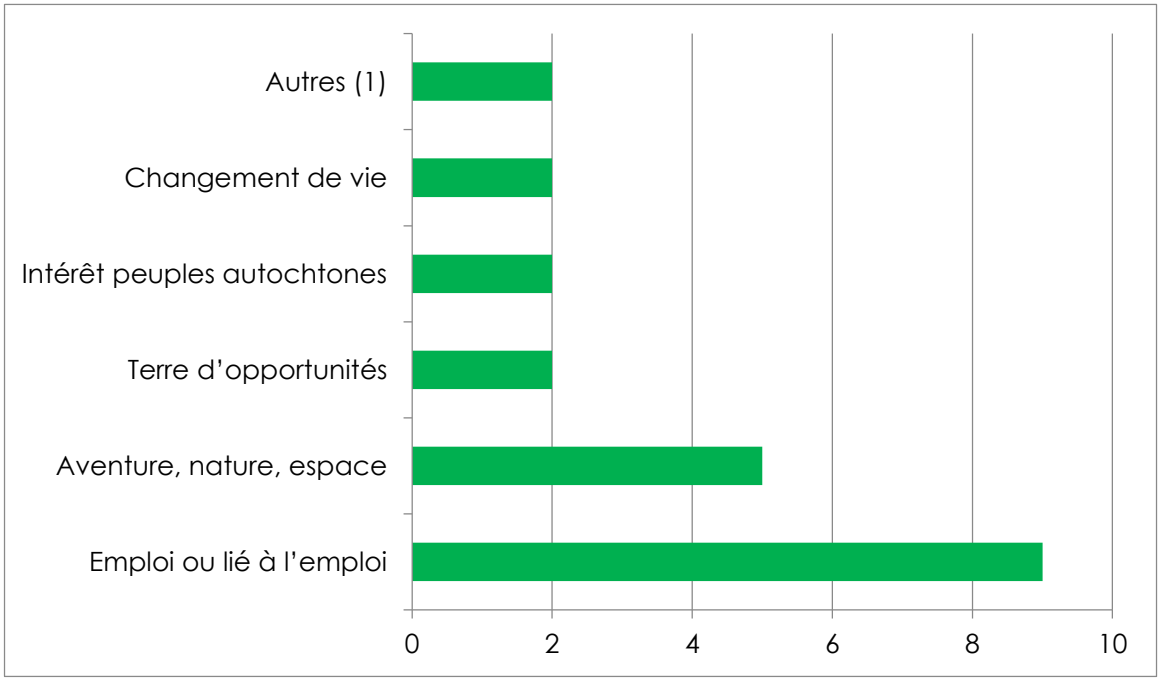
À L'ÉPOQUE, AU MOMENT DE VENIR, COMBIEN DE TEMPS PENSIEZ-VOUS RESTER DANS LE TERRITOIRE?



D'APRÈS VOTRE EXPÉRIENCE, À COMBIEN D'ANNÉE ESTIMEZ-VOUS LA DURÉE MOYENNE DE PRÉSENCE DES FRANCOPHONES DANS LE TERRITOIRE?

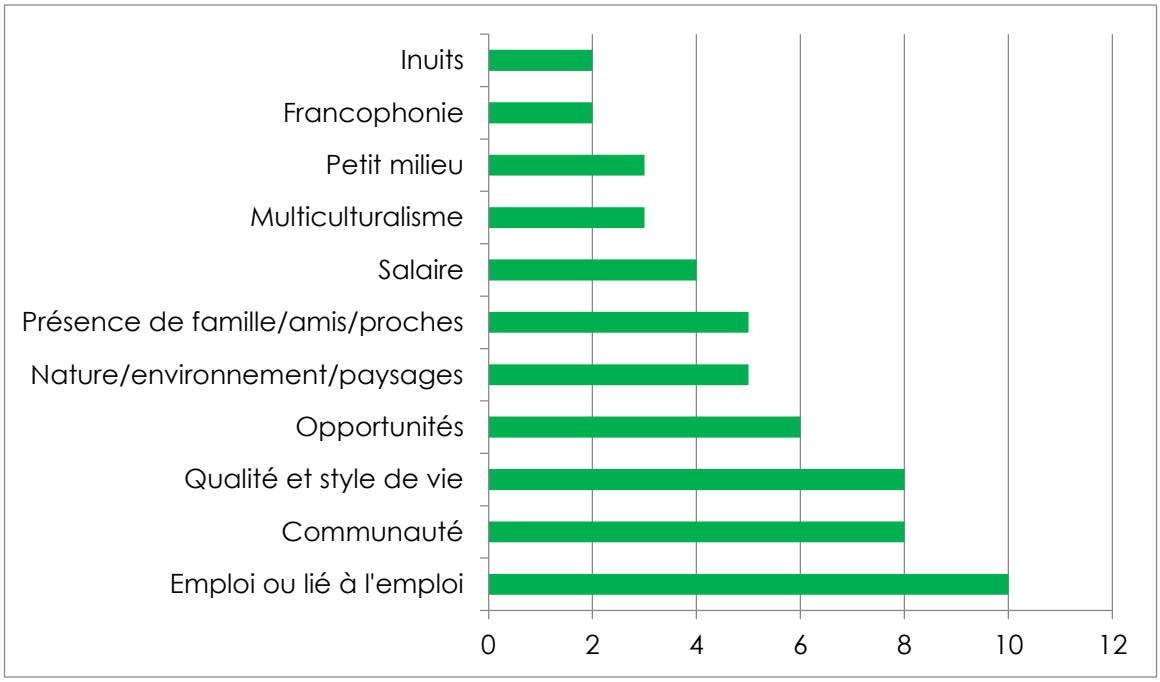


POUVEZ-VOUS NOUS DÉCRIRE LA OU LES RAISONS POUR LESQUELLES VOUS AVEZ DÉCIDÉ DE VENIR VIVRE DANS LE TERRITOIRE?

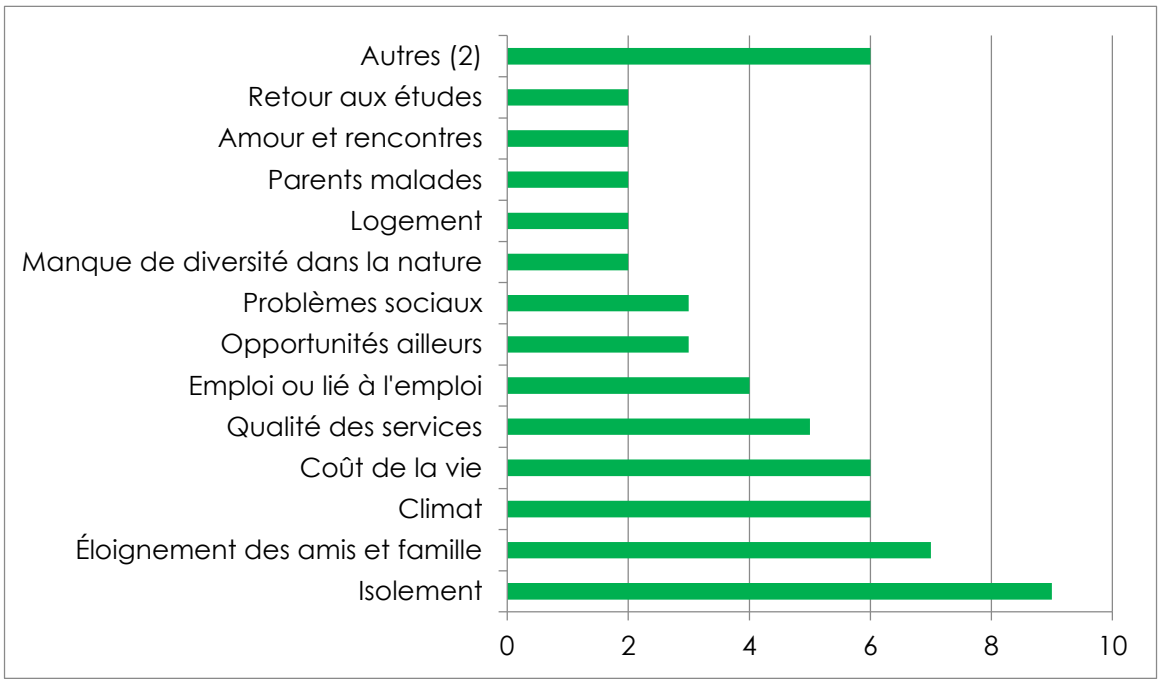


(1) Autres: Soutenir les efforts de son pays, suivre son conjoint

MAINTENANT QUE VOUS ÊTES INSTALLÉ, QUELLES SONT SELON VOUS LES CINQ RAISONS PRINCIPALES QUI VOUS INCITENT LE PLUS À Y RESTER?

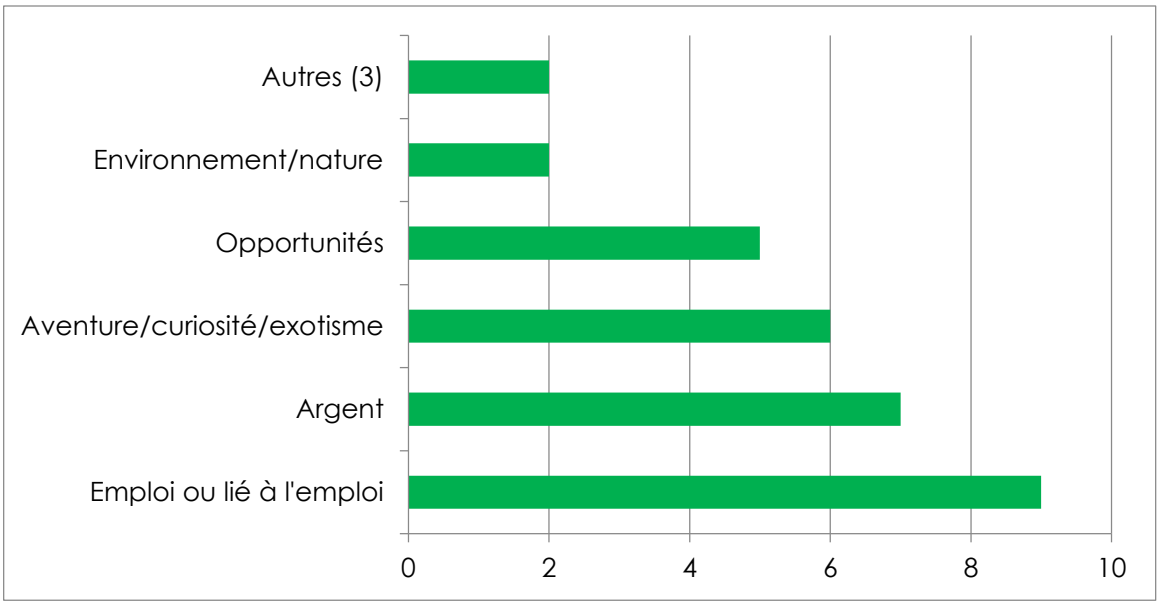


QUELLES SONT LES CINQ RAISONS PRINCIPALES QUI VOUS INCITERAIENT À QUITTER LE TERRITOIRE?



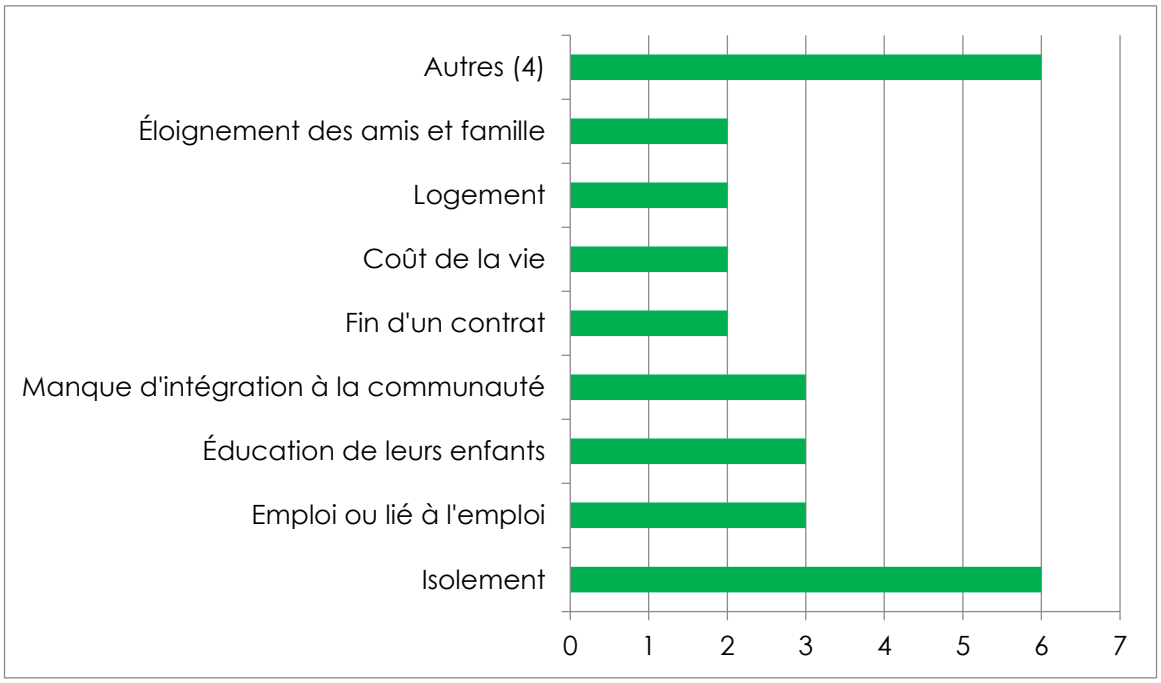
(2) Problèmes de santé, nourriture, qualités ne sont plus reconnues, conjoint qui veut quitter, milieu artificiel (basé sur le gouvernement), désir de découvrir de nouveaux endroits

SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS PRINCIPALES QUI MOTIVENT LES FRANCOPHONES À S'INSTALLER DANS LES TERRITOIRES?



(3) Désir d'aider, présence des Inuits

SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS PRINCIPALES QUI CONDUISENT LES FRANCOPHONES À QUITTER LE TERRITOIRE?



(4) Retour aux sources, nourriture, « avoir fait son temps », manque de services, problèmes sociaux, manque de culture francophone

5.2. COMPRENDRE LES RAISONS : EXPÉRIENCES MIGRATOIRES

5.2.1. QUITTER : RAISONS DU DÉPART, DÉCISION DE PARTIR, S'INVENTER UN PROJET

Les raisons du départ sont souvent multiples, et elles se complètent, notamment à travers l'expérience du candidat au départ, et à un rapport particulier à la mobilité. Il est en effet bien difficile de comprendre les raisons du départ sans évoquer le contexte dans lequel ces raisons sont évoquées, et les démarches qui vont entourer le « passage à l'acte ». Car bien souvent les raisons originelles ne résistent pas à l'expérience, ou se trouvent recomposées par elles, sur de nouvelles bases : le « rêve » ayant conduit au départ se trouve confronté à la réalité, et les raisons sont peu à peu réinterprétée à l'aune de cette réalité.

Expériences migratoires ailleurs

Les parcours migratoires de ceux qui s'installent au Nunavut semblent avoir tendance à être très diversifiés. Très clairement, les migrants ou immigrants francophones sont extrêmement mobiles, tant d'un point de vue géographique que professionnel. « J'ai voyagé un peu partout dans le monde » (Isabelle, M).

Les **immigrants** n'arrivent généralement pas directement au Nunavut mais habitent dans une ou des provinces canadiennes avant d'arriver à Iqaluit soit pour des études, ou pour travailler. Le documentaire « De l'Afrique à l'Arctique » présente d'ailleurs deux parcours, dont l'un apparait comme particulièrement exceptionnel dans la mesure où il met en scène un immigrant ouest africain dont les démarches migratoires l'entrainent directement à Iqaluit. Dans la plupart des cas, les immigrants présents au Nunavut sont des **migrants secondaires**, dans la mesure où ils ont effectué leurs démarches d'immigration pour s'installer dans une province (ou un autre territoire) et venir ensuite s'installer, pour des raisons diverses, à Iqaluit. Anthony (I) est arrivé comme étudiant international. Après avoir passé plusieurs années dans deux provinces, il s'est installé à Iqaluit. Quant à Édouard, venu d'Europe, il passe par une première expérience dans l'ouest, puis un autre territoire, avant de s'installer pour plusieurs années à Iqaluit. D'après les entretiens, c'est le cas, notable, de beaucoup de chauffeurs de taxi à Iqaluit, bien souvent des immigrants francophones installés à Montréal et qui viennent travailler quelques mois à Iqaluit chaque année.

Pour les **migrants**, bon nombre d'entre eux ont également voyagé et déménagé à maintes reprises dans leur vie tant à l'intérieur du Canada qu'au niveau international. C'est le cas de *Gaston*, qui voyage en Asie et travaille en Atlantique avant de s'installer, pour plusieurs années, au Nunavut, ou de Paul, qui a beaucoup voyagé à l'international à travers des activités de bénévolat. C'est aussi le cas de Jacqueline, du Québec, qui passe par Québec, Toronto, travaille en Asie, en Afrique, avant de s'installer à Iqaluit.

Image du Nunavut avant le départ

L'image du Nunavut est généralement **peu informée**, et largement « **bricolée** », à l'instar des deux autres territoires. *Stella* N n'a pas fait beaucoup de recherche avant de venir au Nunavut. Elle a acheté des vêtements chauds parce qu'elle n'aime pas l'hiver. Sa famille ne croyait pas que Stella allait déménager au Nunavut avant de leur avoir montré le billet d'avion. Stella l'avoue : « Je n'avais aucune idée c'était où Iqaluit avant de venir (…) À l'époque, j'étais dans l'inconnu, mais aussi dans l'ignorance. **Je ne savais pas où j'allais. Je ne savais rien.**»

D'une certaine manière, **cette image dépend du projet migratoire** que s'est fixé le répondant, des conditions dans lesquelles il décide de s'installer (famille, travailleur temporaire ou saisonnier…) et de la manière dont il a décroché son emploi.

Certains considèrent qu'il est mieux de ne rien connaître du territoire, et nourrissaient d'ailleurs une certaine **indifférence** par rapport au contexte, au contraire des **conditions d'embauche et du salaire, de loin leur motivation principale**. *Aglaé* N n'avait aucune idée à quoi s'attendre, elle voulait juste quelque chose de différent. Elle a vu différentes émissions sur le Nunavut, mais elle n'avait pas d'idées concrètes sur Iqaluit : « Je pense que c'est mieux que tu débarques ici sans attentes, que t'es ouvert à tout ».

D'autres au contraire nourrissent **un certain intérêt** pour la vie sur place ou ont par ailleurs **déjà voyagé dans le Nord**. Venus à travers la mobilisation d'un réseau connaissant Iqaluit ou ayant eu une expérience migratoire au Nunavut, ils ont pu être « initiés » à la vie sur place. C'est le cas de Jean, qui connaissait des amis travaillant dans le Nord, et qui a pu aborder un peu la réalité du Nunavut, notamment via ses études. « J'étais quand même un peu dans l'imaginaire, mais moins que d'autres personnes, en effet. J'avais déjà des données de base. J'étais un peu plus informé. » (Jean N). « Dans mon imaginaire du Nord, je connaissais des gens qui travaillaient dans le Nord donc ça a joué » (Groupe focus).

D'autres enfin ont développé une **passion pour le Nunavut et la réalité des communautés nordiques**, et se sont largement informés avant de « franchir le pas » et tenter l'aventure à Iqaluit. C'est le cas d'Anthony, qui est « initié » par un de ses amis, ce qui lui donne l'envie de s'informer, au point de s'y installer. Cet attrait vient parfois par hasard. C'est un peu l'expérience racontée par *Carlos* : un membre de sa famille partait régulièrement pour le nord, il a pu découvrir Iqaluit via les photos rapportées, et un vif intérêt est né, qui s'est concrétisé par une installation : « J'ai développé un intérêt vraiment pour le Nord. J'ai visité l'Islande, la Norvège, le Groenland, c'est l'intérêt de la toundra, des grands espaces » (*Carlos*, M).

L'image générale est souvent enchantée, **de manière positive ou négative**. Elle concerne tout autant une représentation du Nunavut comme véritable « **pays de cocagne salarial** » où il est facile de « faire de l'argent » rapidement, ou comme **pays sauvage et unique** : « À la base je pensais que ça allait être la pêche, le gros wildlife mais c'est je n'ai pas pêché du tout (rires) » (Groupe focus). De manière générale, l'image qui prévaut avant l'installation

est celle d'une société très isolée, très nordique, très rude aussi, avec la présence Inuit, qui rend le Nunavut bien particulier, avec une distinction bien plus nette que dans les autres territoires entre un « chez eux » et un « nous » (francophones, du sud, etc…).

Les processus d'embauche, et la prise de décision de partir vers Iqaluit sont parfois très rapides et à la lumière des expériences racontées, il apparait que les francophones qui « passent à l'action » en migrant ou en immigrant sont insuffisamment informés (ou s'informent insuffisamment) des conditions très particulières de vie sur place. Reconnaissons aussi qu'il est bien difficile, à la différence des deux autres territoires, de venir « explorer » le territoire avant de s'y installer, à cause du coût prohibitif des vols entre Ottawa/Montréal et Iqaluit.

Décider de venir s'installer au Nunavut : raisons du départ

Le « passage à l'acte » s'explique de manière très variable, tant par les raisons de quitter le lieu d'origine que par les circonstances à travers lesquelles la possibilité de s'installer au Nunavut se structure.

Le Nunavut : pourquoi ? pour qui ?

C'est plus une opportunité quelconque qui se présente (emploi, relation, réseau, occasion de voyage) qu'un attrait pour le Nunavut *en tant que tel* qui motive les départs. Dans certains cas, le Nunavut n'était pas la seule option considérée, ou même n'était tout simplement pas considérée. « Il n'y avait pas de territoires ciblés en particulier, ça l'a adonné comme ça par l'entremise d'une connaissance. » (Groupe focus) ; « On s'était déjà parlé [avec sa conjointe] qu'un jour se serait bien dans le Nord et pour nous le Nord ça ne voulait pas dire nécessairement le Nunavut, ça aurait pu être [autre région nordique] » (Paul, M). C'est aussi le cas d'Hélène, qui s'intéressait plutôt à l'ouest, et qui finalement décroche un emploi au Nunavut.

D'autres encore voulaient d'abord **quitter leur lieu d'origine**, mais sans s'intéresser d'abord au Nunavut. Lassitude, marché de l'emploi moins intéressant, plafonnement de carrière : les raisons sont souvent fort diverses. Alors pourquoi pas le Nunavut ?

Augustin présente une **catégorisation** intéressante quoique caricaturale, bien-sûr, des raisons poussant un migrant ou un immigrant à venir s'installer : « Il y a trois raisons pourquoi les gens viennent ici, les « trois M ». Le premier M for **money**. 2 **missionary**, missionnaire, les gens qui veulent sauver les gens ici ou qui viennent pour une cause noble ou pas et 3 - **misfit**, des gens qui se cherchent (rires) » (*Augustin*, M).

Le niveau de rémunération, raison majeure

Au-delà de ces portraits personnels passablement stigmatisant, la raison la plus répandue (de loin) motivant le départ au Nunavut est **l'emploi** et surtout le niveau élevé des **revenus** attendus. « Ce qui m'a amené ici c'est comme tout le monde: **l'argent** » (Raymond, I). « Je m'en vais là-bas car je vais gagner le double de mon salaire. Je vais payer mes

dettes. Et c'est là que j'ai rencontré ma conjointe et on est resté ici. » (Groupe focus)

Plusieurs voulaient faire une pierre deux coups : donner un coup de pouce à leur **carrière** tout en mettant de côté pour démarrer ailleurs sur de bonnes bases, alors que d'autres voulaient tout simplement n'importe quel emploi rémunérateur. Nicole est dans ce cas également : les études terminée, elle est en recherche d'un emploi plus gratifiant que celui qu'elle exerçait dans le sud.

Il n'est donc pas étonnant de rencontrer, chez les migrants et immigrants francophones essentiellement des jeunes en fin d'études ou en début de carrière (20-35 ans), des célibataires ou de jeunes couples, dont le projet est soit de **régler leur problème d'endettement d'études**, soit de se constituer un capital en vue de financer un projet (généralement immobilier) dans le sud, soit de venir chercher **une première expérience d'emploi**. Une autre catégorie rencontrée, cette fois dans une catégorie d'emploi spécifique (enseignement, fonction publique…) sont les personnes plus âgées à la veille de la retraite et qui viennent pour une ultime expérience, ou pour améliorer leur (future) pension.

Mentionnons également un nombre important de **francophones en mission professionnelle** (professions de la santé, armée…) et les personnes présentes de manière récurrente, mais pour des périodes de temps limitée (travailleurs temporaires ou saisonniers : taxis, restauration et hôtellerie…), et d'autres encore qui ne viennent que pour quelques mois (le cas de *Natacha* « tombée en amour » avec le Nunavut et qui a fait le choix de s'installer à Iqaluit avec sa famille) et qui finissent parfois par rester.

Les offres d'emploi sont souvent importantes dans ces secteurs, ce qui contribue à accélérer le « passage à l'acte » : « C'est une madame qui avait travaillé ici pendant un an. C'était une madame que je connais. Elle avait dit j'étais logé nourri et j'étais allé faire un salaire. C'est ça qui attiré ma copine qui est venue en premier, qui a fait sa place ici et qui m'a référé. » (*Calixte*, I, à propos de son employeur).

Découvrir la culture inuite et le grand nord

Certaines personnes avaient aussi un intérêt très marqué pour la culture autochtone, ou l'attrait de l'expérience de vie dans une communauté et un environnement atypique, sinon carrément **exotique**. « C'est **un vieux rêve d'enfance** qui date de pratiquement les années 1970. Il y a très longtemps quand j'étais jeune, je lisais des livres sur l'Arctique. J'étais passionné par le Nord. » (Charles, M). C'est le cas *d'Alice*, qui a abordé la question durant ses études, et qui a pu, via le programme Odyssée tenter l'expérience de vie à Iqaluit. Le choix du Nunavut est alors le fruit d'une longue réflexion. « Je me suis beaucoup renseigné avant de venir. C'était vraiment songé quand je suis venu ici car j'ai tout laissé tomber derrière. Je m'en venais pour un rêve. » (Groupe focus).

D'autres raisons plus secondaires ou personnelles sont le **goût de l'aventure**, le fait d'avoir des connaissances sur place et parfois un désir d'aider la communauté locale. « Si tu veux

vraiment aider les jeunes au Canada, le Nunavut c'est le territoire à venir. Ottawa a assez de personnes donc vient ici au Nunavut et tu peux aider les gens » (Anthony, I).

Se décider au départ

L'accès à l'information est variable. Le bouche à oreilles, la consultation des petites annonces et des sites d'offre d'emploi ou, comme dans les autres territoires, une **information bricolée** semble être la règle. Ceci étant, les opportunités d'emploi viennent structurer cet accès. Les **kiosques d'information** dans les **foires à l'emploi** sont à ce niveau déterminant du « passage à l'acte » de certains. C'est le cas d'Alix et de son conjoint, qui ont « découvert » les opportunités d'emploi via un kiosque du Nunavut lors d'un festival, et qui ont très rapidement trouvé un emploi par cet intermédiaire.

Armand hésite longtemps par exemple avant de franchir le pas. Il ne se décide pas sur un coup de tête. Il discute avec ses proches, avec des personnes qu'il connait et qui ont déjà vécu à Iqaluit. Il effectue des recherches sur le territoire, étudie le coût de la vie, réfléchit à savoir s'il pourra s'adapter « Est-ce que je peux payer le loyer? Est-ce que je peux payer ma nourriture? Est-ce que je peux survivre au Nunavut? Est-ce que je peux accepter ce froid? » (*Armand*, I). *Abel* hésite lui aussi, pour d'autres raisons : « Une grande raison de mon retardement c'était la religion car à ce moment il n'y avait pas beaucoup de musulmans ici. Donc je ne voulais pas venir où je serais exclu de ma religion » (*Abel*, I).

Les personnes les plus susceptibles de s'engager pour plusieurs années dans une démarche migratoire sérieuse au Nunavut ont soit une bonne connaissance du nord, soit ont eu une première expérience au Nunavut ou dans un autre territoire. C'est le cas d'Édouard, qui n'en est pas à sa première expérience : « J'ai un bon souvenir du Nord, allons trouver de l'emploi dans le Nord encore. Donc j'ai recherché sur Google des emplois qui étaient dans le Nord. » (Édouard, I).

Mentionnons enfin que **la dimension linguistique n'est que très rarement évoquée**, à tout le moins au niveau des représentations préalables à l'installation et des motivations du départ. C'est un facteur qui ne semble pas être déterminant quant au « passage à l'acte ».

5.2.2. S'INSTALLER, S'ADAPTER : LA CONFRONTATION À LA RÉALITÉ

« Il y a beaucoup de choses qui ne me conviennent pas mais pas grand-chose que je peux faire à propos de ça donc je retourne encore au fait que quand tu viens ici, il faut t'adapter, il faut savoir que ce n'est pas le Sud. » (Anthony, I).

Les premiers jours, ou les premières semaines sont décisives, et se soldent parfois, comme nombre d'entretiens l'évoquent, par des départs précipités de personnes soit insuffisamment préparées, soit qui vivent sur place des expériences dissuasives. Les organismes communautaires comme les employeurs ont vite compris à quel point il était essentiel d'accompagner les nouveaux arrivants surtout les premiers jours, souvent cruciaux dans l'installation. Ils

proposent plusieurs services d'accueil, à travers par exemple le programme « passeport Nunavut » pour accueillir mais aussi accompagner ou plus simplement rassurer les nouveaux arrivants dans leurs démarches, mais tous les nouveaux arrivants francophones n'informent pas nécessairement à temps ces organismes de leur arrivée. A noter également que les témoignages font état des efforts et du soutien habituellement apporté par les employeurs ou de futurs collègues dans l'accompagnement et l'encadrement des nouveaux arrivants. Ces soutiens sont souvent indispensables à la réussite des « premiers pas ». Et la « culture de l'accueil » qui caractérise les accueillants, très souvent eux-mêmes d'anciens accueillis, fait souvent toute la différence.

Premières expériences, premiers pas

Les premiers jours à Iqaluit sont souvent surprenant, sinon rudes et un temps d'adaptation est parfois nécessaire, surtout pour ceux, originaire de grands centres urbains et parfois insuffisamment préparés aux contrastes climatiques ou aux spécificités socioculturelles locales : climat extrême, petite communauté, dimension insulaire, contrastes culturels… **Les expériences positives côtoient les expériences négatives** et parfois le doute s'installe, qui peut mener au renoncement et à un retour précipité : encore plus que dans le cas des TNO ou du Yukon, coups de blues, défis très nombreux, à l'arrivée, premiers pas dans une communauté inconnue, premiers pas dans un nouvel emploi, nouvel environnement… l'éloignement de la famille, le logement ou le climat sont souvent évoqués pour stigmatiser ces difficultés.

Paul mentionne avoir été déçu par rapport à son imaginaire initial puisque la réalité n'était pas aussi belle que les photos. « Quand je suis arrivé à la fin mai, la neige commençait à fondre, on voyait les déchets un peu partout. » (Paul, NU, M). Les déconvenues peuvent parfois concerner des détails qui ont leur importance, et qui mettent à jour la difficulté d'avoir accès rapidement à une information complète : « On ne peut pas acheter d'alcool ici. Donc moi il n'y a personne qui m'a dit ça. Pas que je prends un coup mais j'aurais aimé que l'on me le mentionne. » (*Ella*, M).

Les difficultés et les déconvenues sont très variables.

Bien souvent, elles concernent les modalités mêmes de l'installation, comme la difficulté de se trouver un **logement** et le coût du logement : « Depuis que je suis arrivée (il y a moins d'un an), je fais du *house sitting*, je déménage à chaque mois. J'en ai assez mais c'est tellement cher… » (*Nathalie*, M). La vie en **colocations** apparait pour beaucoup comme un « passage obligé » de l'installation. Pas facile quand on est seul, et ça l'est encore moins lorsqu'on est un jeune couple, ou même une famille.

La question de la disponibilité du logement est liée à un problème beaucoup plus global qui est celui, constamment rappelé, **du coût de la vie** et de la **disponibilité** (limité, bien plus que dans les deux autres territoires) à certains **biens de consommation courante et de services**.

Pour certains, les premières expériences au Nunavut étaient négatives en raison de mauvaise **conditions d'emploi**. Dans certaines catégories d'emploi (hôtellerie et restauration par exemple) souvent assuré par des immigrants, francophones ou non, les salaires sont certes élevés, mais les conditions de vie sont parfois difficiles pour certains (cadences, conditions de travail, disponibilité, logement…), les salaires ne compensant pas toujours la cherté de la vie.

Le défi **linguistique** se pose parfois, surtout pour les personnes qui n'ont pas un niveau fonctionnel d'anglais. C'est particulièrement vrai pour les immigrants francophones. Ceux qui s'en sortent le mieux sont assurément ceux qui ont pu se forger, dans le sud, une première expérience d'emploi en anglais dans une province autre que le Québec.

Une autre difficulté évoquée est également le fonctionnement de **l'administration**. Les temps d'attente au niveau du gouvernement pour certaines formalités sont parfois jugées longues et fastidieuses : « En arrivant ici, il y a eu beaucoup d'embûches. Ça a pris du temps avant d'être payé, avant d'avoir une reconnaissance de la diplomation… » (Charles, M).

Modalités d'installation

« **L'adaptation, ça prend du temps, on le sait**. C'est pas grave. Mais il y avait des petits trucs qui sont assez simples, mais qui avaient l'air hyper compliqué. Tu te dis, mais non, ça ne fonctionnerait jamais. Mais après un mois, la plupart des choses étaient réglées, on avait une connaissance de où acheter notre nourriture, quelle journée c'est mieux d'aller à l'épicerie, acheter des choses sur Amazon c'est mieux… toutes ses choses usuelles on l'a. […] Les gens t'aident à apprendre toutes ses choses. » (Hélène M).

Comme l'illustre le témoignage d'Hélène, l'installation se passe assez bien pour ceux qui passent le cap de ces premières déconvenues, et peut se solder par une insertion durable. C'est le cas de Thérèse, qui s'avoue déconnectée du Québec, sa province d'origine : « Depuis que j'ai mis les pied ici [à ma première arrivée], **Iqaluit c'est chez nous**. ».

L'un des vecteurs principaux de l'installation réussie est sans conteste **de disposer d'un emploi dès l'arrivée**. C'est, rappelons-le, la raison principale de l'installation pour la plupart des migrants et immigrants rencontrés : « Rapidement je me sentais comme j'avais des choses à apprendre puis j'avais envie de évoluer dans ce contexte-là » (Jean, M).

Outre la **rémunération**, certains évoquent **l'expérience de travail rapidement acquise, la confiance et la reconnaissance** qu'il est possible d'obtenir par rapport aux responsabilités confiées, mais aussi les réseaux qu'il est possible de se faire.

D'autres encore évoquent la **flexibilité** non seulement de certains employeurs, mais également du marché du travail : « Je suis arrivé [entre 2010 et 2015]. J'avais un travail saisonnier et mon contrat s'est terminé à la fin [mois] (...) J'ai pris ce travail là car je savais que j'allais avoir l'hiver de congé et que j'allais pouvoir voyager. » (Isabelle, M)

Pour ceux qui ont des problèmes d'installation, c'est souvent en raison du **logement**, soit sa mauvaise qualité, soit la colocation. L'absence de logement

peut être un problème déterminant. Ça a été le cas d'Édouard qui a dû attendre que son employeur lui en trouve un avant de venir s'installer. C'est le cas d'Isabelle également qui, avant de décrocher un logement, a dû passer d'un lieu à un autre, grâce à des amis qui ont accepté de l'héberger.

D'autres ont des conditions très différentes, l'offre d'emploi, dans certains secteurs, venant avec la mise à disposition d'un logement, temporaire (le temps de trouver un logement) ou de fonction. D'autres encore, comme par exemple les **immigrants musulmans**, se sont organisés par communauté : il existait pendant plusieurs années à Iqaluit une maison où pouvaient transiter les immigrants musulmans, maison qui a été vendue depuis, mais qui a permis à certains immigrants francophones d'Afrique et du Maghreb notamment de trouver un logement. Il existe désormais une mosquée.

Plusieurs soulignent que **l'accueil par la communauté francophone** a été un facteur qui a beaucoup aidé avec l'installation. « Je pense que quand tu arrives ici t'es un peu dans une phase exploratoire, puis tu vas beaucoup aux événements. Il y a beaucoup qui se passe à l'association [francophone] ».

De manière plus générale, **la « débrouillardise » et l' « esprit d'ouverture »** sont considérés comme essentiels, même si la possibilité de se faire un **réseau de connaissance** est indispensable, et présenté comme tel : « Il faut avoir des gens qui te pointent dans la bonne direction, mais je pense que pour rester, tu dois être apte à te débrouiller seul » (Hélène M). Nicole avoue ainsi, dans son témoignage, que les premières soirées auxquelles elle a pu assister ont été déterminantes dans son installation, grâce aux amis qu'elle a pu se faire tout de suite : « Ce groupe d'amis là m'ont accueilli et là je sentais comme j'avais quelque chose à vivre ici à Nunavut. »

Un autre élément qui semble ressortir dans l'explication d'une installation réussie (ou non) est que **le processus pour s'établir au Nunavut peut prendre du temps**. Il y a des listes d'attente pour avoir des logements et **les formalités administratives peuvent être lourdes**, ce qui use certains. Durant ce long processus, certains réfléchissent à savoir s'ils ont pris la bonne décision. « Moi j'ai vu une offre d'emploi sur Internet, j'ai décidé d'appliquer et j'ai passé l'entrevue et j'ai été embauché. À chaque étape je me disais est-ce que je vais venir ici ou pas. » (Groupe focus)

Partir vivre dans le Nord implique de prendre l'avion et de laisser son emploi et son chez-soi ce qui peut être déroutant. Car si le Nunavut est le territoire le plus proche du Québec, il est également le plus difficile d'accès, ne serait-ce que par les **coûts de transport**. Certains **protègent leurs arrières** avant de s'établir définitivement, soit en envoyant l'un des deux conjoints tâter le terrain durant un certain temps ou en ne laissant pas immédiatement son appartement dans sa région d'origine : « J'avais des contrats d'alignés, avant de laisser ça, de laisser l'appartement, vendre les voitures, je voulais être sûr qu'elle dise oui c'est bien j'aime ça. » (Paul, M).

5.2.3. S'INSÉRER : RAISONS DE RESTER, RÉINVENTER SON PROJET

« Je suis venu ici avec une idée que ma vie sera différente de ma vie à Ottawa. Donc je n'ai pas de grandes attentes » (Anthony, I)

Passé le temps, crucial, de l'installation à proprement parler, commence celui de l'insertion, c'est-à-dire la participation, à tous les niveaux, à la vie à la fois professionnelle, sociale ou communautaire. Or, et c'est l'un des enseignements de ces portraits, les raisons de rester diffèrent des raisons de s'installer. Ces raisons se recomposent à la lumière de la réalité rencontrée et du parcours socioprofessionnel de l'individu. D'une certaine manière, il y a un pas entre le rêve initial et la réalité rencontrée. Et ce rêve initial doit en quelque sorte être « réinventé » à l'aune de cette réalité.

C'est l'emploi qui structure de manière déterminante les séjours des migrants et immigrants francophones au Nunavut, même si d'autres facteurs vont intervenir dans l'explication de l'insertion plus ou moins durable au sein de la communauté francophone et de la société nunavoise.

Il y a très clairement **quatre groupes qui se distinguent**, au regard du **rapport à l'emploi et à la rémunération**, qui occupe une place centrale dans le maintien sur place :

1 – **les migrants et immigrants économiques**, qui poursuivent un objectif financier et qui demeurent très indifférents à toute forme de vie communautaire. Ce sont souvent des saisonniers ou des temporaires, notamment dans certains secteurs professionnels (taxi, construction, hôtellerie et restauration). Ce sont souvent des personnes qui travaillent beaucoup et qui consacrent très peu de temps au reste ;

2 – **les migrants et immigrants professionnels** (militaires, personnel de santé…) qui, à l'instar des deux autres territoires, considèrent leur emploi comme central, mais pas nécessairement pour des raisons exclusivement financières, et pour lesquels l'expérience professionnelle joue également un rôle déterminant ;

3 – **les migrants et immigrants explorateurs** qui se trouvent dans une démarche plus polyvalente, où l'emploi occupe une place, mais pas toute la place, en étant également perçu comme un bon moyen d'accéder à une expérience de vie très singulière, bien que temporaire, au Nunavut ;

4 – **les anciens migrants et immigrants**, qui constituent un quatrième groupe, beaucoup plus restreint que les trois autres, et qui rassemble les migrants et immigrants francophones qui font ou « ont fait leur vie ici ». Pour des raisons très diverses (fondation d'entreprise, achat de maison, mariage avec un ou une membre de la communauté inuite, fondation d'une famille…), ils se sont intégrés de manière bien plus durable dans le territoire.

La durée de séjour variera d'un groupe à un autre : elle dépendra des objectifs fixés dans le premier groupe, de l'expérience de vie acquise dans les second et troisième groupes, alors que pour le quatrième groupe, aucune durée ne sera envisagée.

Le salaire et l'emploi

Si c'est l'emploi et le niveau du salaire qui détermine la venue, c'est dans la très grande majorité des cas la même raison, avouée ou non, qui détermine la durée du séjour.

Le salaire

« Faire de l'argent. Je suis très bien rémunéré pour ce que je fais. Comparativement je reçois près de 3 fois ce que je ferais dans le sud » (Édouard, I). Les salaires sont généralement très élevés et malgré le coût de la vie, les gens réussissent à économiser. Certains vont même jusqu'à rester sur place uniquement pour l'argent même si les conditions de vie locale leur déplaisent. A ce titre, **souvent, la durée du séjour dépend des objectifs financiers que se sont fixés les migrants ou immigrants francophones**. Ceux-ci peuvent d'ailleurs évoluer avec le temps, en fonction de la qualité de vie rencontrée sur place et le degré d'adaptation et d'acceptation des conditions de vie locales : « Il y a ceux qui viennent ici et qui se disent ça va être dur et dépendamment des jobs qu'ils ont, ils travaillent 7 jours sur 7, 10-12 heures par jours. Ils sont ici pour l'argent et c'est dur. Eux vont plus se plaindre. Ils n'ont pas le temps de s'intégrer. » (Groupe focus). « Je crois que c'est à cause de l'argent. Le salaire est le plus élevé au Canada c'est ici je crois. La plupart finissent pas rester ici à cause de l'argent. » (Anthony, I).

Si l'attrait financier représente un outil décisif du recrutement, mais aussi d'une installation certes temporaires, la question est de savoir s'il n'y a pas un revers à cette médaille. C'est une question posée par certains témoignages, qui regrettent que certains restent un peu par dépit alors que la vie à Iqaluit ne leur convient pas, ou n'est pas faite pour eux : « Pour faire le sacrifice d'être ici il faut faire un minimum de 250-300$ par jour (…) En ce moment je ne fais rien qui est dirigé vers ce que j'aime dans la vie. » (*Roland*, I). « Nos deux emplois sont de bons emplois, bien entendu bien rémunérés avec un bon salaire. Pour les deux c'est la première fois que l'on a un emploi aussi bien rémunéré avec de bonnes conditions stables » (Paul, M) ; « Moi les (…) dernières années j'ai été absent de la vie culturelle ici. Mon métier me prenait 70 heures par semaines » (Groupe focus).

L'emploi

Si Paul mentionne la rémunération « bien entendu », il n'en oublie pas également les « bonnes conditions stables », qui constituent également un motif d'attraction, mais aussi d'installation durable des migrants et immigrants francophones.

Un monde du travail différent du sud. Le fonctionnement du monde du travail est bien différent de celui rencontré dans le sud. Si certains aspects sont positifs, d'autres sont plus déroutants.

- Il est possible **d'acquérir de l'expérience rapidement**. Anthony ou Édouard font état de l'acquisition très rapide d'une bonne expérience de travail : « Maintenant j'ai de l'expérience. Quand je regarde de descriptions de positions qui disent je veux 5 ans ou plus d'expérience, je dis ok je l'ai. Avant c'état non mais maintenant je suis concurrentiel » (Édouard, I). Les employeurs cherchent souvent des personnes qui sont prêtes à apprendre plutôt que des personnes déjà formées. « Ici, on va vous donner la

chance » (Andréa, M). Une chance qui est souvent accordée en fonction de la personnalité tout autant que des compétences, ce qui peut donner le meilleur, mais ce qui peut également présenter certains inconvénients.

- Il est souvent mentionné que les emplois locaux imposent d'être **polyvalents** et de sortir d'un descriptif de tâches formel : « Au niveau de l'emploi aussi on sort de la zone de confort » (Andréa, M).

- Certains ont également le sentiment d'être plus valorisés et **mieux reconnus** dans leur travail que dans le sud en raison de la petite taille de la communauté. « Je sentais que j'avais ma place, que j'étais désiré. » (Groupe focus). « Ici tu es traité comme une personne qui fait quelque chose de valeur, c'est différent. » (Édouard, I)

- si certains dénoncent, comme évoqué ci-dessous, des règles de fonctionnement du monde du travail quelque peu déroutantes, d'autres insistent sur la dimension humaine de ces rapports de travail, et la **capacité, bien plus facile, de concilier vie professionnelle et vie privée** : « Il y a des valeurs familiales. Si jamais mon enfant était malade, je pouvais rester à la maison. » (Édouard, I)

- Le milieu de travail est parfois présenté par certains comme **moins efficaces** que dans le sud, moins performant, répondant à des règles de fonctionnement souvent déroutantes, sinon choquantes, comme le décrit Anthony, déstabilisé par les différences de fonctionnement du monde du travail du sud avec celui rencontré à Iqaluit. Bien souvent, ce sont les pratiques et les représentations propres au monde du travail local qui sont jugées déroutantes : organisation perçue comme chaotique, retards, difficulté de déterminer les responsabilités, variabilité des horaires, etc… Les différences de fonctionnement génèrent une incompréhension, et partant, des jugements parfois sévères : « Ici ce n'était pas organisé. C'était comme un marché. Tu fais ce que tu fais. Personne ne te surveille. Il n'y a pas de contrôle, pas de compte à rendre. » (Anthony, I). Certains déplorent un manque de planification, de suivi et de rétroaction dans les emplois.

- **Forte mobilité professionnelle.** A ce titre, la mobilité professionnelle dépend également de la qualité de l'emploi et de la rémunération : certaines personnes, même s'elles sont venues avec un contrat, prennent plusieurs petits emplois de courte durée au début, avant de trouver un emploi plus permanent qui leur plaît plus. Cette mobilité professionnelle est cependant pondérée par les règles particulières du marché de l'emploi locales visant à permettre aux Inuits d'accéder plus facilement et prioritairement à certaines professions.

- il est aussi évoqué certains **secteurs professionnels « à part »**, où on rencontre bien souvent des migrants et immigrants francophones : l'hôtellerie et la restauration, mais aussi les taxis. Ces derniers sont bien souvent intégrés à des compagnies appartenant à des francophones du Québec, avec des employés provenant de Montréal ou de la région, bien souvent des immigrants secondaires, dont la famille est installée au Québec, et qui « chauffent » quelques mois par année à Iqaluit.

Le **roulement de personnel** représente un défi sérieux : un projet peut être laissé quand des gens partent, et le remplaçant aura de la difficulté à savoir

à quelle étape se trouve le projet. Cela peut devenir difficile pour des employés habitués à d'autres cadres de référence en matière de fonctionnement. A ceci s'ajoute le besoin de former en permanence les nouveaux arrivants à cette culture bien singulière du monde du travail local.

- A plusieurs reprises, il a également été mentionné la fréquence des services, organismes, administrations ou compagnies en **sous-effectifs**, à cause de retards pris dans l'embauche et d'emplois non pourvus. Certains mentionnent de ce fait des surcharges parfois significatives de travail. Plusieurs vont jusqu'à mentionner des formes d'épuisement professionnel dû au manque de main d'œuvre. D'autres vont dénoncer le manque de compétence supposé : « Je me suis retrouvé à avoir des emplois où je n'étais même pas qualifié pour le faire. La réalité du Nord c'est que l'on ne prend pas nécessairement les gens qui sont compétents » (*Raynald*, I).

Les conditions de travail sont, de fait, très variables, dépendamment des secteurs d'emploi : « Les autres qui viennent dans d'autres types d'emploi, au gouvernement ou dans la communauté francophone et eux ils restent, ils s'intègrent, ils découvrent qu'ici il y a une vie cosmopolite et une dynamique qui est le fun. » (Groupe focus). Les représentations des migrants et immigrants francophones s'agissant de ces distinctions sont très tranchées : « Quand tu vas dans le secteur public, c'est wild open mais dans le secteur privé ils n'ont pas la même empathie. Le secteur privé va être plus allume ou chaos bye. Ils vont donner une chance ou deux et le gouvernement va t'en donne 160 milles. » (Groupe focus)

Les autres raisons de rester… ou pas

Le français, langue officielle

« Ça fait du bien de parler le français ici. La langue dans laquelle je suis à l'aise de parler. » (Raymond, I).

La présence du français n'est pas aussi visible qu'aux TNO ou au Yukon. « J'ai pas eu beaucoup de difficulté à avoir un emploi car j'avais de l'expérience et je suis bilingue, je parle le français et l'anglais (…) La plupart de la communauté parle seulement l'anglais. Il n'y a pas beaucoup de gens qui sont bilingues » (Anthony, I).

Mais cette « **discrétion** » n'empêche pas certains migrants ou immigrants francophones de considérer que la place du français et la reconnaissance de la communauté francophone à travers l'officialisation du français dans le territoire est une bonne surprise. C'est le cas pour Charles, enthousiaste : « Je connais des francophones unilingues français. Tu peux vivre 100% en français ici, la communauté offre assez d'activité, l'école peut se faire toute en français (…) Peu importe où je vais, quand ça fait un petit bout que tu es là, tu connais tous les francophones et il n'y a personne à qui tu parles en français et qui va te répondre en anglais » (Charles, M).

Il n'en demeure pas moins que **la maîtrise de l'anglais apparait comme indispensable** pour les francophones qui souhaitent s'installer : « Ici, c'est sûr qu'il faut être bilingue » (Jean, M). Il faut pouvoir passer la barrière linguistique. C'est ce qu'exprime Nicole lorsqu'elle

parle de son acquisition d'un anglais courant : « J'aime parler, j'aime m'exprimer, mais en même temps, quand j'ouvrais la bouche, je sonnais comme un enfant de cinq ans. En même temps, c'était tellement bon pour mon égo. Je suis la personne que je suis maintenant parce que j'ai pu passer par la barrière linguistique. » (Nicole, M).

Selon Hélène, il faut pouvoir parler l'anglais au Nunavut. Même des services qui sont supposés être offerts dans les trois langues, l'anglais, le français et l'inuktitut, sont bien souvent uniquement en anglais : « Tu peux arriver en ne connaissant pas beaucoup [l'anglais], mais c'est pas évident. » (Hélène, M). Paul (M) est sur la même longueur d'ondes : « Ici si on parle anglais on peut communiquer avec tout le monde. Je ne dirais pas que l'on peut se passer de l'anglais ici, ça c'est clair. Bien on serait extrêmement limité ».

Certains trouvent que c'est important que leurs enfants soient éduqués en français, tandis que d'autres ont mis les enfants à l'école anglophone. Ceci étant, l'école francophone jouit, dans la communauté francophone et en dehors d'elle, d'une excellente réputation, et est bien souvent considérée par les parents comme un atout dans leur insertion, l'éducation en français étant à leurs yeux indispensable.

Les gens qui ne parlent que le français peuvent tout de même s'intégrer selon certains mais une telle intégration est très limitée. Un autre enjeu de taille, avec la non maîtrise de l'anglais, est la difficulté de communiquer avec les Nunavois qui parlent l'inuktituk ou l'anglais. « On peut s'intégrer juste à travers la communauté francophone si on parle seulement français mais on est très limité. Et les Inuits qui parlent français sont extrêmement rares » (Paul, M).

Une réalité préoccupe souvent les francophones, et tend à pondérer leurs revendications linguistiques ou culturelles : la présence des Inuits et la certitude d'être « chez eux » : « Je me sens très francophone. Mais au Nunavut je sens quand même un malaise à dire francophone et tout ça car on est quand même dans un contexte autochtone. Je ne mets pas ma langue par rapport à mon identité ici. » (Groupe focus).

Rapport au contexte territorial

Il y a une grande variété de rapports au contexte territorial, qui dépend largement des motivations initiales du migrant ou de l'immigrant francophone. **De manière générale, les migrants et immigrants économiques nourrissent une indifférence ou une insatisfaction très claire parfois par rapport au contexte, tandis que les autres vont développer, pour diverses raisons un certain attachement, non dénué de critiques.** Pour Jean, « Il y a deux types de gens qui viennent. Il y a les gens qui s'intègrent très vite, certains s'intègrent plus à la communauté inuite [et] aux autres communautés, (…) qui rapidement s'impliquent dans la communauté, ceux qui arrivent ici et qui sont contents. Puis il y a encore ce côté quand même de ceux genre Klondike/militaire pour lesquels c'est du travail dur et temporaire ».

Pour certains, les **activités à l'extérieur et la proximité de la nature** ont beaucoup d'importance. C'est le cas de Jean, par exemple. En parlant de la motoneige, Jean (M) avoue ne pas comprendre «

pourquoi des gens font du skidoo au Sud, c'est une grosse machine qui fait du bruit, je ne voyais pas la plaisir dans ça. Mais ici c'est un moyen de transport, c'est un moyen d'explorer encore plus loin le territoire. ». Plusieurs témoignent de la très grande proximité avec la nature qu'ils ont pu développer : une communion parfois indispensable à leur équilibre personnel, où plusieurs « petits plaisirs » incomparables les incitent fortement à rester. Pêle-mêle : la lumière, la sérénité, les aurores boréales, les cultures autochtones, un rapport à la vie, à l'environnement unique et fascinant. C'est le cas de Nicole, qui évoque aussi le **dynamisme artistique et culturel** étonnant pour une si petite communauté : « Il y a quelque chose que se passe en ce moment. Chez les arts, chez la théâtre […]. Dans deux générations, ça va être une place complètement différente. » (Nicole, M). Mais les avancées doivent se poursuivre : « Les infrastructures au niveau artistique c'est quelque chose qui manque énormément à Iqaluit. » (Groupe focus). « J'ai commencé à pêcher l'année passée, je n'aurais jamais pêché à Toronto. » (Isabelle, M)

La **petitesse de la communauté** est d'ailleurs souvent **valorisée** : elle génère une forme d'intimité et est présentée comme encourageant le lien social, dans un contexte de grande diversité culturelle et sociale : « Si je reviens au Sud, ma plus grand inquiétude est d'être isolé (…). Mon réseau est diversifié. Au Sud, mon réseau ne me satisfaisait pas, je cherchais à le diversifier, mais rendu au Nord, mon réseau s'est développé comme ça. » (Jean, M). « Ces petits gestes m'ont apporté beaucoup, beaucoup de sérénité. De retourner à la base des relations humaines. » (Nicole, M). Cette « gentillesse », cette proximité, cette solidarité qu'on peut retrouver au Nunavut est fréquemment évoqué dans les entretiens et illustré par diverses anecdotes sur les soirées entre amis, l'entraide en cas de coup dur ou de coup de blues, etc… « Ici, **ça devient ta famille du Nord**, puis c'est ça qui nous tient parce que, justement, on n'a pas nos mères, nos frères, nos cousins proches, donc au Nord les amis proches deviennent la proche famille. » (*Alexia M*)

La petitesse a aussi des côtés négatifs. **L'isolement** est souvent mentionné comme rédhibitoire. Mais certains s'en accommodent, en le considérant comme relatif : « On est quand même choyé à Iqaluit. On ne manque pas de grand chose. On a même un petit cinéma deux places. » (Isabelle, M) ; « On finit toujours par découvrir des activités intéressantes si on explore bien. Il y a toujours quelque chose qui se passe, différents sports, différents gyms, mais il y a toujours des limites face à tout. » (Raymond, I) ; « Tout ce que j'aime, qui me manque du Sud, je me le procure d'une façon ou d'une autre » (Charles, M).

Les choses changent. Pour le meilleur apparemment : « C'est comme à Montréal parfois. On a l'impression que la vie va vite. Même ici quand on est bien occupé la vie va vite, le travail, l'entrainement, le social… Ça commence à prendre le rythme d'une ville ici. » (Raymond, I).

Petitesse, isolement… mais aussi grande **diversité culturelle ou sociale**. Dans un tel contexte, on « sort de sa zone de confort » : « On sort beaucoup de sa zone de confort. On n'a pas le choix de développer un réseau de support, surtout

pendant la première année. C'est aussi ce que je voulais parce qu'en arrivant c'est le côté explore. » (Andrea, M).

Les grands **contrastes entre Iqaluit et les autres communautés** sont également soulignés. Car l'arrivée des migrants et immigrants francophones touche également les petites communautés éloignées, bien que de manière plutôt résiduelle. « Iqaluit c'est comme la porte d'entrée. On est comme encore entre les deux mondes. Ça reste un mélange plus ou moins 60% Inuits, 40% non-Inuits et dès que l'on va dans les petites communautés on tombe à 90-95% Inuits » (Paul, M).

Plusieurs ressortent le thème de la **très forte mobilité**. Plus encore que dans les deux autres territoires, et sauf rares exceptions, les migrants et immigrants francophones s'installent, pour repartir quelques années plus tard.

Ce roulement a des côtés positifs : le renouvellement, la forte mobilité permet en quelque sorte de **dépasser le caractère petit, confiné parfois** de la communauté. Les nouveaux visages sont autant de **nouvelles occasions de rencontres** et compense le sentiment de vivre dans un « tout petit monde ». Cette mobilité apporte également une forme **d'innovation** des idées, pratiques, méthodes nouvelles, puisque les nouveaux arrivants sont bien souvent des jeunes fraîchement issu des collèges ou des universités, et en quête de reconnaissance professionnelle. « Il y a toujours des nouvelles personnes qui sont arrivée puis qui ont amené des nouveaux standards, alors ce qui passait ça fait quinze ans ne passe plus. » (Jean, M).

Cependant, il y a des aspects négatifs aussi. « Ça crée plein de problèmes. Il faut **toujours recommencer**, il faut toujours tout expliquer à des nouvelles personnes… » (Jean M). Les nouveaux arrivants amènent parfois avec eux de nouveaux standards et de nouvelles aptitudes qui peuvent entrer en contradiction avec les « manières de faire » ou les pratiques et représentations dominantes du monde du travail local.

Au-delà de la vie professionnelle, cette mobilité exerce un impact également sur l'aptitude à se constituer un **réseau de connaissances** à Iqaluit. Il est plus **difficile de créer des liens forts parce qu'il y a toujours la crainte que la personne va quitter sous peu** et de très nombreux témoignages font état d'une fatigue, ou d'une **lassitude face à cette circulation permanente**. C'est surtout vrai pour les « anciens ». Pour Thérèse, qui « a le Nord dans le cœur. » c'est une des principales raisons qui l'inciterait à quitter le territoire : « On vit ça chaque jour; les gens partent. Des gens arrivent et des gens partent. Chaque jour. »

Hélène résume bien l'opinion générale face à cette mobilité, et l'impact ambiguë qu'elle peut avoir sur les liens sociaux : « Les gens sont gentils, mais avant d'être vraiment comme, ok, tu es mon ami, viens à la maison, rencontre mes enfants et je vais t'appeler pour faire plein de trucs, je vais prendre un peu plus de temps… Surtout ceux qui sont ici depuis longtemps. […] Je pense aussi qu'ils veulent savoir que tu vas t'impliquer dans la communauté. Si tu vas t'impliquer, tu t'impliques dans les activités, le théâtre, l'association… si t'impliques avec les enfants, là c'est différent. Là tu commences à faire partie du groupe. Mais déjà à la base, il y a une gentillesse qui est là. » (*Léa*, M).

Il faut du temps, en particulier pour les personnes présentes depuis plusieurs années, pour nouer un lien étroit, comme l'avoue Louis face aux nouveaux arrivants : « C'est pas des gens qui sont intéressant de tisser des liens avec parce qu'on sait très bien qu'ils vont quitter bientôt. Et, c'est souvent pas des gens qu'on a pas physiquement ou à cause de leurs horaires la chance de côtoyer parce qu'il ont trois jobs, […] c'est souvent pas des gens qui arrivent ici avec une famille, donc il y a moins d'affinité pour une jeune famille comme nous parce qu'on côtoie déjà une famille qui a des enfants, qui nous ressemble ».

Il semble également y avoir plusieurs **problèmes sociaux** importants au Nunavut et de grandes disparités sociales. En dehors des migrants et immigrants francophones investis dans les différents services sociaux du territoire, c'est souvent un **sentiment d'impuissance, ou parfois une inquiétude** qui prévaut, notamment au niveau des inégalités sociales qui apparaissent aux interrogés plus prégnants qu'ailleurs : « Tu as une ville où les gens ont beaucoup beaucoup d'argent ou qu'ils n'en ont pas du tout. Le middle class n'est pas là et ceux qui ont beaucoup d'argent c'est ceux qui arrivent d'ailleurs et c'est souvent du monde qui n'ont même pas le goût d'être ici. » (Charles, M). Les problèmes d'alcoolisme sont aussi soulevés par certains, comme *Jacqueline*, qui raconte une de ses expériences : « Les soirées que j'ai passé avec eux étaient inconfortables ».

Il est à noter que certains ne s'adaptent pas du tout au contexte territorial, ce qui peut même les motiver à partir. « Ce n'est pas ici que je veux être. Je n'aime pas trop le froid, la température, être enfermé, j'ai juste envie d'être en t-shirt dans le chaud. » (Raymond, I).

Rapport aux services publics

Outre les problèmes sociaux évoqués ci-dessus, certains soulèvent aussi des problèmes quant au **fonctionnement de la gouvernance territoriale**. Celle-ci, en s'engageant dans un processus d'autonomie progressive, connait un certain nombre de défis et d'enjeux auxquels elle doit faire face : territoire très grand, communautés dispersées, défis climatiques et géographiques, agencement, également, de cultures distinctes, notamment dans la gestion des services publics, des administrations ou plus généralement des institutions territoriales.

Charles relativise un peu la particularité des difficultés rencontrées par la gouverne territoriale et ses modes de fonctionnement : « Il faut déceler une espèce de volonté des gens de découvrir l'endroit. Il faut que tu voies qu'il y a une certaine résilience, que c'est des gens qui vont être capables de passer outre le fait qu'il y a un paquet de trucs qui ne fonctionnent pas comme dans le sud point ou qu'il y a un paquet de trucs qui ne fonctionnent pas point » (Charles, M).

Le rapport aux services publics est mitigé, parfois critique. À la consultation des entretiens, il semble que l'offre soit passablement **incomplète**, même si il est en général souligné que pour une petite communauté isolée, et au regard des défis géographiques, climatiques, socioculturels rencontrés, le Nunavut se débrouille assez bien.

Le **système d'éducation en français** est perçu comme incomplet, même si l'école francophone jouit par ailleurs d'une très bonne réputation. « Il y a beaucoup de gens qui partent au secondaire entre autres chez les francophones car on n'a pas une école complète, le programme est à moitié. Les services ne sont pas adéquats encore chez les francophones. » (Groupe focus). Plusieurs se décideront à quitter le territoire une fois que les enfants atteindront un certain âge. D'autres mettent les enfants dans une école anglophone. Il est également souligné que si l'enfant a besoin d'un accommodement les choses se compliquent vite. « Un des gros manques, une des choses, c'est que le système d'éducation est en transition et l'amélioration du système d'éducation va beaucoup aider à la rétention » (Groupe focus).

Au niveau du gouvernement territorial, il y a un grand **roulement chez les fonctionnaires** et il semble que l'absentéisme soit un problème structurel, soulevé par plusieurs dans les entretiens. Comme il existe une pénurie de main d'œuvre, et certains délais dans les processus de recrutement, certains considèrent que les compétences ne sont pas toujours adaptées aux fonctions exercées. Il semble également, à l'instar des autres territoires, mais de manière plus poussée au Nunavut, qu'il y ait sur place une culture spécifique de la gestion des services parfois déroutante lorsqu'on vient du sud. C'est ce qu'exprime Charles de manière caricaturale : « La priorité c'est d'être capable de s'adapter à la mécanique nordique. La mécanique nordique c'est pas de calendrier, pas d'agendas, pas de susceptibilité. Il faut que tu sois capable de fonctionner en sachant que quelque chose va arriver ou peut-être pas. » (Charles, M).

Certains ciblent des manques en particulier : offre de services sociaux, de santé et psychologiques, par exemple. Mais plusieurs citent aussi des points positifs comme la construction d'une piscine municipale, par exemple.

La présence d'une communauté francophone accueillante

« On se connait tous. On est quoi, 800 francophones ici ? On est un village dans une ville ! » (Charles, M).

Nous l'avons mentionné plus haut, **la présence d'une vie communautaire francophone n'est pas quelque chose d'attendu. Mais c'est un élément qui incite à rester** : « Quand je suis arrivé ce n'était pas de mon esprit qu'il faut que je connecte avec des francophones mais maintenant que j'ai connecté il y a une certaine familiarité (…). Ce qui est bien du côté francophone, c'est que je peux aller si j'ai le goût de voir du monde au centre francophone et je vais voir des gens que je connais et puis je peux prendre un verre avec eux et discuter » (Isabelle, M).

Les activités, programmes, événements communautaires ont une vertu dans l'accueil : ils rassurent les nouveaux arrivants, et leur permettent souvent de « mettre le pied à l'étrier » dans leur nouveau lieu de vie : « Si tu t'impliques dans la communauté, ça te dérange moins tout d'un coup que le jus d'orange soit 20$ le litre et ça te dérange moins tout d'un coup que tes voisins crient tout le temps ou que ton char ne part pas, ça

te dérange moins car tu fais partie de cette communauté-là. Tu te rends compte que des gens sont restés ici et qu'ils ont de bonnes raisons de le faire et que ces gens-là ne pognent pas les nerfs pour ces trucs-là. » (Charles, M) ; « Je trouve qu'avec le milieu francophone c'est plus facile pour moi personnellement de m'intégrer. Il y a les activités, le théâtre, le centre francophone, toutes les activités que l'on a. Je n'ai pas besoin d'appeler personne, je me pointe et il va toujours y avoir un visage amical » (Groupe focus).

La communauté francophone fait beaucoup au niveau de l'accueil des nouveaux arrivants, comme en atteste le programme **Passeport Nunavut** mis en place par **Carrefour Nunavut**. Il y a aussi beaucoup de spectacles et d'activités, notamment via **l'Association franco-nunavoise** et ses locaux, lieu de nombreuses activités communautaires et extra-communautaires.

Plusieurs assistent à beaucoup d'activités au début de leur séjour afin de former de liens avec la communauté. « Ça m'a permis de rencontrer des gens puis c'a beaucoup facilité mon intégration. Ça m'a aussi permis de passer à travers les moments les plus difficiles à la maison » (Clara, M).

La communauté francophone est aussi très proche et organise beaucoup d'activités informelles et de façon spontanée. « Il y a plein d'activités pour les jeunes, c'est une belle place pour élever une famille dans la communauté francophone, c'est une communauté qui se tient, il y a beaucoup d'enfants jeunes » (Charles, M).

L'engagement communautaire est également une opportunité pour décloisonner, sortir de l'isolement tout en offrant du temps à la collectivité : « Si tu es francophone, il y a des opportunités que tu n'auras jamais ailleurs. Comme dans le milieu de l'éducation, tu peux être participant à des organisations nationales, tu as des opportunités de voyage pour représenter le Nunavut car nous sommes tellement peu. » (Groupe focus)

A noter également que **la communauté francophone paraît très ouverte sur l'extérieur**. Par la force des choses, nombre d'activités « communautaires » sont ouvertes à l'ensemble de la société nunavoise, et les initiatives conjointes sont fréquentes, avec d'autres groupes communautaires.

Cependant, certains francophones ne s'intègrent pas à la communauté étant sur place pour le travail ou pour se constituer une épargne. Ces nouveaux arrivants, qui cumulent parfois plusieurs emplois, ne sont pas disponibles ou restent indifférents par rapport aux activités proposées. « Je n'interagis pas avec mon environnement ici. Je ne sors pas. Ça ne m'intéresse pas. Je fais de l'exercice à la maison. Je ne vais pas voir de spectacle. Je ne dépense pas. » (Édouard, NU, I).

Chez les Inuits

Plusieurs personnes avaient **un grand intérêt pour la culture autochtone** avant de venir au Nunavut. Certains ressortent que la communauté inuite a une méfiance à l'égard des nouveaux arrivants parce que la majorité des nouveaux arrivants partent assez vite. Ainsi, les contacts, les liens paraissent (surtout pour les nouveaux arrivants,

moins pour les personnes présentes depuis plusieurs années) difficiles ou délicats.

C'est aussi une certaine **empathie** qui transparait également chez plusieurs nouveaux arrivants, notamment face aux problèmes sociaux auxquels certains Inuits font face. Plusieurs mentionnent d'ailleurs ces problèmes sociaux comme un défi de la vie au Nunavut.

Il semble que **l'attitude des migrants et immigrants francophones à l'égard des Inuits oscille entre fascination et incompréhension**. En tout état de cause, c'est bien souvent un grand respect et une reconnaissance qui transparait dans les entretiens : « Moi je suis l'invité ici. Je suis un étranger et je suis content qu'on m'accueille, que l'on me laisse être ici » (Paul, M).

Certains expriment d'ailleurs une certaine gêne face au mode de fonctionnement général de la société nunavoise, et aux tensions qui peuvent naître face aux inégalités de revenus, à l'insuffisance de développement de certaines infrastructures, et à l'écart qui existe entre les objectifs de l'autonomisation territoriale (ce pourquoi les Inuits se sont battus) et une réalité sociopolitique insatisfaisante. « On est chez les Inuits. C'est leur terre, c'est leur façon de voir mais on essaie de l'adapter à la nôtre. On s'installe, souvent on s'impose et bien entendu en tant que société ils ne sont pas au même endroit que nous autres pour plusieurs raisons, la plus grande notre colonialisme envers eux et ce que l'on a voulu faire d'eux » (Paul, M)

Cette différence culturelle apparait comme extrêmement enrichissante pour les migrants et immigrants francophones, qui parfois s'inscrivent à des cours de langues, ou qui, pour les migrants les plus anciens, maîtrisent l'inuktituk : « Il y a en qui ont la philosophie que l'on ne devrait pas vendre la *country food* car ça appartient à tout le monde. La terre n'appartient à personne. Les enfants appartiennent à l'univers. Ça prend une communauté pour élever un enfant. Ils ont un beau côté spirituel. » (Isabelle, M)

5.2.4. QUITTER OU RESTER ?

Au-delà des raisons qui font venir, et de celles qui font rester, quelles sont les raisons évoquées qui peuvent provoquer le départ ? Dans plusieurs cas, il semble que ce soit des attentes irréalistes à la base qui poussent des gens à quitter. « Il y a beaucoup de gens qui n'ont aucune idée de l'Arctique, aucune idée de la température, des gens qui pensaient venir en voiture, des gens qui ne sont pas informés, qui se retrouvent avec des emplois ici » (Charles, M)

Motivation du « retour » ou du départ

D'abord, il faut mentionner que certains « nouveaux arrivants » sont, de fait, en départ permanent, des **migrants permanents** : ce sont les saisonniers, ou les travailleurs temporaires qui, de manière récurrente, partagent leur vie entre Iqaluit et le sud, où bien souvent ils ont laissé leur famille. Il faut mentionner également les personnes (militaires etc…) qui sont là pour une période fixée à l'avance : « Il n'y avait pas vraiment de plan. On essaye et on va voir. Il y avait plus ou moins un plan dans le sens où le gouvernement payait pour nous déplacer, nous amener ici et il n'y avait pas de pénalité si on restait un minimum de deux ans » (Paul, M).

Ensuite, bon nombre d' « irritants » évoqués ci-haut et qui interviennent dans l'insertion plus ou moins voulue et réussie au sein de la société nunavoise vont se transformer en motivation du départ. Ceci étant, c'est bien plus un **faisceau de causes** (usure, fatigue, manque) qui expliquent les départs qu'une cause bien précise, même s'il arrive qu'une cause déclenche, là aussi, le « passage à l'acte », vers un retour ou un départ cette fois.

Les raisons financières sont un incitatif à l'installation… mais aussi un incitatif au départ, une fois les **objectifs atteints** : « J'ai un objectif, j'ai un goal et puis dès que ça va venir je vais partir. Et je sais que quand mon temps sera là, il n'y a rien qui ne peut me garder ici au Nunavut, je sais que je vais partir » (Anthony, I).

La « **culture de la mobilité »** de certains peut également expliquer des départs : lorsqu'on a « fait son temps » on s'en va ailleurs. Il s'agit parfois simplement de poursuivre son parcours migratoire ailleurs pour découvrir de nouveaux lieux.

Si **l'emploi** motive les gens à venir au Nunavut et à y rester, il peut aussi être une motivation de départ. Un emploi plus intéressant ou qui permet à voyager ailleurs dans le monde pourrait inciter certains à partir du Nunavut.

Lié au contexte socioculturel mais également à l'emploi : la **difficulté de gérer des paramètres très liés au contexte socioprofessionnel** : les problèmes de manque de qualification, l'extrême mobilité des employés ou des collègues use, au sens propre, les énergies : former continuellement de nouveaux arrivants, ou être confronté à un manque de qualification, ou un absentéisme récurrent peut être extrêmement difficile à gérer au quotidien pour certains. Cette usure est un incitatif au départ.

Une autre raison évoquée, c'est, comme dans les autres territoires, la **cherté de la vie**, liée au coût très élevé des billets d'avion et au **logement** : « Pour moi c'est le logement qui me dérange vraiment, je ne suis pas bien installé, je dois déménager souvent. » (Isabelle, NU, M) ; « Quand tu arrives ici, il ne faut pas que tu penses à l'argent. Il ne faut pas que tu ailles photographier le prix du pamplemousse à l'épicerie parce que tu vas devenir fou. Il faut l'oublier le prix. » (Charles, NU, M).

Une autre raison, c'est, globalement, **le manque**. Si l'expatriation (pour les immigrants francophones) ou la migration en dehors de son lieu d'origine est une forme de renoncement, ce renoncement peut finir par peser au point de **réenchanter cet ailleurs quitté**, **ou d'enchanter un « ailleurs meilleur »**. C'est d'autant plus prégnant dans un contexte si radicalement différent de ceux qui ont été laissé par les nouveaux arrivants.

De quels types de manque parlent les migrants et immigrants francophones rencontrés ?

- le **manque des proches** laissés « là-bas » : famille, amis, proches, en particulier en cas de problèmes de santé ou avec le vieillissement des parents restés dans le sud ;

- le **manque d'accès à certains biens**. La qualité de la nourriture par exemple peut être une motivation de retour pour certaines personnes. « Y a pas de diversité, ça coûte cher… » (Jean M).

- le **manque de services** ou d'efficacité dans les services. Même s'il est souligné en général les efforts du territoire en la matière, notamment s'agissant du financement des études supérieures, les insuffisances du « continuum en éducation », notamment en français, est une motivation de retour anticipé pour les familles qui voient les enfants grandir et qui souhaitent les accompagner dans leurs études secondaires ou supérieures. En matière de santé, de soutien scolaire ou psychologique etc… Iqaluit, petite communauté, ne peut pas offrir la même chose : « J'ai failli partir à cause de ça. J'ai un enfant qui avait des difficultés et ils avaient besoin de services et il n'y en avait pas. » (Groupe focus) ; « Il y a beaucoup de gens qui partent au secondaire entre autres chez les francophones car on n'a pas une école complète, le programme est à moitié. Les services ne sont pas adéquats encore chez les francophones. » (Groupe focus).

- le **manque d'occasions de rencontres**. C'est particulièrement vrai pour les célibataires qui considèrent que les possibilités de rencontres sont passablement limitées à Iqaluit, et ce en dépit du « roulement » migratoire et des activités sociales assez nombreuses. « C'est vraiment petit ici et je suis plus (?) quand je rencontre des gens. Je ne partage pas autant de choses personnelles » (Isabelle, M).

Enfin, c'est aussi un certain **désenchantement par rapport au contexte socioculturel** qui mine la volonté de prolonger son séjour : les problèmes de violence dans la société, les problèmes sociaux sont parfois évoqués. Hélène (M) l'avoue : « Je ne veux pas être une de ces personnes qui est venue ici et qui se repart. », mais « On ne peut pas révolutionner… ».

Rester ?

Des migrants et immigrants sont là pour rester : « On s'est développé une vie que s'exporte mal. » (Romain, M). « On a acheté une maison l'année dernière donc on devrait être ici quelques années encore » (*Gérard*, M).

Parmi ceux-ci, certains sont en quelque sorte des « snowbirds » du grand nord, aux circuits inversés puisqu'ils travaillent dans le nord et vivent dans le sud. Ils restent et repartent en permanence. « Je crois que la raison pour laquelle il revient est que tu peux faire plus d'argent ici que dans le reste du Canada. Ils voient qu'ils n'ont pas de choix » (Anthony I). Les chauffeurs de taxi par exemple, qui sont très souvent francophones : « Ils sont là à l'année longue mais la plupart d'eux voyagent un ou deux mois à la fois et reviennent travailler puis ils partent pour 2 mois car tu as trouvé qu'ils ont beaucoup leur famille beaucoup à Montréal » (Anthony, I).

Certains décident de ne pas partir en raison du fait qu'ils se sont profondément attachés à la qualité de vie et à la communauté. Certains veulent aider. Les enjeux sociaux motivent Édouard, par exemple : « Quand je vois ça [problèmes sociaux], je m'en soucie maintenant. Je veux aider. C'est quelque chose qui me ferait rester. Maintenant je sais que je peux faire plus. » (Édouard, I). Andréa (M) veut encore rester, tant qu'elle considèrera qu'elle a **« quelque chose à faire » à Iqaluit** : « Je veux faire des petites choses qui, éventuellement vont pouvoir vivre eux-mêmes ». Elle tient aux relations

qu'elle a pu se constituer sur place, à sa qualité de vie, au quotidien qu'elle s'est peu à peu construit. C'est le cas, également, de ceux qui sont particulièrement impliqués dans le milieu communautaire : « Je suis vraiment beaucoup impliqué dans la communauté culturelle et c'est l'une des raisons que je reste » (Groupe focus).

Notons que beaucoup ont évoqué, dans les entretiens, des **retours « temporaires », ponctuels,** pour rentrer ensuite à Iqaluit, pour diverses raisons : un « manque », là-aussi, mais parfois le sentiment d'être « chez soi » au Nunavut. Un peu comme dans les deux autres territoires, certains font finalement entretenir cette « culture de la mobilité » qui les caractérise et considérer un peu Iqaluit comme leur **port d'attache**, et multiplier, dans la mesure de leurs capacité, les allées et venues entre Iqaluit et ailleurs. A l'occasion de voyages, ou d'emplois.

Revenir un jour ?

Certains sont dans un parcours migratoire qui n'est pas terminé, et qui ne s'achèvera peut-être pas tout de suite… alors que d'autres veulent poursuivre d'autres buts comme un retour aux études, ou s'installer plus durablement, mais cette fois dans le sud, après avoir réalisé leurs objectifs, notamment financiers. Depuis que l'on est ici nous on sait que l'on ne sera pas ici éternellement parce que l'on a le goût d'aller ailleurs, parce que les deux on aime découvrir. » (Paul, M).

D'autres soutiennent être prêts à revenir pour de courtes périodes après leur départ pour faire de l'argent rapidement. « Revenir ? Pour des petits coups d'argent, monter, travailler, on s'en va fini. » (*Kayla*, I)

Même certains qui semblent être bien ancrés sur place ont parfois la volonté de quitter éventuellement comme Paul qui s'est acheté une maison à Iqaluit. « Depuis que l'on est ici, nous on sait que l'on ne sera pas ici éternellement parce que l'on a le goût d'aller ailleurs, parce que les deux on aime découvrir. » (Paul, M)

Bilan de l'expérience dans les territoires

« Mon expérience ici est probablement comme une montagne russe avec ses hauts et ses bas. » (Raymond, I)

Pour certain, le bilan de leur expérience est très ou généralement positive alors que pour d'autres c'est tout le contraire. « Si je suis encore ici c'est que je m'y plais. J'aime bien le fait que ça soit un petit endroit, je n'ai jamais vécu ça. » (Isabelle, M). Les objectifs ne sont pas toujours atteints : « Je m'étais donné un certain but monétaire avant de partir. Je ne l'ai pas atteint et je ne vais pas l'atteindre ce que j'avais en tête au début. » (Raymond, I). Ceux qui voient leur séjour de manière plus positive semblent faire preuve de résilience et acceptent ce qu'ils ne peuvent pas changer. Ils se sont installés, ont parfois trouvé l'amour sur place. D'autres ne se sentent pas à chez eux au Nunavut et leur lieu d'origine leur manque. « Moi maintenant je suis à la fin. Je suis rendu où est-ce que je veux être chez moi, je veux être à la maison. Je ne suis pas chez moi ici. » (Raymond, I).

5.3. L'IMAGE DU NUNAVUT CHEZ LES MIGRANTS ET LES IMMIGRANTS : UN BILAN-SYNTHÈSE

Il faut être très nuancé dans l'exposé des défis et des enjeux des territoires. Car comme les raisons qui attirent ou repoussent les individus, **un même facteur peut constituer un repoussoir pour les uns et un atout pour les autres**. L'exemple le plus frappant, et qui touche les trois territoires est celui de la taille de la communauté. Sur cet aspect, les avis sont très partagés. Défi ou atout ? Certains chercheront le calme et la convivialité du petit milieu, alors que d'autres en souligneront l'aspect rédhibitoire et excessivement routinier… Un autre facteur est le climat. « J'aime l'hiver » est une phrase régulièrement rencontrée dans les entretiens… alors que d'autres évoqueront leur « fatigue » vis-à-vis du froid, ou des longues nuits d'hiver. Ceci étant, il est quand-même possible de dresser le portrait des points forts et des points faibles du Nunavut les plus fréquemment cités. Attention cependant ici : il s'agit bien d'une représentation des défis et des atouts par les migrants et immigrants francophones, c'est-à-dire perçus à travers le « miroir déformant » des expériences individuelles évoquées ci-haut.

GRANDS DÉFIS

Grands défis/problèmes/côtés difficiles du territoire

Le **coût de la vie** et des **logements** sont et de loin, les plus grands défis qui ont été évoqués sur la vie au Nunavut. « Je recommande à tout nouvel arrivant c'est d'oublier le *housing* qu'il appelle, les logements fournis, c'est souvent des trucs insalubres, des trucs où il y a beaucoup de violence » (Charles, M)

Plusieurs parlent de la **qualité de la nourriture** et de son coût élevé, ainsi que la nécessité de commander plusieurs produits en ligne.

Un autre grand défi est **l'accès aux services**. Ceci peut être difficile pour n'importe qui, mais c'est encore plus difficile pour les francophones qui désirent être servi en français. « S'il y a une chance qu'il y a des services en français, c'est une *chance*. Il faut être chanceux qu'il va y avoir quelqu'un qui parle le français » (Thérèse M).

Un autre défi, lié au précédent : **le mode de fonctionnement de la gouvernance locale**, très différente de celle du sud.

Certains migrants et immigrants francophones font même état de grande lassitude face à leur difficulté d'adaptation à ce contexte aussi contrasté et font état d'un **sentiment d'impuissance** face à certaines situations difficiles rencontrées au niveau professionnel. C'est une forme d'usure, de fatigue face au fonctionnement du monde du travail (dans la fonction publique ou dans le privé) qui est parfois évoqué. « Il y a des gens qui sont ici à cause de l'argent. Ils sont venus au début et ils ont essayé de faire un changement, ils voient qu'ils n'arrivent pas à le faire et ils disent ok je vais juste faire le minimum que l'on me demande de faire » (*Clarence*, I).

Un autre défi très régulièrement évoqué est celui de la **forte mobilité** des francophones, comme de bon nombre des personnes venues s'installer au Nunavut. Un défi à la fois professionnel (difficile de travailler avec un personnel

sans cesse renouvelé qu'il faut toujours former) et relationnel (méfiance, évoquée ci-haut, par les « anciens » face aux nouveaux arrivants, avec lesquels on peut hésiter avant de nouer de vrais liens d'amitié) : « Sur le côté du réfrigérateur, j'ai une liste de numéros de téléphone et la moitié d'entre eux sont rayés car c'est une ville avec des gens en transit constamment. C'est dur de s'attacher, encore plus pour les gens qui sont nés ici, avec des gens qui viennent de l'extérieur. » (Paul, M) .

D'autres défis sont évoqués, et qui reflètent en fait le contexte d'une petite communauté isolée :

- les **barrières linguistiques** pour ceux qui ne parlent pas anglais : « La vie est en anglais » (Nicole, M) ; « Il y a des francophones que l'anglais ne leur dit rien et juste là c'est fini. Le fait de venir ici ce n'est plus attirant car ils ne sont pas capables de se débrouiller en anglais. » (Raymond, I) ;

- les **problèmes sociaux** : « Tu ne peux pas mettre la tête dans le sable non plus par rapport aux problèmes sociaux. Tu ne peux pas empêcher ton enfant de vivre des choses ou d'être confronté par des choses, mais tu peux lui donner la chance de ne pas nécessairement être confronté au pire. » (Thérèse, M) ;

- la césure qu'on peut constater entre francophones investis dans la communauté et les autres francophones plutôt distants ;

- **l'offre limitée d'éducation en français** : un défi particulièrement évoqué par les parents ;

- le **coût élevé des billets d'avion** pour sortir du territoire et son corollaire : **l'éloignement** vis-à-vis de la famille et des proches laissés dans le sud, la difficulté tout simplement de **sortir du territoire** pour voyager. C'est particulièrement vrai pour les familles, ou les personnes qui ne disposent pas d'un revenu suffisant : « Les prix des billets d'avion c'est ridicule. » (Groupe focus)

- le climat froid à l'année ainsi que la durée des nuits l'hiver ;

- l'accès limité et dispendieux à **Internet** ;

- le manque de diversité quant aux lieux de rencontre et de socialisation (bars, restaurants, spectacles…) : « Le vendredi soir j'ai le goût d'aller à un petit bar. Oui il y en a un mais c'est toujours les mêmes. » (Raymond, I) ;

- le caractère confiné de la « petite communauté » : « C'est un petit endroit où les gens se connaissent, les petites rumeurs, ça va vite, ça parle beaucoup. » (*Jacques*, I).

GRANDS ATOUTS

En dépit de ces défis évoqués par les migrants et immigrants francophones, ces derniers n'en oublient pas pour autant les grands atouts.

- Le marché de l'emploi et la qualité des salaires

« Whitehorse le monde vont là pour l'aventure et honnêtement le monde ici viennent pour l'avancement professionnel et l'argent. » (Groupe focus).

Le niveau des salaires est presque toujours évoqué comme un des grands atouts du territoire : « Pour les gens de mon groupe d'âge, je ne vois pas une autre chose pour laquelle ils se déplaceraient pour venir ici si ça n'était pas pour l'argent. » (Édouard, I). Certains évoquent le processus de « *pass de cash* » rapide, pour financer d'autres projets dans le sud : « Je sais qu'il y a des gens qui finissent par aimer l'allure de l'emploi et l'isolement du Nord. Par contre je trouve que la majorité on vient pour travailler, ce qui est mon cas, faire de l'argent » (Raymond, I).

D'autres vont plutôt évoquer la **progression fulgurante de leur niveau de vie**, et la possibilité de vivre mieux « tout de suite » : « De pouvoir se payer des voyages comme ça sans y penser c'est la première fois. » (Paul, M). Vivre au Nunavut, ça peut aussi améliorer sa qualité de vie.

Les opportunités d'emploi, et la chance de pouvoir faire ses preuves sont très souvent évoquées comme des atouts certains : « Ici si t'as la base, tu en sais pas pire pour avoir la job, il n'y a pas personne d'autre donc il va te prendre et il va te former pour le poste. » (Groupe focus)

Un autre élément positif est la possibilité **d'acquérir de l'expérience professionnelle diversifiée plus rapidement qu'ailleurs**. Les employeurs embauchent des gens même s'ils ne sont pas toujours qualifiés à la base. « Il y a l'argent que le poste offrait mais je savais qu'au niveau de l'avancement de la carrière j'allais avoir quelque chose de permanent plus vite ici qu'au Québec. » (Groupe focus) ; « Ici si t'as la base, tu en sais pas pire pour avoir la job, il n'y a pas personne d'autre donc il va te prendre et il va te former pour le poste. » (Groupe focus). « C'est une grande opportunité pour avoir une expérience de travail. Au Sud, il y a beaucoup de compétition. » (Anthony, I).

Les **conditions d'emploi sont également valorisées par certains** : un rythme moins intense, et des emplois qui offrent un logement et/ou des billets d'avion pour aller visiter la famille.

De plus, d'autres se sentent plus **valorisés** dans leur emploi que dans des grands centres. La **reconnaissance** est bien plus importante que dans le sud : « La communauté est petite. Quand tu fais un bon travail tout le monde le sera avant même que tu le saches. » (Anthony, I).

- La Nature, les grands espaces

Le **style de vie** spécifique au Nunavut beaucoup plus calme que dans le Sud est un avantage pour plusieurs ainsi que la **proximité de la nature et la présence de très beaux paysages**. « Le fait que ce soit une capitale mais que ça reste un village. C'est une petite ville, il n'y a pas de trafic, les gens se connaissent plus. » (Paul, M) Les accros d'activités de plein air sont bien servis.

Tour à tour est évoqué **l'imaginaire du grand Nord, le calme, la petitesse de la communauté** : « Moi j'aime beaucoup le Nunavut car c'est calme. Il n'y a pas beaucoup de bruit ». (Anthony, I) ; « Le fait que ce soit une capitale mais que ça reste un village. C'est une petite ville, il n'y a pas de trafic, les gens se connaissent plus. » (Paul, M) ; « Style de vie ici qui est pas mal plus équilibré. Oui à Montréal il y a beaucoup de choses à offrir mais le bit de vie est vraiment plus effréné, plus

stressant. » (Paul, M). Édouard (I) et et Isabelle (M) évoquent également les activités de plein air.

- Accueil/chaleur humaine

Un élément qui ressort chez plusieurs est **la place qu'occupe l'entraide, la solidarité dans la communauté francophone ou plus largement la société nunavoise** : « Moi c'est l'esprit de famille de la communauté. La communauté se tient, s'il y arrive quelque chose ils sont là pour toi. » (Groupe focus). « C'est quelque chose que j'aime moi. Il y a beaucoup d'entraide ici. » (Hélène) ; « Tout le monde est attentif au fait que l'on est tous dans la même bataille. » (Raymond, I) ;

Dans ce cadre, c'est aussi **l'importance reconnue du bénévolat et de l'engagement social** qui est évoqué : « Le milieu communautaire est super développé, tout le monde est bénévole dans plein d'organisation. » (Groupe focus) ;

C'est un « **esprit de famille** » qui règne : « Moi c'est l'esprit de famille de la communauté. La communauté se tient, s'il y arrive quelque chose ils sont là pour toi. » (Groupe focus). Parfois, c'est quasiment une **culture civique particulière** qui est évoqué : « Le sens de la communauté. Quand on traverse la rue toutes les voitures arrêtent. » (Isabelle, NU, M).

6. PORTRAIT DES MIGRANTS ET IMMIGRANTS FRANCOPHONES AU YUKON, AUX TNO ET AU NUNAVUT : UNE SYNTHÈSE COMPARATIVE

Nous avons cherché, dans les parties qui précèdent à dresser un portrait quantitatif des migrants et immigrants francophones et de manière plus qualitative à rendre compte de leur processus d'installation dans les trois territoires en tenant compte de la singularité de chaque expérience : les citations, plus que des illustrations, reflètent ces singularités de parcours, et toutes les nuances qu'il s'agit d'apporter à un « défi » ou un « atout ».

A l'inverse, nous proposons ici un portrait synthétique des migrants et immigrants francophones, en rapportant notamment les raisons principales de leur arrivée, de leur installation ou de leur départ des territoires.

6.1. QUI SONT-ILS? TROIS COMMUNAUTÉS DE MIGRANTS

L'élément déterminant des dynamiques communautaires francophones des trois territoires est sans conteste leur dimension migratoire : non seulement les francophones des trois territoires viennent d'ailleurs, mais ils ont très majoritairement l'intention de repartir un jour.

- Ils sont presque tous nés en dehors des territoires

Le tableau suivant sur les lieux de naissance a été construit à l'aide des données provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Ils montrent que près de 9 francophones sur 10 sont nés en dehors du territoire. Si l'on tient compte du fait que certains des francophones nés dans le territoire sont des enfants de migrants ou immigrants, on peut constater que la plupart des accueillants ont été un jour des accueillis.

Lieux de naissance, territoires et Canada				
Source : Statistique Canada, ENM 2011	Immigrants + résidents non permanents	Nés au Canada à l'extérieur du territoire de résidence	Nés dans le territoire de résidence	Total
Nunavut, population totale	2,1 %	48,2 %	49,7 %	100%
Nunavut, francophones	**4,8 %**	**86,9 %**	**8,3 %**	**100%**
TNO, population totale	7,9 %	38,6 %	53,5 %	100%
TNO, francophones	**8,3 %**	**79,4 %**	**12,4 %**	**100%**
Yukon, population totale	12,3 %	51,3 %	36,4 %	100%
Yukon, francophones	**13,7 %**	**76,4 %**	**9,9 %**	**100%**
Canada, population totale	21,7 %	11,8 %	66,5 %	100%
Canada, francophones	**8,3 %**	**5,4 %**	**86,3 %**	**100%**

- Ils font preuve d'une très forte mobilité

Environ 1/5e des franco-nunavois, 1/8 des franco-ténois et 1/10e des franco-yukonnais n'habitaient pas le territoire un an auparavant. 1 franco-nunavois sur 2, près de 1 franco-ténois sur 2 et un peu plus de 1 franco-yukonnais sur 3 n'habitaient pas le territoire cinq ans auparavant.

Dans le sondage, les répondants sont seulement 1 sur 2 au Yukon, 2 sur 5 aux TNO et 1 sur 12 au Nunavut à être présents dans le territoire depuis plus de 6 ans. La durée de séjour envisagée est d'ailleurs dès l'arrivée dans les territoires limitée : au Nunavut, ils sont les 3/4 à avoir eu l'intention de quitter le territoire avant 6 ans; ils sont 2/3 dans les TNO et 3/5 au Yukon. Quant à la durée moyenne estimée des francophones dans les territoires, elle est là aussi limitée : seuls 25% des répondants yukonnais estiment qu'elle dépasse les 6 ans. Ils sont 11% à croire qu'elle dépasse 6 ans aux TNO, et 7% au Nunavut.

- Dans les entretiens et le sondage, leur projet est de repartir un jour

La très grande majorité des personnes rencontrées ont l'intention de repartir un jour et l'expriment à travers l'énoncé de leurs projets. Ces intentions de départ sont très fortes au Nunavut, et moins fortes au Yukon. Le constat est, clairement, celui d'une **rétention très limitée des migrants et des immigrants francophones des trois territoires**.

6.2. QUELS FRANCOPHONES S'INSTALLENT DANS LES TERRITOIRES?

Des jeunes en âge de travailler

Il y a peu d'enfants et d'adolescents, et peu de personnes de 65 ans et plus. C'est la tranche d'âge de 25-34 ans qui regroupe le plus de francophones, et ce dans les trois territoires. Au Yukon, la tranche des francophones de 45-54 ans est plus importante que dans les deux autres territoires.

Des francophones de langue maternelle française… mais pas seulement

Les francophones des territoires sont très majoritairement de langue maternelle française. Mais une proportion significative d'entre eux déclare une autre langue maternelle : une langue autochtone au Nunavut, une autre langue non officielle aux TNO et au Yukon.

Des francophones bilingues, utilisant beaucoup l'anglais à la maison… et pas mal de francophiles

Au Nunavut, 92,8 % des francophones sont capables d'avoir une conversation en anglais et en français. À la maison, 195 francophones utilisent l'anglais comme langue le plus régulièrement parlée et 210 le français. Aux TNO, 96,3 % des francophones sont capables d'avoir une conversation en anglais et en français. À la maison, 560 francophones utilisent l'anglais comme langue le plus régulièrement parlée et 510 le français. Au Yukon, 95,3 % des francophones sont capables d'avoir une conversation en anglais et en français. À la maison, 460 francophones utilisent l'anglais comme

langue le plus régulièrement parlée et 675 le français.

Par ailleurs une proportion significative d'anglophones déclarent être en mesure de mener une conversation en français. C'est surtout le cas au Yukon et dans les TNO, moins au Nunavut.

Des citoyens canadiens et des migrants secondaires… d'abord

Les francophones des territoires sont presque tous citoyens canadiens, et les résidents permanents francophones semblent ne pas avoir les territoires sur leur radar lors de leur admission… Les immigrants francophones présents dans les territoires sont la plupart du temps des migrants secondaires, d'abord passés par les provinces.

Des francophones de partout : une francophonie canadiennes en miniature

Les trois francophonies territoriales ressemblent à une francophonie canadienne en miniature : les entretiens font état de francophones surtout venus du Québec, mais également (dans une moindre mesure) des autres provinces. Bien souvent aussi, les migrants comme les immigrants n'en sont pas à leur première expérience migratoire.

Des francophones d'abord nés ailleurs au Canada et dans le monde

D'où viennent les immigrants francophones ? Au Nunavut, la moitié vient d'Europe et l'autre moitié d'Afrique. Aux TNO, le plus grand nombre provient du continent africain (55) suivi de l'Europe (30) dont 20 viennent de la France. Au Yukon, la très grande majorité des 160 immigrants ayant le français comme première langue officielle parlée vient de l'Europe (140) dont 95 de la France.

S'agissant des nouveaux immigrants (ceux qui ont immigré au Canada entre le 1er janvier 2006 et le 10 mai 2011), leur nombre est très faible au Nunavut. Pour les TNO, les nouveaux immigrants francophones sont surtout originaires d'Afrique (40) dont 30 de Maurice. Pour le Yukon, la plupart des nouveaux immigrants francophones viennent d'Europe tout comme ceux qui sont là depuis plus longtemps (dont 50 de France).

Au Nunavut, il n'y a pas un grand nombre d'immigrants francophones, peu importe la période. Aux TNO et au Yukon, plus de la moitié des immigrants ayant indiqué le français comme première langue officielle parlée sont arrivés entre 2006 et 2011. Il n'y a qu'au Yukon qu'il y a des immigrants francophones qui étaient là avant 1971 et un nombre significatif d'entre eux est également arrivé entre 1991 et 2000.

Des francophones qui travaillent

Le taux d'activité et le taux d'emploi sont plus élevés pour les répondants ayant indiqué le français comme première langue officielle parlée dans les trois territoires. Le taux de chômage des francophones est systématiquement plus bas que le taux de chômage de la population totale en âge de travailler au Nunavut (4,3% contre 17,9%) et aux TNO (1,9% contre 11,4%) alors qu'au Yukon, c'est l'inverse (12,5 % contre 9,8%).

Des francophones qui travaillent dans certains secteurs en particulier

Les secteurs particulièrement couverts par les francophones (population active totale âgée de 15 ans et plus selon l'industrie) sont l'administration publique d'abord. Ensuite vient le secteur du

transport et de l'entreposage pour le Nunavut, l'enseignement pour les TNO et les autres services pour le Yukon.

Des francophones qui travaillent… en anglais

Dans les trois territoires, la langue la plus souvent utilisée au travail est sans contestes possible l'anglais. Au Yukon et aux TNO, une forte majorité des gens n'utilisent pas une seconde langue au travail. Pour ceux qui le font, le français est la seconde langue la plus utilisée au Yukon alors qu'aux TNO, il y a plus de gens qui utilisent une langue autochtone que le français comme deuxième langue de travail. Au Nunavut, le nombre de personnes utilisant le français comme deuxième langue au travail est faible (265) comparativement aux langues autochtones (4 525) et à l'anglais (3 000).

Des francophones plus diplômés que la moyenne territoriale

Au Yukon et aux TNO, on peut constater qu'en termes de proportions, plus de francophones ont un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire que les anglophones. Au Nunavut, le nombre de francophones qui ont complété des études postsecondaires est beaucoup plus élevé que ceux qui ne l'ont pas fait.

Des francophones qui ont étudié dans les mêmes secteurs que les anglophones… et un peu plus en sciences sociales (Nunavut) et dans le domaine de l'éducation (TNO)

Dans les trois territoires, deux domaines qui ressortent dans le top 3 des domaines d'étude avec le plus grand nombre de francophones sont *l'architecture, génie et service connexes* (40 NU, 135 TNO, 140 YK) ainsi que le *Commerce, gestion et administration publique* (55 NU, 95 TNO, 120 YK). Ces deux domaines sont également ceux avec le plus grand nombre d'anglophones dans les trois territoires de même qu'au Canada en général. De plus, pour les francophones, les *sciences sociales et de comportements, et droit* sont dans le top 3 du Nunavut (40) et du Yukon (90) alors que pour les TNO, *l'éducation* arrive également dans les plus hauts (110).

Des francophones qui ont étudié ailleurs et d'abord au Québec

La très grande majorité des francophones ont effectué leurs études à l'extérieur des territoires contrairement aux anglophones pour qui une proportion significative mentionne avoir fait des études dans les territoires. Dans les trois territoires le principal lieu d'étude est sans surprise le Québec (145 NU, 235 TNO, 305 YK) suivi de l'Ontario (60 NU, 135 TNO, 95 YK). Dans le cas des TNO, on peut également noter un nombre important de francophones ayant étudié au Nouveau-Brunswick (90) et en Alberta (80).

Des francophones qui disposent d'un revenu moyen bien supérieur au reste du Canada

Au Nunavut, tant le revenu moyen que médian est significativement plus élevés pour ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée que l'anglais. Pour le revenu médian, la différence est de plus de 50 000$ par année. Au Nunavut, la moitié des francophones gagnent plus de 80 000$ par année et pour un tiers d'entre eux, c'est plus de 100 000$. C'est au Nunavut que le revenu moyen et le revenu

médian sont les plus élevés dans les territoires pour les francophones.

Aux TNO, tant le revenu moyen que médian sont plus élevés pour ceux qui ont le français comme première langue officielle parlée que l'anglais mais cette différence moins grande que dans le cas du Nunavut. De plus, c'est environ le tiers des francophones qui gagnent 80 000$ et plus par année et non la moitié.

Dans le cas du Yukon, le revenu moyen est légèrement plus élevé pour les francophones que pour les autres alors que le revenu médian est pratiquement le même pour les deux communautés linguistiques. Il n'y a pas d'écart marqué comme dans les deux autres territoires. De plus, c'est au Yukon que les revenus moyen et médian sont les plus faibles pour les francophones dans les territoires.

Dans les trois cas, les revenus moyens et médians pour les francophones sont plus élevés dans les territoires qu'au Canada en général.

6.3. QUELLE EST LEUR EXPÉRIENCE D'INSTALLATION?

Il s'agit ici d'aller au-delà des portraits proposés par l'ENM de 2011 et des données d'IRCC pour proposer un portrait plus qualitatif tiré tout à la fois des réponses ouvertes du sondage et des récits recueillis à l'occasion des entretiens. Il ne s'agit ici que d'une synthèse des portraits plus détaillés présentés dans la partie 2 du rapport.

QUITTER

Expériences migratoires ailleurs

Les migrants francophones proviennent d'abord du Québec, ensuite des autres provinces, enfin de l'extérieur du Canada. Ils ont souvent déjà voyagé, ou ils ont souvent une autre expérience d'emploi ailleurs que dans leur lieu d'origine.

Les immigrants francophones sont d'abord des migrants secondaires passés par le Québec ou d'autres provinces, surtout au Nunavut. Ils sont plus nombreux à venir s'installer directement au Yukon (PVtistes) et aux TNO.

Une information « bricolée »

Leur accès à l'information est souvent bricolé. Elle est multiple et diversifié : bouche à oreilles, réseau de proches, information « découverte fortuite » (reportage, article), « anciens » ayant une expérience dans le territoire, foire d'emploi ou forums. Bien souvent, les candidats à l'immigration ou à la migration s'informent « sur le tas » après avoir décroché un emploi, ou au moment où ils décrochent leur emploi.

Avant de partir : une représentation folklorique et enchantée du « Grand nord »

Au Yukon, ce sont la nature et les grands espaces, l'aventure, l'ouest, la communion avec la nature, la simplicité d'une vie en dehors de la frénésie de la consommation qui est évoquée... Aux TNO, c'est le froid, l'isolement, la nature. Au Nunavut, c'est l'isolement, l'hiver, les longues nuits. De manière générale, l'emploi et les niveaux de revenu sont perçus comme bien plus intéressants qu'ailleurs. C'est toujours le cas au

Nunavut, et moins le cas au Yukon. La présence autochtone et la possibilité de mieux connaître les cultures des Premières nations fait aussi généralement partie des représentations pré-départs.

Passer à l'acte

Le « passage à l'acte », ou la décision de quitter le lieu d'origine pour s'installer dans les territoires est effectué de manière très diverse. Dans la plupart des cas, les entretiens révèlent que c'est à l'occasion d'un emploi décroché. C'est presque toujours le cas pour le Nunavut. C'est moins le cas au Yukon où certains « tentent l'aventure » ou viennent en touriste avant de décrocher sur place un emploi. Beaucoup de répondants mentionnent le « coup de tête » ou l'activation d'un réseau qui leur permet de s'installer sur place avant de décrocher un emploi.

S'INSTALLER

Faire face, s'organiser : les premiers pas

L'arrivée est souvent présentée comme un « choc », surtout au Nunavut. Dans les trois contextes, c'est souvent l'expérience de l'expatriation (loin de ses proches, dans un environnement qui n'est pas le sien) qui est évoqué. Est également mentionné la confrontation à la réalité des démarches administratives (particulièrement pour les immigrants francophones parfois un peu « perdus »), et des problèmes liés au logement (rareté, cherté, qualité). C'est là un des défis majoritairement évoqué. Les migrants et immigrants francophones évoquent l'accueil chaleureux et indispensable des organismes communautaires, des amis ou connaissances sur place ou des employeurs.

En dehors de ceux qui sont recrutés par les organismes communautaires, c'est au moment de l'arrivée qu'en général les francophones « découvrent » la présence du français et de la communauté francophone dans le territoire. Cette découverte est présentée comme une bonne surprise.

Découvrir : les modalités d'installation

Les migrants et immigrants francophones vont en général prendre contact avec les organismes communautaires. Les employeurs jouent également bien souvent le rôle de facilitateurs de l'installation (logement, démarches…).

Ils vont parfois utiliser les services d'accueil formels ou informels mis à leur disposition par les organismes communautaires : accueil, accès à internet, aide aux démarches administratives ou à la recherche d'emploi, repas communautaires…

Le lieu de travail constitue le premier outil d'insertion sociale à travers les collègues de travail et l'insertion dans de premiers réseaux fonctionnels (démarches administratives, …).

A noter : c'est à ce moment que s'opère parfois une forme de « désenchantement progressif » : les nouveaux arrivants se « réinventent leur rêve » au regard de la réalité rencontrée et de ses aspects positifs ou négatifs. Le processus est plus ou moins douloureusement ressenti, mais nécessaire pour pouvoir poursuivre (et réussir) l'insertion. Les expériences vécues sont très variables : elles vont de la

découverte de la rudesse du climat au Nunavut à la durée de la nuit aux TNO, en passant par la petitesse de la ville de Whitehorse. Mais ce sont aussi la lumière du Nunavut, les aurores boréales des TNO ou les Rocheuses de Kluane qui sont évoquées.

6.4. QU'EST-CE QUI LES FAIT VENIR, RESTER OU PARTIR?

LES RAISONS DE L'INSTALLATION

Raisons fortes

Dans les trois cas, c'est un projet personnel qui conduit les migrants et immigrants francophones à s'installer, que ce projet soit professionnel ou plus complexe.

- ce qui est généralement évoqué au Yukon, ce sont des raisons liées tout à la fois à l'expérience professionnelle et personnelle qui sont évoquées, avec l'idée que l'emploi exercé permet de vivre sur place une nouvelle expérience tout à la fois professionnelle (opportunités, carrière) et personnelle (cadre de vie). Ce sont les opportunités, l'expérience, l'environnement, la nature et l'emploi qui sont évoqués. L'emploi semble être un moyen, une possibilité de vivre autre chose ailleurs.

- aux TNO, les raisons sont plus liées à l'expérience professionnelle : c'est le cheminement de carrière (de soi-même ou de son conjoint), l'expérience professionnelle, mais aussi l'accroissement du niveau de vie grâce à des revenus attractifs qui sont évoqués.

- Au Nunavut, ce sont surtout l'emploi ou les raisons liées à l'emploi qui sont évoquées. Dans les entretiens, les niveaux de revenus sont clairement évoqués comme une raison majeure de l'installation.

Autres raisons évoquées

D'autres raisons sont évoquées. Celles-ci sont difficilement classables, dans la mesure où elles correspondent bien souvent à un cheminement personnel et à la singularité de chaque parcours :

- Frustrations professionnelles dans le sud

- Partir, quitter, peu importe la destination. Pourquoi pas les territoires?

- Laisser la vie nous mener là où elle veut : goût de l'aventure, pourquoi pas dans les territoires?

- Rupture avec le quotidien, ruptures, épreuve de vie

- Attrait pour le nord

- Faire de l'argent : au Yukon, ce n'est pas en général la motivation principale, mais elle peut être évoquée également

- Apprendre l'anglais : en particulier pour les immigrants ou les Québécois, quel que soit le territoire

- Pouvoir travailler… en français : le cas des francophones en situation minoritaire

- Un « hub » migratoire pour certains immigrants francophones

- Partir à la découverte des cultures et des communautés autochtones

LES RAISONS D'UNE INSTALLATION DURABLE

Passé le temps, crucial, de l'installation à proprement parler, commence celui de l'insertion, c'est-à-dire la participation, à tous les niveaux, à la vie à la fois professionnelle, sociale ou communautaire. Or, et c'est l'un des enseignements de ces portraits, les raisons de rester diffèrent parfois des raisons de s'installer. Ces raisons se recomposent à la lumière de la réalité rencontrée et du parcours socioprofessionnel de l'individu. D'une certaine manière, il y a un pas entre le rêve initial et la réalité rencontrée. Et ce rêve initial doit en quelque sorte être « réinventé » à l'aune de cette réalité.

Raisons fortes :

Au Yukon, les raisons évoquées tournent autour de l' « Appel du Yukon » qui ne préexiste pas à l'installation, mais qui se construit à mesure du séjour.

Comment peut être défini cet « Appel du Yukon »? Par diverses raisons, évoquées ici pêle-mêle : la possibilité de vivre une seconde journée l'été, l'absence de pression sociale, la nature généreuse et accessible, les grands espaces… et le confort, le climat et la latitude, Whitehorse : une ville à taille humaine, un milieu propice aux affaires, variété des activités culturelles et sportives, un « état d'esprit », une « manière d'être », pouvoir quitter facilement Whitehorse, se sentir chez soi, un éloignement… salutaire, une société ouverte.

L'autre raison forte évoquée au Yukon, c'est la reconnaissance professionnelle : la confiance accordée aux personnes qui débutent, le caractère valorisant de cette reconnaissance, la qualité de vie induite, les opportunités d'emploi, nombreuses, le fait de « laisser sa chance aux coureurs », un niveau de salaire satisfaisant et des conditions de travail flexibles permettant de faire « autre chose », comme par exemple voyager, un milieu propice à la mobilité professionnelle ou sociale, possibilité de congé sans solde, beaucoup d'opportunités diversifiées que l'on n'a pas ailleurs, acquisition rapide d'expérience, la progression de carrière rapide, l'embauche pour les qualités humaines

Cette reconnaissance professionnelle, elle est également évoquée aux TNO et au Nunavut.

Les témoignages dans les TNO vont notamment mentionner la confiance accordée aux nouveaux arrivants et la possibilité, assez rapidement, de pouvoir « faire ses preuves » et gravir les échelons de la carrière. La polyvalence, ou la possibilité de « toucher à tout » est également évoqué comme un aspect gratifiant ainsi que la diversité du marché de l'emploi.

Au Nunavut, les entretiens comme les résultats du sondage (question sur ce qui incite le plus les migrants et immigrants francophones à rester) laissent apparaitre des raisons pécuniaires importantes (l'argent, le niveau de revenu sur place), mais également des raisons liées, comme dans les deux autres territoires, à la reconnaissance professionnelle et la possibilité de développer une expérience professionnelle gratifiante, avec un marché du travail attractif.

Autres raisons :

D'autres raisons sont également évoquées :

Certaines liées à la communauté francophone :

- la présence des organismes communautaires francophones qui rassurent, aident, accompagnent au niveau des démarches d'emploi, des activités culturelles

- la capacité d'avoir au moins partiellement une vie en français via les activités communautaires et les réseaux francophones

- l'importance de l'engagement social et communautaire

- l'éducation en français

- les activités culturelles et sociales très nombreuses malgré la petitesse de la communauté

D'autres sont plutôt liées au contexte territorial lui-même :

- la culture de l'accueil, la chaleur humaine

- le grand nord comme un attrait culturel et ludique (activités de plein air; exotisme)

- au Yukon en particulier : une destination à la mode, originale

- la nature et les grands espaces

- des sociétés qui se renouvellent sans cesse

- la rapidité du développement de réseaux d'amitiés et de relations

- La possibilité d'améliorer son anglais

- les aides accordées par les gouvernements territoriaux dans le financement des études postsecondaires à l'extérieur du territoire

- la qualité des services publics, le fait de vivre dans une capitale territoriale. Sur cette question, les approches sont partagées. Globalement, la qualité des services est soulignée au Yukon et dans les TNO (assez complets et de qualité pour de petites villes), alors que les avis sont plus partagés pour le Nunavut (trop peu, qualité inégale).

- pouvoir vivre dans une société marquée par la diversité. Cette diversité est différente d'un territoire à l'autre. La présence autochtone est partout soulignée comme un atout et un attrait. Cette présence est particulièrement importante au Nunavut bien-sûr, ou les communautés autochtones sont majoritaires, mais également aux TNO et au Nunavut. Par ailleurs, c'est également la diversité issue de l'immigration qui est mentionnée comme un atout.

- la ville change vite, parfois pour le meilleur : développement de services, nouveaux lieux de sortie.

- trois capitales : des communautés petites… mais très complètes. Les trois villes de Whitehorse, Yellowknife et Iqaluit sont présentées comme petites, mais disposant de beaucoup d'accès à des services et des opportunités qu'on ne trouve pas dans des villes de taille similaire dans le sud : aéroport, hôpitaux, écoles, services gouvernementaux, services publics, activités culturelles…

LES RAISONS DU DÉPART

Il faut noter ici qu'assez souvent les raisons du départ sont… similaires aux raisons de l'installation. Certains facteurs tendent simplement à fatiguer : c'est le cas du climat par exemple, de l'isolement, de la petitesse de la communauté. Rappelons également que bien souvent les migrants et immigrants restent plus longtemps que la durée prévue initialement. Une durée d'ailleurs prévue plus longue au Yukon, un peu moins longue aux TNO, plutôt courte au Nunavut. Il n'en demeure pas moins que les migrants et immigrants francophones ne sont que très rarement dans une démarche d'installation définitive (comme le montrent les données sur la mobilité). C'est surtout vrai pour le Nunavut, moins pour le Yukon, les TNO se situant entre les deux...

Raisons fortes

Ici aussi, les raisons sont multiples, et pas nécessairement liées à un aspect négatif de la vie dans les territoires. Ce peut être, tout simplement, la vie qui suit son cours, avec des occasions d'emploi ailleurs, des possibilités, des rencontres nouvelles... Dans chaque portrait par territoire, nous avons tenté d'illustrer, par nombre de citations, cette variété des raisons évoquées du départ. Chaque territoire a ses « atouts » et ses « défis ». Mais malgré cette variété de raisons, que nous évoquerons ensuite, chaque contexte territorial semble nourrir ses propres « raisons fortes ».

Nous l'avons rappelé à plusieurs reprises, les migrants et immigrants francophones du Yukon sont enclins à rester plus longtemps dans le territoire et s'y installer plus durablement. Mais la plupart finissent par partir un jour. Les raisons évoquées à un tel départ sont bien souvent liées à l'éloignement de la famille et des amis (souvent au Québec), l'isolement du Yukon (la difficulté de se rendre facilement ailleurs) et un corollaire : le coût de la vie et notamment du logement.

Aux TNO, l'éloignement des proches est également évoqué, de même que le coût de la vie et en particulier des logements. Est évoqué aussi (notamment dans le sondage) le manque d'activités culturelles et le manque d'accès de certains biens et services en français, mais aussi des raisons liées au climat et à sa rudesse.

Au Nunavut, sans surprise, ce sont également l'isolement, l'éloignement des proches, mais aussi le climat et le coût de la vie qui reviennent majoritairement dans les réponses au sondage, comme, généralement, dans les entretiens.

Mentionnons aussi un élément plus lié aux expériences elles-mêmes et qui est régulièrement évoqué dans les entretiens : la « fin du projet ». Cette perspective rejoint d'ailleurs le projet initial qui bien souvent a motivé le nouvel arrivant dans les territoires : vivre une expérience, non pas conçue comme une installation définitive, mais plutôt comme une étape de vie, que la motivation soit plus (Nunavut) ou moins (Yukon) pécuniaire.

Autres raisons évoquées pour justifier le projet de repartir un jour :

Des raisons liées à l'emploi :

- le « désenchantement » professionnel, ou la désillusion face à l'emploi, le plafonnement en terme de carrière : une raison surtout évoquée aux TNO et au Nunavut, dans une moindre mesure au Yukon;

- le coût social et professionnel de l'accueil en permanence de nouveaux arrivants : les problèmes de compétence et de manque d'expérience, la nécessité de former les nouveaux arrivants, de devoir en permanence reconstruire des réseaux professionnels est souvent évoqué comme un irritant majeur dans le cadre de l'emploi, surtout au Nunavut;

- la fatigue face au milieu du travail local et à son mode de fonctionnement (surtout évoqué au Nunavut).

Des raisons liées au contexte :

- l'isolement et la petitesse de la communauté

- l'usure de relations sociales en permanence recommencées : surtout au Nunavut (confronté à des durées moyennes de séjour plus courtes) mais le problème a aussi été évoqué dans les deux autres territoires;

- le climat : surtout évoqué au Nunavut. Cet aspect est également un irritant aux TNO, dans une moindre mesure au Yukon;

- l'accès à certains biens et services, notamment de santé : surtout au Nunavut et dans une moindre mesure au Yukon. Moins vrai pour les TNO, où Yellowknife ressemble à une « vraie ville »;

- lassitude : **le style de vie, le grand nombre d'opportunités et la proximité de la nature** sont présentés comme des éléments positifs. Mais ces avantages, ou ces qualités qui parfois motivent l'installation peuvent également représenter, à la longue, des **inconvénients**. C'est, par exemple, le cas du climat, mais aussi de la « petite communauté » (familiale mais également pesante sur l'intimité; contrôle social pesant…);

- problèmes sociaux, difficulté du dialogue interculturel, rapports de domination encore présent, forme de « colonialisme », sentiment d'impuissance : autant de raisons évoquées dans les trois territoires, mais surtout au Nunavut;

- la ville change vite, parfois pour le pire. Une raison surtout évoquée à Whitehorse, où certains vont déplorer la fin d'un certain « état d'esprit »… une ville qui ressemble trop au « sud »;

Des raisons liées à la langue et à la communauté francophone :

- la qualité des services en français (santé)

- le caractère parfois « étouffant » de la petite communauté.

Des raisons personnelles :

- les changements intervenus dans la cellule familiale ou le cours normal de la vie : une rupture, une rencontre, des enfants qui grandissent et des parents qui estiment qu'un déménagement est indispensable pour leur donner accès à une meilleure éducation, ou une éducation en français; certains jeunes partent faire leurs études; les préretraités anticipent la baisse de leurs revenus ou leurs accès aux soins de santé et préparent leur retraite dans le sud

- la perte d'emploi ou une nouvelle occasion d'emploi ailleurs

- l'éducation des enfants, ou les études des enfants

- la difficulté de rencontrer l'âme sœur : c'est un vrai défi, évoqué dans les trois territoires par les célibataires notamment.

- la nostalgie et le « mal du pays »

- l'offre limitée d'enseignement postsecondaire dans les territoires

… revenir un jour dans le territoire, ou dans un autre?

A noter que parfois l'histoire ne s'arrête pas nécessairement au départ : l'expérience vécue se poursuit. Elle se raconte, se diffuse. Elle mûrit également dans les mémoires et les souvenirs. Et au désenchantement de la confrontation à la réalité suit parfois un ré-enchantement : les francophones repartis « y pensent », se souviennent des difficultés et aussi des bons côtés des quelques mois ou années passées dans les territoires. Les entretiens ont notamment fait état d'expériences personnelles de retour après une période plus ou moins longue ailleurs, ou d'installation dans un autre territoire. Le groupe de discussion organisé à Moncton est de ce point de vue révélateur : sur les 4 participants ayant déjà vécu une expérience dans un territoire, deux d'entre eux « retournent » dans le grand nord.

6.5. « LE NORD, CE N'EST PAS FAIT POUR TOUT LE MONDE »

Une idée traversait bien souvent les conversations menées dans les groupes de discussions ou les entretiens : celle que décidément, le nord, « ce n'est pas fait pour tout le monde » avec l'idée également sous-tendue que certaines qualités étaient nécessaires pour pouvoir apprécier à sa juste mesure la vie dans les territoires. Même s'il faut prendre ces constats avec toute la mesure nécessaire, l'évocation de ces qualités dresse en quelque sorte le portrait des expériences vécues sur place. Ainsi, pêle-mêle, sont évoquées les qualités suivantes :

- être une personne ouverte

- pouvoir s'engager dans la vie communautaire

- faire preuve de polyvalence et d'ouverture dans le cadre de sa vie professionnelle

- être adepte d'une forme de simplicité volontaire : tous les biens de consommation ne sont pas (en tout cas dans l'immédiat) disponibles, même si les achats en ligne ont considérablement démocratisé l'accès à certains biens et services

- disposer de réseaux sur place dès l'arrivée est un plus

À l'inverse, plusieurs « défis personnels » ont été largement évoqués :

- ne pas parler anglais, ou maîtriser mal la langue anglaise. Le bilinguisme est un passage obligé, même si les premiers

temps peuvent servir à le parfaire sur place

- être un aîné ou un retraité, à cause, bien souvent, d'une baisse de revenus qui accompagne le passage à l'âge de la retraite

- parfois, aussi, être parent : l'éducation en français, notamment les études postsecondaires sont souvent un motif de départ

- être étudiant, puisque l'offre en enseignement postsecondaire est encore limité dans les territoires, à plus forte raison en français

- souffrir de certains problèmes de santé : difficile pour les personnes atteintes de problèmes de santé nécessitant des soins spécifiques et pointus. C'est vrai aussi pour les enfants à besoins spéciaux, ou les personnes ayant besoin d'aides psychologiques, etc…

7. ATTIRER, FAIRE RESTER : PISTES DE RÉFLEXION, RECOMMANDATIONS

Il n'était pas dans le mandat de cette recherche de lister des recommandations ou des pistes d'action s'agissant de l'amélioration de la rétention des migrants et immigrants francophones. Ceci étant, la centaine de rencontres qu'a pu générer cette recherche durant les quelques semaines de terrain ne s'est pas déroulée sans générer des propositions, ou des pistes de solution, parfois effleurées, parfois exposées. Nous avons tenté ici d'ordonner ces quelques pistes évoquées.

Le problème de la rétention

Lors de nos consultations, un problème a été régulièrement soulevé : celui de la rétention. C'est par ailleurs un des constats majeurs de cette enquête : nous sommes en présence de communautés marquées par une très forte mobilité, une mobilité qui les singularise par rapport à d'autres communautés francophones ailleurs au pays. Cette faiblesse de la rétention constitue à n'en pas douter un défi pour les communautés francophones, comme d'ailleurs pour les sociétés territoriales où les nouveaux arrivants anglophones connaissent une mobilité similaire.

Comment en effet non seulement attirer les migrants et immigrants francophones, mais également les retenir?

Certains facteurs qui contribuent au départ, après quelques années, des nouveaux arrivants constituent de vrais défis sur lesquels il est bien difficile d'intervenir.

C'est le cas de la plupart des facteurs liés au contexte, par exemple : le climat, la distance, le caractère somme toute restreint des « petites » sociétés territoriales, le coût de la vie, le coût, la rareté, la qualité des logements etc… Dans ces domaines, les marges de manœuvre des organismes communautaires sont passablement limitées.

Ceci étant, à défaut de réduire à néant ces irritants, il est à tout le moins possible de tenter d'une part de les cerner en les connaissant mieux (c'est l'ambition de ce rapport), mais également de chercher à intervenir à la marge, ou en amont, pour prévenir l'arrivée de personnes manifestement ni prêtes ni adaptées à un tel contexte.

Pour chaque territoire, nous avons pu relever, dans les entretiens, ce qui apparaissait aux migrants et immigrants francophones qui décidaient de s'y installer les principaux atouts, mais également les principaux défis de la vie dans le territoire au sein duquel ils avaient décidé de s'installer. Or, la question de la grande mobilité des francophone a été très souvent évoquée, non pas simplement comme un défi (défi de l'entretien de réseau d'amitié durable, défi du renouvellement trop fréquent des collègues et des employés, nécessitant la formation régulière des nouveaux venus), mais également comme une opportunité, à bien des égards : jeunesse des nouveaux arrivants, esprit d'innovation, regard critique, possibilités de rencontres en permanence renouvelée (un luxe dans une petite communauté) etc…

Nous présentons ici les principales pistes de réflexions suscitées par cette situation : autant d'idées qui ont pu être évoquées par les personnes rencontrées au cours des trois terrains, ou qui ont pu être suscitées à travers les divers constats posés dans le cadre de cette recherche. Ces propositions visent tout à la fois à imaginer certaines actions qui permettraient de prolonger le séjour des migrants et immigrants francophones, mais aussi de tirer parti le mieux possible de cette culture de la mobilité et de l'accueil qui caractérisent les communautés franco-ténoise, franco-nunavoise et franco-yukonnaise.

7.1. DES FRANCOPHONIES MOBILES AU SEIN DE SOCIÉTÉS TERRITORIALES ACCUEILLANTES : LA DOUBLE RICHESSE DES FRANCOPHONIES BORÉALES

La forte mobilité n'est pas qu'un inconvénient. Elle représente, à bien des égards, également un atout pour les francophonies territoriales. Dans la recherche des solutions à la faiblesse de la rétention dans les trois territoires, il est d'abord indispensable de commencer par percevoir d'une manière moins négative cette culture de la mobilité qui suscite aussi une culture de l'accueil dans les trois francophonies territoriales.

Ce rapport a tenté de montrer, dans le droit fil d'autres recherches d'ailleurs (Robineau, Traisnel et alii; Heller, Bell et alii 2014) à quel point les « francophonies boréales » étaient marquées par la profonde mobilité de ses membres : les francophones des territoires sont d'abord des migrants et s'installent dans des sociétés territoriales elles aussi marquées, bien souvent, par la mobilité. De cette situation découle, dans les territoires, une double culture partagée par l'ensemble des francophonies boréales et qui contribue à dynamiser semble-t-il ces communautés et à renforcer les liens sociaux qui peuvent s'y tisser.

Une culture de la mobilité : des francophonies pérégrines

Au-delà de la volonté d'accroitre la durée de séjour, il faut reconnaitre que les sociétés territoriales attirent surtout des migrants et immigrants francophones très fortement mobiles.

Ce n'est pas une déception ou une désillusion qui caractérise habituellement les départs, mais plutôt la poursuite d'une pérégrination, d'un « projet migratoire » où les personnes qui s'installent savent dès avant leur installation qu'elles repartiront un jour. Pas nécessairement pour « rentrer », mais souvent pour poursuivre leur migration, en fonction de leurs possibilités ou besoins. L'intervention pour « faire durer » le séjour ne peut dès lors être opérée qu'à la marge, à travers l'aménagement de services et la lutte contre certains inconvénients nés, sur place, de cette forte mobilité.

Les entretiens, le questionnaire, les discussions en groupe comme les portraits statistiques sur la mobilité montrent que c'est une catégorie bien particulière d'individus qui se retrouvent dans les territoires : des personnes qui partagent ensemble une propension (à travers le partage de certaines qualités : personnalité, profil, âge) à la mobilité ; ils sont, bien souvent, « culturellement » migrants. Leur expérience migratoire ne s'arrête pas au territoire : elle a des antécédents (voyages, milieu familial

migrant, plusieurs expériences dans d'autres contextes) et s'inscrit également dans un continuum migratoire renouvelant les expériences qui risque fort de se poursuivre après l'expérience vécue dans les territoires. Ce sont souvent des personnes polyvalentes, flexibles, ouvertes, ambitieuses, volontaires, engagées : autant de qualités recherchées par les employeurs, mais également par des organismes communautaires soucieux de dynamiser le milieu associatif.

A cette culture de la mobilité géographique s'ajoute une culture de la mobilité professionnelle. Les entretiens mentionnent presque tous la qualité du marché de l'emploi dans les territoires et sa flexibilité, la facilité de passer d'un emploi à un autre et l'évolution de carrière que cela permet comme des éléments recherchés par les nouveaux arrivants.

Les migrants et immigrants francophones des territoires semblent correspondre aux nouvelles formes migratoires constatées dans certaines recherches récentes, en particulier sur la francophonie canadienne : celle d'individus très mobiles professionnellement et géographiquement et qui nous incitent à mieux reconnaître la place occupée par la mobilité dans la construction des communautés francophones au Canada, une mobilité qui heurte de front la conception traditionnelle, « normale », de communautés d'abord pensées autour d'une approche « vitalitaire ».

La mobilité devient de plus en plus une caractéristique « normale », notamment chez les jeunes actifs diplômés, une mobilité qui suscite toujours une certaine méfiance dans nos sociétés modernes encore très attachées à un mode de vie plus sédentaire, et qui perçoivent généralement un départ comme un échec et un manque, alors qu'il peut tout simplement signifier, aussi, la poursuite d'une aventure, ou d'une existence plus pérégrine. En ce sens, les francophonies boréales paraissent être à l'avant-garde!

Une culture de l'accueil : des francophonies bienveillantes

A cette culture de la mobilité répond une culture de l'accueil.

Un accueil communautaire : les liens entre les membres de la communauté se veulent très forts, et peuvent l'être. Les organismes ont réussi à mettre sur pied des infrastructures à même d'assurer l'accueil des nouveaux arrivants, et les activités communautaires sont souvent déterminantes dans la réussite de l'installation durable des nouveaux migrants et immigrants. Les solidarités communautaires, l'entraide, la rapidité du développement de liens sociaux sont évoqués. A bien des égards, les « accueillants » qu'on retrouve dans les organismes communautaires ont également été un jour des « accueillis » et partagent des expériences migratoires communes. A cette culture de l'accueil de la communauté s'ajoute un « savoir-accueillir » qu'il est aussi possible de constater dans la société territoriale au sens large avec une ouverture du marché de l'emploi, et une reconnaissance professionnelle à la clé. En dépit de la « méfiance », ou plutôt de la réserve parfois évoquée par les « anciens » à l'égard des « nouveaux », c'est aussi une forme de bienveillance et de solidarité protectrice qui semble caractériser les liens sociaux qui se tissent

dans les territoires à la fois d'ailleurs entre francophones, mais également avec les autres, tous les autres. Les réseaux de connaissance pallient quelque peu à l'éloignement de la famille et des vieux amis laissés « là-bas » ou « ici ou là ». Les jeunes qui restent au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut le font souvent en raison de ces liens. L'accueil dans la communauté est généralement réputé « très chaleureux », « ouvert ». Beaucoup évoquent l'importance de la solidarité, la culture de l'entraide.

Ces deux cultures de la mobilité et de l'accueil constituent une force d'attraction valorisante pour les francophonies territoriales et complètent en quelque sorte l'ambivalence des « atouts » et des « défis » rencontrés sur place par les migrants et immigrants francophones.

Ambivalence des atouts et des défis

Chaque facteur de départ… ou de rétention est, en soi, ambivalent. Les migrants et immigrants francophones (nous avons tenté de le montrer dans le rapport) ne partagent pas tous la même perception des défis et des enjeux territoriaux : certains verront dans l'hiver d'Iqaluit une lumière magnifique, d'autres y verront la rudesse du climat. Ajoutons : chaque résident partagera d'ailleurs un regard ambiguë sur le contexte dans lequel il se trouve, à l'image de n'importe quel migrant au sein de sa société d'accueil : il pourra ainsi apprécier la lumière de l'hiver ET déplorer, dans le même entretien, la rudesse de l'hiver. Vouloir rester pour la lumière , vouloir partir pour la rudesse.

Emploi, petite communauté, éloignement, nature et grands espaces, climat : les migrants et immigrants francophones sont généralement ambivalents sur ces aspects de leur quotidien, des aspects représentés de manière variable en fonction du projet migratoire, ou du projet de vie qu'a pu se fixer le répondant. Il faut donc être bien prudent sur l'interprétation de ces enjeux et de ces défis.

7.1.1. PROMOTION ET RECRUTEMENT

Cibler des réseaux

Les politiques de recrutement, bien souvent, sont pensées surtout à travers un certain nombre d'événements précis (foires à l'emploi, campagnes de promotion…) au sein desquels il s'agit de présenter les attraits du marché de l'emploi des territoires. En vue de cibler les profils les mieux à même de répondre aux besoins du marché du travail local, et aux objectifs visant à attirer une main d'œuvre francophone dans les territoires, il conviendrait de passer d'une logique de promotion axée sur les bassins pour s'intéresser à certains réseaux au sein desquels la circulation de l'information sur les territoires aurait peut-être plus d'impact : jeunes diplômés, jeunes couples, jeunes familles, immigrants francophones installés dans les provinces canadiennes et ayant effectué leurs démarches migratoires etc... La réflexion sur la promotion semble-t-il doit porter tout autant sur le ciblage de personnes compétentes, que de personnalités à même de comprendre la singularité et les enjeux quotidiens impliqués par une vie dans une communauté territoriale, quelle qu'elle soit.

Immigrants hors-Canada : vers un « Destination Territoires » ?

Les Acadies de l'Atlantique ont mis sur pied un programme de promotion et de recrutement (Destination Acadie) dont le modèle pourrait inspirer, dans une certaine mesure, les organismes territoriaux puisqu'il s'agit tout à la fois de promouvoir l'Acadie d'un point de vue économique, touristique et culturel, tout en contribuant au recrutement de (futurs) immigrants. Les immigrants francophones dans les territoires sont plutôt des migrants secondaires, qui s'installent dans les territoires après s'être installé dans un premier temps dans une des provinces canadiennes (habituellement le Québec). En général, il y a une méconnaissance des réalités territoriales qui empêchent les immigrants francophones d'envisager une installation dans le nord canadien, ou un tel enchantement que la réalité rencontrée peut s'avérer vite cruelle.

Un guide sur les territoires en français

Une idée a été évoquée lors d'un des entretiens : la possibilité de produire, en collaboration avec une collection existante, un guide (comme par exemple le Guide du Routard, ou le Guide du Petit Futé) qui permettrait de présenter de manière très fonctionnelle (et en français) la grande variété des situations et des attractions des trois territoires à destination d'un public francophone. Des guide qui servent, bien souvent, à ceux qui envisagent une expatriation, de premier contact avec le lieu de destination envisagé. Des maisons d'édition peuvent parfois proposer des partenariats dans la constitution de guides thématiques.

Le français, langue officielle des territoires : un atout de promotion et de recrutement international

Si les réalités territoriales sont peu connues à l'extérieur des territoires et a fortiori à l'extérieur du Canada, c'est encore plus vrai pour la place occupée par le français dans les territoires. Nous avions déjà évoqué cette possibilité dans la recherche menée par l'ICRML (Robineau, Traisnel et alii, 2010), parce qu'elle nous avait été elle aussi suggérée : il existe, avec la francophonie internationale, un forum très important qui permettrait de faire mieux connaitre (et reconnaitre) les territoires canadiens à l'extérieur du pays. Plusieurs provinces où le français est langue officielle sont des gouvernements participants aux instances de l'Organisation internationale de la francophonie (Québec, Nouveau-Brunswick) parce que le français est la ou l'une de leurs langues officielles. Ces deux provinces utilisent largement ce statut pour promouvoir leur économie et attirer investisseurs et immigrants, tout en leur faisant bénéficier d'une vitrine internationale de premier plan sur la scène de la francophonie mondiale, ce dont bénéficient, par exemple, des organismes comme la Société nationale d'Acadie, qui participe à tous les Sommets de la francophonie, dont l'un s'est tenu à Moncton. Pourquoi pas les trois territoires ?

La mobilité, un atout à valoriser dans le recrutement

La culture de mobilité fait venir… et fait repartir ; elle permet également une adaptation particulière au marché du travail et à ses exigences de polyvalence : la circulation de la main

d'œuvre fluidifie le marché de l'emploi, et le rend de fait plus compétitif et plus attractif pour des personnes en quête d'expérience professionnelle valorisante et de reconnaissance. C'est là un atout décisif à valoriser dans les campagnes de recrutement.

Les territoires, une variété de possibilités complémentaires pour un projet migratoire

Les territoires offrent une palette très contrastée de situations et de réalités. Il y a là une grande complémentarité de situations qui peuvent toutes correspondre à des projets migratoires précis. Les organismes francophones des trois territoires auraient tout à gagner de présenter cette grande variété de situations, pour permettre aux migrants et immigrants intéressés à une installation dans les territoires, de choisir judicieusement (et non en fonction d'informations trop souvent bricolées) leur lieu d'installation. Chaque territoire propose une situation singulière et des opportunités particulières, pouvant attirer une grande variété de profils : certains jeunes professionnels seront plus attirés par les perspectives plus diversifiées d'emploi à Yellowknife, par exemple, tandis que Whitehorse attirera peut-être plus des jeunes en quête de découverte, et Iqaluit d'autres profils. Tant entre les trois territoires, entre les trois capitales, qu'entre les multiples petites communautés disséminées : des communautés très éloignées et isolées, à de véritables villes (Yellowknife), en passant par toute la palette de villes moyennes (Whitehorse) ou petites (Iqaluit), cette variété est à même de correspondre à des besoins et des attentes migratoires bien distincts. Il s'agit de la valoriser auprès des candidats à la migration.

Au-delà des compétences : la personnalité du migrant ou de l'immigrant

La motivation financière peut être un facteur majeur de mobilité, mais il ne doit pas être le seul : certains répondants ont beaucoup de difficulté à vivre dans les territoires et à s'y épanouir, et bien souvent leur objectif était strictement pécunier. Nous avons vu que certains finissaient par trouver « autre chose » sur place qui les incitait à rester. Mais il y a, pour les organismes communautaires qui ont pour objectif de densifier la communauté francophone, de recruter non seulement en fonction des compétences avérées du candidat, mais également en fonction de qualités plus personnelles, en cherchant à comprendre les motivations du candidat en dehors des motivations simplement financières. « Le grand nord, c'est pas fait pour tout le monde », nous a-t-on dit à de nombreuses reprises. Un répondant a émis une idée qui pourrait être intéressante : intégrer, dans les comités d'embauche, un membre (ancien) de la communauté, qui pourrait donner son avis (consultatif) sur la personnalité des candidats, son intérêt pour le contexte, pour la communauté, et ses chances de pouvoir, à terme, s'insérer sur place. Il s'agit là d'une piste intéressante, qui pourrait être proposée aux employeurs par les organismes communautaires.

Mieux valoriser le plurilinguisme auprès des employeurs

Les employeurs n'ont pas pour priorité le recrutement d'une main d'œuvre bilingue, mais celle-ci peut représenter un plus non négligeable pour eux. Dans

les entretiens, il est mentionné que parfois les organismes communautaires pourraient appuyer et accompagner les employeurs dans leurs démarches de recrutement. Les organismes le font déjà mais pourraient systématiser leur offre d'accompagnement.

Tenir compte des profils : l'engagement communautaire

Dans la recherche sur les « francophonies boréales » (Robineau, Traisnel et alii, 2010), nous avions repéré trois types de profils : les « **toujours les mêmes** », engagés de plusieurs manières dans la vie communautaire ; les « **usagers** » plutôt « clients » que « participants » aux activités communautaires, et les « **silencieux** » : les francophones qui souhaitent demeurer en retrait de la communauté (Robineau et Traisnel, 2010). On peut également ajouter la catégorie des « **professionnels** », qui sont engagés, de par leur travail salarié, dans les organismes : l'objectif de renforcer la communauté passe non seulement par l'amélioration de la rétention, mais aussi par l'évaluation de la motivation de l'individu face à l'engagement communautaire, et plus généralement de l'engagement social, qui devrait être un critère de recrutement. Au-delà d'un recrutement de francophones, les communautés ont également besoin de personnes engagées, de diverses manières, au sein de la société.

Tenir compte des profils : la motivation migratoire

Il y a très clairement **quatre grands groupes qui se distinguent**, au regard du rapport à l'emploi et à la rémunération, qui occupe une place centrale dans le maintien sur place. Nous les avons surtout repéré au Nunavut, mais ils sont également présents dans les autres territoires : **1 – les migrants et immigrants économiques**, qui poursuivent un objectif financier et qui demeurent très indifférents à toute forme de vie communautaire. Ce sont souvent des saisonniers ou des temporaires, notamment dans certains secteurs professionnels (taxi, construction, hôtellerie et restauration) ; **2 – les migrants et immigrants professionnels** ou missionnés (militaires, personnel de santé…) qui, à l'instar des deux autres territoires, considèrent leur emploi comme central, mais pas nécessairement pour des raisons exclusivement financières, et pour lesquels l'expérience professionnelle joue également un rôle déterminant ; **3 – les migrants et immigrants explorateurs** qui se trouvent dans une démarche plus polyvalente, où l'emploi occupe une place, mais pas toute la place, en étant également perçu comme un bon moyen d'accéder à une expérience de vie très singulière, bien que temporaire, au Nunavut. **4 – les anciens migrants et immigrants** qui, pour des raisons diverses (fondation d'entreprise, achat de maison, mariage avec un ou une membre de la communauté inuite, fondation d'une famille…), se sont intégrés de manière plus durable dans le territoire. La durée de séjour variera d'un groupe à un autre : elle dépendra des objectifs fixés dans le premier groupe, de l'expérience de vie acquise dans les second et troisième groupes, alors que pour le quatrième groupe, aucune durée ne sera envisagée. Ces profils peuvent permettre de comprendre la motivation des migrants et immigrants francophones potentiels, et partant de mieux saisir leur potentiel de rétention.

Tenir compte du curriculum

Le rapport met en évidence que deux classes d'âge sont particulièrement présentes dans les territoires : des jeunes qui ont terminé leurs études et qui sont en quête de premières expériences professionnelles, et des personnes plus âgées (après la cinquantaine) qui sont en mission, qui souhaitent un nouveau départ ou préparer tranquillement la retraite. C'est moins une catégorie d'âge que des « moments » de la vie durant le curriculum qu'il faut ici tenter de repérer lors du recrutement. Il semble, au regard des expériences rapportées, et des réponses au sondage, que certaines catégories (jeunes couples, jeunes familles, ou les personnes dont les enfants sont déjà grands et aux études) seront plus enclins de prolonger leur séjour que d'autres.

Les vertus du désenchantement : vers une image plus pragmatique des territoires

Les projets migratoires sont très divers, et reposent bien souvent sur un imaginaire de départ largement enchanté (en bien ou en mal d'ailleurs). Si la part de rêve est nécessaire et doit, dans une certaine mesure, continuer à motiver le désir de changement des migrants et immigrants francophones qui souhaitent s'installer dans les territoires, il convient de nuancer cet enchantement, et de le pondérer par l'accès à une information adéquate, pragmatique, sur la réalité des territoires, leurs défis et leurs enjeux. Il convient également de bien faire prendre conscience aux candidats que leurs objectifs financiers s'inscrivent dans un quotidien bien réel et parfois plus rude qu'envisagé. Une réalité qu'il s'agit de comprendre, pour mieux se préparer.

7.1.2. ACCUEIL ET INSTALLATION

Renforcer la « culture de l'accueil »

Les migrants et immigrants francophones vivent tous un « stress » à leur arrivée : solitude, logement parfois très décevant, etc… qu'il convient d'accompagner à travers la mise en place d'un « entourage » de l'accueil indispensable. Au-delà de la logistique proprement dite ou de l'accès à l'information, c'est un accompagnement humain qui peut souvent faire toute la différence, comme l'illustrent nombre de témoignages. Chaque migrant va rencontrer des « irritants » ou des passages à vide et la présence réconfortante et rassurante d'un accompagnant désigné peut être déterminante dans la réussite de l'installation. Là aussi, les besoins sont souvent singuliers et pas nécessairement exprimés par les nouveaux arrivants : le besoin d'un accompagnement plus que d'une prise en charge formelle, notamment au Nunavut et aux TNO.

Les organismes communautaires employeurs : aussi des « entreprises d'insertion »

Il y a là une fonction, peut-être indirecte à reconnaitre aux organismes communautaires francophones : leur capacité à jouer le rôle d'entreprises d'insertion de la main d'œuvre qualifiée francophone. Ce n'est pas leur rôle principal, mais c'est une fonction déterminante dans l'installation puis l'intégration des francophones dans le milieu du travail local, notamment pour les conjoints ou conjointes accompagnant une personne ayant trouvé un emploi. Les organismes communautaires jouent un rôle informel

de « passeurs » de la main d'œuvre qualifiée et bilingue, dans la mesure où leur recrutement (en fonction de leurs besoins propres) permet à des francophones de s'insérer en douceur sur le marché de l'emploi local, de parfaire leur maîtrise de l'anglais, comme il permet aussi aux accompagnants et au conjoint de ces recrutés d'entamer, eux aussi, leur insertion.

Améliorer la qualité de vie : entretenir l' « appel du grand nord »

Un des attraits des territoires, et la raison souvent évoquée dans le maintien, sur place, de migrants et immigrants francophones est la qualité de vie, « l'appel du Yukon » ou plus généralement du grand nord, qui permet notamment et de manière assez singulière, de vivre un « tempo » qu'on ne retrouve pas nécessairement, ou plus rarement, ailleurs en Amérique du nord.

Du temps

Il convient d'encourager les employeurs à aménager les conditions et le temps de travail pour permettre aux employés une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi pour palier à l'un des principaux défis relevés par les migrants et immigrants francophones ayant participé à l'enquête : l'isolement, l'éloignement. Disposer, mieux que dans le sud de son temps : c'est un des atouts relevés par certains qui en bénéficient, notamment au Yukon.

Des logements

Le logement, allié au coût de la vie, est un des irritants sinon le principal irritant relevé dans les entretiens ou le sondage. La mobilité n'est pas que géographique ou professionnelle. Elle est aussi présente au niveau du logement, surtout pour certaines catégories (emplois moins bien rémunérés, jeunes célibataires), souvent obligés de loger chez des amis ou des relations, ou en colocation. Malheureusement, il s'agit d'un facteur où l'intervention est bien difficile, à moins de disposer d'un parc de logement pour accueillir temporairement les nouveaux arrivants.

Tenir compte des personnes accompagnant

Le reportage « de l'Afrique à l'Arctique » illustre bien ce qui par ailleurs transparait dans les entretiens : les proches de ceux qui migrant ou immigrant pour des raisons professionnelles occupent souvent une place stratégique dans la rétention. Au-delà des objectifs financiers, les accompagnants doivent pouvoir s'épanouir dans un environnement qui peut leur offrir des activités, des opportunités de rencontre, ou des occasions d'emploi. En la matière, les activités planifiées par les organismes communautaires doivent tenir compte des besoins spécifiques de ces accompagnants : l'école et l'enseignement est un enjeu, mais également les activités parascolaires ou les réseaux de bénévolat.

Protéger

Plusieurs mentionnent que le changement dans la situation familiale est un incitatif au départ. Nous avons évoqué le passage à la retraite, mais il est aussi possible d'évoquer d'autres situations qui fragilisent certaines personnes, comme par exemple une séparation, un décès, ou des ennuis de santé qui nécessitent des soins spéciaux. De manière générale, toute situation qui

impliquerait une forme de déclassement économique ou social est un incitatif au départ. Un peu comme si les « accidents de la vie » constituaient un renoncement nécessaire à la vie dans le territoire. C'est vrai pour le Yukon, comme nous l'avons relevé. C'est également vrai pour les autres territoires.

7.1.3. GARDER LE CONTACT

Le départ des migrants et immigrants francophones se solde parfois par un retour dans le territoire, ou la réinstallation (après parfois quelques années ailleurs au Canada ou à l'extérieur) dans un autre territoire. Il s'agit là d'un enjeu majeur : il convient de garder le contact avec les « anciens » repartis de manière (plus ou moins) définitive, et pouvoir éventuellement profiter de cette expérience acquise d'un séjour dans les territoires.

Garder le contact : vers un « alumnii » territorial ?

Il pourrait être particulièrement utile de mettre sur pied un programme visant à garder le contact avec ceux qui quittent le territoire. Certains parcours migratoires font état d'expériences courtes dans les territoires qui seront multipliées, soit à l'intérieur du territoire, soit entre les territoires. La mobilité pourrait être aménagée pour permettre au « capital d'expérience » emmagasiné à l'occasion d'un premier séjour d'être réutilisé par la suite, quitte à ce que ce soit dans un autre territoire. Car le « retour dans le sud » peut s'accompagner d'une volonté de revenir « un jour » dans les territoires.

Pour une migration… pan-territoriale

La mobilité est multiple : elle concerne tout autant le fait de s'installer dans les territoires, que la mobilité entre territoires, ou la mobilité au sein des territoires (entre le centre et les périphéries) et la mobilité professionnelle. C'est un défi pour les organismes communautaires, mais aussi une opportunité dans le recrutement. Il s'agirait, dès lors, de réfléchir à la valorisation de cette mobilité, et à son utilisation dans le renforcement de la vitalité des francophonies territoriales, en favorisant, entre les territoires, la circulation d'une main d'œuvre adaptée à la réalité nordique.

« C'est l'une des meilleures places que j'ai vues pour vivre, pour faire sa vie mais maintenant que je sais à quoi ça ressemble, je me dis que je peux partir ailleurs tout en sachant que je peux revenir ici. » (David).

Dans un monde de plus en plus globalisé, très marqué par la circulation d'informations, de biens, de services mais aussi de personnes, il paraît bien difficile de vouloir retenir, garder, maintenir sur place. Peut-être que l'enjeu, pour les sociétés qui accueillent les nouveaux arrivants se situe ailleurs que dans la conception idéale d'une sédentarité de plus en plus relative.

La situation des migrants et immigrants francophones qui s'installent dans les territoires est de ce point de vue exemplaire : il s'agit d'individus disposant d'une forte culture de mobilité, et qui vont tout simplement la renforcer dans leur expérience canadienne du « Grand nord ».

Le défi de la rétention semble se situer plutôt dans l'aménagement (ou le réaménagement) de la culture de l'accueil, de même que dans la promotion d'une réalité territoriale qui n'est pas faite « pour tout le monde », plutôt que dans la volonté de « fixer » ceux qui s'installent. En aménageant la mobilité entre territoires, en incitant ceux qui ont poursuivi leur pérégrination ailleurs à revenir un jour, en tenant compte de leurs parcours de vie et de leur personnalité, il est possible de définir une politique d'amélioration de la rétention qui nourrisse les dynamiques communautaires francophones, mais qui tienne compte, aussi, de cette culture de la mobilité.

Une culture de la mobilité qui fait des francophonies boréales, en quelque sorte, des communautés d'avant-garde dans cette « société des flux » qui semble se préfigurer.

BIBLIOGRAPHIE

Association franco-yukonaise. « Profil de l'immigration francophone au Yukon : éléments de réponse ». Document interne. Mars 2016.

Aurore Boréale. « Béatrice Ufitingabire, du Rwanda au Yukon ». 28 mai 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/du-rwanda-au-yukon/ >

« Corinne Canevet, ou l'importance de saisir les occasions ». 24 juin 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/corinne-canevet-ou-limportance-de-saisir-les-occasions/ >

« Chrystelle Houdry, Des étincelles dans les yeux de chrystelle houdry ». 2 octobre 2015. Disponble sur web. < http://auroreboreale.ca/des-etincelles-dans-les-yeux-de-chrystelle-houdry/ >

« Cindy Rolland, La concrétisation d'un rêve d'enfance pour Cindy Rolland ». 29 octobre 2015. Disponible sur web. http://auroreboreale.ca/la-concretisation-dun-reve-denfance-pour-cindy-rolland/

« Florian Boulay, Florian Boulay et l'Alchemy Café : Le lieu sain de Dawson ». 15 octobre 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/florian-boulais-et-lalchemy-cafe-le-lieu-sain-de-dawson-city/ >

« Jean-Louis Kwan-Teau, Jean-Louis Kwan-Teau représente le multiculturalisme à lui seul ». 27 novembre 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/jean-louis-kwan-teau-represente-le-multiculturalisme-a-lui-tout-seul/ >

« Jean-Marc et Christine Champeval, Can I mush ? Les Champeval disent bien sûr ! ». 10 décembre 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/can-i-mush-les-champeval-disent-bien-sur/ >

« Julien Rouget, un homme du Nord ». 5 août 2015. Disponible sur web. <http://auroreboreale.ca/julien-rouget-un-homme-du-nord/ >

« Kim Pasche, chasseur-cueilleur des temps modernes ». 2 septembre 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/kim-pasche-chasseur-cueilleur-des-temps-modernes/ >

« Lhoussain Nouaman, Lhoussain Nouaman, un immigrant nomade ». 23 décembre 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/lhoussain-nouaman-un-immigrant-nomade/ >

« Mario Alves, franco-yukonnais de cœur ». 19 mars 2015. Disponible sur web. <http://auroreboreale.ca/mario-alves-le-franco-yukonnais-de-coeur/ >

« Sophie Firmenich, envoûtée par les grands espaces ». 17 avril 2016. Disponible sur web. <http://auroreboreale.ca/sophie-firmenich-envoutee-par-les-grands-espaces/>

« Sylvain Belmondo, Une caverne d'Ali Baba pleine de trésor gourmands ». 13 novembre 2015. Disponible sur web. < http://auroreboreale.ca/une-caverne-dali-baba-pleine-de-tresors-gourmands/ >

« Terre Boréale, terre de promesses ». Le 17 septembre 2015. Disponible sur web. <http://auroreboreale.ca/terre-boreale-terre-de-promesses/ >

Belkhodja, Chedly et Traisnel, Christophe. « Francophonie canadienne et diversité immigrante : les défis d'une rencontre réussie » (avec Éric Thomas), Citoyenneté-Immigration Canada. 2014. 28 p.

Bryneart, Brennan & Associé.e.s. « Synthèse des réformes en immigration et de leurs impacts sur les CFSM ». Document PowerPoint.

Carrefour Nunavut. « Arts et Culture ». Prospectus : Opportunités d'affaires au Nunavut. 30 mai 2014.

« Construction ». Prospectus : Opportunités d'affaires au Nunavut. 30 mai 2014.

« Mines ». Prospectus : Opportunités d'affaires au Nunavut. 30 mai 2014.

« Pêcheries ». Prospectus : Opportunités d'affaires au Nunavut. 30 mai 2014.

« TIC et télécommunications ». Prospectus : Opportunités d'affaires au Nunavut. 30 mai 2014.

« Tourisme ». Prospectus : Opportunités d'affaires au Nunavut. 30 mai 2014.

Cloutier, Stéphane, « Un petit navire », Songs from the Children of Nunavut, CD. John Maurice, 2008.

Cohen, Ari, Reportage : « De l'Afrique à l'Arctique », TV5, mars 2016.

Fédération des communautés francophones et acadiennes. « Cadre de gouvernance communautaire en immigration francophone : Ébauche présentée à la Table des directions générales des organismes membres de la FCFA, aux coordonnateurs des RIF et aux membres de la Table nationale de concertation communautaire en immigration francophone », janvier 2016.

« Profil de la communauté francophone des Territoires du Nord-Ouest ». S.D. En ligne <http://profils.fcfa.ca/user_files/users/44/Media/Northwest%20Territories/territoire_du_nord_ouest.pdf >

Fédération franco-ténoise. « Perspective sur l'immigration francophone aux Territoires du Nord-Ouest ». Mémoire présentée au Ministre de l'Éducation, de la Culture et de la

Formation. Mars 2015. Disponible sur Internet. <http://www.federation-franco-tenoise.com/documents/FFT_M%C3%A9moire_immigration_25mars2015.pdf >

Heller, Monica et al. « La mobilité au coeur de la francophonie canadienne, Recherches sociographiques », Volume 55, numéro 1, janvier-avril 2014, p. 79-104.

Houle, René et Corbeil, Jean-Pierre. « Portrait statistique de la population immigrante de langue française à l'extérieur du Québec (1991 à 2006) ». Statistiques Canada. Avril 2010. Disponible sur web http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/statcan/89-641-X/89-641-x2010001-fra.pdf

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), « Admissions de résidents permanents selon le territoire de destination envisagée et la langue officielle parlée, de 2005 à septembre 2015 ».

Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés de langue officielle en situation minoritaire, en ligne : http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/etablissement/cadre-minoritaire.asp

Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire, septembre 2006, en ligne : http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/plan-minoritaire.pdf

Lepage, Jean-François; Chaez, Brigitte et Bouchard-Coulombe, Camille. Portrait des minorités de langue officielle au Canada : les francophones du Yukon, des territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Statistiques Canada. 2011. 63 p.

Ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. « Bilan de l'état du marché du travail aux TNO du 1e avril 2012 au 31 mars 2014 ». Gouvernement du Canada. 2014. Disponible sur web < https://www.ece.gov.nt.ca/files/pages/422/lmr12-14-frenchwebsiteversion.pdf>

Passeport Nunavut Hebdo. Éditions du 21 janvier 2016, 27 janvier 2016 et 12 février.

« Rapport sur le Forum pan-territorial sur l'immigration du 4 et 5 mars 2014 ». Document Word.

« Rapport – Tournée des communautés ». 3 décembre 2015. Haines Junction. Document Word.

Reimer, Bill; dir. « Collectivités rurales ». Nos diverses cités. No 3, été 2007.

Rendez-vous immigration 2004, Proceedings of a Conference Held in St Andrew's, New-Brunswick,

Destrempes, Hélène, Joe Ruggeri, Actes de la conférence qui a eu lieu à Saint-Andrews, au Nouveau-Brunswick, Centre Metropolis Atlantique, 2005, 634 p.

Robineau, Anne, Christophe Traisnel, Éric Forgues, Rodrigue Landry et Josée Guignard, « Northern Francophone Communities Vitality of Francophone Communities in the Territories : Summary ». Octobre 2010. Sommaire, CIRLM, Moncton, 34 p. Disponible sur web. < http://icrml.ca/en/research-and-publications/cirlm-publications/item/8674-la-francophonie-boreale-la-vitalite-des-communautes-francophones-dans-les-territoires >

La francophonie boréale. Étude sur la vitalité linguistique des communautés francophones du Nunavut, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Octobre 2010. Sommaire, ICRML, Moncton, 400 p. Disponible sur web. < http://icrml.ca/fr/recherches-et-publications/publications-de-l-icrml/item/8436-la-francophonie-boreale-la-vitalite-des-communautes-francophones-dans-les-territoires >

« Sommaire ». La francophonie boréale. Étude sur la vitalité linguistique des communautés francophones du Nunavut, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Octobre 2010. Rapport, ICRML, Moncton, 34 p. Disponible sur web. < http://icrml.ca/fr/recherches-et-publications/publications-de-l-icrml/item/8436-la-francophonie-boreale-la-vitalite-des-communautes-francophones-dans-les-territoires >

Sans auteur. « Compte rendu du groupe focus sur l'immigration ». 10 mars 2015 au pub Town & Mountain.

Sans auteur. « Compte rendu du groupe focus sur l'immigration Comité culturel ». 15 septembre 2015 au Watershed café.

Sans auteur. « Cadre de gouvernance communautaire en immigration francophone : Ébauche présentée à la Table des directions générales des organismes membres de la FCFA, aux coordonnateurs des RIF et aux membres de la Table nationale de concertation communautaire en immigration francophone ». Janvier 2016.

Sans Auteur « Cadre de référence pour le travail inter-territorial en Immigration ». Accord entre l'Association franco-yukonaise, le Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest et Carrefour Nunavut.

Sans auteur, « Les territoires du Nord canadien (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) - Admissions de résidents permanents d'expression française* selon le territoire de destination envisagé et la catégorie de l'immigration, de 2005 à septembre 2015 ». Document Excel.

Société nationale de l'Acadie. « Comité atlantique sur l'immigration francophone ». Document PowerPoint.

Statistique Canada, ENM 2011, tableaux: « certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la scolarité, de la population active et du revenu (730), première langue officielle parlée (4), groupes d'âge (8D) et sexe (3) pour la population du

Canada, provinces, territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement. ». En ligne.

Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-010-X2011043 au catalogue de Statistique Canada : https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=107986&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=95&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF= (consulté le 26 avril 2016).

Traisnel, Christophe. « Coast to coast… to coast : le rôle des francophonies boréales dans l'accueil, l'installation et la rétention des migrants francophones au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. » Études canadiennes /Canadian Studies no 72, 2012.

« Les politiques de reconnaissance linguistique au Canada : le cas des « nouvelles» francophonies boréales au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut ». 2015. Non publié.

« Combining Local Distinctiveness and Cultural Diversity : Immigration and Cultural Diversity in the Identity Discourse of Nationalisms of Protest in Quebec, Acadia and Wallonia », Canadian Issues, Spring 2008, pp. 34-37.

Traisnel, Christophe; Violette, Isabelle; Gallant, Nicole. « Les minorités francophones canadiennes face à l'immigration : particularismes et représentations de la diversité ethnoculturelle dans les milieux associatifs », *Minorités linguistiques et société*, n°2, 2013, pp 9-28.

« Yukon Nominee Programme : Statistiques ». Document Word.