



Le marché du travail au sein des communautés francophones en situation minoritaire : expériences comparées de la population étudiante internationale et de la population étudiante née au Canada

Division de la recherche et de la mobilisation des connaissances

Juillet 2025



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Canada

Analyse et rédaction : Mariève Forest, Guillaume Deschênes-Thériault



Sociopol est une firme de consultation spécialisée dans la recherche sociale appliquée, le conseil et la formation. Ses artisans reconnaissent l'importance de comprendre l'environnement des organisations et des communautés qu'ils servent afin que les gestes posés profitent au plus grand nombre et contribuent à des changements planifiés collectivement. La firme accompagne les organisations et les collectivités pour que leurs décisions et leurs actions soient soutenues par des savoirs coconstruits et profitent aux publics ciblés.

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

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

Available in English under the title : The labour market within Francophone minority communities: Comparative experiences of the international student population and the Canadian-born student population

Visitez-nous en ligne :

[Site Web d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](http://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides.html)

Facebook à facebook.com/CitCanada

YouTube à youtube.com/CitImmCanada

X à x.com/citimmcanada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2025.

Ci4-269/2025F-PDF
978-0-660-75446-8

Numéro de référence du projet : R1-2024

Table des matières

Acronymes	5
Sommaire	6
Revue des écrits	6
Analyse des résultats	7
Recommandations	9
Introduction	10
Mise en contexte	10
Objectifs généraux	10
Objectifs précis	11
Méthodologie	12
Sélection d'établissements	12
Principes ayant guidé la revue des écrits	12
Sondage	12
Entrevues auprès de la population étudiante diplômée	13
Entrevues auprès de parties prenantes, d'employeurs et d'employeuses	13
Considérations éthiques	13
Recension des écrits	14
Population étudiante internationale : un levier pour stimuler l'économie et accroître l'immigration	14
Population étudiante internationale : une priorité partagée pour appuyer l'immigration francophone	15
Population étudiante internationale en contexte francophone minoritaire	16
Population étudiante internationale : insertion économique	16
Population immigrante francophone : insertion économique	17
Effets de la pandémie de COVID-19	20
Écarts entre les besoins et les services offerts pour l'insertion en emploi	21
Profil des populations étudiantes diplômées ayant participé au sondage	23
Lieu(x) des études	23
Portrait sociodémographique	23
Caractéristiques des programmes d'études	24
Recherche d'emploi pendant et après les études	26
Utilisation d'Internet	27
Codes culturels canadiens	28
Ouverture à la diversité ethnoculturelle des employeurs et employeuses	28
Maîtrise de l'anglais	29
Réseautage	31
Expérience canadienne et reconnaissance des acquis	34
Éléments particuliers de la recherche de stages	34
Statut de résident temporaire	35
Distance et éloignement	35
Gamme de services offerts par les établissements postsecondaires	36
Services d'aide à l'emploi offerts par la communauté	38
Contexte de pénurie de main-d'œuvre	38
Portrait de l'insertion économique	39

Durant les études.....	39
Après les études	41
Accueil lors d'un nouvel emploi.....	43
Apprentissages en contexte formel en milieu de travail	43
Apprentissages en contexte informel en milieu de travail	43
Appui des gestionnaires et des collègues immigrants	44
Conditions de travail.....	45
Durant les études.....	45
Après les études	47
Traitement en emploi	51
Durant les études.....	51
Après les études	52
Facteurs associés aux traitements différenciés	52
Répercussions de la pandémie sur la situation professionnelle.....	55
Transition vers la résidence permanente	57
Insertion économique et sociale au sein d'une communauté francophone	59
Raisons d'opter pour des études en français	59
Dynamiques réduisant la rétention au sein d'une communauté francophone	60
Analyse et conclusion	62
Recommandations	65
Bibliographie	67
Annexe I – Tableau complémentaire.....	71
Annexe II – Formulaire de consentement de participation à la recherche	72
Annexe III – Guides d'entrevues	75

Acronymes

CCNB	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
Communautés francophones	Communautés francophones en situation minoritaire
CLC	Collège La Cité
CSJ	Campus Saint-Jean
PÉI	Population étudiante internationale
PÉNC	Population étudiante née au Canada
UO	Université d'Ottawa
UM	Université de Moncton
USA	Université Sainte-Anne
USB	Université de Saint-Boniface

Sommaire

Comme ailleurs au Canada (Usher, 2021), une proportion croissante de la population étudiante des établissements postsecondaires en contexte francophone minoritaire détient un statut d'étudiant international. Les communautés francophones en situation minoritaire s'intéressent à cette population étudiante internationale (PÉI), notamment du fait que celle-ci semble pouvoir contribuer activement à leur vitalité sur les plans démographique, économique, social et culturel. Toutefois, la littérature souligne que cette population serait défavorisée au moment de son insertion économique, ce qui est susceptible d'en réduire la rétention au sein des communautés francophones.

L'objectif principal de la présente étude est donc de décrire, d'analyser et de comparer les conditions d'insertion en emploi des membres de la PÉI et de la population étudiante née au Canada (PÉNC) qui ont fait leurs études en français entre 2015 et 2021 dans sept établissements postsecondaires particuliers en contexte francophone minoritaire. Plus précisément, il s'agit de déterminer les facteurs de réussite de l'insertion professionnelle de la PÉI pendant et après ses études ainsi que les obstacles entravant cette insertion professionnelle, de même que la manière dont cette population étudiante internationale peut vivre des expériences plus positives en matière d'insertion en emploi.

La méthodologie adoptée pour cette étude inclut une recension des écrits, un sondage en ligne et des entrevues auprès de membres de la population étudiante, de parties prenantes, d'employeurs et d'employeuses. Les populations étudiantes visées par le sondage et les entrevues ont étudié en français et ont obtenu un diplôme entre 2015 et 2022. Les établissements postsecondaires inclus dans l'étude sont les suivants : l'Université Sainte-Anne, l'Université de Moncton, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, l'Université d'Ottawa, le Collège La Cité, l'Université de Saint-Boniface et le Campus Saint-Jean (Université de l'Alberta).

Revue des écrits

La littérature portant sur la rétention de la PÉI met en lumière le fait qu'une majorité de ces personnes manifestent un intérêt à demeurer au Canada à plus long terme après l'obtention d'un diplôme. Par exemple, 91 % des membres de la PÉI francophone ayant participé à l'étude de DPMR (2020) ont dit avoir l'intention de chercher un emploi au Canada après leurs études. La littérature montre aussi que, comparativement aux personnes immigrantes formées à l'étranger, les membres de la PÉI présentent divers atouts pour réussir leur insertion professionnelle. Parmi ces atouts, il y a l'obtention d'un diplôme canadien, l'acquisition d'expériences de travail au pays et un taux de diplomation aux études supérieures plus élevé. De plus, ces personnes font face à des enjeux moins importants liés à la reconnaissance de leurs diplômes (Lu et Hou, 2017; Traisnel et coll., 2016; Skuterud et Chen, 2018).

L'obtention d'un emploi correspondant aux attentes de la personne – en particulier en ce qui concerne les qualifications, l'expérience de travail et les conditions de travail – affecte de manière significative la rétention de la PÉI une fois le diplôme obtenu (Chira, 2011; Traisnel et coll., 2020; DPMR, 2020). Cette importance primordiale de l'accès à l'emploi justifie la pertinence de s'intéresser aux facteurs qui limitent la capacité de la PÉI à intégrer le marché du travail au sein des communautés francophones.

Les six facteurs limitatifs les plus souvent cités dans la littérature sont :

- La nécessité de maîtriser l'anglais pour intégrer le marché du travail;
- L'absence de réseaux bien établis dans les communautés;
- L'acquisition d'une expérience de travail canadienne;
- Les expériences de discrimination;
- La réticence de certains employeurs et employeuses à embaucher des personnes nées à l'extérieur du Canada;
- L'accès à l'information et les problèmes administratifs.

Un autre enjeu est celui de la non-admissibilité de la PÉI aux services d'établissement, d'aide à l'emploi et de formation linguistique financés par le gouvernement fédéral. Il semble ainsi persister un écart entre la volonté gouvernementale et communautaire de favoriser l'installation durable de la PÉI et les ressources disponibles pour bien préparer ces personnes à intégrer le marché du travail canadien après l'obtention d'un diplôme et, à faire face aux défis mis en lumière dans la littérature pour réussir (Chira et Belkhodja, 2013; Traisnel et coll., 2019; Lowe, 2011; Chira, 2011).

Analyse des résultats

Le sondage en ligne a d'abord permis de recueillir les points de vue de 340 personnes diplômées de l'un des établissements visés. La PÉI titulaires de diplômes formaient un peu moins de la moitié de cet échantillon. Ensuite, nous avons réalisé 21 entrevues auprès de personnes diplômées de la PÉNC et 34 auprès des membres de la PÉI titulaires de diplômes, ce qui donne un total de 55 entrevues. Enfin, nous avons interrogé 13 personnes, soit des employeurs, soit des parties prenantes.

En matière de recherche d'emploi, durant les études et l'année suivant l'obtention de leur diplôme, les membres de la PÉI passent une plus longue période à chercher activement du travail, comparativement aux étudiantes et étudiants nés au Canada. Ce n'est que pour l'emploi occupé lors du sondage que cet écart se résorbe. Parmi les composantes essentielles du succès de la recherche d'emploi, on note la connaissance de divers codes culturels canadiens, la maîtrise de l'anglais, un bon réseautage et le fait de posséder une expérience de travail canadienne. L'accès à des services offerts par les établissements postsecondaires ou dans la communauté est également considéré comme un atout.

Toutefois, en dépit de stratégies de recherche d'emploi efficaces, des employeurs et employeuses ont des préjugés défavorables à l'égard de certaines personnes. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, un manque d'ouverture ou de connaissances des employeurs et employeuses par des membres de la diversité culturelle non seulement semble réduire, pour ces personnes, la probabilité d'être embauchées, mais semble réduire davantage la probabilité d'être embauchées à la hauteur de leurs compétences. À l'inverse, lorsque des entreprises à la recherche de personnes hautement qualifiées développent une culture organisationnelle valorisant la diversité culturelle en milieu de travail, pour les membres diplômés de la PÉI, cela peut être un élément facilitant l'obtention d'un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Le sondage montre que les membres de la PÉI ont autant tendance à occuper un emploi durant leurs études que leurs homologues nés au Canada, et ce, dans les trois régions ciblées, soit le Canada Atlantique, l'Ontario et l'Ouest canadien. Toutefois, il importe de mentionner les distinctions qui existent entre ces deux populations sur le plan de la situation professionnelle et des conditions de travail.

Notamment, la PÉI :

- Occupent un plus grand nombre d'emplois;
- Travaillent moins d'heures par semaine;
- Ont un revenu annuel moindre;
- Font une évaluation plus négative de leurs conditions de travail.

Généralement, en ce qui concerne la situation professionnelle et les conditions de travail des membres de la PÉI, il existe peu de distinctions importantes entre la première et la dernière année d'études, sauf en lien avec les facteurs suivants :

- Une meilleure correspondance entre l'emploi et le domaine d'études;
- Un revenu annuel légèrement supérieur, mais toujours moindre, comparativement à celui des personnes nées au Canada;
- Les réponses avancées par l'employeur pour expliquer une rémunération inférieure à celle de leurs collègues.

De plus, les membres de la PÉI diplômés ont autant tendance à travailler après avoir terminé un programme d'études que les personnes nées au Canada. Cependant, durant les douze premiers mois après avoir obtenu leur diplôme, comparativement aux personnes diplômées de la PÉNC, les titulaires de diplômes de la PÉI ont davantage tendance à passer une plus longue période à chercher activement un emploi, à avoir un revenu annuel moindre ainsi qu'à avoir un horaire de travail et des avantages sociaux moins satisfaisants. Ces personnes considèrent également qu'elles sont moins bien reconnues pour leur travail.

Plus de la moitié des personnes répondantes (51 %), et ce, sans égard à leur statut lors des études, occupaient au moment du sondage des emplois différents de ceux occupés durant les douze premiers mois après avoir terminé leur programme d'études. Généralement, les conditions de travail liées à l'emploi occupé au moment de l'entrevue par les titulaires de diplômes de la PÉI sont meilleures que celles liées aux emplois occupés au cours des premiers mois suivant la fin des études et les distinctions entre les deux populations à l'étude se résorbent. De fait, en ce qui concerne l'emploi occupé le plus récemment, les membres de la PÉNC et de la PÉI ont autant tendance :

- À faire une évaluation similaire et plus positive de leurs conditions de travail;
- À considérer qu'ils sont traités équitablement en emploi;
- À travailler un nombre d'heures comparable par semaine;
- À avoir recours à des contacts locaux pour l'obtention d'un emploi;
- À passer une période semblable à chercher activement un emploi;
- À présenter encore des disparités au niveau du revenu annuel.

En ce qui concerne le traitement en emploi, près d'un cinquième des titulaires de diplômes de la PÉI sondés considèrent qu'ils ont été moins bien traités par leur employeur que leurs collègues dans le cadre des postes occupés pendant et après les études. Les personnes ayant affirmé avoir été moins bien traitées que leurs collègues ont été invitées à préciser pourquoi, à l'aide d'une liste d'une douzaine de motifs possibles. Le seul élément qui revient constamment pour expliquer un moins bon traitement en emploi à différentes étapes du parcours professionnel de la PÉI est l'appartenance à une minorité visible. Il convient de noter que ce problème semble se résorber en ce qui concerne l'emploi occupé lors du sondage, pour lequel 93 % des membres de la PÉI considèrent être traités de la même manière que les autres employés.

Selon nos entrevues, la communauté francophone n'est que relativement présente dans l'imaginaire et le quotidien des personnes interrogées. Pour certaines personnes, le rapport au français est présenté comme une préférence individuelle. Pour d'autres, la présence d'une communauté francophone – ses membres, ses institutions, ses services – contribue grandement au sentiment de sécurité et de bien-être. Or, malgré leur importance, les lieux et les moments permettant de favoriser les rencontres entre la PÉI et la communauté francophone locale semblent limités.

Recommandations

En partant des résultats de cette étude, nous recommandons six initiatives à l'intention du ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada :

1. Appuyer les établissements postsecondaires pour qu'ils adoptent une approche holistique et personnalisée qui favorise l'insertion économique des membres de la population étudiante internationale francophone, pendant et après leurs études;
2. Autoriser la PÉI francophone à accéder à l'ensemble des services d'établissement financés par IRCC, y compris la formation linguistique et les services à l'emploi;
3. Mettre sur pied un programme dont l'objectif est d'assurer la visibilité et la présence de la communauté francophone au sein des établissements postsecondaires en contexte francophone minoritaire, en particulier auprès de la population étudiante internationale;
4. Mettre sur pied un programme dont les objectifs sont d'offrir une formation linguistique en milieu de travail à la population étudiante internationale francophone ainsi que de sensibiliser les employeurs et les employeuses aux particularités et à la valeur ajoutée de cette main-d'œuvre;
5. Assouplir les règles concernant le permis d'études et le permis de travail de la PÉI, et ce, pendant et après les études, afin que des parcours plus diversifiés soient possibles;
6. Assouplir les règles migratoires afin de faciliter le passage des membres de la PÉI francophone à la résidence permanente.

Introduction

Mise en contexte

Au Canada, la population étudiante internationale (PÉI) a crû de manière significative depuis le début des années 2000, avec une accélération de cette croissance depuis 2009 (Usher, 2021). Selon Usher, le nombre d'étudiantes et d'étudiants internationaux est passé d'un peu moins de 40 000 à la fin des années 1990 à 345 000 en 2018-2019. Parallèlement, depuis le début des années 2000, le gouvernement fédéral, en collaboration avec les communautés francophones en situation minoritaire, cherche à accroître le nombre de personnes immigrantes qui s'installent au sein de ces communautés (CLO, 2021). Dans ce contexte, la PÉI semble pouvoir contribuer activement à la vitalité de ces communautés, aussi bien sur les plans démographique, économique, social que culturel.

De fait, cette population qualifiée a été formée au Canada, ce qui réduit les problèmes liés à la reconnaissance des acquis, un obstacle important à une insertion économique réussie. En général, le temps passé au Canada durant les études augmente les possibilités de construire des réseaux, d'acquérir une expérience de travail canadienne et de vivre une adaptation culturelle immersive (Traisnel et coll., 2016).

Malgré ces atouts, des recherches montrent que les titulaires de diplômes de la PÉI francophone qui sont intéressés à demeurer à plus long terme dans la région où ils ont fait leurs études ne sont pas toujours en mesure de le faire, notamment en raison de difficultés liées à l'insertion économique. Alors que l'accès à l'emploi est l'une des principales conditions qui influencent le succès d'un parcours menant à une installation permanente (Díaz Pinsent Mercier Research (DPMR), 2020), des recherches soulignent les difficultés associées au fait de trouver un emploi correspondant à son domaine de formation et à son niveau de compétences (Sall, 2019).

Cette importance de l'accès à l'emploi pour favoriser la rétention de la PÉI justifie la pertinence de s'intéresser aux facteurs qui favorisent ou limitent la capacité de cette population à intégrer le marché du travail au sein des communautés francophones de même que de voir en quoi les parcours des membres de cette population, une fois les études terminées, diffèrent de ceux des étudiantes et étudiants nés au Canada. Cette étude porte sur ces facteurs et sur les conditions d'insertion en emploi de la PÉI en contexte francophone minoritaire. Plus concrètement, elle s'articule autour des objectifs suivants.

Objectifs généraux

L'objectif principal de cette étude est de décrire, d'analyser et de comparer les conditions d'insertion en emploi des membres de la PÉI et de la PÉNC qui ont suivi leurs études en français entre 2015 et 2021 dans sept établissements postsecondaires en contexte francophone minoritaire. Plus précisément, il s'agit de déterminer les facteurs de réussite de l'insertion professionnelle de la PÉI pendant et après les études ainsi que les obstacles à cette insertion, et d'examiner comment cette PÉI peut vivre des expériences plus positives en matière d'insertion en emploi.

Objectifs précis

Des objectifs précis ont guidé cette recherche :

- Décrire, analyser et comparer les expériences d'embauche et préciser les obstacles;
- Décrire, analyser et comparer les expériences d'intégration en emploi et préciser les obstacles;
- Expliquer les différences sur le plan de la performance économique;
- Présenter des initiatives communautaires, municipales et gouvernementales ainsi que des initiatives en entreprise qui facilitent l'insertion professionnelle, en particulier celle de la PÉI;
- Décrire et analyser le rôle joué par l'établissement postsecondaire et la portée des initiatives mises en œuvre par celui-ci en ce qui a trait à l'insertion en emploi;
- Expliciter les démarches entreprises et les problèmes vécus par les titulaires de diplômes de la PÉI au moment à la fois de pérenniser leur présence sur le marché du travail et d'obtenir leur résidence permanente au Canada;
- Expliciter les expériences et les problèmes vécus par les employeurs et employeuses au moment d'embaucher et d'intégrer des membres de la PÉI et de la PÉNC qui ont étudié en français;
- Décrire les effets perçus de la pandémie de la COVID-19 sur les expériences liées au marché du travail de la PÉI et de la PÉNC;
- Explorer les rapports différenciés à la communauté francophone.

Méthodologie

Nous avons adopté une méthodologie mixte fondée sur diverses méthodes de collecte de données orchestrées auprès de sept établissements postsecondaires prédéfinis. Cette méthodologie inclut une recension des écrits, un sondage en ligne et des entrevues auprès de la population étudiante, de parties prenantes, d'employeurs et d'employeuses¹.

Sélection d'établissements

Notre étude vise essentiellement à brosser un portrait de la situation pour l'ensemble des communautés francophones. Toutefois, les différentes phases de collecte de données ont permis de faire émerger des connaissances à propos de différents établissements postsecondaires et de diverses zones géographiques. Le choix d'établissements particuliers et de régions précises pour les entrevues a permis à tout le moins d'ébaucher une perspective comparative entre les établissements et entre les communautés francophones. En effet, à la lumière d'écrits portant sur la vitalité des communautés francophones, nous estimons que le cadre législatif et réglementaire de la province, la densité et la taille de la communauté de même que la complétude institutionnelle de la communauté peuvent influencer l'expérience d'insertion en emploi des populations en général et des populations immigrantes (Langlois et Gilbert, 2006; Belkhodja, Traisnel et Wade, 2012; Esses et coll., 2016).

Ainsi, le questionnaire en ligne et les entrevues ont visé des établissements postsecondaires qui offrent une formation en français et les communautés respectives où ceux-ci sont établis. Les communautés francophones et les établissements retenus sont les suivants :

- Clare et Halifax : Université Sainte-Anne – Nouvelle-Écosse;
- Moncton, Edmundston et Shippagan : Université de Moncton et Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – Nouveau-Brunswick;
- Ottawa : Université d'Ottawa et Collège La Cité – Ontario;
- Saint-Boniface : Université de Saint-Boniface – Manitoba;
- Edmonton : Campus Saint-Jean – Alberta.

Principes ayant guidé la revue des écrits

La revue de la littérature a été réalisée au début de la recherche afin que ses résultats servent à l'élaboration des outils de collecte de données et des cadres d'analyse. Cette analyse documentaire a puisé principalement dans la littérature scientifique et la littérature grise des dix dernières années, en privilégiant les thèmes de l'insertion en emploi des personnes immigrantes et de la PÉI dans les communautés francophones et au Canada.

Sondage

Le questionnaire en ligne visait à comprendre l'insertion économique des étudiantes et étudiants diplômés âgés de 18 ans et plus, provenant de l'étranger ou nés au Canada. Il comprenait 69 questions fermées et six questions ouvertes. Toutes les personnes visées avaient étudié en français dans l'un des sept établissements ciblés et avaient obtenu un diplôme entre 2015 et 2022. Pour garantir la qualité des

¹ Un exemple de formulaire de consentement et les guides d'entrevues sont présentés aux annexes II et III.

résultats, des prétests ont été réalisés avant la diffusion du sondage. Les questions couvraient cinq grandes dimensions :

- Les diplômes postsecondaires obtenus depuis 2015 au Canada;
- La situation professionnelle durant la première et la dernière année du programme d'études postsecondaires;
- La situation professionnelle après avoir terminé les études postsecondaires;
- Les effets de la pandémie sur la situation professionnelle;
- Le profil démographique des personnes répondantes.

Le sondage a été mis en ligne sur la plateforme SurveyMonkey de juin 2022 à octobre 2022. L'invitation à participer à l'étude a été diffusée par l'entremise des associations de diplômés des établissements visés, par des partenaires communautaires du secteur de l'immigration francophone et par IRCC.

Entrevues auprès de la population étudiante diplômée

Ces entrevues visaient à approfondir notre compréhension des expériences d'insertion sur le marché du travail des membres de la PÉI et de la PÉNC diplômés (voir l'annexe III pour le guide d'entrevue). Comme pour le sondage, toutes les personnes visées avaient étudié en français dans l'un des sept établissements ciblés et avaient obtenu un diplôme entre 2015 et 2022. Il s'agissait d'entrevues semi-dirigées qui adoptaient une approche rétrospective, par trajectoire et intersectionnelle. Nous avons visé une représentativité en ce qui a trait à l'établissement fréquenté, au type de diplôme obtenu, au genre et au domaine d'études. Nous avons réalisé des entrevues avec 21 titulaires de diplômes de la PÉNC et 34 de la PÉI, pour un total de 55 entrevues.

Entrevues auprès de parties prenantes, d'employeurs et d'employeuses

Ces entrevues visaient à approfondir notre compréhension des expériences d'insertion sur le marché du travail de la PÉI et de la population étudiante née au Canada (voir l'annexe III pour les guides d'entrevue). Nous voulions mieux comprendre les appuis offerts aux membres de ces populations pour favoriser leur recherche d'emploi et leur intégration au marché de travail. Nous cherchions également à mettre en lumière des pratiques prometteuses en la matière. Au total, 13 personnes ont été interrogées et nous avons visé une représentation géographique des organisations et des entreprises que celles-ci représentaient. À cette étape, il a été plus difficile de recruter des employeuses et des employeurs que d'autres parties prenantes. Cette situation n'est pas propre à la présente étude, elle est habituelle dans ce type d'enquête (Traisnel et Violette, 2016).

Considérations éthiques

Ce projet a d'abord reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université de Moncton. Nous avons aussi reçu l'approbation des comités d'éthique de l'Université Sainte-Anne, du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, de l'Université d'Ottawa, du Collège La Cité et de l'Université de Saint-Boniface. À chaque étape de la collecte de données, un formulaire de consentement (voir l'annexe II) a été soumis aux personnes participantes pour lecture et signature. Le traitement des données a été effectué dans le strict respect de la confidentialité. Les extraits des entrevues inclus dans le présent rapport ne permettent pas d'identifier les personnes participantes, dans la mesure où ils ont été anonymisés.

Recension des écrits

Cette recension des écrits examine les particularités des membres de la PÉI ayant suivi des études postsecondaires en contexte francophone minoritaire, notamment en ce qui concerne leur insertion économique et aux conditions de travail auxquelles ils sont souvent soumis. Lorsque possible, des comparaisons avec d'autres populations sont esquissées.

Population étudiante internationale : un levier pour stimuler l'économie et accroître l'immigration

L'engagement du gouvernement du Canada en vue d'accompagner la PÉI vers la résidence permanente s'est cristallisé par la mise en œuvre de sa Stratégie en matière d'éducation internationale (2014). Selon une étude du Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI), en 2021, 60 % des membres de la PÉI avaient l'intention de demander la résidence permanente au Canada (2022). Cette même étude précise que les membres de la PÉI perçoivent le Canada comme une destination de choix en raison de son caractère sécuritaire, de la qualité de la formation offerte, de sa dynamique inclusive et tolérante, des possibilités de résidence permanente et des occasions d'acquérir une expérience professionnelle dans leur domaine d'études.

La présence d'une PÉI au Canada entraîne des répercussions positives sur la société dans son ensemble à plusieurs égards (Shu et coll., 2020). Par exemple, sur le plan social, l'étude commanditée par l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (DPMR, 2020) montre que la présence de la PÉI dans les universités canadiennes favorise le développement de communautés inclusives. À ce sujet, l'étude de Traisnel et coll. (2019 : 4) souligne également que dans les communautés francophones, à l'extérieur des grands centres urbains, les membres de la PÉI contribuent de façon déterminante au « paysage multiculturel » local. De manière plus générale, la PÉI intéresse les régions éloignées parce qu'elle est susceptible de contribuer à la croissance et à la prospérité de ces dernières (Esses et coll., 2018).

Au-delà des avantages que représente la PÉI en matière migratoire, celle-ci est également bénéfique pour l'économie du pays. À court terme, la présence de la PÉI contribue au développement financier des établissements postsecondaires. En effet, selon Usher (2021), la principale raison de la croissance de cette population étudiante est liée au fait que les frais de scolarité élevés qui s'appliquent à cette clientèle contribuent grandement à accroître les revenus des établissements postsecondaires. À titre d'illustration, depuis la crise économique de 2008, la part des revenus provenant des gouvernements a stagné alors que celle tirée des frais de scolarité a grandement augmenté. En outre, alors que les revenus tirés des frais de scolarité de de PÉNC ont augmenté de 35 % entre 2008-2009 et 2018-2019, ceux tirés des frais de scolarité de la PÉI ont augmenté de près de 400 % (Usher, 2021). Récemment, le vieillissement de la population canadienne a réduit le bassin de la population étudiante, accroissant du même coup l'intérêt des établissements postsecondaires envers une clientèle provenant de l'international (Firang et Mensah, 2022).

Les retombées économiques de cette PÉI se font aussi sentir dans l'ensemble du Canada. À titre d'illustration, la contribution estimée de la PÉI au produit intérieur brut du Canada pour l'année 2009 était de 4,8 milliards de dollars, alors qu'elle était de 21,6 milliards de dollars en 2019 (Firang et Mensah, 2022). La contribution de la PÉI à l'économie apparaît également dans le fait que ces personnes s'intègrent possiblement plus facilement au marché du travail, comparativement à d'autres catégories de résidents temporaires ou permanents.

Diverses études montrent que comparativement aux personnes immigrantes formées à l'étranger, cette population présente divers atouts. En particulier, les personnes nées à l'étranger qui ont fait leurs études postsecondaires au Canada réussissent mieux sur le marché du travail, comparativement à celles qui ont été formées dans un autre pays (Lu et Hou, 2017; Skuterud et Chen, 2018). Parmi les principaux facteurs favorisant l'insertion professionnelle postdiplôme de la PÉI relevés dans la littérature, on note la connaissance (ou la maîtrise) d'au moins une des langues officielles du Canada, l'obtention d'un diplôme canadien, l'acquisition d'expériences de travail au pays, un taux de diplomation plus élevé aux études supérieures et les occasions de créer un réseau de contacts locaux durant les études; de plus, les titulaires de diplômes de la PÉI rencontrent moins souvent des problèmes liés à la reconnaissance de leurs diplômes (Lu et Hou, 2017; Traisnel et coll., 2016; Belkhodja, 2011; Chira, 2011; Skuterud et Chen, 2018).

Population étudiante internationale : une priorité partagée pour appuyer l'immigration francophone

Compte tenu des multiples atouts qu'offre cette population immigrante, les politiques et les initiatives mises en place par les diverses parties prenantes – gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, établissements postsecondaires, communautés francophones – concordent parfaitement et démontrent une volonté partagée de faciliter l'arrivée et la rétention de la PÉI une fois le diplôme obtenu.

En effet, les établissements postsecondaires ont manifesté une volonté marquée d'internationalisation au cours de la dernière décennie (DPMR, 2020). Une étude de Statistique Canada (2020: 1) précise que la totalité de l'augmentation des effectifs des universités et des collèges publics canadiens pour la période de 2014-2015 à 2018-2019 est attribuable à l'accroissement de l'effectif de la PÉI.

D'ailleurs, l'un des 12 axes prioritaires du Plan stratégique communautaire en immigration francophone (2018) élaboré sous l'égide de la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada est d'assurer une collaboration entre les communautés et les partenaires gouvernementaux pour favoriser la transition des résidents temporaires vers la résidence permanente, notamment des membres de la PÉI qui ont étudié en français en contexte minoritaire. Cette priorité concorde avec les politiques du gouvernement canadien et des provinces.

Dans les dernières années, le ministère IRCC a apporté plusieurs changements à ses programmes afin de favoriser la transition vers la résidence permanente des personnes nées à l'étranger et diplômées d'un établissement canadien. Parmi ces mesures, on note l'attribution de points additionnels aux détenteurs d'un diplôme canadien dans le cadre d'Entrée express et la prolongation de la durée du permis de travail temporaire postdiplôme (Esses et coll., 2018). De plus, dans plusieurs provinces, des volets ont été instaurés dans le cadre du Programme des candidats des provinces, qui ciblent de façon particulière les personnes récemment diplômées (Choi, Crossman et Hou, 2021a). L'appui à la transition vers la résidence permanente est d'ailleurs l'une des composantes de la Stratégie en matière d'immigration francophone du gouvernement du Canada (2019).

Population étudiante internationale en contexte francophone minoritaire

Une étude de Forest et Deschênes-Thériault menée en 2021 pour le compte du ministère du Patrimoine canadien brosse un portrait de l'éducation postsecondaire dans la langue de la minorité. Cette étude rend compte du fait que les membres de la PÉI formaient une part importante des effectifs des personnes inscrites à un programme de formation postsecondaire en français à l'extérieur du Québec en 2018-2019.

Pour ce qui est des études universitaires réalisées en 2018-2019, la proportion des membres de la PÉI au Canada hors Québec au sein de la population étudiante totale est de 16,3 %, alors qu'elle est de 15,6 % lorsque la formation est offerte en français. D'importantes disparités interinstitutionnelles sont toutefois à noter. Par exemple, parmi les établissements retenus pour la présente recherche, la proportion des membres de la PÉI varie entre 2,2 % (Campus Saint-Jean) et 30,7 % (Université Sainte-Anne).

Concernant les études collégiales réalisées en 2018-2019, on constate un écart plus important entre les programmes d'études en français et ceux en anglais. Ainsi, la proportion totale des membres de la PÉI au Canada hors Québec est de 20,7 % dans les collèges, alors qu'elle est de 12,2 % lorsque la formation est offerte en français. Les disparités interinstitutionnelles sont également très marquées entre les établissements situés en contexte francophone minoritaire. Dans les établissements visés par cette étude, sur le plan de la formation collégiale, la proportion des membres de la PÉI varie entre 15,3 % (Université Sainte-Anne) et 60,3 % (Université de Saint-Boniface) (voir l'annexe I pour plus de détails).

Population étudiante internationale : insertion économique

La littérature portant sur la rétention de la PÉI met en lumière le fait qu'une majorité de cette population immigrante manifeste un intérêt à demeurer au Canada à plus long terme après l'obtention du diplôme. Par exemple, selon l'étude du BCEI (2022), 72,5 % des membres de la PÉI ont l'intention de soumettre une demande pour un permis de travail postdiplôme. Ce constat paraît encore plus important pour les personnes qui ont étudié en français à l'extérieur du Québec, compte tenu que 91 % des membres de la PÉI qui ont participé à l'étude de DPMR (2020) ont dit avoir l'intention de chercher un emploi au Canada après leurs études.

Il importe donc de s'attarder aux dynamiques de cette insertion économique et aux enjeux qui y sont liés, puisque ces éléments sont essentiels pour assurer le succès de cette population sur les plans scolaire, professionnel et/ou migratoire. D'abord, cette insertion économique gagne à être arrimée à des considérations géographiques, puisque la plupart des diplômés de la PÉI ont l'intention de demeurer dans la région où ils ont étudié (BCEI, 2022). L'obtention d'un emploi correspondant aux attentes de la personne – en particulier en ce qui concerne les qualifications, l'expérience de travail et les conditions de travail – affecte de manière significative la rétention de cette dernière (Chira, 2011; Traisnel et coll., 2020; DPMR, 2020). Pour la PÉI qui a étudié en contexte francophone minoritaire, la langue de travail s'ajoute à ces facteurs : « La capacité de trouver un emploi, particulièrement en français, est l'un des principaux facteurs qui motivent la décision des étudiants de rester non seulement au Canada, mais dans la région où ils ont effectué leurs études » (DPMR, 2020 : 57).

Il n'empêche que certaines études soulignent les difficultés associées à la recherche d'un emploi correspondant au domaine de formation et au niveau de compétences (Sall, 2019; Scott et coll., 2015; Nunes et Arthur, 2013; Traisnel et coll., 2020). D'autres recherches mettent en relief les conditions de travail des personnes nées à l'étranger, qui sont plutôt défavorables comparativement à celles de leurs homologues nés au Canada, notamment en ce qui concerne la discrimination, et ce, malgré le fait qu'elles possèdent un diplôme canadien (Chira, 2011; Kamara et Gambold, 2011; Skuterud et Chen,

2018). En matière de revenu, les données montrent également une expérience généralement plus négative pour la PÉI, lorsque comparée à la PÉNC (Skuterud et Chen, 2018).

Cette importance primordiale de l'accès à l'emploi pour favoriser la rétention de la PÉI justifie la pertinence de s'intéresser aux facteurs qui limitent la capacité de cette population à intégrer le marché du travail au sein des communautés francophones. Cet enjeu souligne également l'importance de préciser en quoi les parcours des membres de la PÉI, une fois les études terminées, se distinguent de ceux des titulaires de diplômes de la PÉNC.

Population immigrante francophone : insertion économique

L'insertion économique est au cœur de multiples travaux portant sur l'immigration francophone en contexte minoritaire. Cela s'explique par l'importance de l'emploi comme facteur de rétention, non seulement pour la population étudiante internationale diplômée, mais aussi pour les personnes immigrantes en général (Madibbo, 2014; Hypolite, 2012; Sall, 2019). Cette littérature permet de déterminer des facteurs qui freinent l'insertion économique de l'ensemble des personnes immigrantes et d'autres facteurs plus particulièrement liés au fait de s'établir en contexte linguistique minoritaire. Certains de ces facteurs peuvent contraster avec ceux qui ont une influence sur une personne née au Canada (DPMR, 2020; Sall, 2019; Skuterud et Chen, 2018). Les six facteurs les plus souvent cités dans la littérature sont présentés dans les sections qui suivent.

Importance de l'anglais pour intégrer le marché du travail

Les membres de la PÉI en contexte francophone minoritaire font face à un défi supplémentaire en matière d'insertion économique comparativement à leurs homologues anglophones, soit le besoin de maîtriser l'anglais pour obtenir un emploi. Face à ce défi linguistique, la PÉI d'expression française qui parle peu ou pas l'anglais se trouvent souvent face à un choix : limiter le spectre des emplois possibles ou consacrer du temps à l'apprentissage de l'anglais afin d'élargir son champ d'expertise dans la recherche d'emploi (Madibbo, 2014; Esses et coll., 2016; Chira et Belkhodja, 2013; Sall, 2019; Forest et Lemoine, 2020; DPMR, 2020). Selon ces auteurs, une connaissance limitée de l'anglais affecte négativement plusieurs aspects du processus d'intégration : la recherche d'emploi à l'extérieur du campus durant les études; la recherche et les possibilités de stage; les occasions d'emploi en lien avec le parcours de formation durant les études; les occasions d'emploi après les études; les occasions de perfectionnement professionnel. L'étude menée par le C.D. Howe Institute en 2018 souligne que ces barrières linguistiques peuvent expliquer en partie les écarts constatés sur le plan du revenu entre les personnes diplômées d'un établissement canadien qui sont nées au pays et celles nées à l'étranger.

Malgré cette interrelation entre la maîtrise de l'anglais et l'insertion économique au Canada hors Québec, documentée dans la littérature, il n'en demeure pas moins que les occasions d'apprendre l'anglais durant les études restent plutôt limitées pour la PÉI (DPMR, 2020; Traisnel et coll., 2016).

Absence de réseaux bien établis auprès des communautés

La constitution d'un réseau professionnel est considérée comme un facteur de succès pour l'insertion économique de l'ensemble des personnes nées à l'étranger (Vultur, 2015; Traisnel et coll., 2019; DPMR, 2020). Des études mettent toutefois en lumière le fait que la simple présence de la PÉI sur les campus ne suffit pas à créer de véritables liens au sein des communautés étudiante francophone et professionnelle (Dunn et Olivier, 2011; Chira et Belkhodja, 2013; Traisnel et coll., 2016). Des efforts considérables en ce sens sont nécessaires en vue de construire davantage de ponts entre l'établissement postsecondaire et les communautés qui gravitent autour de celui-ci, surtout en ce qui concerne l'employabilité (Chira et Belkhodja, 2013).

Pour les membres de la PÉI, les occasions limitées de réseauter et de créer des liens avec des employeuses et employeurs éventuels et, par conséquent, de démontrer leurs expertises, constituent un défi pour obtenir un emploi dans plusieurs domaines (Chen et Skuterud, 2017; Sall, 2019; Scott et coll., 2015). De plus, au Canada, un nombre réduit d'offres d'emploi est affiché publiquement; il en résulte que les réseaux de contacts jouent souvent un rôle important dans le recrutement (Sall, 2019).

Comparativement aux personnes nées au Canada, les personnes immigrantes font face à de réels défis pour trouver des stages et des emplois qui correspondent à leurs expertises et à leurs intérêts. Une étude sur le sujet précise que ces défis sont notamment liés à leurs réseaux de contacts plus restreints, mais aussi à leur moindre compréhension des codes culturels, ce qui réduit leurs possibilités d'élargir leurs réseaux professionnels (Forest, Duvivier et Hieu Truong, 2020).

Acquisition d'une expérience de travail canadienne

Le manque d'expérience de travail canadienne pendant les études a été mis en évidence par l'étude de Choi, Hou et Chan (2021) comme étant l'un des principaux facteurs explicatifs des différences sur le plan de la performance sur le marché du travail entre les membres de la PÉI et ceux de la PÉNC.

Selon de nombreux employeurs, l'expérience de travail pourrait même être plus importante qu'un diplôme canadien (Hou et Bonikowska, 2018; El Masri, Choubak, et Litchmore, 2015; Minto, 2018). L'étude de WES (2019) révèle que les personnes nées à l'étranger qui ont acquis une expérience de travail durant leurs études présentent un taux d'emploi supérieur à celles qui n'en ont pas et qu'elles ont davantage tendance à occuper un emploi correspondant à leur niveau de compétences. La recherche de Lu et Hou (2017) démontre même que l'écart salarial constaté entre les personnes nées à l'étranger et celles nées au Canada se résorbe lorsque l'expérience de travail est prise en considération dans la comparaison.

Ainsi, une expérience moindre de travail au Canada se révèle être une barrière importante à la transition vers le marché du travail après les études (Dauwer, 2018; Trilokekar et coll., 2014; Sall, 2019). Or, comme mentionné, les occasions de réseautage entre la PÉI et les employeurs et employeuses sont limitées durant les études, ce qui rend plus difficile l'obtention d'un emploi à l'extérieur du campus. Qui plus est, il s'avère difficile pour la PÉI francophone d'obtenir un emploi dans sa langue lorsqu'elle étudie en contexte linguistique minoritaire (DPMR, 2020). À cela s'ajoute le fait que certaines occasions professionnelles offertes par le gouvernement fédéral sont réservées aux personnes détenant la résidence permanente ou la citoyenneté canadienne (DPMR, 2020).

Du point de la PÉI ayant étudié en contexte francophone minoritaire, le fait de ne pas pouvoir obtenir une expérience de travail pertinente durant leurs études influence la décision de s'installer ailleurs une fois le programme d'études terminé (Traisnel et coll., 2016; Forest, Duvivier et Hieu Truong, 2020).

Expériences de discrimination

De nombreuses recherches portent sur les différentes formes de discrimination à l'emploi que peuvent subir les personnes immigrantes, notamment la discrimination fondée sur l'accent, sur le statut d'étudiant international et sur l'ethnicité (Madibbo, 2016; Trilokekar et coll. 2014; Mianda, 2018; Chira, 2013; Scott et coll., 2015; Arthur et Flynn, 2011; Mulatris et Skogen, 2012). Souvent, lorsque des marqueurs identitaires se combinent—par exemple lorsqu'une personne déclare être noire, avoir un accent et être une femme—une approche intersectionnelle s'impose pour mieux comprendre la manière dont les rapports de discrimination se complexifient (Mesana et Forest, 2020).

Plusieurs de ces études invitent à se pencher sur les obstacles supplémentaires auxquels les personnes de minorité visible font face, en particulier celles déclarant être noires, en rapport avec leur accès à l'emploi (Esses et coll., 2016; Forest et Lemoine, 2020). Des données récentes de Statistique Canada précisent cette réalité : « Les personnes racisées sont en général plus susceptibles que leurs homologues non racisés et non autochtones de poursuivre leurs études jusqu'à des niveaux universitaires. Malgré cela, leurs résultats sur le marché du travail sont souvent moins favorables » (Galarneau, Corak et Brunet, 2023 : 1). Cet obstacle est d'autant plus pertinent que, dans le contexte de la présente étude, les personnes originaires d'Afrique subsaharienne comptent pour une part importante des effectifs des établissements postsecondaires francophones (Traisnel et coll., 2016). Elles sont davantage intéressées à demeurer au Canada après leurs études que celles provenant d'Europe (DPMR, 2020). Cette tendance est similaire à celle observée chez les personnes qui étudient en français ou en anglais (Esses et coll., 2018).

En plus des défis associés au statut migratoire et à l'appartenance à une minorité linguistique, les personnes de minorité visible peuvent aussi vivre différentes formes de discrimination en raison de leur ethnicité (Duchesne, 2018; Chira, 2011; Kamara et Gambold, 2011). Le « statut de minorité au sein d'une minorité constitue un obstacle supplémentaire, en particulier pour les minorités racialisées » en ce qui concerne l'intégration (Fourrot, 2016 : 39). À titre d'illustration, l'étude de Madibbo (2016) sur la marginalisation vécue au sein de la communauté francophone relate certains discours qui établissent une distinction entre les francophones dits « de souche » et les nouveaux arrivants de couleur. En plus d'être un frein au développement d'un sentiment d'appartenance à la communauté francophone, ce traitement différencié peut mener à une discrimination sur le marché du travail et à une sous-représentation des minorités visibles dans plusieurs sphères d'emploi de la communauté d'accueil (Madibbo, 2010; 2016; Mulatris et Skogen, 2012; Sall et coll., 2022).

À toutes ces formes de discrimination s'ajoutent celles associées au fait d'être né à l'étranger. Dans son étude réalisée en 2011, Oreopoulos montre ce type de discrimination en soumettant à divers employeurs et employeuses des curriculum vitae semblables, certains avec des noms de famille à consonance « étrangère » et d'autres à consonance plus « canadienne ». Les résultats de l'étude montrent que les CV de personnes portant un nom de famille à consonance canadienne avaient considérablement plus de probabilités d'être retenus.

Réticence de certains employeurs et employeuses

Une attention particulière doit aussi être portée aux employeurs et employeuses en raison de l'importance du rôle de ces derniers dans la transition de la PÉI vers le marché du travail. En effet, selon Firang et Mensah (2022), les employeurs et employeuses fournissent aux membres de la PÉI des emplois qui permettent à ces derniers de réduire la dette souvent importante qu'ils contractent durant les études (notamment du fait que celle-ci a été contractée auprès d'établissements financiers du pays d'origine, où les taux d'intérêt sont plus élevés). De plus, les employeuses et employeurs jouent un rôle important dans le cadre de plusieurs programmes d'immigration économique pour accéder à la résidence permanente (Traisnel et coll., 2020; Deschênes-Thériault et Forest, 2022).

Alors qu’une majorité d’employeurs et d’employeuses ont des attitudes positives à l’égard de l’embauche de personnes immigrantes ou de membres de la PÉI (Fang et coll., 2022), des recherches font état de la réticence de certains d’entre eux à cet égard (Oreopoulos, 2011; Fang et coll., 2021; Chira et Belkhodja, 2013). Parmi les facteurs permettant d’expliquer cette réticence, on note le manque de familiarité avec l’embauche de personnes nées à l’étranger, les barrières linguistiques, les inquiétudes liées à la rétention et au temps à investir pour assurer une transition culturelle (Fang et coll., 2022; Chira et Belkhodja, 2013).

En outre, certains employeurs et employeuses préfèrent offrir des stages à des personnes nées au Canada afin de maximiser les chances de retenir ces dernières dans leur entreprise après l’obtention de leur diplôme, sans contrainte administrative liée au statut requis pour travailler au Canada. De plus, en contexte linguistique minoritaire, la majorité des employeurs et des entreprises sont anglophones, ce qui peut rendre plus difficile l’embauche d’étudiants étrangers francophones (Traisnel et coll., 2016).

Accès à l’information et problèmes administratifs

Comme nous le verrons à la section suivante, les ressources pour appuyer les membres de la PÉI dans leur transition vers l’emploi et la résidence permanente sont somme toute limitées (El Masri, Choubak et Litchmore, 2015). Ainsi, il arrive parfois que ces personnes aient de la difficulté à obtenir de l’information sur les permis de travail temporaire et les voies d’accès à la résidence permanente. L’information n’est pas toujours facilement accessible et peut être difficile à comprendre sans aide. Au cours de leur parcours, les étudiants sont susceptibles de trouver des sources d’information contradictoires et de faire des choix mal informés qui peuvent avoir des conséquences sur leur capacité à demeurer au pays après leurs études (CCNB et UM, 2013; DPMR, 2020).

Les étudiants internationaux sont aux prises avec des informations contradictoires, avec des messages nombreux transmis sans trop de coordination ainsi qu’avec un processus d’immigration complexe et semé d’embûches, qui semble contredire les objectifs gouvernementaux en matière d’immigration (DPMR, 2020 : 89).

Effets de la pandémie de COVID-19

La pandémie a affecté les membres de la PÉI qui étaient au Canada, mais aussi ceux qui cherchaient à s’y établir. Esses et coll. (2021) précisent que les membres de ce groupe ont subi une perte de revenus, ont été isolés de leurs familles et ont eu un accès limité à l’aide sociale d’urgence. En fait, un peu plus du quart de cette population aurait perdu sa principale source de revenus, alors que 34 % de ces personnes ont eu de la difficulté à payer leur loyer ou les charges qui s’y rattachent (Atlin, 2020). Pour les membres de la PÉI qui n’étaient pas en sol canadien, la pandémie a retardé leur arrivée au Canada et a réduit leur possibilité d’acquérir une expérience canadienne (Sultana et coll., 2021). Cette situation a provoqué des niveaux élevés de stress, d’anxiété et d’incertitude (Firang et Mensah, 2022; Firang, 2020).

Écarts entre les besoins et les services offerts pour l'insertion en emploi

Il va de soi que les services d'établissement ne peuvent régler l'ensemble des problèmes auxquels les personnes immigrantes font face dans leur parcours. Tout de même, l'accès à des services d'employabilité en français est un facteur parmi d'autres qui contribue à une insertion professionnelle réussie (Ba, 2018).

Il semble persister un écart entre la volonté gouvernementale et communautaire de favoriser l'installation durable des membres de la PÉI et les ressources disponibles pour bien préparer ces derniers à intégrer le marché du travail canadien après l'obtention de leur diplôme ainsi qu'à faire face aux défis décrits dans la littérature (Chira et Belkhodja, 2013; Traisnel et coll., 2019; Lowe, 2011; Chira, 2011).

L'étude de DPMR (2020) reprend l'approche théorique de cycle de vie concernant le parcours de la PÉI vers la résidence permanente, qui permet d'illustrer les écarts entre les besoins réels de ces personnes et les services qui sont mis à leur disposition. Selon cette approche, le parcours de l'étudiant débute par le recrutement alors que celui-ci est encore à l'étranger et se termine par son établissement à long terme au sein de la communauté. Cette étude (DPMR, 2020 : 60) recense les six principales étapes du parcours d'un étudiant étranger, soit :

1. Le recrutement à l'international (avant les études);
2. L'orientation et l'intégration (à l'arrivée);
3. Le succès scolaire et l'intégration (au cours des études);
4. La transition vers un emploi ou d'autres programmes d'études (après l'obtention du diplôme);
5. La transition vers la résidence permanente (après l'obtention d'un diplôme);
6. L'établissement à long terme dans la communauté (après l'obtention de la résidence permanente).

Les établissements postsecondaires offrent un accompagnement à leurs étudiants dans les premières étapes du parcours jusqu'à l'obtention du diplôme. Toutefois, les services offerts par les établissements postsecondaires sont plus limités que ceux offerts dans la communauté, notamment pour ce qui est de l'insertion économique (DPMR, 2020). Les responsables des services au sein des établissements postsecondaires rencontrés dans le cadre de l'étude de DPMR (2020 : 33) « estiment qu'ils ne sont pas en mesure de se substituer aux organismes communautaires pour l'offre de certains services aux immigrants tels que les services d'emploi ou les cours de langue ». Les services offerts au sein des établissements ont un objectif plus limité de partage d'information alors que ceux offerts par les organismes communautaires ont une portée plus large et visent l'établissement au sein de la communauté.

Or, bien souvent, les membres de la PÉI ne sont pas admissibles aux services d'établissement, d'emploi et de formation linguistique offerts dans la communauté. De fait, les services d'établissement, les services d'aide à l'emploi et les cours de langue financés par le gouvernement fédéral sont réservés aux résidents permanents. Ainsi, durant leur parcours de formation, les membres de la PÉI qui envisagent d'intégrer le marché du travail canadien après avoir obtenu leur diplôme ne sont pas en mesure de bénéficier de toutes les ressources disponibles pour les aider à bien se préparer. À titre d'exemple, l'accès aux cours de langue financés par IRCC durant la période des études serait un atout pour les membres de la PÉI qui souhaitent maximiser leurs chances de réussir leur insertion professionnelle (Traisnel et coll., 2019).

Cette non-admissibilité aux services financés par le gouvernement fédéral pose aussi un problème durant la transition vers l'emploi après la fin des études. Les nouveaux diplômés ne sont généralement pas admissibles aux services offerts par les fournisseurs communautaires, puisque la plupart disposent d'un permis de travail postdiplôme qui leur confère toujours un statut de résident temporaire. De plus, étant donné qu'ils n'ont plus le statut d'étudiant, ils perdent habituellement les avantages qu'ils avaient au sein de leurs établissements postsecondaires. L'étude de DPMR (2020) souligne les contacts limités qu'ont les diplômés avec leurs établissements d'enseignement respectifs après avoir terminé leur programme d'études.

Les ressources disponibles pour réussir la transition vers l'emploi après les études sont donc limitées, à moins d'un financement provincial qui cible la PÉI francophones et qui facilite ainsi l'appui que les organismes communautaires pourraient offrir à cette population. Le Nouveau-Brunswick est un exemple en ce sens (Sall, 2019). Ce dernier est toutefois plus de l'exception. Généralement, les fournisseurs de services dans la communauté interviennent tardivement dans le parcours d'un membre de la PÉI, soit après que ce dernier ait obtenu sa résidence permanente. Or, c'est durant les études que les besoins de ressources favorisant une insertion économique réussie sont les plus importants (Traisnel et coll., 2019).

En marge des services liés plus directement à l'emploi, il appert que les services liés à la santé mentale se révèlent limités et peu connus par une majorité des membres de la PÉI. Ce problème semble avoir été encore plus important au cours des dernières années, étant donné les effets de la pandémie de COVID-19 sur la santé financière et mentale de cette population (Firang et Mensah, 2022). Les situations d'isolement, d'anxiété et de dépression affectent les trajectoires scolaires et professionnelles des membres de la PÉI. En effet, alors que ce problème touche l'ensemble de la PÉI, les services sociaux et de santé sont en général difficilement accessibles en français pour les communautés francophones en situation minoritaire (Bouchard, Colman et Batista, 2018).

Profil des populations étudiantes diplômées ayant participé au sondage

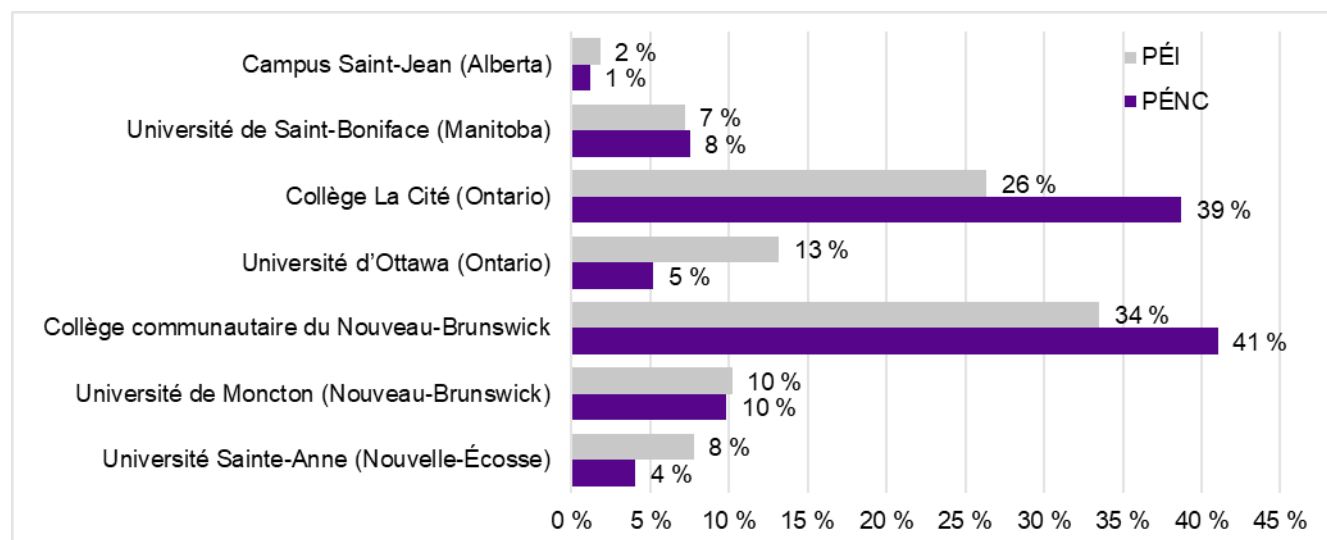
Au total, 844 personnes ont commencé à remplir le questionnaire. Après avoir retiré les doublons ainsi que les réponses des personnes qui n'étaient pas admissibles ou qui n'avaient pas rempli en entier l'enquête, 340 questionnaires ont été inclus à l'analyse. Ce nombre dépasse l'objectif initial de 250 participants.

Parmi les questionnaires analysés, on compte 173 titulaires de diplômes de la PÉNC et 167 titulaires de diplômes de la PÉI. Une telle répartition était souhaitée en vue d'intégrer une dimension comparative plus juste lors de l'analyse. Des caractéristiques sociodémographiques, liées aux études ainsi qu'à l'emploi de ces populations, sont présentées ci-après.

Lieu(x) des études

Dans l'ensemble, 52 % des personnes participantes sont diplômées d'un établissement postsecondaire du Canada atlantique, 40 % d'un établissement de l'Ontario et 9 % d'un établissement de l'Ouest canadien².

Figure 1 : Lieu(x) des études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

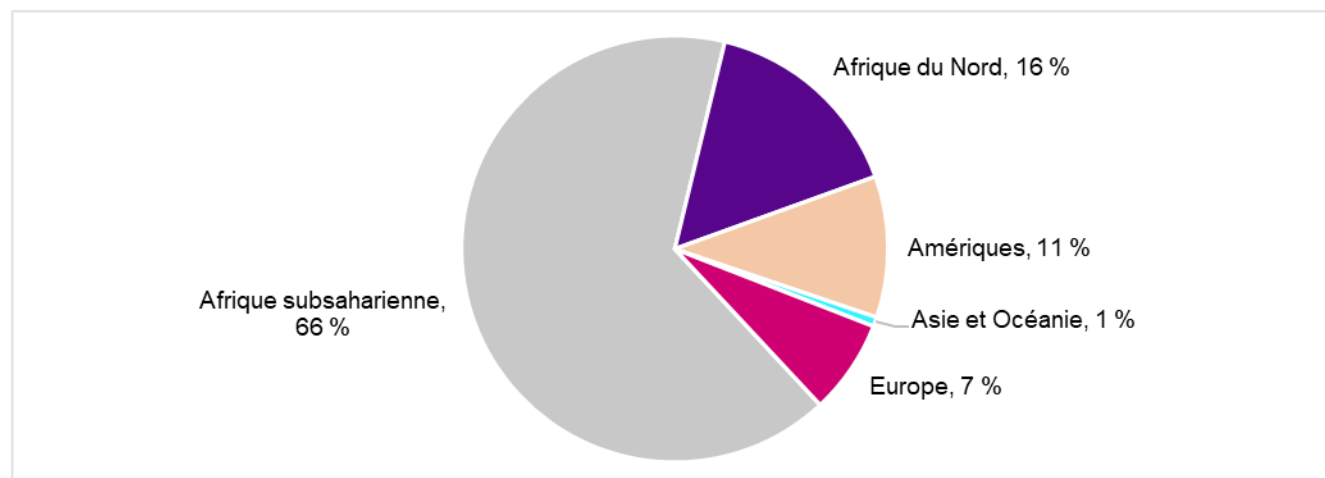
Portrait sociodémographique

Il convient de noter un écart entre les deux populations à l'étude concernant l'identification à une minorité visible. Seulement 3 % des membres de la PÉNC s'identifient comme membres d'une minorité visible comparativement à 60 % des membres de la PÉI. Parmi ces derniers, 92 % s'identifient comme des personnes noires. Une majorité des membres de la PÉI sont nés en Afrique, dont 66 % en Afrique

² Certaines personnes ont terminé un programme d'études dans plus d'un établissement, mais seuls les établissements inclus dans la présente recherche sont considérés. Le total est supérieur à 100 %, car quelques personnes sont diplômées de plus d'un établissement visé par l'étude.

subsaharienne et 16 % en Afrique du Nord. Au moment de répondre au questionnaire, une majorité des personnes faisant partie de la PÉI étaient au Canada depuis plusieurs années : 2 % avaient passé moins de deux ans au pays, 52 % de deux à cinq ans et 46 % plus de cinq ans.

Figure 2 : Lieu de naissance de la population étudiante internationale diplômée



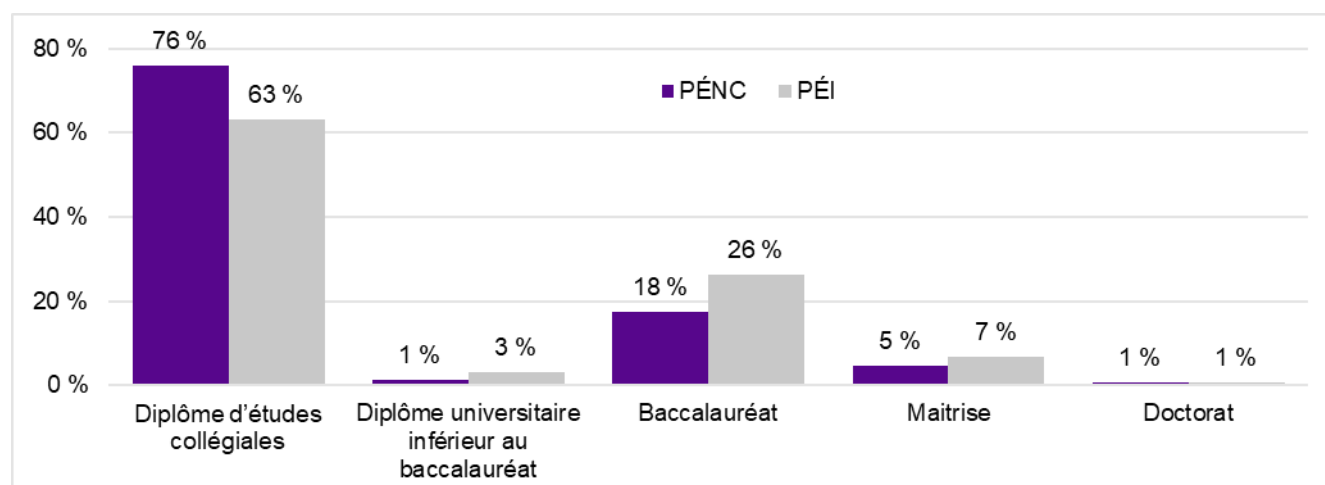
Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Caractéristiques des programmes d'études

En moyenne, entre 2015 et 2022, les membres de la PÉI avaient suivi des études durant une période totale de 2,7 ans au Canada. Cette proportion est de 4,3 ans chez les membres de la PÉNC. Une majorité des personnes participantes avaient terminé un seul programme d'études au Canada (83 % de la PÉI et 73 % de la PÉNC). Dans notre échantillon, les personnes ayant obtenu un diplôme d'études collégiales à la fin de leur premier programme d'études au Canada sont surreprésentées par rapport aux personnes ayant obtenu un diplôme universitaire, et ce, pour les deux groupes à l'étude.

En ce qui concerne les domaines d'études du premier diplôme, il existe des distinctions entre la PÉI et la PÉNC. Les cinq principaux domaines d'études des membres de la PÉI sont les suivants : 1) commerce, gestion et administration publique (37 %); 2) sciences physiques, sciences de la vie et technologies (11 %); 3) mathématiques, informatique et sciences de l'information (11 %); 4) sciences humaines (10 %); 5) architecture, génie et services connexes (7 %). Par comparaison, les cinq principaux domaines d'études des personnes de la PÉNC sont les suivants : 1) santé et domaines connexes (24 %); 2) commerce, gestion et administration publique (21 %); 3) éducation (13 %); 4) arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications (8 %); 5) sciences sociales, sciences du comportement et droit (8 %).

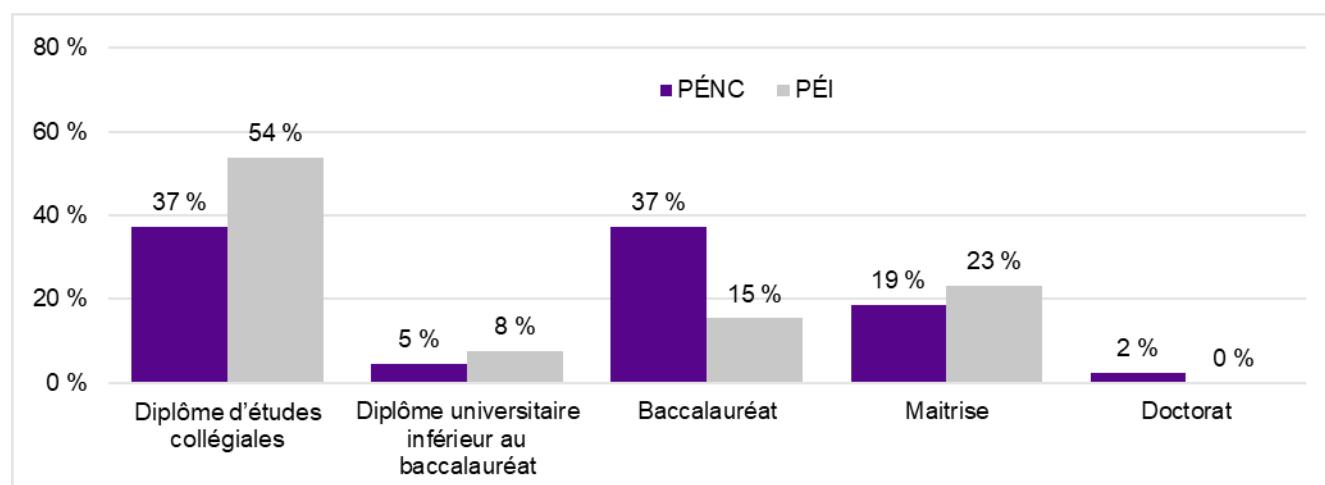
Figure 3 : Type de diplôme obtenu à la fin du premier programme d'études terminé au Canada



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Les personnes ayant terminé un deuxième programme d'études (17 % de la PÉI et 27 % de la PÉNC) ont obtenu davantage de diplômes universitaires comparativement à ceux obtenus à la fin d'un premier programme d'études. Seul un faible nombre de personnes répondantes (moins de 2 %) ont terminé un troisième programme d'études au Canada depuis 2015. Il convient de noter que les deux tiers des membres de la PÉI (65 %) avaient également obtenu un diplôme d'études postsecondaires avant de venir étudier au Canada. De ces personnes, les deux tiers sont diplômées d'un établissement africain (66 %) et le cinquième, d'un établissement européen (20 %).

Figure 4 : Type de diplôme obtenu à la fin du deuxième programme d'études terminé au Canada



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

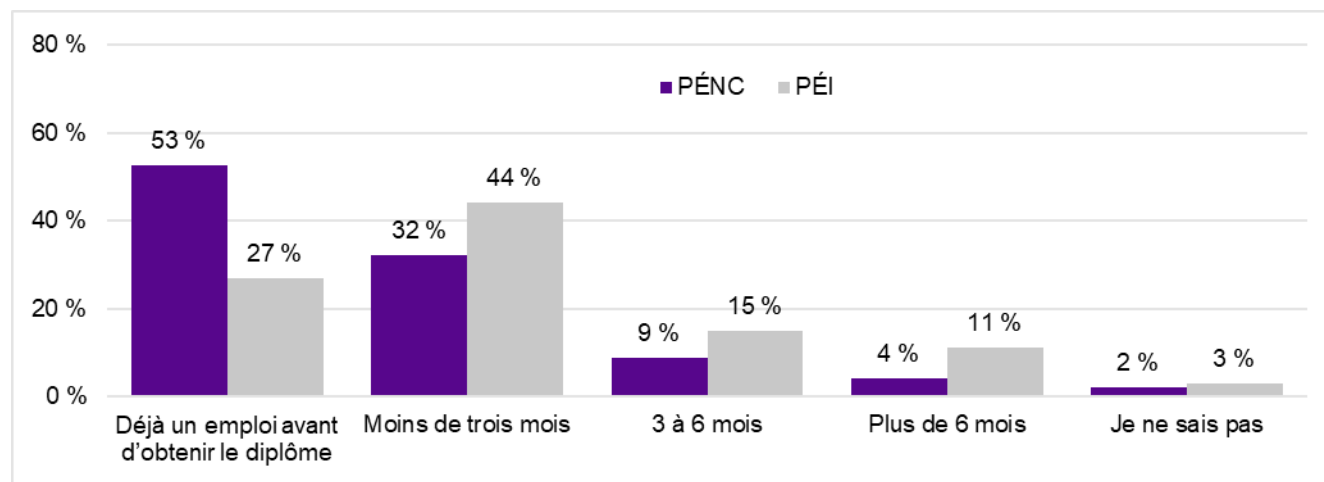
Recherche d'emploi pendant et après les études

Alors que la recherche d'emploi se révèle un exercice complexe, déstabilisant et stressant pour certaines personnes, elle est une simple formalité ou une chance pour d'autres. Les entrevues et le sondage montrent que les membres de la PÉI titulaires de diplômes ont rencontré davantage de problèmes lors de leur recherche d'emploi. De ce fait et dans l'ensemble, ces personnes possédaient davantage d'expérience et de connaissances en matière de recherche d'emploi, parce qu'elles cherchaient plus longtemps, elles changeaient plus souvent d'emploi et elles cumulaient plus souvent plusieurs emplois.

Le sondage a permis d'approfondir nos connaissances sur les expériences de recherche d'emploi après les études. Les résultats montrent que les personnes nées au Canada ont généralement travaillé plus de mois dans l'année suivant la fin des études que les membres de la PÉI. De fait, 80 % des personnes nées au Canada ont travaillé de 9 à 12 mois durant l'année suivant l'obtention du diplôme, comparativement à 73 % des titulaires de diplômes de la PÉI. Cet écart peut être lié au fait que les membres de la PÉI diplômés ont tendance à passer plus de temps à chercher activement un premier emploi après leurs études. En effet, un peu plus du quart (27 %) d'entre elles avait déjà un emploi avant d'obtenir leur diplôme, comparativement à plus de la moitié (53 %) des personnes nées au Canada.

Une autre tendance qui mérite d'être soulignée est que les titulaires de diplômes de la PÉI (44 %) ont davantage tendance à changer d'emploi après avoir obtenu un premier diplôme, comparativement aux personnes diplômées de la PÉNC (33 %). Lors des entrevues, il a été mentionné que dans bien des cas, une personne peut accepter un emploi qui ne correspond pas à ses attentes afin de subvenir à ses besoins, en attendant de trouver un emploi dans son domaine de compétence. « J'ai commencé à travailler dans un centre d'appel, mais après un temps, j'ai continué à appliquer pour des jobs dans mon domaine » (USA-PÉI).

Figure 5 : Durée de la recherche active d'un premier emploi après les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Lors des entrevues, les participants nous ont fait part de leurs expériences de recherche d'emploi pendant et après les études. Ces entrevues laissent supposer que la durée de la recherche active d'un emploi est également plus longue pour les membres de la PÉI, notamment du fait que ceux-ci changent plus souvent d'emplois et cumulent plus souvent plusieurs emplois. Cette plus longue recherche d'emploi est notamment liée au fait que les membres de la PÉI font face à davantage d'obstacles lors de cette recherche. Ces obstacles sont particulièrement visibles lorsqu'on compare le nombre de curriculum vitae envoyés, le nombre d'entrevues d'embauche réalisés, les types d'expériences vécues en entrevues ou les possibilités d'emploi connues.

« Je ne connaissais personne. J'ai juste appliqué en ligne sur une offre avec la compagnie et on m'a embauché. Ça a pris environ trois semaines, le temps de faire les interviews » (CCNB-PÉI).

« J'ai envoyé des [dizaines et des dizaines de] CV et les gens ne répondaient pas. Ou je faisais un appel et ils ne rappelaient pas. C'était un peu frustrant. Je me disais "peut-être que parce que j'étais immigrante et je n'avais pas d'expérience?" [...] On m'a dit d'adapter mon CV au Canada. Mais ça n'a pas fonctionné. Ce qui a fonctionné, c'est de me déplacer » (CLC-PÉI).

« Avant de finir, vers la fin de mes études, j'avais commencé à postuler. Je cherchais en communication, mais je ne trouvais rien. J'ai fini mes études et j'ai continué à postuler en communication. [...] Puis, j'ai commencé un poste comme adjointe administrative. Mais maintenant que j'ai la résidence permanente, j'ai plus les mêmes ambitions » (UO-PÉI).

« J'avais imprimé des CV et je marchais en ville et je donnais mes CV à des gestionnaires de commerces et de restaurants devant lesquels je passais. Cette méthode-là, ça n'a pas été trop efficace » (CLC-PÉI).

En matière de stratégie de recherche d'emploi, ce que certaines personnes jugeaient efficace semblait ne pas l'être chez d'autres. En outre, ces obstacles et ces facteurs de succès étaient présentés comme étant étroitement liés les uns aux autres. Par exemple, un manque de connaissances de certains aspects, notamment la méthode de rédiger un curriculum vitae selon le modèle canadien³, réduit l'efficacité de la recherche d'emploi. Toutefois, à cette lacune s'ajoutent habituellement des facteurs culturels ou identitaires, comme le fait d'être né à l'étranger, de parler anglais avec un accent distinct ou d'appartenir à une minorité visible. Dans l'ensemble, étant donné la récurrence d'expériences similaires, nous avons pu cibler les principales stratégies utilisées ainsi que les obstacles et les facteurs favorables qui s'y rapportent. Ceux-ci sont présentés ci-après.

Utilisation d'Internet

Le sondage montre que pour 40 % des membres de la PÉI et 35 % des personnes nées au Canada, le principal moyen utilisé pour trouver un premier emploi après l'obtention du diplôme est la consultation d'annonces sur Internet. Les entrevues montrent que ce moyen se révèle certes efficace pour trouver un emploi, mais pas nécessairement dans le domaine souhaité. Par exemple, comme plusieurs personnes au Canada Atlantique, cette personne diplômée de la PÉI a obtenu son premier emploi postdiplôme dans un centre d'appels : « J'ai fait des recherches sur Internet dans mon domaine, mais aussi dans d'autres endroits comme les centres d'appels » (CCNB-PÉI).

³ Un curriculum vitae rédigé selon le modèle canadien implique d'intégrer des expériences et d'utiliser des expressions et une mise en page particulières. Par exemple, alors qu'en France les photos des personnes sont intégrées au curriculum vitae, cette pratique est à proscrire au Canada.

Codes culturels canadiens

Lors des entrevues, il est apparu évident que la connaissance des divers codes culturels canadiens était un facteur clé du succès de la recherche d'emploi, et ce, tant pour la PÉI que pour la PÉNC. Ces codes culturels sont des manières d'être et de faire qui sont valorisées par les employeurs et les employeuses au Canada. Les personnes sondées ont mentionné l'importance de savoir poser les gestes tels que sourire en entrevue, regarder les personnes dans les yeux, rédiger un curriculum vitae selon le modèle canadien, trouver les entreprises susceptibles de leur offrir un emploi ou se présenter à un employeur éventuel comme étant des facteurs de succès.

« Si tu comprends bien la culture locale, tu auras moins de barrières pour trouver un travail. Les choses ici ne se font pas comme dans mon pays » (CLC-PÉI).

« Les gens ne m'appelaient pas, car il était en français mon CV. Je n'étais pas au courant qu'il fallait que je fasse mon CV en anglais » (CLC-PÉI).

« C'est beaucoup une question d'accès aux offres d'emploi cachées » (UM-PÉI).

« Quand ce n'est pas ton pays, on ne sait pas trop, on ne connaît pas les bonnes entreprises » (UO-PÉI).

« Au début, j'avais de la difficulté à cadrer avec les codes d'entretien d'embauche » (UM-PÉI).

La connaissance de ces codes n'était jamais nommée comme étant problématique pour la PÉNC, même si plusieurs personnes avaient très peu cherché d'emplois et semblaient moins connaître les bonnes pratiques en matière de recherche d'emploi. En revanche, les réponses fournies lors des entrevues soulignent que la connaissance des codes culturels canadiens manquait à la PÉI, en particulier lors des premières semaines suivant leur arrivée au Canada. Une majorité des membres de cette population ont mentionné avoir participé à des ateliers abordant lesdits codes culturels, lors de leur arrivée ou dans le cadre de cours (au collège). Toutefois, les titulaires de diplômes de la PÉI mentionnent que l'apprentissage de ces codes passe également par le fait d'avoir vécu au Canada et d'y avoir travaillé. Pour cette raison, la connaissance des principaux codes culturels était devenue moins problématique à la fin des études. Cependant, une fois les études terminées, la connaissance des codes culturels liés particulièrement au domaine d'études semblait manquer davantage aux personnes diplômées de la PÉI, notamment du fait que ces dernières avaient moins souvent travaillé dans leur domaine avant l'obtention du diplôme.

Ouverture à la diversité ethnoculturelle des employeurs et employeuses

Les entrevues, y compris celles avec les parties prenantes, ont rappelé qu'en dépit de stratégies de recherche d'emploi efficaces, certains employeurs et employeuses ont des préjugés défavorables aux personnes qui ont un statut d'étudiant international, qui sont nées à l'étranger ou qui appartiennent à une minorité visible. Parfois, les préjugés sont absents, mais les employeurs et employeuses ne sont pas au fait des bonnes pratiques en matière de recrutement. Ces préjugés et cette méconnaissance des bonnes pratiques nuiraient à l'embauche des membres de la PÉI de différentes façons, soit au moment :

- De sélectionner des personnes en vue d'une entrevue;
- De sélectionner une personne parmi celles conviées en entrevue;
- D'accepter que des personnes aient des accents différents en anglais;
- D'accepter que les compétences linguistiques en anglais puissent être améliorées;
- De reconnaître la valeur des expertises et des diplômes acquis à l'étranger;
- De reconnaître la valeur du statut d'étudiant étranger.

« On fait tous ces efforts pour nous recruter à l'université. [...] Durant le parcours universitaire, on nous apprend plein de trucs. Et après que nous soyons formés, la province ne profite pas de ces talents » (UM-PÉI).

« Ce qui m'avait vraiment choqué, c'est que j'ai vu des étudiants canadiens qui travaillaient dans des boîtes où j'avais postulé pour le même poste sans jamais avoir de réponse » (CLC-PÉI).

« Mes amis qui devaient travailler, c'était presque tous dans des centres d'appels. C'est là que les étudiants internationaux pouvaient être embauchés » (UM-PÉI).

Par ailleurs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, un manque d'ouverture ou de connaissances des employeurs et employeuses à l'égard des membres de la diversité culturelle semble non seulement réduire, pour ces personnes, la probabilité d'être embauchées, mais semble réduire davantage la probabilité d'être embauchées à la hauteur de leurs compétences. De ce fait, comme certaines entreprises peu spécialisées, notamment les centres d'appels (Moncton, Winnipeg) et les services de livraison (Ottawa), ont développé une culture organisationnelle et des procédures favorisant l'embauche de personnes nées à l'étranger, celles-ci forment une majorité de la main-d'œuvre de ces entreprises et sont souvent surqualifiées.

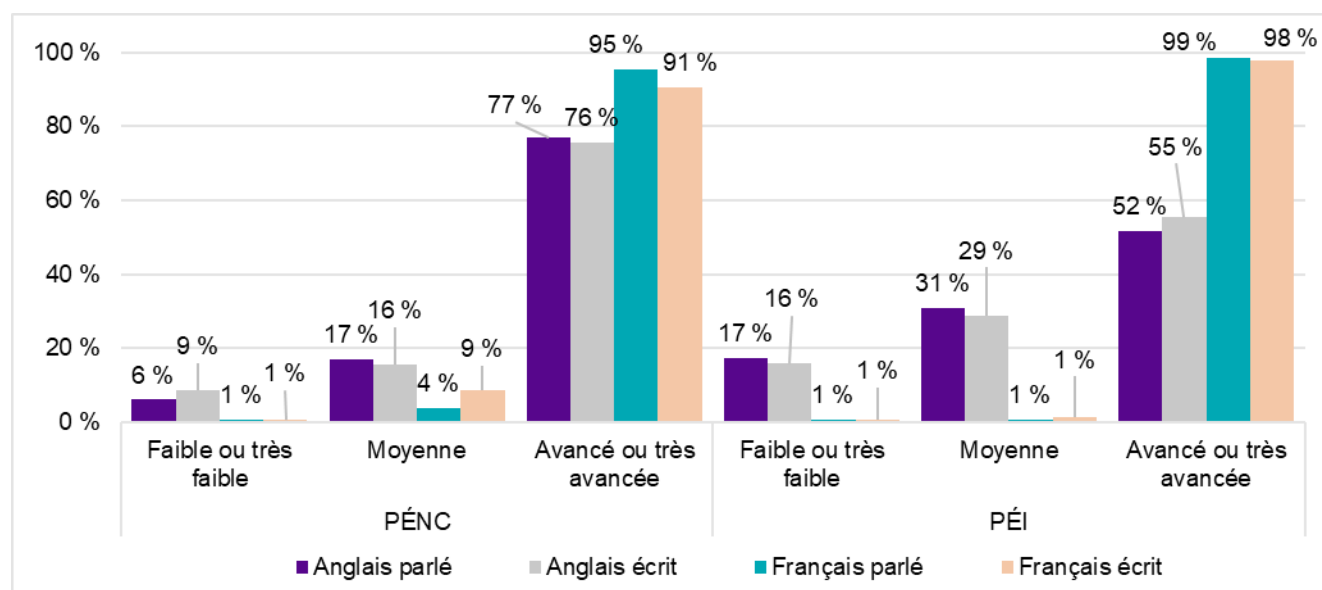
À l'inverse, lorsque des entreprises à la recherche de personnes hautement qualifiées développent une culture organisationnelle valorisant la diversité culturelle en milieu de travail, pour les membres de la PÉI diplômés, cela peut être un élément facilitateur pour l'obtention d'un emploi à la hauteur de leurs compétences. De même, une telle culture organisationnelle, combinée à des stratégies ciblées, présente des avantages, comme le souligne cet employeur : « C'est gagnant-gagnant. Nous avons fait le pari de la diversité et de l'inclusion, tant dans nos stratégies de recrutement qu'en milieu de travail. » À titre d'exemple, une entreprise de Moncton mène des campagnes de recrutement mettant à l'avant-plan plusieurs de ses employés issus de l'immigration afin de joindre les membres de la PÉI. De plus, des guides à l'intention des employeurs et employeuses pour recruter, embaucher et intégrer des personnes immigrantes, comme celui de la région du Haut-Saint-Jean, semblent contribuer à un partage des connaissances favorisant la diversité culturelle en entreprise.

Maîtrise de l'anglais

La maîtrise de l'anglais est un facteur qui a une incidence importante sur l'insertion en emploi en contexte francophone minoritaire, comme l'a révélé notre recension des écrits. Le sondage effectué montre que les membres de la PÉNC sont plus nombreux à posséder une maîtrise avancée de l'anglais, à la fois à l'oral (77 %) et à l'écrit (76 %), comparativement aux membres de la PÉI, dont seulement 52 % sont en mesure de s'exprimer en anglais et 55 % d'écrire dans cette langue. Ainsi, même après avoir terminé un programme d'études postsecondaires au Canada, près de la moitié des membres de la PÉI considèrent qu'ils ont une connaissance faible ou moyenne de l'anglais.

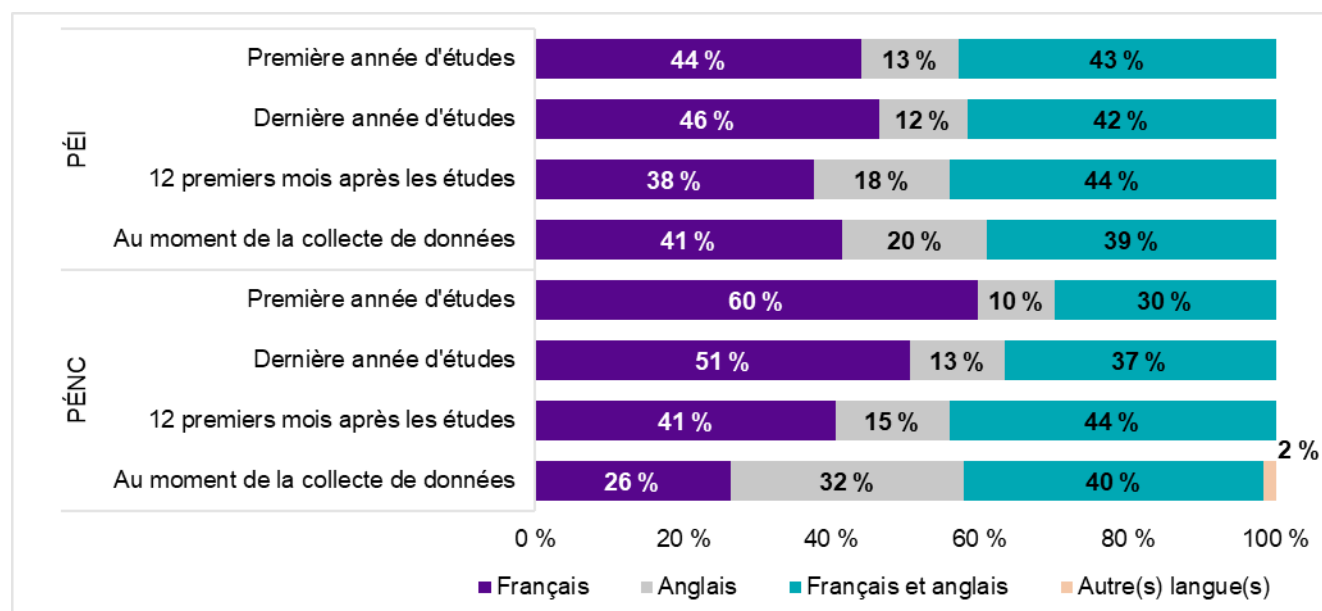
Au moment de la collecte de données, le tiers (32 %) des membres de la PÉNC occupaient un emploi dont la principale langue de travail est l'anglais, comparativement à 20 % des membres de la PÉI. La tendance est inversée pour la langue de travail durant les études, les membres de la PÉNC ayant davantage tendance à n'utiliser que le français au travail durant cette période.

Figure 6 : Connaissance des langues officielles



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Figure 7 : Langue de travail



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Les entrevues révèlent que les membres de la PÉNC avaient presque tous un bon niveau de compétence linguistique en anglais au moment de commencer leurs études postsecondaires. Par ailleurs, les membres de la PÉI ont souvent développé leurs compétences en anglais durant les premiers emplois qu'ils ont occupés. Il reste que, même à la fin des études, pour quelques personnes nées à l'étranger, une faible connaissance de l'anglais continuait d'être un obstacle lors de la recherche d'emploi. Quelques personnes ayant étudié à l'Université d'Ottawa ont mentionné avoir eu des difficultés à trouver un emploi sur le campus du fait qu'il fallait être bilingue⁴. Certaines personnes qui étudiaient à Ottawa travaillaient au Québec, où un emploi en français est plus accessible. Sinon, seules les personnes qui résidaient au Nouveau-Brunswick ou qui travaillaient pour un organisme du secteur communautaire francophone pouvaient travailler majoritairement en français.

« À Ottawa, ne pas parler anglais, c'était une grosse problématique par rapport à ma recherche d'emploi » (UO-PÉI).

« Bah, j'ai même pas cherché vraiment à Ottawa, parce que, étant donné que je suis plus francophone [...], je cherchais plus au Québec à travailler » (UO-PÉI).

« La langue [anglaise], c'était une peur pour moi. On m'avait dit qu'on pouvait parler français. Mais, les emplois, c'était beaucoup plus anglophone » (CLC-PÉI).

« La dame m'a dit : "C'est le français qu'on veut dans mon équipe" » (CLC-PÉI).

« Mon CV parle : tout de suite, on me veut pour une entrevue. Mais la langue continue d'être une barrière » (USA-PÉI).

« Je ne parle pas anglais, donc, vraiment, j'aurais aimé mieux connaître les endroits où je pouvais avoir des postes uniquement en français. J'aurais aimé que les responsables de mon programme nous [transmettent] une liste d'employeurs et d'employeuses [éventuels] » (CCNB-PÉNC).

Réseautage

Sans surprise, un bon réseautage semble être un facteur clé du succès de la recherche d'emploi, que ce soit durant ou après les études. De même, qu'elles soient nées au Canada ou non, les personnes qui sont en mesure de mobiliser leurs réseaux semblent connaître plus de succès. Le réseautage se révèle essentiel, parce qu'il permet à la population étudiante d'entrer en contact avec des employeuses et employeurs éventuels, de trouver des occasions d'emplois, d'améliorer leurs stratégies de recherche d'emploi et d'accélérer l'apprentissage des codes culturels.

Pendant les études

À ce titre, la PÉI nouvellement arrivée au Canada est plus désavantagée. Compte tenu qu'une majorité de cette population cherche un emploi dans les premières semaines suivant son arrivée au pays, si elle parvient à mobiliser un réseau, celui-ci est restreint habituellement à quelques collègues étrangers. À l'inverse, les personnes nées au Canada qui commencent leurs études postsecondaires et qui cherchent un emploi bénéficient le plus souvent de réseaux personnels et professionnels plus vastes et diversifiés.

⁴ Une étude de Wu et Veronis confirme ce problème lié à la nécessité d'être bilingue à l'Université d'Ottawa, mais les auteurs précisent que ce problème semble être plus fréquent pour les anglophones, qui seraient souvent encore moins bilingues que les francophones (2022).

Le réseautage de nature plus ethnique des membres de la PÉI est notamment lié à un problème plus vaste de mise à l'écart, ces personnes nées à l'étranger se retrouvant entre elles, souvent selon leur région d'origine, alors que celles nées au Canada se regroupent entre elles : « Les étudiants [du Canada] créent une relation très serrée et les internationaux trouvent leur famille chez les internationaux » (USA-PÉI). Quelques personnes interrogées ont dénoncé cette situation et suggèrent que les établissements en fassent plus pour encourager le maillage des cultures, par exemple lors des travaux d'équipe.

« J'ai eu un premier emploi pour le fédéral à l'âge de 16 ans. [...] J'ai entendu parler de ce programme par ma mère, qui travaille au fédéral. C'est comme ça que j'ai postulé » (UO-PÉNC).

« Et, sachant que je cherchais un emploi, [mon amie] a dit : "Tiens, je donne ton nom à ma superviseure et ma gérante va te téléphoner." Donc, j'ai été invitée de passer en entrevue » (USB-PÉNC).

« On n'a pas une personne qui travaille ici et une autre là, qui peut nous mettre en contact. Je pense que pour décrocher un emploi rapidement, ici, c'est surtout le bouche-à-oreille » (CLC-PÉI).

« Le bénévolat est la porte d'entrée pour avoir un carnet d'adresses incroyable » (CLC-PÉI).

« Je demandais aux anciens étudiants de ma communauté. Quand eux n'avaient pas de réponse, je demandais à [une employée du CCNB] ou sur Internet. Avant d'arriver ici, j'avais déjà joint un groupe [sur WhatsApp]. Il y avait des anciens et des étudiants [étrangers] du collège dans ce groupe-là » (CCNB-PÉI).

« Dans les centres d'appels, c'était pratiquement tous des étudiants [étrangers] qui travaillaient là-bas. C'était assez facile d'avoir un poste quand tu as plusieurs amis qui travaillent là » (UM-PÉI).

« On a un réseau [de personnes de l'Afrique de l'Ouest], il y a toujours des personnes qui vont vous donner des informations » (CLC-PÉI).

Une personne gagne à élargir et à spécialiser ses réseaux à la fin de ses études, puisque la nature de ses réseaux affectera sa capacité à trouver un emploi qui corresponde à sa formation et à son expertise. De fait, à la fin des études, davantage de personnes de la PÉI avaient des emplois qui ne correspondaient pas à leur expertise, mais qu'elles avaient trouvés grâce à leurs collègues de la PÉI, par exemple dans les centres d'appels (au Canada Atlantique). Les personnes formées en vue d'exercer une profession ou un métier spécialisé nécessitaient un réseautage plus ciblé : « Le réseautage entre étudiants, vers la fin de notre programme, était très grand, parce qu'on s'approchait l'un de l'autre en se disant : "Ah! Tu as fait ton expérience ici, comment ça a été?" » (USB-PÉNC). Dans cette optique, les foires d'emploi organisées dans les collèges et les universités sont très appréciées de la PÉI, car elles permettent de connaître de nouvelles entreprises : « Un gestionnaire de l'entreprise était venu à une foire d'emploi. C'était mon premier contact avec [cette personne] » (CLC-PÉI).

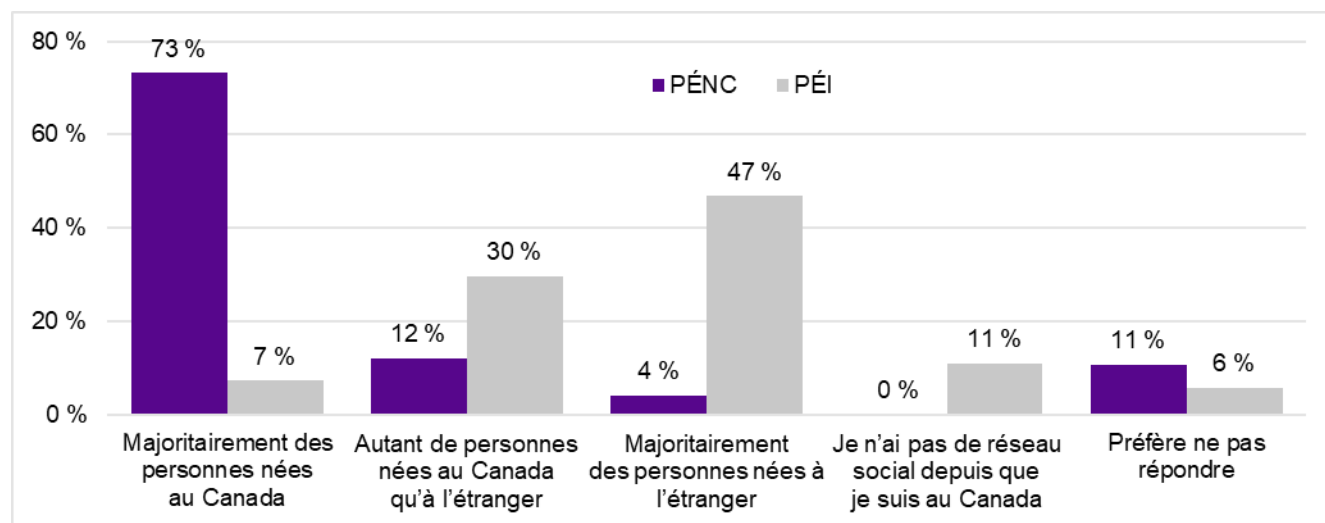
Lors des entrevues avec les parties prenantes, un employeur a valorisé les retombées positives associées à l'établissement de liens étroits avec les responsables des programmes de formation les plus pertinents par rapport aux profils recherchés pour de nouveaux employés : « J'ai des besoins pour des employés diplômés des programmes en informatique. Je suis en contact avec le directeur du département pour les stages. Quand j'ai des postes ouverts, je fais circuler l'offre par lui. [Ce sont] des programmes avec beaucoup [d'étudiants étrangers], ça fait que j'en ai beaucoup dans mes employés. » Ainsi, en plus d'accueillir des personnes en stage, cet employeur diffuse des offres d'emploi auprès de la PÉI par l'entremise de l'établissement d'enseignement de ces derniers, peu de temps avant l'obtention du diplôme.

Après les études

Le sondage a permis d'aborder l'état du réseautage des populations ciblées après l'obtention de leur diplôme. Le réseautage demeure plus bénéfique à la recherche d'emploi pour les personnes nées au Canada, puisqu'après avoir obtenu leur diplôme, ces personnes continuent d'avoir un plus grand réseau de contacts locaux et d'avoir des expériences de travail canadiennes pertinentes. Environ le tiers (36 %) des personnes nées au Canada ont obtenu leur premier emploi grâce à des contacts personnels et le quart (25 %), grâce à un ancien employeur. Ces proportions sont respectivement de 27 % et de 13 % pour les membres de la PÉI. Il convient de noter que ces deux groupes ont autant tendance à obtenir un emploi grâce à leurs contacts au sein de leur établissement d'enseignement (14 %).

Il existe toutefois une différence en ce qui concerne les relations nouées à l'extérieur des établissements d'enseignement postsecondaire. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que le réseau social au Canada de près de la moitié des membres de la PÉI est majoritairement composé de personnes nées à l'étranger (47 %). À l'inverse, les trois quarts (73 %) des membres de la population étudiante canadienne ont un réseau majoritairement composé de personnes nées au Canada. Plus le temps passe, plus ce problème lié au manque de relations à l'échelle locale semble s'atténuer. En ce qui a trait à l'emploi obtenu le plus récemment, autant les titulaires de diplômes de la PÉI que ceux de la PÉNC ont tendance à recourir à des contacts locaux (36 %). Il convient toutefois de noter qu'une différence persiste en ce qui concerne les expériences de travail antérieures : 15 % des personnes nées au Canada ont obtenu leur emploi actuel chez un employeur pour qui elles ont déjà travaillé, comparativement à seulement 3 % des personnes diplômées de la PÉI.

Figure 8 : Composition du réseau social au Canada



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Expérience canadienne et reconnaissance des acquis

L'expérience canadienne est souvent exigée par les employeurs et les employeuses dans le cadre du processus de recrutement. Il en résulte que la PÉI paraît désavantagée par rapport à la PÉNC. Plusieurs témoignages ont précisé l'importance de ce critère, au moment de chercher tant un emploi non qualifié qu'un emploi après l'obtention du diplôme. D'un côté, lors de la première année d'études, les conséquences de cet obstacle pour les membres de la PÉI semblent être des délais plus longs avant de trouver un emploi et davantage d'emplois non qualifiés.

« Peut-être qu'ils vont t'appeler, ils vont te poser des questions : "Est-ce que tu as de l'expérience dans le domaine?" Tu vas dire : "Non, mais je suis prête, je suis ouverte à apprendre." Mais tu n'as pas l'expérience. Donc, eux, ils veulent pas former quelqu'un de zéro. Du coup, ils vont te dire quelque chose de gentil dans le genre : "Ok, on va te rappeler." Mais tu sais qu'on va jamais te rappeler. Et c'est effectivement ce qui se passe. On te rappelle pas » (UO-PÉI).

« Il faudrait faire plus confiance aux étudiants [étrangers], même si on n'a pas d'expérience ici, au Canada. Si on nous donne une formation, on peut faire le travail comme n'importe qui » (CCNB-PÉI).

« Comme étudiant en informatique, c'est vraiment préférable pour nous de travailler à temps partiel dans notre domaine. Mais moi et les autres [étudiants étrangers], on avait vraiment de la peine à trouver dans ce domaine-là pour acquérir au moins de l'expérience avant d'être diplômés » (CLC-PÉI).

D'un autre côté, après l'obtention du diplôme, la difficulté réside plutôt dans la capacité de trouver un emploi à la hauteur des expertises et des diplômes acquis. D'ailleurs, au moment de chercher un emploi qualifié, les membres de la PÉI sentaient que les employeurs et employeuses étaient plus réticents à reconnaître leurs expériences acquises et les diplômes obtenus à l'extérieur du Canada. Des personnes issues de l'international ont mentionné l'importance d'acquérir de l'expérience dans leur domaine durant les études. Dans une majorité de domaines d'études (informatique, sciences infirmières, administration), il est possible de travailler dans sa spécialité avant l'obtention du diplôme. Ainsi, une fois diplômées, les personnes qui ont déjà acquis une expérience canadienne directement liée à leur domaine d'études sont privilégiées. Il semble que les membres de la PÉI ne soient pas toujours au courant de cette exigence et de la manière de trouver des emplois semi-qualifiés.

Éléments particuliers de la recherche de stages

« Nous, on ne connaît personne. Personne ne te répond. J'étais à deux doigts de craquer. Jusqu'à ce que quelqu'un me parle de [nom de l'entreprise] » (CLC-PÉI).

« Moi, je n'ai pas eu de retour pour les places où j'ai appliqué. [...] Les autres, les Canadiens, avaient des stages avant les internationaux » (UM-PÉI).

« Je n'ai jamais eu le stage. Je pense que, là, peut-être qu'être né ici aurait aidé » (USB-PÉI).

Plusieurs personnes interrogées devaient réaliser un stage durant leurs études. Pour la PÉNC, la recherche d'un stage ne posait pas de problème et menait régulièrement à un emploi après les études. L'expérience des membres de la PÉI en matière de recherche de stage s'est avérée généralement positive. Tout de même, cette recherche a parfois été anxiogène et laborieuse, car il était plus difficile pour ces personnes de trouver des lieux de stage ou de recevoir des réponses positives des milieux recommandés. Il semble que, dans ces cas, les personnes nées au Canada aient été privilégiées.

À la suite d'expériences d'intégration très majoritairement positives, ces milieux de stage ont occasionnellement offert des possibilités privilégiées d'embauche à la fin des études : « On m'a dit de venir pour une [entrevue]. Et puis, le même jour, j'ai signé le contrat. J'avais déjà fait mon stage là, donc ils me connaissaient un peu » (CCNB-PÉI). Il s'agit même parfois d'une stratégie délibérée utilisée par des employeurs et des employeuses qui cherchent à trouver des candidats prometteurs en vue de pourvoir des postes au sein de leur entreprise. Comme l'a mentionné un employeur : « Offrir un stage permet à l'étudiant de faire ses preuves quand il n'a pas d'expérience. Et quand on voit qu'une personne a du potentiel, on peut lui faire une offre pour un poste permanent. Le stage, c'est une période d'essai qui mène parfois à des embauches. »

Statut de résident temporaire

« Certains me disaient que je n'étais pas une résidente permanente et que c'était un problème » (USA-PÉI).

« Il y a des postes qui demandaient de faire un peu plus [de vingt] heures, donc on ne pouvait pas postuler » (CCNB-PÉI).

« Personnellement, je pourrais voir les difficultés de quelqu'un qui est issu de l'immigration parce que, premièrement, au gouvernement canadien, on n'engage que des gens qui ont le statut de résident permanent ou de citoyen canadien. Le fait de commencer tôt, de pouvoir mettre son pied dans la porte durant les études, c'est un gros plus. J'ai eu la chance de faire mes preuves avant même de terminer mes études » (UO-PÉNC).

Le statut de résident temporaire est associé à des règles et à des préjugés qui réduisent le nombre d'emplois accessibles et l'efficacité de la recherche d'emploi. Premièrement, au moment où les personnes interrogées étaient inscrites à une session régulière⁵, il ne leur était pas possible de travailler plus de vingt heures par semaine à l'extérieur du campus⁶. En raison de cette règle, certains employeurs et employeuses étaient réfractaires à l'idée d'embaucher cette population. Deuxièmement, certains postes sont réservés aux personnes détenant la résidence permanente ou la citoyenneté canadienne, en particulier dans la région d'Ottawa, où le gouvernement fédéral est un employeur important. Ces règles réduisent l'étendue des emplois accessibles à la PÉI, durant et après les études. L'incidence de ce phénomène semblait toutefois plus importante après les études, compte tenu que le nombre d'emplois lié à un domaine d'études donné est, dans tous les cas, plus restreint. Troisièmement, le statut de résident temporaire ne permet pas à la PÉI d'accéder aux services d'établissement, ce qui réduit les possibilités d'appui à la recherche d'emploi et de formation linguistique.

Distance et éloignement

« Je n'avais pas appliqué à l'extérieur du campus, car il fallait un véhicule » (USA-PÉI).

« Il n'y avait pas de bus public à Bathurst. Le déplacement, c'était un obstacle pour travailler pour une personne qui n'a pas de voiture au Canada » (UM-PÉI).

⁵ Une session régulière est une session scolaire pendant laquelle l'étudiant suit des cours à temps plein.

⁶ Entre 2022 et 2024, les membres de la PÉI inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement désigné au Canada n'étaient pas limités dans leurs heures de travail hors campus. En 2024, le nombre maximum d'heures de travail hors campus a été plafonné à 24 heures par semaine.

Les considérations d'ordre géographique ont été soulevées exclusivement par la PÉI et celles-ci constituaient toujours un obstacle. De fait, plusieurs personnes ont souligné qu'elles avaient dû restreindre leur recherche d'emploi ou refuser des offres d'emploi du fait qu'elles n'avaient pas accès à un moyen de transport adéquat. Cet obstacle semblait plus présent au début des études, car au fil du temps, certaines personnes parviennent à acheter une voiture. Les personnes les plus affectées par ce problème sont celles qui ont fréquenté des établissements éloignés des grands centres tels que l'Université Sainte-Anne ou encore les campus du CCNB et de l'Université de Moncton situés en région. Dans l'ensemble, ce problème lié à l'absence de moyens de transport fait écho au problème plus large de la disponibilité des services publics dans les régions plus périphériques et de l'accès à ces services, ce qui est un frein à la rétention (Traisnel et coll., 2019).

Gamme de services offerts par les établissements postsecondaires

Tous les établissements postsecondaires visés par la présente étude offrent des services d'accueil et d'intégration à la PÉI. Alors que l'appui à l'insertion professionnelle est offert par tous les établissements, l'Université de Saint-Boniface et le Campus Saint-Jean comptent surtout sur des organismes francophones externes pour offrir de tels services. Dans l'ensemble, les modalités des services offerts et l'étendue de ceux-ci varient grandement d'un établissement à l'autre. Sans proposer ici une analyse exhaustive du fonctionnement de chacun des établissements, les entrevues avec les parties prenantes et les titulaires de diplômes de la PÉI ont permis de cibler des pratiques qui paraissent exemplaires. En particulier, il semble qu'une approche proactive, holistique, personnalisée et obligée s'avère la plus porteuse.

Au cours des dernières années, le CCNB a largement étendu son offre de services à l'intention de la PÉI. D'ailleurs, les membres de la PÉI qui fréquentent cet établissement semblent être rapidement mobilisés et mis en relation avec des employeurs et des employeuses pour mieux accompagner leur processus de recherche d'emploi. À ce propos, Deschênes-Thériault et Forest (2023 : 42) indiquent ce qui suit :

Parmi cette gamme de services, de l'aide est offerte à la population diplômée pour l'appuyer dans ses démarches d'immigration. Les services d'un consultant en immigration sont même couverts par le Collège. Plus de 90 % de cette population internationale (308/340) diplômée du CCNB en juin 2022 a fait une demande pour obtenir un permis de travail postdiplôme, ce qui lui permet de rester au pays pour travailler. Parmi ces 308 personnes, 293 ont aussi bénéficié des services de soutien du CCNB pour entreprendre des démarches en vue de demander la résidence permanente. Ces données illustrent le fort potentiel de la population étudiante internationale pour accroître l'immigration francophone permanente dans la province.

« On avait des cours sur [la manière de] faire un résumé qui répond aux critères du marché du travail canadien. On devait aussi faire des lettres de présentation » (CLC-PÉI).

« Ils devraient avoir un petit œil regardant sur les ÉI. Le coordonnateur du programme faisait ça, il nous prenait après les classes. Il faut quelqu'un qui est très humain » (CLC-PÉI).

« Souvent on reçoit des mails [des responsables du programme] quand il y a des emplois » (USA-PÉI).

Bien que l'Université d'Ottawa offre une gamme complète de services et de ressources, les personnes diplômées de cet établissement étaient plus nombreuses à ne s'être pas prévaluées de ces services ou alors elles ne les connaissaient pas et n'étaient pas au fait des bonnes pratiques en matière de recherche d'emploi. Dans cet établissement, les services d'aide à l'emploi et ceux destinés exclusivement à la PÉI sont des services distincts. D'autre part, la PÉI représente environ un cinquième de la clientèle de cet établissement. Certains projets spéciaux visent à favoriser l'intégration professionnelle de cette population. Par exemple, avant la pandémie, un partenariat entre le Coin carrière et l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de cette université a permis la mise en place d'un projet pilote qui combinait des cours de langue intensifs, où les réalités du marché du travail étaient largement abordées, et un stage non rémunéré en milieu de travail. Ce projet a connu un grand succès, mais il n'a pu être repris, en raison de la pandémie.

Ailleurs toutefois, la PÉI semblait davantage au fait des bonnes pratiques en matière de recherche d'emploi et semblait être moins isolée, par exemple à l'Université de Saint-Boniface. De fait, cet établissement offre de trois à cinq jours d'ateliers obligatoires auxquels les membres de la PÉI nouvellement arrivés au pays doivent assister en personne, et ce, avant le début de la session. Ces ateliers abordent l'ensemble des thèmes utiles à l'établissement de la PÉI, incluant divers aspects liés au marché du travail. Au Collège La Cité, divers ateliers liés au marché du travail étaient offerts à la PÉI. De plus, des informations sur la recherche d'emploi étaient régulièrement communiquées dans le cadre de ce cours, ce qui était fort apprécié par les personnes interrogées. Toutefois, une telle pratique présente l'inconvénient de survenir tard dans le processus, étant donné que plusieurs étudiantes et étudiants ont besoin d'un emploi durant leurs études et que le type d'emploi occupé pendant les études affecte la recherche d'un emploi postdiplôme.

Voici des mesures adoptées par les établissements qui ont eu une incidence positive sur les parcours d'insertion professionnelle des personnes interrogées :

- Accueil initial et exhaustif effectué en personne lors des premières heures et des premiers jours au Canada (aide avec le logement, l'épicerie, les services bancaires, l'obtention d'un numéro d'assurance sociale, etc.);
- Séances d'orientation « obligatoires » offertes en personne avant le début des cours;
- Ateliers sur l'emploi au Canada;
- Développement de compétences en recherche d'emploi intégré à la formation;
- Visibilité et accessibilité des activités sociales et culturelles organisées par la communauté francophone;
- Service d'intervention en santé mentale largement visible et accessible;
- Cours de langue gratuits et axés sur le marché du travail;
- Foires d'emploi tenues à l'intérieur de l'établissement postsecondaire;
- Communication d'offres d'emploi directement liées au programme de formation;
- Accompagnement spécialisé vers la vie professionnelle, pendant et après la formation;
- Services offerts par un conseiller réglementé en immigration, qui appuie les personnes jusqu'à l'obtention de la résidence permanente.

Services d'aide à l'emploi offerts par la communauté

Durant leurs études, les personnes interrogées qui ont utilisé des services d'aide à l'emploi n'ont fait appel qu'à ceux de leurs établissements postsecondaires respectifs, lorsque ceux-ci en offraient. En effet, comme mentionné précédemment, l'Université de Saint-Boniface et le Campus Saint-Jean redirigent leurs étudiantes et étudiants vers les services de la communauté francophone lorsqu'il est question d'aide à l'emploi. Dans les communautés étudiées, la quasi-totalité des services en français destinés à la population immigrante ne sont pas accessibles aux personnes détenant un statut de résidence temporaire. Cette situation a fait en sorte que plusieurs personnes n'ont pas été en mesure de préciser les services auxquels elles avaient eu accès. Cette étudiante internationale avait fait appel à un centre de service communautaire, mais elle estime qu'elle n'a pas reçu un bon service de cet organisme : « Ils pouvaient juste regarder mon CV ou me demander de faire mon CV et [de] venir leur montrer. Ça s'arrêtait juste là. C'est vraiment limité comme résident temporaire » (CLC-PÉI). Tout de même, des parties prenantes du secteur communautaire francophone provenant de toutes les régions étudiées ont indiqué qu'elles offraient des services à la PÉI. Toutefois, elles le faisaient souvent sans recevoir de fonds destinés particulièrement à cette clientèle, ce qui les forçait à restreindre les services offerts. Par exemple, les membres de la PÉI pouvaient participer aux ateliers de groupe, mais ne pouvaient pas bénéficier d'une rencontre individuelle personnalisée à leurs besoins.

Contexte de pénurie de main-d'œuvre

« Il y a beaucoup de demandes dans mon domaine [santé]. J'aurais facilement pu avoir plus d'entretiens d'embauche et être plus sélective » (CCNB-PÉNC).

« C'était un peu difficile au début [en 2017]. Il n'y avait pas un manque de main-d'œuvre à l'époque comme aujourd'hui » (CLC-PÉI).

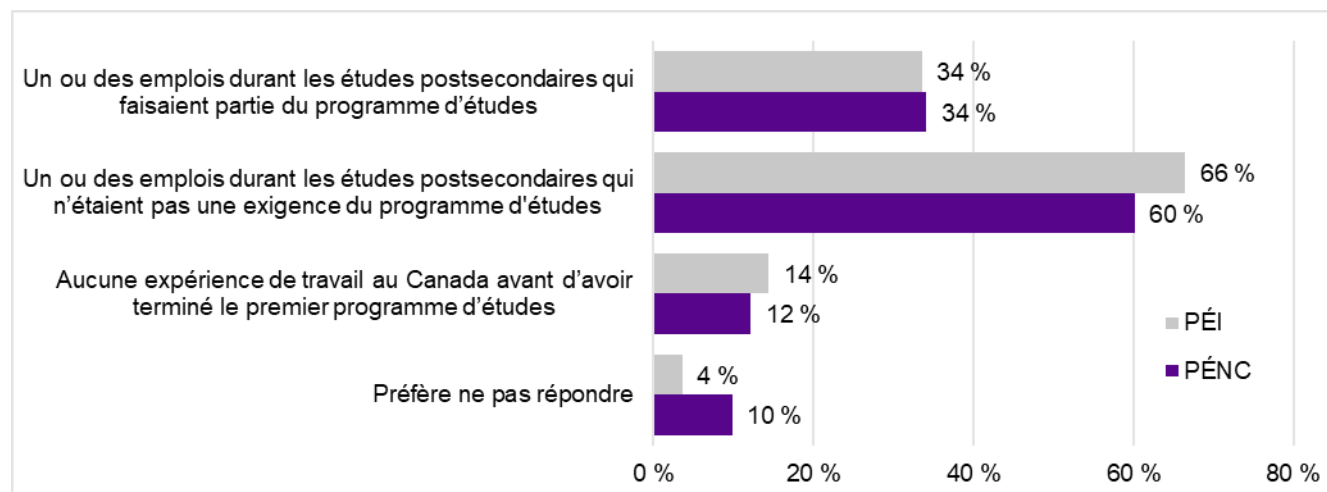
Un dernier élément qui a eu une incidence positive sur les personnes à la recherche d'un emploi durant les dernières années est la pénurie de main-d'œuvre. Par conséquent, parmi les personnes rencontrées, très peu d'entre elles n'avaient pas réussi du tout à trouver du travail. Les nombreuses possibilités d'emploi, en particulier dans les dernières années, ont largement facilité la recherche d'emploi de toute la population sondée. Rappelons toutefois que ces niches d'emploi ne correspondent pas toujours aux qualifications des membres de la PÉI.

Portrait de l'insertion économique

Durant les études

Le sondage montre que les membres de la PÉI ont autant tendance à travailler durant les études que ceux nés au Canada, et ce, dans les trois régions ciblées. De fait, seulement 14 % des membres de la PÉI affirment n'avoir acquis aucune expérience de travail au Canada avant d'avoir terminé leur premier programme d'études postsecondaires, comparativement à 12 % des personnes nées au Canada. En outre, parmi les membres de la PÉI, les deux tiers (66 %) ont occupé au moins un emploi sans lien avec leur domaine d'études et le tiers (34 %) de ces personnes ont occupé un poste qui était une exigence de leur programme, comme un stage rémunéré. Ces proportions sont respectivement de 60 % et de 34 % pour la PÉNC.

Figure 9 : Emploi(s) occupé(s) pendant les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Il importe de mentionner les distinctions qui existent entre ces deux populations sur le plan de la situation professionnelle et des conditions de travail. Comme nous le verrons, durant la première année de leurs études, comparativement aux membres de la PÉNC, ceux de la PÉI ont davantage tendance :

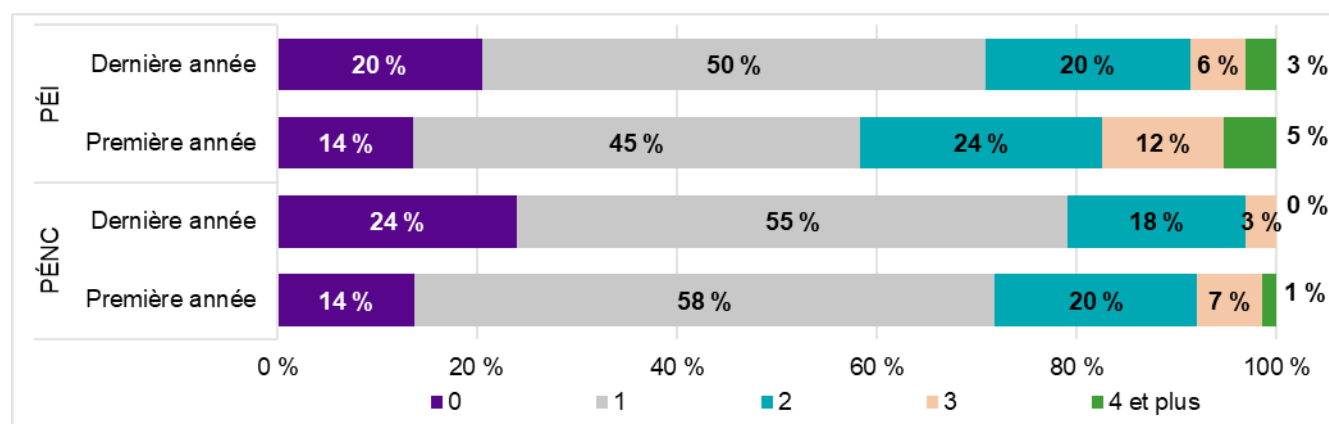
- À occuper un plus grand nombre d'emplois;
- À travailler moins d'heures par semaine;
- À avoir un revenu annuel moindre;
- À faire une évaluation plus négative de leurs conditions de travail;
- À considérer qu'ils sont moins bien traités que leurs collègues par leur employeur.

Généralement, en ce qui concerne la situation professionnelle et les conditions de travail des membres de la PÉI, il existe peu de distinctions importantes entre la première et la dernière année d'études, sauf les suivantes :

- Une meilleure correspondance entre l'emploi et le domaine d'études;
- Un revenu annuel légèrement supérieur, mais toujours moindre, comparativement à celui des personnes nées au Canada;
- Les réponses avancées par l'employeur pour expliquer une rémunération inférieure à celle de leurs collègues.

Les propos recueillis durant les entrevues montrent les contraintes plus lourdes qui pèsent sur les membres de la PÉI : « J'ai occupé plusieurs emplois au même moment pour combiner les heures et m'assurer d'avoir le maximum d'heures que je puisse faire » (CCNB-PÉI). En revanche, pour les membres de la PÉNC, le fait d'avoir grandi dans la ville où ils font leurs études postsecondaires permet à ces personnes de faire une recherche d'emploi plus ciblée et plus rapidement satisfaisante : « J'ai toujours travaillé au même endroit durant mes premières années. J'ai travaillé 3 ans à temps partiel dans un supermarché. J'avais l'emploi depuis mes 16 ans » (UM-PÉNC).

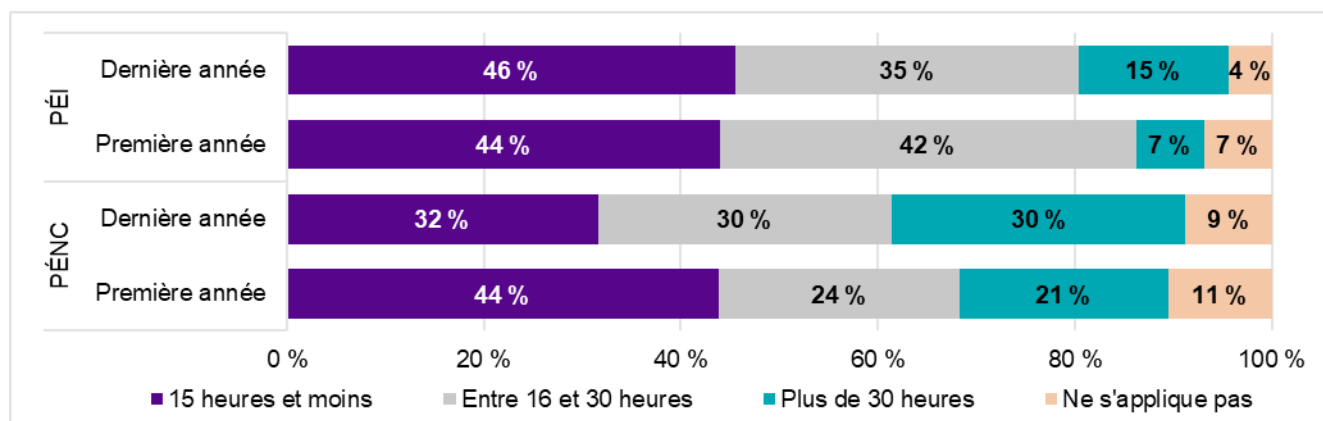
Figure 10 : Nombre d'emplois qui n'étaient pas une exigence du programme d'études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Ainsi, durant la première année d'études, 41 % des membres de la PÉI ont occupé plus d'un emploi, comparativement à 29 % des membres de la PÉNC. Un écart similaire est constaté durant la dernière année du programme d'études. Ces données illustrent une tendance accrue chez la PÉI à multiplier les petits boulots, quoique durant la dernière année du programme d'études, la moitié des membres de ce groupe (50 %) n'occupent qu'un seul emploi.

Figure 11 : Moyenne du nombre d'heures travaillées pendant les sessions régulières



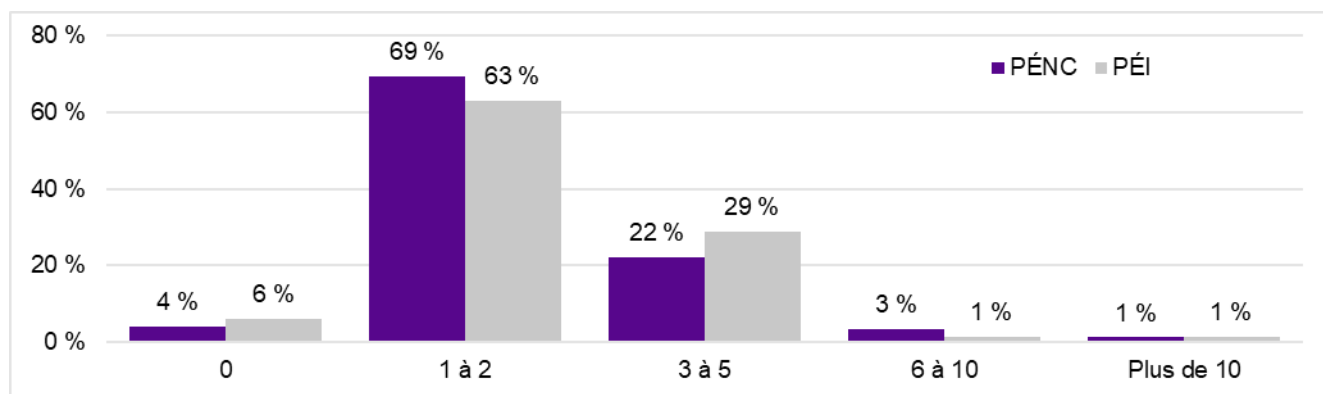
Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Il convient aussi de noter les distinctions qui existent sur le plan de la moyenne d'heures travaillées pendant les sessions d'études régulières. La proportion de la PÉI qui travaille moins de 15 heures par semaine est à peu près la même durant la première et la dernière année du programme d'études (44 % et 46 %), alors que chez la PÉNC, cette proportion diminue durant la dernière année (44 % et 32 %). Pour l'ensemble de la période à l'étude, il importe de souligner que la population étudiante internationale ne pouvait travailler plus de 20 heures par semaine à l'extérieur du campus. Cette limite peut expliquer en partie les différences qui existent entre les deux groupes.

Après les études

Les titulaires de diplômes de la PÉI ont autant tendance à occuper un emploi après avoir terminé un programme d'études que les personnes nées au Canada. De fait, seulement 6 % des titulaires de diplômes de la PÉI qui ont été sondés affirment n'avoir trouvé aucun emploi après leurs études, comparativement à 4 % des détenteurs de diplômes de la PÉNC.

Figure 12 : Nombre d'emplois occupés après les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Plus de la moitié des titulaires de diplômes de la PÉI ont obtenu un premier emploi dans la région où ils ont étudié. Cette proportion est de 82 % au Canada Atlantique, de 67 % dans l'Ouest et de 78 % en Ontario. En ce qui concerne l'Ontario, parmi les titulaires de diplômes de la PÉI qui travaillaient (78 %), 21 % ont obtenu un emploi dans la région de la capitale nationale, mais au Québec (à Gatineau).

Il convient de noter qu'il existe des distinctions entre les deux populations à l'étude sur le plan de la situation professionnelle et des conditions de travail. Comme nous le verrons, durant les douze premiers mois après avoir obtenu leur diplôme, les membres de la PÉI, comparativement à ceux nés au Canada, ont davantage tendance :

- À occuper un plus grand nombre d'emplois;
- À travailler moins de mois durant l'année;
- À passer une plus longue période à chercher activement un emploi;
- À avoir un revenu annuel moindre;
- À avoir un horaire de travail et des avantages sociaux moins satisfaisants;
- À considérer qu'ils sont moins bien reconnus pour leur travail.

Au moment du sondage, plus de la moitié des participants (51 %), et ce, sans égard à leur statut lors des études, occupaient un emploi différent de ceux occupés durant les douze premiers mois après avoir terminé leur programme d'études. Généralement, pour les titulaires de diplômes de la PÉI, les conditions de travail liées à l'emploi occupé au moment de l'entrevue sont meilleures que celles liées aux emplois occupés durant les premiers mois après la fin des études.

En ce qui concerne l'emploi occupé le plus récemment, les personnes nées au Canada et celles de la PÉI ont autant tendance :

- À faire une évaluation similaire et plus positive de leurs conditions de travail;
- À considérer qu'elles sont traitées de manière équitable en emploi;
- À travailler un nombre comparable d'heures par semaine;
- À avoir recours à des contacts locaux pour l'obtention d'un emploi;
- À passer une période semblable à chercher activement l'emploi;
- À présenter encore des disparités au niveau du revenu annuel.

Accueil lors d'un nouvel emploi

Les entrevues ont permis d'analyser la manière dont l'accueil et l'intégration en emploi se sont déroulés. Cette dynamique illustre et explicite certains aspects des conditions de travail analysées dans le cadre du sondage, en particulier l'accompagnement et la formation, le style de gestion et l'ouverture à la diversité ethnoculturelle. Des situations identiques semblent avoir été vécues pendant et après les études.

De nombreuses expériences positives d'intégration en emploi ont été mentionnées lors des entrevues avec les titulaires de diplômes de la PÉI et de la PÉNC, reflétant ainsi les résultats du sondage. Les personnes ont vécu le plus souvent un accueil cordial, voire sécurisant, généreux et chaleureux. Les expériences négatives ont surtout été vécues par les membres de la PÉI. Souvent, ces expériences étaient considérées difficiles comparativement aux expériences vécues en lien avec d'autres emplois occupés au Canada. Plusieurs éléments ont marqué l'accueil des personnes interrogées, en particulier les apprentissages en contexte formel et informel auxquels ils ont eu accès ainsi que l'appui informel de la part des gestionnaires et des collègues.

Apprentissages en contexte formel en milieu de travail

Des formations obligatoires à l'intention du personnel récemment embauché étaient peu fréquentes selon les personnes interrogées. Celles qui en ont bénéficié travaillaient toutes pour de grandes organisations, comme un centre d'appels, une compagnie d'assurance ou un centre hospitalier. Tant pendant qu'après les études, les personnes de la PÉI interrogées ont plus souvent bénéficié de telles formations et toutes avaient vécu une expérience d'intégration positive.

Au sujet de la Ville d'Ottawa : « La formation offerte avant de vraiment débiter le travail nous préparait très bien. Ça couvrait plein de sujets et on pouvait poser nos questions. C'était très bien fait » (CLC-PÉNC).

Au sujet d'un centre d'appels : « J'ai eu une formation rémunérée au début. Ça fait que je me suis bien intégré. Ça durait un mois avant de travailler seul » (CCNB-PÉI).

Au sujet d'un magasin à grande surface : « On avait une période de training, l'intégration était vraiment correcte. Je n'ai pas senti de discrimination ou autre. Je l'ai gardé longtemps cet emploi » (CCNB-PÉI).

Apprentissages en contexte informel en milieu de travail

Une majorité des personnes interrogées ont bénéficié exclusivement d'apprentissages en contexte informel lors de leur entrée en poste. Durant la première année d'études, les membres de la PÉI intégraient plus souvent un emploi où ils étaient rapidement autonomes, étant donné qu'il s'agissait le plus souvent d'emplois non qualifiés. Cela dit, ces personnes ont tout de même souvent été encadrées par un membre du personnel responsable de leur offrir les informations et les outils nécessaires à leur réussite dans le cadre de leur emploi. La grande majorité du temps, ce partage de connaissances et de savoir-faire en contexte informel était réalisé de manière adéquate. Toutefois, pour les membres de la PÉI, surtout dans le premier emploi occupé après l'obtention du diplôme, il semblait important de côtoyer des collègues « vraiment compréhensifs » (UM-PÉI), puisque les apprentissages à effectuer étaient nombreux. Pendant et après les études, lorsque des expériences d'apprentissage négatives étaient mentionnées, les personnes estimaient habituellement qu'elles étaient tombées soit sur un mauvais gestionnaire, soit sur une équipe surchargée.

Pendant les études

« Celui qui m'a recruté [...] m'a bien intégré. J'ai été formé un peu sur le tas. Quand j'avais besoin d'aide, j'ai pas eu de problème : ils ont toujours répondu à mes questions » (UM-PÉI).

« J'étais bien accompagné durant ma maîtrise. Je pouvais demander des questions à mon directeur ou à ses collègues quand j'avais une question [sur mon poste d'adjoint à la recherche]. Ça me permettait aussi d'apprendre de nouvelles méthodes de recherche. J'ai eu un bon coaching honnêtement » (UM-PÉNC).

Après les études

« Je venais de sortir de l'école, donc je ne connaissais pas tout, j'étais toute nouvelle dans ce secteur. Ma patronne a pris le temps de me montrer comment faire les choses. Ça montre qu'elle voulait que je sois là. J'ai trouvé ça super mes premiers temps. Si elle m'avait laissée toute seule, là, j'aurais été perdue » (CLC-PÉNC).

« La pression, c'était le plus difficile. Je pleurais souvent quand je rentrais chez moi le soir. Je pensais que je n'étais pas assez bonne. Mais, en fait, je réalise maintenant que c'était tout à fait normal que je ne connaissais pas tout dans les premières semaines. C'était mon patron de l'époque qui manquait de considération pour les personnes qui commençaient leur carrière » (CCNB-PÉI).

Certaines personnes ont mentionné qu'une fois le diplôme obtenu, elles auraient trouvé bénéfique qu'une ressource humaine liée à leur programme de formation puisse faire le pont entre leurs études et le milieu du travail, en particulier pour les professions et les métiers spécialisés qui requièrent des apprentissages rapides lors de l'entrée en poste.

Appui des gestionnaires et des collègues immigrants

La présence de collègues et de gestionnaires attentionnés ou sympathiques a été nommée régulièrement pour expliquer une intégration positive en milieu de travail. De même, à plusieurs reprises, pour les personnes nées à l'étranger, le fait d'être entourées de personnes immigrantes était jugé comme un facteur positif : « Je peux me qualifier de chanceuse, ma manager était immigrante aussi. Elle me comprenait. Elle essayait de me donner des petits trucs » (CLC-PÉI). La présence de collègues immigrants contribuait donc à créer une ambiance sécurisante, mais aussi à faciliter les apprentissages. Un manque d'ouverture à la diversité ethnoculturelle a été mentionné à l'occasion comme un facteur réduisant les possibilités de tisser des liens avec les collègues ou avec les gestionnaires.

Afin de favoriser un cadre de travail accueillant et conscient des défis liés à l'interculturalité, une bonne pratique mise en lumière lors des entrevues avec les parties prenantes est l'offre de formation sur la diversité en milieu de travail. À titre d'exemple, une entreprise du Nord du Nouveau-Brunswick, en partenariat avec la communauté francophone locale et accueillante, a offert une formation à l'ensemble de son personnel pour créer un milieu de travail accueillant et inclusif.

Conditions de travail

Durant les études

Les personnes ayant répondu au sondage ont été invitées à évaluer neuf aspects liés à leurs conditions de travail. Le tableau 1 présente les résultats de l'évaluation de ces aspects.

Tableau 1 : Conditions de travail concernant les emplois occupés durant la première année d'études et qui n'étaient pas une exigence du programme

Conditions de travail	Aucunement ou peu satisfaisantes		Moyennement satisfaisantes		Satisfaisantes ou très satisfaisantes	
	International	Canadien	International	Canadien	International	Canadien
Statut lors des études						
Avantages sociaux offerts	59 %	43 %	17 %	12 %	21 %	29 %
Charge de travail	29 %	9 %	24 %	13 %	43 %	70 %
Lieu de travail (environnement physique)	19 %	6 %	26 %	11 %	52 %	76 %
Horaire de travail	17 %	10 %	21 %	10 %	59 %	72 %
Accompagnement et formation lors des premiers jours de travail	13 %	9 %	33 %	8 %	51 %	70 %
Reconnaissance du travail accompli	27 %	17 %	19 %	16 %	51 %	58 %
Style de gestion	19 %	15 %	29 %	20 %	48 %	57 %
Ouverture à la diversité ethnoculturelle	20 %	12 %	20 %	9 %	57 %	67 %
Correspondance entre le domaine d'études et l'emploi	54 %	44 %	18 %	12 %	25 %	28 %

Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Concernant les emplois occupés durant la première année d'études, les membres de la PÉI sont plus nombreux à considérer leurs conditions de travail comme étant aucunement ou peu satisfaisantes, comparativement aux personnes nées au Canada, et ce, pour chacun des aspects évalués. Il convient de noter qu'il n'existe aucune différence marquée entre les régions à l'étude en ce qui concerne ces constats.

Tant pour la PÉNC que pour la PÉI, les conditions de travail considérées comme étant les moins satisfaisantes durant la première année d'études sont : 1) la correspondance entre le domaine d'études et l'emploi occupé; 2) les avantages sociaux offerts. Cela n'est pas surprenant, puisque bien souvent, les membres de ces populations étudiantes ne cherchent pas un emploi à long terme, mais plutôt un poste leur permettant de subvenir à leurs besoins et d'acquérir une expérience de travail canadienne.

Pour ce qui est des personnes insatisfaites, l'écart le plus grand entre les deux populations à l'étude concerne la charge de travail. Les membres de la PÉI ont davantage tendance (29 %) à considérer que la charge de travail de leur emploi durant les études est un élément négatif, comparativement aux membres de la PÉNC (9 %). Les entrevues ont montré que cette dynamique peut être liée au fait que les membres de la PÉI ne sont pas autorisés à travailler plus de vingt heures par semaine et que le respect de cette limite est un problème récurrent : « À l'entrepôt, je pouvais être obligé de rester sur place pour des périodes allant jusqu'à 24 h. Ils ne respectaient pas les horaires convenus. [...] Mais j'étais obligé de rester, car c'est le seul boulot que je pouvais avoir » (UM-PÉI).

Selon le sondage, les écarts les plus importants entre les deux populations étudiantes sur le plan des conditions de travail jugées satisfaisantes ou très satisfaisantes concernent : l'accompagnement et la formation lors des premiers jours de travail, la charge de travail, le lieu de travail (environnement physique), l'horaire de travail et l'ouverture à la diversité ethnoculturelle. Pour tous ces éléments, les personnes nées au Canada présentent une évaluation considérablement plus positive que les membres de la PÉI (écart de plus de 10 points de pourcentage).

Tableau 2 : Conditions de travail concernant les emplois occupés durant la dernière année d'études et qui n'étaient pas une exigence du programme

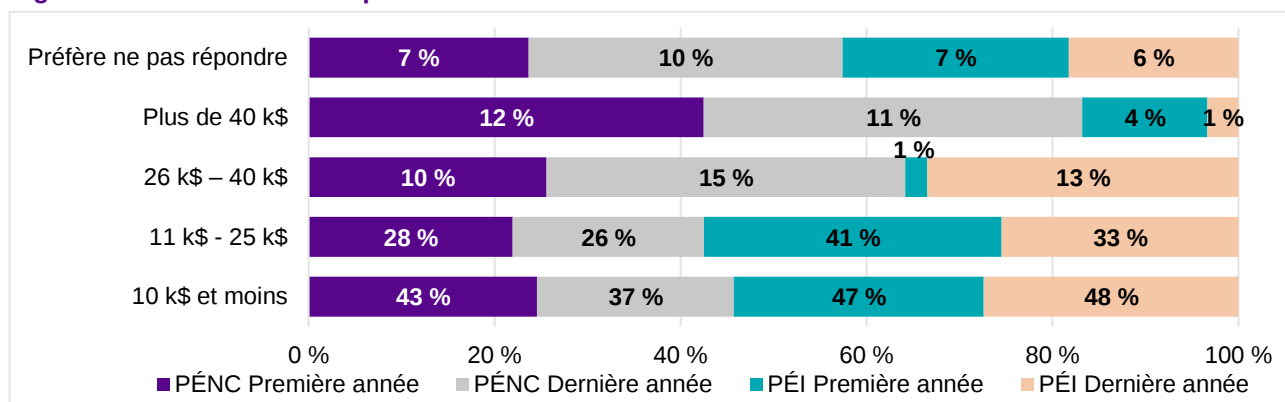
Conditions de travail	Aucunement ou peu satisfaisantes		Moyennement satisfaisantes		Satisfaisantes ou très satisfaisantes	
	International	Canadien	International	Canadien	International	Canadien
Statut lors des études						
Avantages sociaux offerts	52 %	33 %	11 %	12 %	30 %	31 %
Charge de travail	23 %	10 %	25 %	13 %	48 %	63 %
Lieu de travail (environnement physique)	21 %	6 %	16 %	14 %	58 %	65 %
Horaire de travail	23 %	8 %	11 %	17 %	62 %	62%
Accompagnement et formation lors des premiers jours de travail	21 %	7 %	22 %	13 %	52 %	63 %
Reconnaissance du travail accompli	29 %	12 %	16 %	20 %	51 %	53 %
Style de gestion	27 %	14 %	20 %	15 %	50 %	56 %
Ouverture à la diversité ethnoculturelle	18 %	9 %	13 %	14 %	63 %	56 %
Correspondance entre le domaine d'études et l'emploi	48 %	32 %	13 %	9 %	34 %	38 %

Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

En ce qui concerne les conditions de travail, le portrait brossé des conditions de travail durant la dernière année d'études est semblable à celui des conditions de la première année. Pour l'ensemble des neuf éléments évalués, proportionnellement, la PÉI a davantage tendance à être peu ou aucunement satisfaite. À titre d'exemple, 29 % de cette population considèrent être peu ou aucunement reconnus pour le travail accompli, comparativement à 12 % des membres de la PÉNC.

Le revenu annuel de la PÉI ayant travaillé pendant les études augmente légèrement entre la première et la dernière année du programme d'études. Seulement 5 % des membres de cette population ont un revenu annuel supérieur à 25 000 \$ durant leur première année d'études, comparativement à 14 % durant la dernière année. Toutefois, au sein de la PÉI, la proportion de personnes gagnant moins de 10 000 \$, soit un revenu sous le seuil de la pauvreté, demeure stable à près de 50 % au début et à la fin des études.

Figure 13 : Revenu annuel pendant les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Par rapport à leurs homologues nés au Canada, les membres de la PÉI gagnent un revenu annuel moindre, et ce, sans égard à l'année d'études. À titre d'illustration, durant la première année du programme d'études, 88 % des membres de la PÉI gagnent annuellement moins de 25 000 \$, comparativement à 71 % des membres de la PÉNC. Ces proportions sont respectivement de 81 % et de 63 % pour les membres de la PÉI et de la PÉNC durant la dernière année d'études. En ce qui concerne ces tendances, il n'y a pas de différence marquée entre les trois régions visées par l'étude.

Après les études

Les personnes ayant répondu au sondage ont aussi été invitées à évaluer différents aspects liés à leurs conditions de travail pour les emplois occupés durant les douze premiers mois après l'obtention du diplôme. Encore une fois, les membres de la PÉI sont plus nombreux à considérer leurs conditions de travail comme étant aucunement ou peu satisfaisantes, comparativement aux membres de la PÉNC, et ce, pour chacun des neuf éléments considérés. Il convient de noter qu'il n'existe aucune différence marquée entre les régions à l'étude en ce qui concerne ces constats.

Tableau 3 : Conditions de travail concernant les emplois occupés durant les douze premiers mois après avoir terminé des études postsecondaires au Canada

Conditions de travail	Aucunement ou peu satisfaisantes		Moyennement satisfaisantes		Satisfaisantes ou très satisfaisantes	
	International	Canadien	International	Canadien	International	Canadien
Statut lors des études						
Accompagnement et formation lors des premiers jours de travail	18 %	8 %	14 %	17 %	64 %	71 %
Avantages sociaux offerts	29 %	18 %	14 %	13 %	54 %	62 %
Charge de travail	19 %	12 %	17 %	16 %	61 %	70 %
Lieu de travail (environnement physique)	15 %	9 %	15 %	11 %	69 %	77 %
Horaire de travail	18 %	8 %	11 %	12 %	68 %	77 %
Reconnaissance du travail accompli	20 %	11 %	14 %	19 %	62 %	68 %
Style de gestion	21 %	9 %	15 %	22 %	61 %	65 %
Ouverture à la diversité ethnoculturelle	13 %	8 %	14 %	11 %	71 %	73 %
Correspondance entre le domaine d'études et l'emploi	28 %	16 %	10 %	11 %	60 %	70 %

Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Les conditions considérées comme étant les moins satisfaisantes par la PÉI dans la première année suivant la fin des études sont les avantages sociaux offerts (29 %) et la correspondance entre l'emploi et le domaine d'études (28 %).

Les propos tenus en entrevue par cet étudiant qui s'est trouvé un emploi dans un organisme communautaire après l'obtention de son diplôme illustrent cette dynamique : « Il n'y a pas beaucoup de Canadiens, car c'est des conditions assez précaires quand même. C'est pas très bien payé. Les emplois du temps sont horribles » (UO-PÉ). Face à des conditions de travail difficiles, les titulaires de diplômes de la PÉI conservent tout de même souvent leur emploi par crainte de ne pas trouver mieux, mais aussi en vue de se qualifier rapidement pour la résidence permanente : « Il fallait que je cumule un certain nombre d'heures pour faire la résidence permanente, donc je ne pouvais pas changer d'emploi comme ça » (UO-PÉI). En outre, rappelons que les membres de cette population ont davantage tendance à multiplier les emplois durant cette première année sur le marché du travail, ce qui peut expliquer en partie une appréciation moindre de leurs conditions de travail.

Tableau 4 : Conditions de travail concernant l'emploi occupé au moment de la collecte de données ou l'emploi le plus récemment

Conditions de travail	Aucunement ou peu satisfaisantes		Moyennement satisfaisantes		Satisfaisantes ou très satisfaisantes	
	International	Canadien	International	Canadien	International	Canadien
Statut lors des études						
Accompagnement et formation lors des premiers jours de travail	10 %	4 %	5 %	10 %	86 %	83 %
Avantages sociaux offerts	14 %	13 %	8 %	6 %	78 %	74 %
Charge de travail	13 %	6 %	13 %	14 %	75 %	76 %
Lieu de travail (environnement physique)	6 %	1 %	8 %	11 %	86 %	85 %
Horaire de travail	11 %	0 %	3 %	8 %	86 %	90 %
Reconnaissance du travail accompli	13 %	7 %	6 %	11 %	81 %	79 %
Style de gestion	15 %	10 %	8 %	10 %	77 %	76 %
Ouverture à la diversité ethnoculturelle	8 %	3 %	5 %	10 %	86 %	82 %
Correspondance entre le domaine d'études et l'emploi	21 %	18 %	11 %	11 %	67 %	64 %

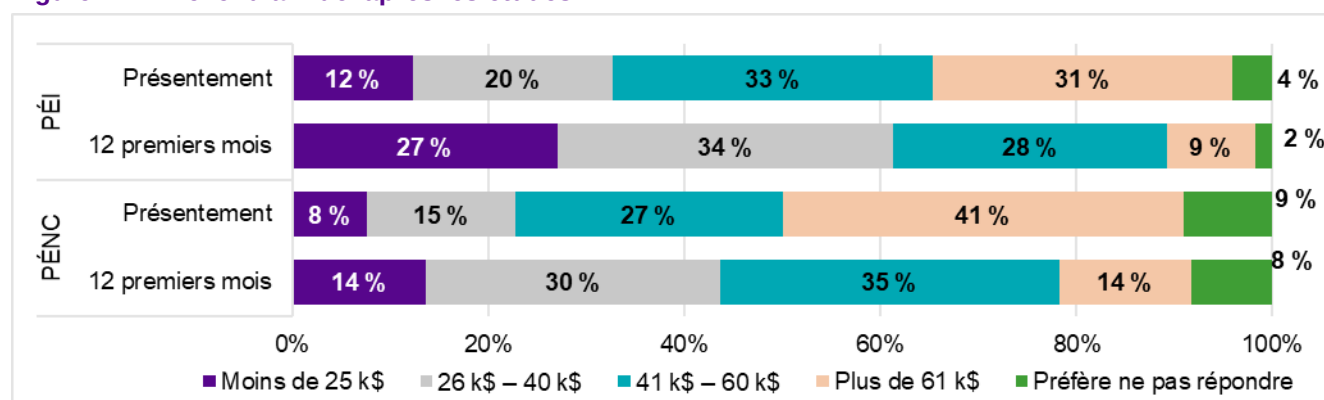
Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Concernant les conditions de travail, une différence marquée est observée entre les réponses concernant les douze premiers mois sur le marché du travail et l'emploi occupé le plus récemment. Pour chacun des éléments considérés, on note un accroissement de la PÉI satisfaite ou très satisfaite de ses conditions de travail. De même, il n'y a plus de différence entre les réponses des membres de la PÉI et de la PÉNC, comme c'était le cas pour les emplois occupés durant les études et dans l'année suivant l'obtention du diplôme. Les membres de la PÉI considèrent leurs conditions de travail comme étant satisfaisantes dans des proportions semblables à celles des personnes nées au Canada.

Le seul élément qui n'obtient pas un taux de satisfaction de 75 % ou plus est la correspondance entre l'emploi et le domaine d'études. Le tiers (32 %) des membres de la PÉI considèrent cette correspondance comme étant moyennement ou peu satisfaisante. Cette proportion est similaire chez les personnes nées au Canada (29 %).

Fait qui n'a rien d'étonnant, le revenu annuel de la PÉI est plus élevé après les études que pendant celles-ci. De plus, le revenu annuel connaît une croissance entre l'année qui suit l'obtention du diplôme et la période correspondant à notre étude. À titre d'illustration, au moment de la collecte de données, les deux tiers (64 %) des membres de la PÉI gagnaient un salaire annuel de plus de 40 000 \$. Cette proportion est plutôt de 37 % lorsque l'on considère les douze premiers mois suivant la fin des études.

Figure 14 : Revenu annuel après les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Toutefois, malgré cette croissance du revenu annuel, encore une fois, en proportion, les membres de la PÉI gagnent un revenu annuel moindre que les personnes nées au Canada, et ce, quelle que soit la période considérée. Il s'agit de l'un des seuls indicateurs évalués dans le sondage pour lequel une différence persiste entre les deux groupes à chaque étape du parcours professionnel. De fait, 41 % des membres de la PÉNC ont un revenu annuel de plus de 61 000 \$, comparativement à 31 % des membres de la PÉI. À l'inverse, le tiers (32 %) des membres de la PÉI ont un revenu annuel de moins de 40 000 \$, comparativement à 23 % des membres de la PÉNC.

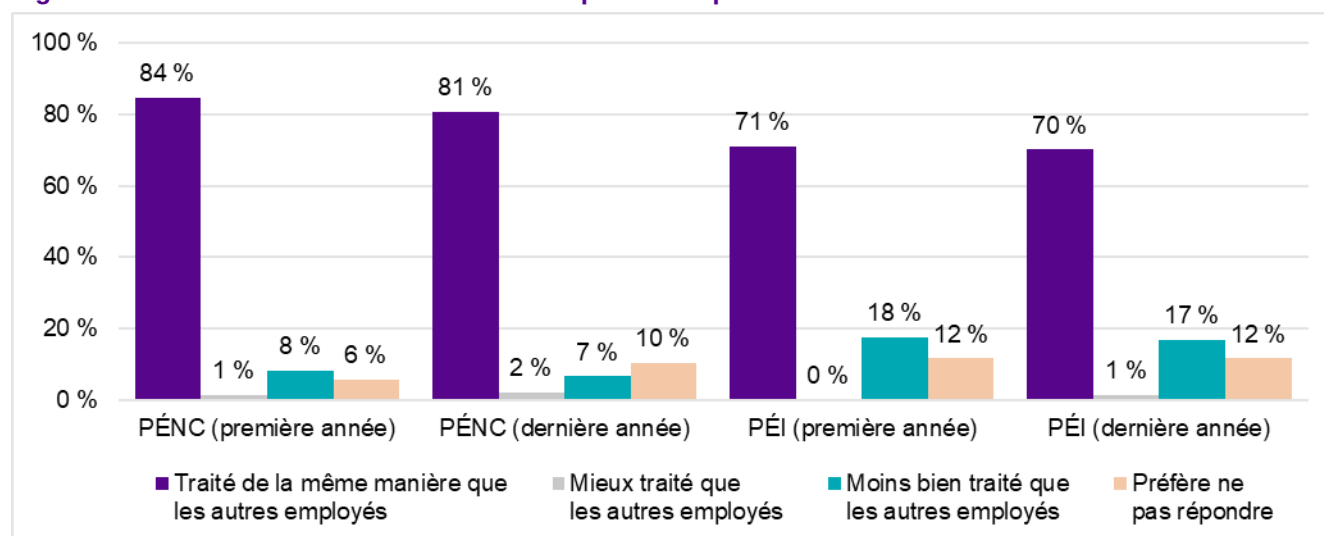
Traitement en emploi

Durant les études

Une majorité des personnes ayant répondu au sondage considèrent qu'elles ont été traitées de la même manière que les autres employés dans le cadre des emplois occupés durant leurs études. Aucune distinction notable n'est constatée parmi les régions à l'étude.

Toutefois, près d'un cinquième des membres de la PÉI considèrent qu'ils ont été moins bien traités que les autres employés par leur employeur, tant lors de la première année d'études (18 %) que durant la dernière année (17 %). Les personnes ayant affirmé avoir été moins bien traitées que leurs collègues ont été invitées à préciser pourquoi elles croyaient avoir été traitées différemment à l'aide d'une liste d'une douzaine de motifs possibles.

Figure 15 : Traitement dans le cadre des emplois occupés durant les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

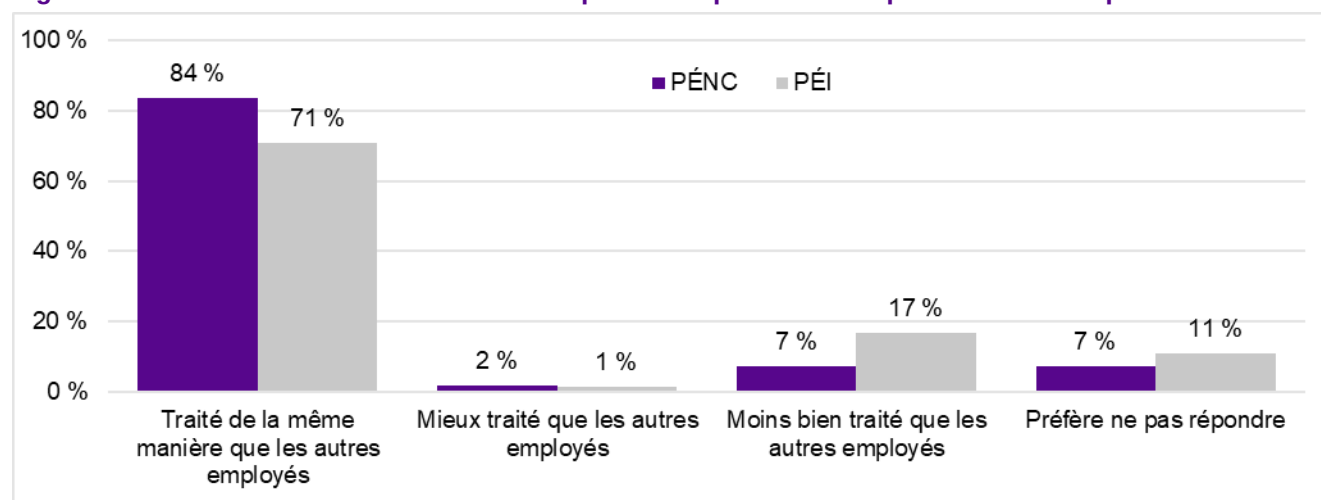
Pour les emplois occupés durant la première année d'études, près des deux tiers des membres de la PÉI ont indiqué que leur statut d'étudiant étranger (63 %) et leur niveau de compétence en anglais (63 %) étaient des facteurs ayant mené leur employeur à moins bien les traiter que leurs collègues. De plus, parmi les effets négatifs mentionnés ayant influencé leur traitement en milieu de travail, plus de la moitié (54 %) soulignent leur accent en anglais et 42 %, leur appartenance à une minorité visible. Enfin, le quart (25 %) des membres de la PÉI considèrent qu'ils ont été moins bien traités en raison de leur pays d'origine.

Pour les emplois occupés durant la dernière année d'études, presque autant de membres de la PÉI considèrent qu'ils ont été moins bien traités que leurs collègues, mais les motifs évoqués varient davantage. Le seul facteur mentionné aussi souvent est l'appartenance à une minorité visible (43 %), à égalité avec le statut d'étudiant étranger (43 %). L'incidence du niveau de compétence en anglais et de l'accent sont seulement mentionnés par le tiers des personnes (30 %).

Après les études

Lors du sondage, près d'un cinquième (17 %) des membres de la PÉI diplômée considèrent qu'ils ont été moins bien traités que les autres employés par leur employeur dans le cadre des postes occupés durant la première année après l'obtention du diplôme, une situation semblable à celle ayant trait aux emplois occupés durant les études. Encore une fois, on note un écart de plus de dix points de pourcentage entre les deux populations à l'étude. Ce constat est le même pour l'ensemble des régions.

Figure 16 : Traitement dans le cadre des emplois occupés durant la première année après les études



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Lors de la première année après les études, parmi la douzaine de motifs susceptibles d'avoir influencé leur traitement par leur employeur, les personnes ayant affirmé avoir été moins bien traitées que leurs collègues ont indiqué majoritairement le fait d'appartenir à une minorité visible (57 %) comme étant la principale raison de ce traitement différencié. Le deuxième motif cité en ordre d'importance est le niveau de compétence en anglais (17 %). Ainsi, le seul élément constant évoqué par les membres de la PÉI pour expliquer leur moins bon traitement en emploi à différentes étapes de leur parcours professionnel est l'appartenance à une minorité visible. Il importe de noter que ce problème semble se résorber en ce qui concerne l'emploi occupé lors du sondage, puisque 93 % des membres de la PÉI considèrent qu'ils sont traités de la même manière que les autres employés.

Facteurs associés aux traitements différenciés

Les expériences liées aux conditions de travail et au traitement en emploi ont été abordées lors des entrevues. Les traitements plus problématiques mentionnés par les titulaires de diplômes de la PÉI lors du sondage ont également été les plus abordés lors des entrevues, soit le fait de détenir un statut d'étudiant étranger, d'appartenir à une minorité visible et d'avoir un niveau de compétence en anglais jugé trop faible. Il importe de préciser que les situations de traitements différenciés mentionnées en entrevue montraient bien le caractère intriqué de ces facteurs, mais aussi d'autres facteurs comme le fait d'être une femme.

Appartenance à une minorité visible ou statut d'étudiant étranger

Lors des entrevues, les traitements différenciés liés au statut d'étudiant étranger et au fait d'appartenir à une minorité visible étaient régulièrement présentés de façon concomitante. Souvent, ces traitements différenciés étaient rattachés à une situation de discrimination où le statut migratoire et la couleur de la peau pouvaient tous deux être en cause. Ainsi, le simple fait d'être perçu comme étant un « étranger » pouvait parfois donner lieu à un traitement différencié.

Plusieurs personnes ont indiqué que les situations de discrimination liées à la couleur de la peau ou au fait d'être né à l'étranger impliquaient plus souvent la clientèle avec laquelle elles interagissaient plutôt que leurs collègues ou leurs gestionnaires. En outre, il semble que la plupart des situations vécues, même celles impliquant des propos ouvertement racistes, n'aient pas donné lieu à la mise en place de mesures correctives importantes.

Pendant les études

« Mon premier jour, à 7-11, ça m'a pris du temps à trouver l'article qu'il demandait. Il me parlait et me disait : "Go back to your country, we don't need you here." J'en ai parlé à mon manager – elle était là, elle avait entendu - elle m'a dit : "Oh ça arrive souvent, ne le prend pas personnel" » (CSJ-PÉI).

« Pendant ce premier emploi, il y avait un collègue de travail, qui a étudié aussi à [établissement postsecondaire], dans notre bureau. Malheureusement, je crois que, face à la discrimination, il a lâché l'emploi. Il y avait de la discrimination [des collègues] envers lui, mais aussi avec le public, car il était agent d'informations » (USB-PÉNC).

« À un moment, on a changé de manager, c'était pas trop ça. Parfois j'avais des idées dans ma tête : est-ce qu'il est raciste avec les Noirs? » (CCNB-PÉI).

Après les études

« C'était horrible. Je n'en pouvais plus. Je ne savais pas qu'il y avait une loi sur l'intimidation. Je me suis renseignée et je pouvais partir du moment que je restais dans le même domaine. C'est le gouvernement de l'Alberta qui m'a expliqué » (CSJ-PÉI).

Niveau de compétence en anglais jugé trop faible

Comme pendant la recherche d'emploi, en situation d'emploi, la maîtrise de l'anglais facilite l'intégration en milieu de travail, d'après les personnes interrogées, ce qui a avantage les personnes nées au Canada, qui maîtrisent davantage l'anglais. Ainsi, une connaissance limitée de cette langue a régulièrement eu des conséquences négatives, tant en ce qui a trait aux relations de travail qu'aux apprentissages ou à la qualité et à la reconnaissance du travail accompli. Les défis d'intégration liés à la langue se sont avérés plus nombreux durant les études. En effet, les emplois occupés durant cette période permettaient aux membres de la PÉI d'améliorer leurs compétences en anglais, notamment du fait que ces personnes occupaient souvent des emplois où elles interagissaient régulièrement avec une clientèle, par exemple dans la restauration rapide. Pour cette raison, plusieurs membres de la PÉI diplômées ont déploré le fait qu'elles n'avaient pas eu suffisamment accès à des cours d'anglais durant leurs études.

Après les études, des membres de la PÉI et de la PÉNC qui ont suivi une formation technique ou professionnelle ont mentionné leurs difficultés à apprendre le vocabulaire spécialisé en anglais, du fait que leur formation en français ne les avait pas préparées à faire face à ce défi.

Pendant les études

« On apprend l'anglais de manière autonome en vivant en ville et on a un ou deux cours à l'université, mais ce n'est pas assez. Il faudrait un service adéquat pour les étudiants internationaux qui veulent vraiment apprendre l'anglais » (UM-PÉI).

« Les cours d'anglais, avec le statut que j'avais, c'était extrêmement cher. [...] Si j'avais pu, j'en aurais pris » (UO-PÉI).

« C'était un défi, car je ne comprenais pas tout. Lorsque des collègues ou des clients essayaient de me poser des questions, il y avait vraiment cette barrière linguistique » (CLC-PÉI).

Après les études

« Si on avait pu insérer des notions d'anglais dans le programme, [celles] qu'on utilise vraiment dans le monde du travail, au lieu d'utiliser des notions strictement en français, ça pourrait aider les personnes une fois qu'on commence à travailler » (CCNB-PÉI).

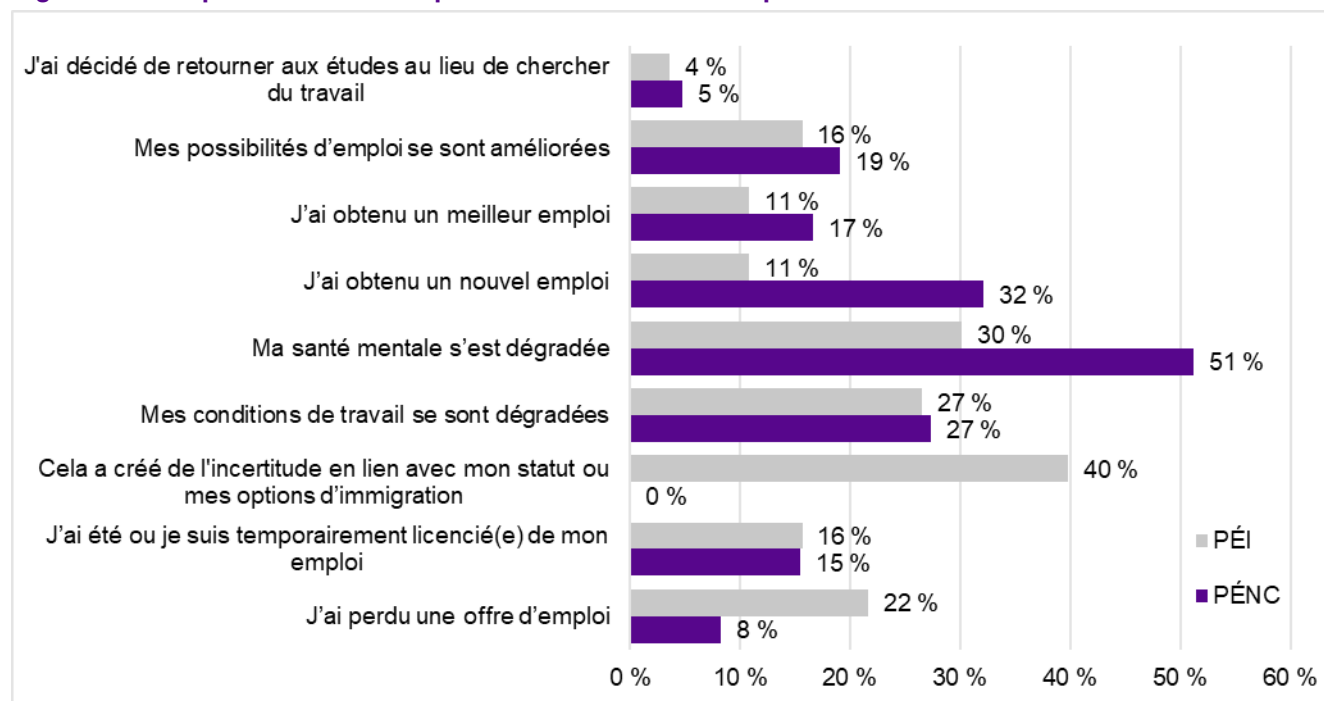
« Je devais réapprendre les mots en anglais. Les termes que l'on utilisait étaient surtout ceux en anglais, donc j'ai mis du temps à tout maîtriser » (CLC-PÉNC).

« Ça a vraiment été un des grands obstacles à être capable de faire ma propre intégration avec leurs préjugés, c'est parce que j'étais francophone » (USB-PÉNC).

Répercussions de la pandémie sur la situation professionnelle

Les résultats du sondage révèlent qu'une proportion semblable de personnes nées au Canada (56 %) et de personnes ayant un statut d'étudiant étranger (59 %) considèrent que la pandémie a affecté leur situation professionnelle, mais parfois pour des raisons différentes.

Figure 17 : Répercussions de la pandémie sur la situation professionnelle



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Les principales répercussions négatives mentionnées par les personnes nées au Canada sont une dégradation de leur santé mentale (51 %) ou de leurs conditions de travail (27 %). Ces motifs ont été respectivement mentionnés par 30 % et 27 % des membres de la PÉI. Pour cette dernière population, la principale répercussion de la pandémie concerne l'incertitude en lien avec leur statut ou leurs options d'immigration (40 %).

Que ce soit pendant ou après les études, les entrevues montrent que la pandémie a parfois eu des effets positifs sur les démarches professionnelles des personnes interrogées. Par exemple, certaines d'entre elles ont eu davantage d'occasions de travailler ou ont touché un revenu supérieur. Cela dit, lorsque la pandémie a créé un contexte professionnel jugé positif, les dimensions négatives de ce contexte ont également été notées. En plus des dimensions soulignées dans le sondage, les deux populations ciblées ont abordé la question de l'isolement, mais dans une optique différente. Alors que les membres de la PÉNC diplômés associaient l'isolement à une dynamique de santé mentale, les titulaires de diplômes de la PÉI soulignaient plutôt les possibilités réduites de réseautage qui en avaient découlé.

« J'ai fait plus d'argent que d'habitude. J'ai beaucoup plus travaillé » (USA-PÉI).

« J'ai un camarade, il était obligé d'habiter à la ferme, ça m'a découragé. [...] J'ai préféré opter pour des emplois qui respectaient la COVID » (CLC-PÉI).

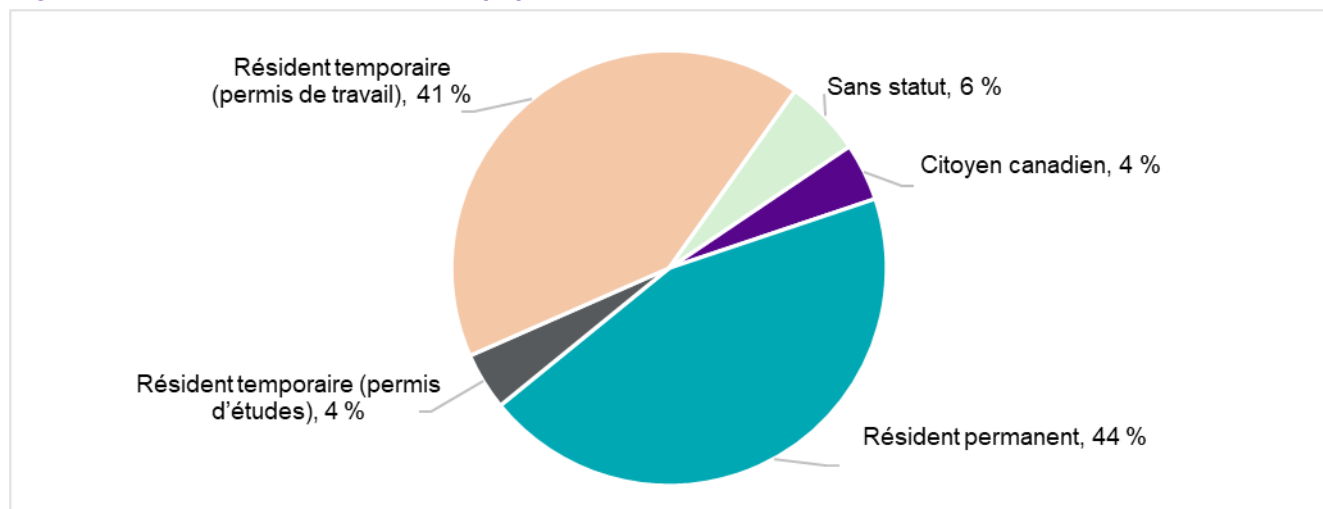
« C'est certain que [la formation et les scénarios d'intervention en ligne], ça nous prépare moins bien à ce que l'on vit vraiment après, alors que l'on travaille » (CLC-PÉNC).

« J'ai développé de l'anxiété, jamais je n'ai eu cela avant » (USB-PÉI).

Transition vers la résidence permanente

Près de la moitié des membres de la PÉI ayant répondu au sondage ont fait la transition vers la résidence permanente (48 %). La plupart d'entre eux (87 %) ont obtenu leur résidence permanente grâce à un programme d'immigration économique, dont le Programme des candidats des provinces (29 %), la Voie d'accès de la résidence temporaire vers la résidence permanente (21 %) ou l'un des programmes économiques fédéraux gérés dans le cadre d'Entrée express (24 %).

Figure 18 : Statut actuel au Canada, population étudiante internationale



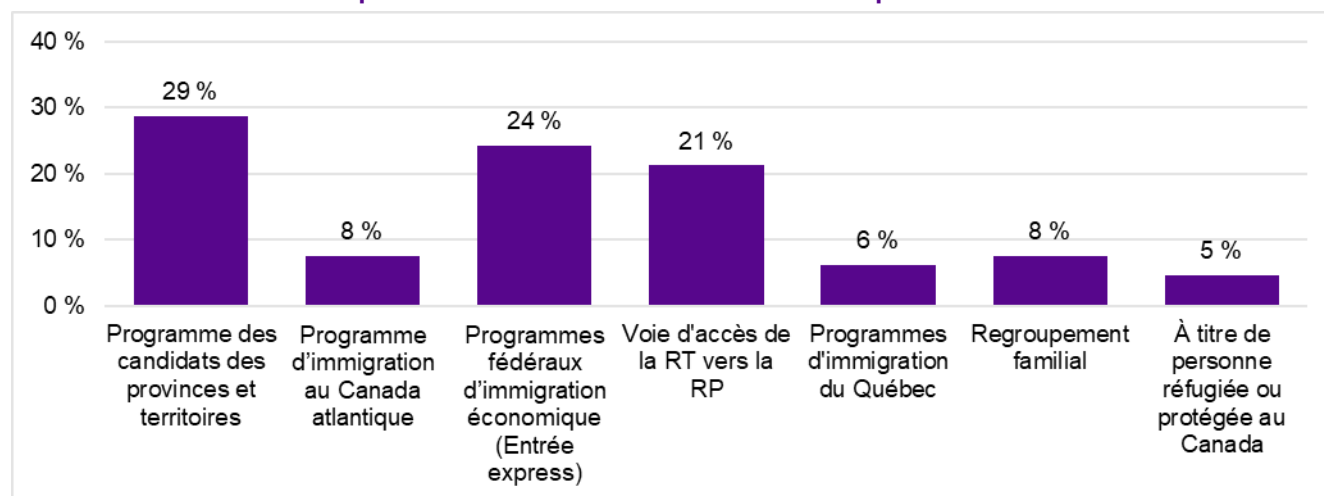
Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Parmi les personnes qui ont encore le statut de résident temporaire ou qui sont sans statut, une très grande majorité (98 %) souhaitent obtenir la résidence permanente. De ces personnes, les deux tiers (67 %) ont déjà entamé le processus de demande.

Certaines parties prenantes interrogées ont indiqué que le volet Étrangers francophones récemment diplômés d'un établissement canadien⁷ se révèle une voie d'accès à la résidence permanente à privilégier pour la PÉI visée par la présente étude. En effet, ce volet cible précisément les membres de la PÉI qui étudient en français et il s'avère moins complexe que d'autres voies d'accès.

⁷ Pour plus d'informations, visitez la page [Politique d'intérêt public temporaire visant à faciliter l'octroi de la résidence permanente aux étrangers d'expression française qui se trouvent au Canada](#).

Figure 19 : Voie d'accès à la résidence permanente utilisée par les membres de la population étudiante internationale qui ont fait la transition vers la résidence permanente



Source : Sondage auprès d'étudiants internationaux et d'étudiants nés au Canada dans sept établissements postsecondaires au Canada hors Québec, juin–octobre 2022.

Insertion économique et sociale au sein d'une communauté francophone

Selon nos entrevues, la communauté francophone n'est que relativement présente dans l'imaginaire et le quotidien des personnes interrogées. Pour certaines personnes, le rapport au français est présenté comme une préférence individuelle (« je préfère parler français »), sans liens apparents avec une communauté imaginée, politique, d'appartenance ou de loisirs. Pour d'autres, la présence d'une communauté francophone – ses membres, ses institutions, ses services – contribue grandement au sentiment de sécurité et de bien-être. Sur cette thématique, dans les propos formulés surtout par les personnes diplômées de la PÉI, mais aussi par celles nées au Canada, un élément attire particulièrement l'attention, soit une certaine dichotomie à résorber, bien illustrée ici : « La communauté francophone ici à Winnipeg, on dirait quasiment une dichotomie. Il y a la communauté internationale francophone, il y a la communauté franco-manitobaine. Et, quelquefois, il y a mélange des deux » (USB-PÉI). Cela rappelle l'importance d'avoir des lieux et des occasions pour favoriser les rencontres entre la PÉI et la communauté francophone locale.

Raisons d'opter pour des études en français

Les membres de la PÉNC interrogés étaient conscients que leur choix d'étudier en français est lié à un mode de vie où les possibilités d'étudier, de travailler et d'avoir des loisirs en français sont importantes et interreliées : « Je me sens plus confortable de parler en français. C'était justement un prérequis pour moi d'avoir un emploi en français afin de bien communiquer et de pouvoir m'intégrer socialement » (UM-PÉNC). En ce sens, le sentiment d'appartenance à la langue française et à la communauté francophone était assez palpable chez ces personnes.

À l'inverse, une majorité des membres de la PÉI interrogés n'ont appris l'existence d'une communauté francophone dans leur ville d'adoption que plusieurs mois ou années après leur arrivée au Canada. Ces personnes choisissaient majoritairement d'étudier en français du fait qu'elles étaient à l'aise de parler français et qu'elles appréciaient cette langue. Tout de même, pour nombre d'entre elles, la possibilité d'apprendre l'anglais revêtait également une grande importance.

« Aller dans une ville où il y a une université francophone serait une bonne chose, parce que j'aurai la chance de rencontrer des gens qui parlent français, des gens qui pourront m'aider un peu avec ce qui se passe. Et, en même temps, j'aurai la chance aussi d'apprendre l'anglais » (USB-PÉI).

« C'est très important pour moi, surtout que le français, c'est ma première langue. Je veux continuer de le parler » (CLC-PÉI).

« À vrai dire, quand je suis venu ici, j'ai fait plus d'efforts pour apprendre l'anglais. C'est un avantage qui t'ouvre beaucoup de portes » (UM-PÉI).

Les autres raisons invoquées pour choisir d'étudier en contexte francophone minoritaire sont multiples : amis ou famille provenant du même pays d'origine et vivant dans la région, qualité et pertinence de la formation offerte, taille humaine et réputation d'accueil de la communauté (sauf à Ottawa), coût plus abordable des études, coût de la vie moins cher (au Canada Atlantique), possibilités pour les enfants de fréquenter une école française, possibilités migratoires plus grandes dans les provinces choisies (comparativement au Québec).

Ces diverses raisons ayant incité des membres de la PÉI à choisir un établissement postsecondaire en contexte francophone minoritaire, des événements et des obstacles particuliers ont toutefois affecté leur appartenance à une communauté francophone et leur rétention au sein de celle-ci.

Dynamiques réduisant la rétention au sein d'une communauté francophone

Pour les membres de la PÉNC interrogés, il semblait plus naturel de demeurer dans leur communauté, pendant et après les études postsecondaires. La mobilité et l'incertitude marquaient plus souvent les représentations et les parcours de ces personnes. En outre, la communauté francophone n'est parfois que peu présente dans les parcours et les imaginaires de ces dernières.

Visibilité réduite de la communauté francophone « majoritaire »

Parfois, les membres de la PÉI adoptent avec enthousiasme leur nouvelle communauté francophone et l'investissent au point de contribuer à l'épanouissement de celle-ci : « Le fait que ce soit une petite communauté à taille humaine, c'est très positif » (CSJ-PÉI). Cependant, une majorité des membres de cette population étudiante internationale vivent parallèlement à la communauté francophone, en fréquentant accidentellement les activités organisées par cette communauté ainsi que les membres de cette communauté nés au Canada, et ce, pendant et après les études. Cette méconnaissance de la communauté francophone semblait beaucoup plus importante à Ottawa.

« Bah au début, non, je savais pas qu'il y avait une communauté francophone. Je savais juste que, à mon université, on parlait français et anglais » (UO-PÉI).

« Moi je pensais que le Canada était anglophone. Je ne savais pas que la communauté francophone existait avant [la fin de mes études] » CLC-PÉI.

Une vie en français en dehors de l'école existait bel et bien pour une majorité des personnes diplômées de la PÉI interrogées, mais cette vie tournait davantage autour de collègues issus de la PÉI ou de la communauté de personnes expatriées provenant du même pays ou de la même région. Ainsi, si les personnes diplômées de la PÉI à la recherche d'un emploi sollicitent ces groupes en premier, c'est que ceux-ci forment leurs premiers réseaux personnels. C'est avec regret que certaines personnes abordent l'univers circonscrit de leur vie en français.

« On se dit qu'on va établir des liens, mais c'était difficile. Et puis, quand on arrive dans une classe, je vais plus m'asseoir avec des personnes noires ou ivoiriennes. Dans la salle de classe, c'était un peu eux contre nous. Nos travaux d'équipe, on était le groupe d'immigrantes » (CLC-PÉI).

« [Ce] même professeur de l'Université de Saint-Boniface. C'était vraiment très bien. Il m'a vraiment beaucoup aidé. Et quelques amis qui parlaient français. Mais, à part ça, c'étaient des anglophones la plupart du temps qui m'aidaient – plus souvent que les francophones » (USB-PÉI).

Dans cet esprit, certaines personnes interrogées ont souligné le besoin d'établir des partenariats plus solides entre la communauté francophone et l'établissement postsecondaire pour que les activités de la communauté soient bien visibles et largement accessibles, en visant en particulier la PÉI.

Marché du travail plus limité au Canada Atlantique

Au Nouveau-Brunswick, plusieurs membres de la PÉI ont fait face à des difficultés d'insertion professionnelle. Ces personnes ont toutes été surprises et déçues de se heurter à de tels problèmes. Ainsi, au moins six personnes ont dû quitter la province ou envisagent de la quitter pour travailler et s'établir au Québec. Les personnes qui ont étudié dans des domaines plus techniques (par exemple le domaine minier) ou qui ont fait des études supérieures (maîtrise ou doctorat) semblaient plus affectées par ces difficultés d'insertion : « Si j'avais trouvé un emploi dans mon domaine, je n'aurais pas quitté le Nouveau-Brunswick. Mes amis sont là » (CCNB-PÉI).

Règles migratoires défavorables à certaines catégories de personnes immigrantes

Comme mentionné, les membres de la PÉI diplômés interrogés étaient à différentes étapes de leur parcours migratoire. Cela dit, ce parcours revêtait une grande importance pour toutes les personnes interrogées, car celles qui n'avaient pas leur résidence permanente aspiraient à l'obtenir. Si ce statut semble déboucher sur des conditions de travail et des possibilités professionnelles plus alléchantes, il importe ici de préciser que ces démarches s'inscrivent le plus souvent, et avant tout, dans un projet personnel ou familial de s'établir au Canada à moyen ou à long terme. À ce titre, les délais récurrents pour obtenir la résidence permanente au Québec rendent les études postsecondaires en français hors Québec plus désirables.

Pour toutes les personnes interrogées, le passage du permis d'études au permis de travail postdiplôme ne semblait pas poser de problème, d'autant que les établissements d'enseignement offrent beaucoup de renseignements et de soutien en rapport avec ces démarches. Toutefois, des parties prenantes interrogées ont rappelé que diverses règles entourant les permis d'études et de travail postdiplôme réduisent les possibilités de demeurer et de travailler au Canada à moyen et à long terme. Par exemple, ces parties prenantes ont souligné que des problèmes de santé mentale – épuisement, dépression, anxiété – ou divers événements de vie – décès dans la famille, grossesse – peuvent affecter la performance des membres de la PÉI lors de leurs études. Toutefois, à ce jour, le fait d'étudier à temps partiel ou d'échouer un cours pénalise ces personnes. Ainsi, même si une personne réussit à obtenir son diplôme postsecondaire, il est fort possible qu'elle doive renoncer à demeurer au Canada.

Analyse et conclusion

La présente étude a permis de décrire et de comparer les conditions d'insertion en emploi des membres de la PÉI et de la PÉNC qui ont suivi leurs études en français entre 2015 et 2021 dans sept établissements d'enseignement des communautés francophones. De manière générale, les résultats indiquent que les obstacles rencontrés par la PÉI sont plus nombreux, bien que ceux-ci s'amenuisent au fil des ans. Le sondage et les entrevues montrent, en outre, que les membres de la PÉI doivent surmonter des obstacles qui sont souvent différents de ceux auxquels les personnes nées au Canada font face.

En matière de recherche d'emploi, durant les études et l'année suivant l'obtention du diplôme, les membres de la PÉI passent une plus longue période à chercher activement un emploi, comparativement aux personnes nées au Canada. Ce n'est que pour l'emploi occupé lors du sondage que cet écart se résorbe. En fait, plusieurs facteurs réduisent l'efficacité de la recherche d'emploi de la PÉI : une moins grande compréhension des codes culturels, une moindre ouverture des employeurs et des employeuses à la diversité, un manque d'expérience canadienne, peu d'aptitude à développer un réseau professionnel, une moindre flexibilité de l'horaire (statut temporaire), un manque de mobilité ou une faible connaissance de l'anglais. Notre revue des écrits montre que ces obstacles sont reconnus dans la littérature sur la PÉI et sur la population immigrante en contexte francophone minoritaire. Cela dit, notre étude a permis de constater plus précisément la manière dont une connaissance limitée de l'anglais et un réseau professionnel restreint à l'arrivée au Canada réduisent les occasions de trouver un emploi relié au domaine d'études et que cette situation pouvait affecter les occasions professionnelles de la PÉI après l'obtention d'un diplôme.

Sur le plan de l'insertion économique, le portrait des membres de la PÉI diverge de celui des membres de la PÉNC, surtout durant la première année d'études. Ainsi, les membres de la PÉI, comparativement à celles de la PÉNC, ont davantage tendance :

- À occuper un plus grand nombre d'emplois;
- À travailler moins d'heures par semaine;
- À avoir un revenu annuel moindre;
- À faire une évaluation plus négative de leurs conditions de travail;
- À considérer qu'elles sont moins bien traitées que leurs collègues par leur employeur.

Lorsque les populations à l'étude abordent leur situation récente en emploi, elles présentent davantage de similitudes, tant en ce qui a trait aux conditions de travail qu'au traitement en emploi ou au nombre d'heures travaillées. Il importe tout de même de rappeler que, malgré une croissance du revenu annuel après les études, les membres de la PÉI gagnent, en proportion, un revenu annuel moindre que les personnes nées au Canada, et ce, quelle que soit la période considérée. Ce constat corrobore la littérature sur le sujet.

En ce qui a trait au traitement en emploi, près d'un cinquième des membres de la PÉI sondés considèrent qu'ils ont été moins bien traités que leurs collègues par leur employeur dans le cadre des postes occupés pendant et après les études. En entrevue et lors du sondage, le facteur le plus constant contribuant à ce traitement différencié est le fait d'appartenir à une minorité visible. Le statut d'étudiant international contribue largement à un traitement différencié durant les études, alors que l'accent et le niveau de compétence en anglais affectent négativement l'ensemble du parcours professionnel, mais de manière de plus en plus modérée.

Nous suggérons que l'amélioration graduelle perçue par les membres de la PÉI concernant l'ouverture à la diversité ethnoculturelle en emploi et le traitement différencié du fait d'appartenir à une minorité visible devraient être abordés au moyen d'une approche intersectionnelle. D'une part, le fait d'occuper un emploi plus spécialisé peut influencer positivement cette perspective. D'autre part, les entrevues laissent supposer que l'acquisition graduelle d'une expérience canadienne et de compétences en anglais, entre autres, influencent la capacité générale des membres de la PÉI à communiquer avec leurs collègues ou à répondre aux attentes et, ainsi, à réduire la portée des situations susceptibles de donner lieu à de la discrimination.

Notre étude montre que les activités et les services offerts par les établissements postsecondaires peuvent grandement contribuer à faciliter le parcours d'insertion professionnelle de la PÉI. Cette population a largement bénéficié de ces activités et services, surtout celle arrivée plus récemment, puisque les établissements postsecondaires ciblés par cette recherche ont largement amélioré leurs pratiques d'accueil et d'intégration dans les dernières années. Des ateliers généraux d'aide à l'emploi sont offerts par tous les établissements. Cela dit, il semble qu'une approche proactive, holistique, personnalisée et obligée s'avère des plus bénéfiques en ce qu'elle permet de contribuer à la fois au réseautage, à l'apprentissage des langues et à l'apprentissage des codes culturels. Les établissements semblent tous gagner à favoriser la multiplication des échanges entre la PÉNC et la PÉI. De même, les différents paliers de gouvernement auraient avantage à appuyer les établissements, étant eux aussi concernés par l'inclusion et la rétention des membres de la PÉI.

Les appuis offerts aux membres de la PÉI à l'extérieur des campus semblent être peu fréquents, ou du moins peu connus de ces personnes. Les propriétaires d'entreprises interrogés avaient adopté des pratiques favorisant la diversité en milieu de travail, grâce à l'établissement de liens avec les établissements postsecondaires (affichages de possibilités de stages et d'emplois) ou la mise en œuvre de stratégies de recrutement misant sur la diversité ethnoculturelle et de politiques de travail valorisant cette diversité. Cela dit, les entrevues rappellent que dans de nombreux milieux de travail, de telles approches n'ont pas été adoptées.

Les personnes diplômées de la PÉNC entretiennent un rapport particulier avec la communauté francophone, en ce qu'elles sont toujours conscientes du fait que leur choix d'étudier en français est lié à un mode de vie où les possibilités d'étudier, de travailler et d'avoir des loisirs en français sont importantes et interreliées. À l'inverse, le sondage a révélé qu'une majorité des titulaires de diplômes de la PÉI n'ont appris que plusieurs mois ou années après leur arrivée au Canada l'existence d'une communauté francophone dans leur ville de résidence. En outre, plusieurs personnes déplorent les rapports trop peu fréquents entre les membres de la PÉI et ceux de la PÉNC ou avec la communauté francophone dans son ensemble. Enfin, notre étude a confirmé certains constats de la littérature, soit que l'accès très limité de la PÉI aux formations linguistiques et aux services à l'emploi offerts par la communauté francophone était perçu négativement. En fait, de telles formations et services pourraient contribuer concrètement à intégrer les membres de la PÉI à la communauté francophone et à susciter un sentiment d'appartenance chez ces derniers.

L'obtention de la résidence permanente est un fait accompli ou un projet en cours pour la quasi-totalité des membres de la PÉI sondés. Ces constats reflètent ceux établis dans l'étude de DPMR (2020) et confirment la volonté d'une part importante des membres de la PÉI diplômés à demeurer au Canada. Si les démarches administratives en vue d'obtenir la résidence permanente posent peu de problèmes, les entrevues indiquent que le statut temporaire et les critères liés à l'obtention de la résidence permanente affectent la qualité des emplois occupés et les possibilités de perfectionnement professionnel. En ce sens, il pourrait être bénéfique pour les membres de la PÉI nouvellement diplômés d'obtenir rapidement le statut de résidence permanente.

Les résultats du sondage montrent qu'un peu plus de la moitié des membres de la PÉNC et de la PÉI considèrent que la pandémie a affecté leur situation professionnelle, mais parfois pour des raisons différentes. Selon le profil de la PÉNC ayant participé au sondage, cette population a davantage observé une dégradation de sa santé mentale ou de ses conditions de travail, des constats qui rejoignent ceux établis dans la littérature au sujet des répercussions de la pandémie sur la population canadienne. Quant aux membres de la PÉI, ils ont plutôt davantage déploré le fait que la pandémie a fait planer l'incertitude sur leur statut ou leurs options d'immigration. Bien que de prime abord, la santé mentale de cette population semble avoir été moins affectée par la pandémie, il est légitime de penser que ce climat d'incertitude ait contribué à miner la résilience mentale de cette population. En outre, les résultats du sondage montrent que les membres de la PÉI ont perdu une offre d'emploi deux fois plus souvent que les membres de la PÉNC, ce qui est notamment lié au fait que cette population travaille moins souvent dans son domaine d'études et plus souvent dans des secteurs qui ont été largement affectés par la pandémie, comme la restauration.

Recommandations

En partant des résultats de la présente étude, nous recommandons six initiatives à l'intention du ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

1) Appuyer les établissements postsecondaires pour qu'ils adoptent une approche holistique et personnalisée qui favorise l'insertion économique des membres de la PÉI francophone, pendant et après leurs études.

Les données collectées ont bien montré que l'insertion sociale et culturelle ainsi que le processus migratoire ne peuvent être dissociés de l'insertion économique. Tous les établissements postsecondaires visés par cette étude offrent une large gamme de services à la PÉI. Certains de ces établissements semblent toutefois adopter des pratiques plus exemplaires du fait que leurs services sont plus visibles, plus arrimés, plus complets et plus personnalisés. Des services offerts à la PÉI après l'obtention du diplôme, qui encadrent les démarches migratoires et d'insertion économique de celle-ci, s'avèrent très positifs pour contribuer à la fois à l'inclusion sociale et culturelle au sein des communautés francophones, à l'immigration francophone et à une inclusion professionnelle à la hauteur de l'expertise de cette population. Un financement gouvernemental destiné à soutenir ces services « postdiplômes » renforcerait les capacités des établissements en la matière et favoriserait la diffusion des pratiques exemplaires.

2) Autoriser la PÉI francophone à accéder à l'ensemble des services d'établissement financés par IRCC, y compris la formation linguistique et les services à l'emploi.

Les services d'établissement offerts en français à l'extérieur du Québec sont presque exclusivement financés par IRCC. Toutefois, à ce jour, sauf exception, les personnes détenant un permis de résidence temporaire ne font pas parti des bénéficiaires à ces services. Cette mesure nuit directement aux objectifs en matière d'immigration francophone, d'autant que désormais, une majorité des personnes qui obtiennent une résidence permanente ont d'abord résidé au Canada quelques années par le biais d'un permis temporaire. Un accès complet aux services d'établissement offerts par la communauté francophone gagne à être structuré en collaboration avec les établissements postsecondaires afin que cette complétude de services ne donne pas lieu à des chevauchements et qu'elle favorise une meilleure connaissance de la communauté francophone et une inclusion au sein de celle-ci. À ce jour, ce sont surtout les services de formation linguistique et de connexion communautaire qui sont le moins souvent offerts par les établissements postsecondaires.

3) Mettre sur pied un programme dont l'objectif est d'assurer la visibilité et la présence de la communauté francophone au sein des établissements postsecondaires en contexte francophone minoritaire, en particulier auprès de la PÉI.

Comme l'ont montré nos données et la démarche des États généraux du postsecondaire en contexte francophone minoritaire (Forest et Belliveau, 2022), la visibilité de la communauté francophone au sein des établissements postsecondaires doit être renforcée. Lorsqu'elles apprenaient l'existence d'une vie communautaire en français, plusieurs personnes interrogées disaient regretter de ne pas l'avoir su au début de leur parcours. Nombre d'écrits rappellent que ces possibilités de travailler, de s'épanouir, de se développer, de socialiser et de faire du bénévolat en français sont précieuses dans une perspective de rétention linguistique et géographique de la PÉI. Ce programme pourra s'appuyer sur les objectifs de la composante Connexions communautaires des services directs d'IRCC. Il devra en outre être sensible au fait que les membres de la PÉI sont habituellement plus attirés vers les groupes culturels proches des

leurs. Ce programme devra donc contribuer à réduire la ghettoïsation de la PÉI et à favoriser des maillages entre les personnes nées au Canada et les membres de la PÉI.

4) Mettre sur pied un programme dont les objectifs sont d'offrir une formation linguistique en milieu de travail à la PÉI francophone ainsi que de sensibiliser les employeurs et les employeuses aux particularités et à la valeur ajoutée de cette main-d'œuvre.

Malgré l'ouverture évidente et l'accueil sensible d'une majorité d'employeurs et d'employeuses, des expériences vécues par les personnes interrogées dans le cadre, nos résultats rappellent le besoin d'investir davantage auprès des propriétaires d'entreprises. Ces derniers gagneraient à mieux connaître les avantages liés à l'embauche des membres de la PÉI, notamment à travers les programmes de stage. Ils auraient également avantage à être appuyés pour offrir de la formation linguistique en entreprise aux membres de la PÉI qui ont un niveau de connaissance faible en anglais. Enfin, ils gagneraient à être en mesure de mieux évaluer les expertises des membres de la PÉI, même si cette expertise a été acquise à l'étranger.

5) Assouplir les règles concernant le permis d'études et le permis de travail, et ce, pendant et après les études, afin que des parcours plus diversifiés soient possibles.

Des parties prenantes interrogées ont rappelé la nécessité d'assouplir les règles qui s'appliquent à la PÉI afin que les conséquences des problèmes de santé mentale ou de problématiques personnelles (échec d'un cours, études à temps partiel durant une session, etc.) soient prises en compte et ne mènent pas au retrait du permis d'études.

6) Assouplir les règles migratoires afin de faciliter le passage des membres de la PÉI francophone à la résidence permanente.

Désormais, une majorité de membres de la PÉI souhaitent travailler au Canada et éventuellement s'y installer durablement. Toutefois, malgré les assouplissements apportés aux règles dans les dernières années, leur parcours migratoire demeure semé d'obstacles. Compte tenu des problèmes particuliers vécus par les membres de la PÉI qui ont étudié en contexte francophone minoritaire et des objectifs du gouvernement fédéral en matière d'immigration francophone, il y aurait avantage à prévoir des assouplissements pour ces personnes ou à concevoir un programme d'immigration destiné particulièrement à cette population. Par exemple, en tant que voie d'accès vers la résidence permanente, le volet Étrangers francophones récemment diplômés d'un établissement canadien pourrait être pérennisé.

Bibliographie

- Arthur, N. et Flynn, S. (2011). Career development influences of international students who pursue permanent immigration to Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 221-237.
- Atlin, J. (2020). Skilled immigrants & workforce integration: How has COVID-19 impacted the financial well-being of immigrants, temporary workers, and international students in Canada? *World Education News & Reviews*.
- Ba, H. (2018). *L'intégration professionnelle réussie des immigrants appartenant aux minorités visibles : le cas des immigrantes africaines francophones à Winnipeg*. Winnipeg : Université de Saint-Boniface.
- Belkhodja, C. (2011). Introduction. *Diversité canadienne*, 8(5), 3-6.
- Belkhodja, C., Traisnel, C. et Wade, M. (2012). *Typologie des communautés francophones en situation minoritaire du Canada*. Préparé pour Citoyenneté et Immigration Canada.
- Bouchard, L., Colman, I., Batista, R. (2018). Santé mentale chez les francophones en situation linguistique minoritaire. *Reflets*, 24(2), 74-96.
- Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI) (2022). *Sondage des étudiants internationaux du BCEI, 2021*.
- Chen, Z. et Skuterud, M. (2017). The Relative Labour Market Performance of Former International Students: Evidence from the Canadian National Graduates Survey. IZA Discussion Paper No. 10699.
- Chira, S. (2011). International students in Atlantic Canada: investments and returns. *Diversité canadienne*, 8(5), 30-34.
- Chira, S. (2013). *Dreaming Big, Coming Up Short: The Challenging Realities of International Students and Graduates in Atlantic Canada*. Halifax : Centre Métropolis atlantique.
- Chira, S. et Belkhodja, C. (2013). *Pratiques exemplaires pour l'intégration des étudiants internationaux au Canada atlantique : Conclusions et recommandations. Une étude des politiques et des pratiques entourant l'établissement des étudiants internationaux dans les provinces de l'Atlantique*. Préparé pour l'Agence de développement économique du Canada Atlantique.
- Choi, Y, Crossman, E., et Hou, F. (2021). *Les étudiants étrangers comme source de main-d'œuvre : transition vers la résidence permanente*. Statistique Canada : rapports économiques et sociaux.
- Choi, Y, Hou, F. et Chan, P. C. W. (2021). *Trajectoires de rémunération des étudiants étrangers au cours des premières années suivant l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires*. Statistique Canada : rapports économiques et sociaux.
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) et Université de Moncton (UM). (2013). *Instauration d'une approche concertée pour l'intégration des étudiantes et étudiants étrangers francophones dans leur nouveau milieu d'accueil - région du grand Moncton (Dieppe)*. Fredericton : Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.
- Commissariat aux langues officielles du Canada (CLO). (2021). *Étude d'analyse statistique de la cible de 4,4 % d'immigration d'expression française au sein des communautés francophones en situation minoritaire : Près de 20 ans après son adoption, il est temps de faire mieux et d'en faire plus*. Ottawa, Ontario.
- Dauwer, Z. (2018). *Assessing Canada's Support of International Students: A Comprehensive Review of Canada's Retention and Settlement of its "Model Immigrants."* Ryerson Center for Immigration and Settlement. RCIS Working Paper No. 2018/2.
- Deschênes-Thériault, G. et Forest, M. (2023). *L'immigration francophone au Canada atlantique : portrait statistique, projections démographiques et impacts de la pandémie*. Sociopol. Préparé pour le Comité atlantique sur l'immigration francophone.

- Deschênes-Thériault, G. et Forest, M. (2022). *Faire le point sur la cible en immigration francophone. Bilan, enjeux et pistes d'avenir*. Sociopol. Préparé pour la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada.
- Díaz Pinsent Mercier Research (DPMR) (2020). *Projet de priorité à la recherche et à l'analyse portant sur l'établissement des étudiants internationaux sélectionnés dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM)*. Préparé pour l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC).
- Duchesne, C. (2018). Langue, culture et identité : défis et enjeux de l'intégration professionnelle des enseignants d'immigration récente en contexte francophone minoritaire. *Alterstice*, 8(2), 13-24.
- Dunn, W. et Olivier, C. (2011). Creating welcoming and inclusive university communities. *Diversité canadienne*, 8(5), 35-39.
- El Masri, A., Choubak, M. et Litchmore, R. (2015). *The Global Competition for International Students as Future Immigrants: The role of Ontario universities in translating government policy into institutional practice*. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- Esses, V., Huot, S., Ravanera, Z., Thakur, S. et Vanderloo, L. (2016). *Synthesis and analysis of research on immigrants to official language minority communities in Canada*. Voies vers la prospérité.
- Esses, V., Sutter, A., Ortiz, A., Luo, N., Cui, J. et Deacon, L. (2018). *Retenir les étudiants internationaux au Canada une fois leur diplôme obtenu : comprendre les motivations et les facteurs décisionnels de rester*. Voies vers la prospérité.
- Esses, V., McRae, J., Alboim, N., Brown, N., Friesen, C., Hamilton, L., Lacassagne, A., Macklin, A., Walton-Roberts, M. S. (2021). *Soutenir la résilience et la relance du Canada face à la COVID-19 grâce à des politiques et programmes d'immigration solides*. Préparé pour la Société royale du Canada.
- Fang, T., Zhu, J., and Wells, A. D. (2021). *Employer attitudes towards hiring newcomers and international students in the Atlantic provinces*. St. John's: The Harris Centre, Memorial University of Newfoundland.
- Fang, T., Xiao, N., Zhu, J., Hartley, J. (2022). *Employer Attitudes and the Hiring of Immigrants and International Students: Evidence from a Survey of Employers in Canada*. IZA Institute of Labor Economics. Avril.
- Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada. (2018). *Bâtir ensemble : Des communautés dynamiques, plurielles et inclusives. Plan stratégique communautaire en immigration francophone 2018-2023*. Ottawa, Ontario.
- Firang, D. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on international students in Canada. *International Social Work*. 1-5.
- Firang, D. et Mensah, J. (2022). Exploring the Effects of the COVID-19 Pandemic on International Students and Universities in Canada. *Journal of International Students*, 12(1), 1-18.
- Forest, M. et Deschênes-Thériault, G. (2021). *Études postsecondaires dans la langue de la minorité. Portrait et analyse des enjeux*. Sociopol. Préparé pour le ministère du Patrimoine canadien.
- Forest, M., Duvivier, J. et Hieu Truong, A. (2020). *Le personnel enseignant immigrant francophone vivant en situation minoritaire : comprendre et faciliter son parcours d'insertion professionnelle*. Sociopol. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Forest, M. et Lemoine, M. (2020). *Insertion professionnelle dans le domaine de la santé des personnes immigrantes francophones vivant en situation minoritaire*. Sociopol. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Fourot, A. C. (2016). Redessiner les espaces francophones au présent : la prise en compte de l'immigration dans la recherche sur les francophonies minoritaires au Canada. *Politique et Société*, 35(1), 25-48.
- Galarneau, D., Corak, L. et Brunet, S. (2023). *Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017*. Statistique Canada, numéro 75-006-x au catalogue.

- Gouvernement du Canada. (2014). *Stratégie du Canada en matière d'éducation internationale 2014-2019*. Commerce international.
- Gouvernement du Canada. (2019). *Stratégie en matière d'immigration francophone*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Hou, F. et A. Bonikowska. (2018). Selections before the selection: the earnings advantage of host-country work experience before permanent residence. *International Migration Review*, 52(3), 695-723.
- Hyppolite, I. (2012). Contribution au développement socioéconomique de la région d'Edmonton par les femmes africaines noires francophones immigrées entre 2000 et 2006. *Revue internationale d'études canadiennes*, 45-46, 239-259.
- Kamara, A. et Gambold, L. (2011). Immigration and diversity: exploring the challenges facing international students on and off campus. *Diversité canadienne*, 8(5), 25-29.
- Langlois, A. et Gilbert, A. (2006). Typologie et vitalité des communautés francophones minoritaires au Canada. *Le Géographe canadien*. 50(4), 432-449.
- Lowe, S. (2011). Welcome to Canada? Immigration incentives may not be enough for international students to stay. *Diversité canadienne*, 8(5), 20-24.
- Lu, Y. et Hou, F. (2017). *Étudiants internationaux, immigration et croissance des revenus : l'effet d'études universitaires prémigratoires au Canada*. Statistique Canada : division de l'analyse sociale et de la modélisation.
- Madibbo, A. (2010). Pratiques identitaires et racialisation des immigrants africains francophones en Alberta. *Canadian Ethnic Studies*, 41(3), 175-189.
- Madibbo, A. (2014). L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, (37), 155-171.
- Madibbo, A. (2016). The way forward: African francophone immigrants negotiate their multiple minority identities. *Journal of International Migration and Integration*, 17(3), 853-866.
- Mesana, V. et Forest, M. (2020). *Les personnes immigrantes francophones vivant en situation minoritaire et propriétaires d'entreprises : défis et incitatifs*. Sociopol. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Mianda, G. (2018). Genre, langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada. *Francophonies d'Amérique*, 46-47, 27-49.
- Mulatris, P. et Skogen, R. (2012). Pour une inclusion complète : l'insertion professionnelle des étudiants stagiaires des minorités visibles dans l'école francophone albertaine. *Revue internationale d'études canadiennes*, 45/46, 331-352.
- Nunes, S. et Arthur, N. (2013). International students' experiences of integrating into the workforce. *Journal of employment counseling*, 50(1), 34-45.
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148-171.
- Sall, L. (2019). Les politiques publiques d'immigration francophone en Acadie du Nouveau-Brunswick : entre incomplétude institutionnelle et succès symbolique. *Lien social et Politiques*, 83, 272-294.
- Sall, L., Zellama, F., Piquemal, N. et Huot, S. (2022). La théorie critique de la race. Un outil de lecture ambiguës entre les communautés francophones en situation minoritaire et leurs immigrants noirs francophones. *Revue canadienne de sociologie*, 59(3).
- Scott, C., Safdar, S., Trilokekar, R. et El Masri, A. (2015) International students as 'ideal immigrants' in Canada: A disconnect between policy makers' assumptions and the lived experiences of international students. *Comparative and International Education*, 43(3).

- Shu, F., F. Ahmed, S., L. Pickett, M., Ayman, R. et T. McAbee, S. (2020). Social support perceptions, network characteristics, and international student adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 74(1), 136-148.
- Skuterud, M. et Chen, Z. (2018). Comparing Outcomes: The Relative Job-Market Performance of Former International Students. *C.D. Howe Institute Commentary*, 518(1).
- Statistique Canada (2020, 25 novembre). Les étudiants internationaux étaient à l'origine de toute la croissance des effectifs des universités et des collèges publics en 2018-2019. *Le Quotidien*, Statistique Canada, numéro 11-001-X au catalogue.
- Sultana, N., Schlosser, F. et Preston, V. (2021). *Ottawa, is there a problem? International student numbers, job experiences and pathways to permanent residency*. Université de York : Synthèse politique (6).
- Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2019). *Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contexte, accès, expérience, représentations*. Moncton : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2020). *La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique : dispositifs, expériences et représentations*. Moncton : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- Traisnel, C., Guignard Noël, J., Deschênes-Thériault, G. (2016). *Les étudiants internationaux francophones dans les Maritimes : un portrait au regard du marché de l'emploi*. Moncton : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- Traisnel, C. et Violette, I. (2016). *L'immigration dans la région du Grand Moncton : cartographie, défis et enjeux*. Moncton : Université de Moncton.
- Trilokekar, R. D., Safdar, S., El Masri, A. et Scott, C. (2014). *International education, labour market and future citizens: prospects and challenges for Ontario*. Ontario Ministry of Training, Universities and Colleges.
- Usher, A. (2021). *The State of Postsecondary Education in Canada*. Higher Education Strategy Associates.
- Vultur, M. (2015). *Logiques de mobilité, projets de carrière et expériences interculturelles des étudiants internationaux au Québec*. [Communication orale]. Université La Salle, Canoas, Brésil.
- World Education Services (WES). (2019). *Who is succeeding in the Canadian labour market? Predictors of career success for skilled Immigrants*.
- Wu, X. et Veronis, L. (2022). English-speaking international students' perceptions and experiences in a bilingual university: A geographical approach to linguistic capital. *Le Géographe canadien*, pp.1–14.

Annexe I – Tableau complémentaire

Tableau 5 : Population étudiante internationale par établissement postsecondaire visé par cette recherche (2018-2019)

Établissement	Population étudiante internationale
Université Sainte-Anne (volet universitaire)	30,7 %
Université Sainte-Anne (volet collégial)	15,3 %
Université de Moncton	17,0 %
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick	20,5 %
Université d'Ottawa ⁸	16,9 %
Collège La Cité	10,3 %
Université de Saint-Boniface (volet universitaire)	14,3 %
Université de Saint-Boniface (volet collégial)	60,3 %
Campus Saint-Jean (volet universitaire)	2,2 %
Campus Saint-Jean (volet collégial)	38,5 %

Source : Forest et Deschênes-Thériault, 2021 : 76-78

⁸ Seules les personnes inscrites à un programme français sont incluses.

Annexe II – Formulaire de consentement de participation à la recherche⁹

Expériences comparées sur le marché du travail au sein des communautés francophones en situation minoritaire des populations étudiantes internationale et née au Canada

J'accepte de participer à ce projet de recherche codirigé par Christophe Traisnel, professeur à l'Université de Moncton et Mariève Forest, chercheuse principale au sein de la firme Sociopol. Cette recherche bénéficie d'un appui financier de la part du ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Objectifs de la recherche

Des recherches illustrent que la population étudiante internationale diplômée rencontre des obstacles plus nombreux au moment de son insertion économique au Canada, lorsque comparée à celle née au Canada. En outre, la population étudiante internationale qui étudie en français et qui a un intérêt à demeurer dans la région où elle a fait ses études n'est pas toujours en mesure de le faire, notamment en raison de difficultés liées à l'insertion économique.

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre et de comparer les conditions d'insertion économique dans les communautés francophones de la population étudiante internationale et de celle née au Canada. Ce faisant, nous chercherons à saisir les obstacles et les facteurs de réussite de cette insertion et la manière dont la population étudiante internationale peut vivre des expériences d'insertion en emploi plus positives.

Ma participation

Ma participation consistera essentiellement à réaliser une entrevue enregistrée d'une durée d'environ une heure (1h). Pendant cette entrevue, je serai invité.e à répondre aux questions du chercheur à propos de ma trajectoire professionnelle. Je comprends que les passages pertinents de l'entrevue seront transcrits par le chercheur ou par un logiciel; ils seront ensuite analysés. Je confirme être âgé de 18 ans ou plus.

Pourquoi participer à cette recherche?

Il est très important pour une communauté linguistique en situation minoritaire de comprendre ce qui conduit ses membres à s'insérer économiquement au sein de la communauté. Par mon expérience, je suis à même de contribuer de manière déterminante à une meilleure connaissance de ces facteurs. C'est pour cela que l'équipe de recherche s'est permis d'entrer en contact avec moi. Cette participation peut aussi permettre de faire un bilan de mon expérience humaine et professionnelle ici. Bien entendu, l'aide sollicitée est facultative, même si celle-ci reste très importante!

Compensation financière

Je recevrai une compensation financière de 30 \$ pour ma participation à l'entrevue.

⁹ Ce formulaire a été adapté pour chaque établissement participant, en fonction des critères exigés pour le Comité éthique de l'établissement.

Utilisation des données

Je m'attends à ce que le contenu ne soit utilisé qu'aux fins de la recherche et que l'équipe de recherche respecte la confidentialité et l'anonymat de mes propos. L'équipe s'engage à ce que toutes les mesures soient prises pour conserver l'anonymat des personnes interrogées : les informations nominatives et les références à d'autres personnes ou organismes connus seront omises de la transcription.

Engagement des chercheurs et droits du participant

Je comprends que ma participation à ce projet n'entraîne pas de risques plus grands que ceux encourus dans la vie de tous les jours. Le respect du droit continu du sujet à l'information concernant ce projet est garanti. Je comprends aussi que je suis libre de me retirer de la recherche à tout moment, avant ou pendant une entrevue, sans justification ni préjudice. De même, je peux refuser de répondre à certaines questions.

L'équipe s'engage à ce que toutes les mesures soient prises pour conserver l'anonymat des personnes interrogées : les informations nominatives et les références à d'autres personnes ou organismes connus seront omises de la transcription. Les fichiers électroniques des entrevues et des autres données recueillies seront entreposés sur un serveur virtuel sécurisé de l'Université d'Ottawa. Ils seront accessibles seulement pour l'équipe de recherche et seront entreposés pour une période d'au moins cinq ans suivant la réalisation de l'entretien. Avant la publication de la recherche, je peux demander à tout moment que le contenu de l'entretien ne soit pas utilisé en communiquant avec les responsables de la recherche.

Communications

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce projet ou sur mes droits comme participant(e) à cette recherche, je peux communiquer avec les personnes responsables de cette recherche, soit Mariève Forest ou Christophe Traisnel.

Coordonnées de la cochercheuse et du cochercheur principaux

Christophe TRAISNEL
Professeur à l'École des hautes
études publiques
Université de Moncton
christophe.traisnel@umoncton.ca
(506) 858-4371

Mariève FOREST
Chercheuse principale chez Sociopol et
Professeure invitée à l'École d'études
sociologiques et anthropologiques – U.
d'Ottawa
marieveforest@sociopol.ca
(819) 661-4787

Coordonnées des chercheurs et chercheuses associés.es

Halimatou BA
Professeure de l'École de travail
social
Université de Saint-Boniface
hba@ustboniface.ca

Guillaume DESCHÊNES-THÉRIAULT
Chercheur associé
Sociopol
guillaumedt@sociopol.ca

Judith PATOUMA
Professeure des Sciences de
l'éducation
Université Sainte-Anne
Judith.Patouma@usainteanne.ca

Luisa VERONIS
Professeure au département de géographie
Université d'Ottawa
lveronis@uottawa.ca

Si j'ai des préoccupations de nature éthique concernant ce projet ou que je souhaite formuler une plainte, je peux contacter le bureau de la Faculté des études supérieures et de la recherche de l'Université de Moncton (Université de Moncton, Édifice Taillon, Moncton, E1A 3E9; téléphone : 506-858-4000 #4310; courrier électronique : fesr@umoncton.ca).

Signatures

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une que je peux garder.

J'ai compris les informations relatives à ce projet de recherche et je comprends que je peux poser des questions en tout temps. Je comprends que je peux mettre fin à ma participation à tout moment sans avoir à me justifier de quelque manière que ce soit et que, si je me retire avant la fin de l'entrevue, les enregistrements et les données collectées seront détruites. Par la présente, je consens librement à participer à ce projet de recherche selon les conditions qui viennent d'être spécifiées ci-dessus.

Nom de la personne consentante en lettres moulées

Signature de la personne consentante

Date

Je certifie avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire, les objectifs et les implications du projet de recherche, avoir répondu clairement à ses questions et lui avoir indiqué qu'elle ou il reste à tout moment libre de mettre fin à sa participation au projet de recherche décrit sans avoir à se justifier de quelque manière que ce soit et sans préjudice.

Nom de la chercheuse ou du chercheur en lettres moulées

Signature de la chercheuse ou du chercheur

Date

Annexe III – Guides d’entrevues

Population étudiante internationale

Premier objectif : Comprendre le contexte d’insertion économique de la personne interrogée au moment de faire les études en français comme étudiant.e international.e. Comprendre l’effet de l’expérience francophone, d’étudiant.e international.e, de femmes, de minorité visible ou autre sur l’insertion économique.

[Les questions 1 à 3 sont pour les personnes qui ont occupé un ou des emplois durant leurs études.]

1. Veuillez expliquer comment vous avez trouvé votre premier emploi lorsque vous avez débuté vos études en français comme étudiant.e international.e?
 - Comment s’est déroulé votre recherche d’emploi?
 - Le cas échéant, quels réseaux personnels, quelles ressources ou quels services vous ont aidé à trouver cet emploi? De quelle façon ces éléments ont été utiles?
 - Comment s’est déroulé votre entrevue?
 - Quel a été le rôle de la communauté francophone?
2. Veuillez expliquer comment s’est déroulé votre intégration dans ce premier emploi?
 - Comment se sont déroulés vos premiers jours en emploi? Quelles étaient l’attitude de vos collègues et de votre employeur?
 - Avez-vous bénéficié d’outils et de ressources pour faciliter votre intégration?
 - Comment décririez-vous vos conditions d’emploi (horaire, salaire, charge de travail, style de gestion, etc.)?
 - Sentiez-vous que votre insertion en emploi était différente du fait de votre statut d’étudiant.e international.e? Francophone? Autre? Expliquez.
 - Quel a été le rôle de la communauté francophone?
3. Veuillez expliquer les raisons qui ont mené à quitter cet emploi.

[La question 4 est pour les personnes qui n’ont pas occupé d’emploi durant leurs études. Adapter la question en fonction des motifs évoqués pour ne pas avoir occupé un emploi.]

4. Pourquoi n’avez-vous pas occupé d’emploi durant vos études? Avez-vous été à la recherche d’un emploi? Quels défis avez-vous rencontrés?

[Les quatre premières questions concernent la première expérience en emploi et les suivantes, l’insertion économique de manière plus général pendant la période d’étude.]

5. En quoi votre insertion économique, pendant vos études comme étudiant.e international.e, était comparable à celle de vos collègues qui étudient en français et qui sont nés au Canada? En quoi était-elle différente?
 - En ce qui a trait à la recherche d’emploi?
 - En ce qui a trait à l’intégration en emploi?
 - En ce qui a trait aux conditions de travail?
 - En ce qui a trait aux stages?

- En quoi vos compétences en anglais et/ou en français ont-elles affecté vos capacités à intégrer le marché du travail?
6. Durant vos études comme étudiant.e international.e, quels ont été les principaux obstacles (réseaux, ressources, services, compétences, connaissances, attitudes, etc.) rencontrés en ce qui a trait à votre insertion économique?
 - En ce qui a trait à la recherche d'emploi?
 - En ce qui a trait à l'intégration en emploi?
 - Pensez-vous que les employeur.es hésitaient à vous embaucher dû à votre statut d'étudiant.e international.e? De minorité visible? De francophone? Expliquez.
 7. Durant vos études comme étudiant.e international.e, quels ont été les principaux facteurs (réseaux, ressources, services, compétences, etc.) qui ont facilité votre insertion économique?
 - En ce qui a trait à la recherche d'emploi?
 - En ce qui a trait à l'intégration en emploi?
 8. Durant vos études comme étudiant.e international.e, quels appuis complémentaires auraient facilité votre insertion économique?
 - Quelle organisation est la plus à même de fournir cet appui?

Deuxième objectif : Comprendre le contexte d'insertion économique de la personne interrogée après ses études en français comme étudiant.e international.e. Comprendre l'effet de l'expérience francophone, d'ancien.ne étudiant.e international.e, de femmes, de minorité visible ou autre sur l'insertion économique.

9. Veuillez expliquer comment se sont déroulées vos premières démarches de recherche d'emploi après avoir terminé vos études postsecondaires en français?
 - Le cas échéant, quels réseaux personnels, quelles ressources ou quels services avez-vous mobilisé pour chercher un emploi?
 - En quoi ces éléments ont-ils été utiles? Ou non?
 - Pendant combien de temps avez-vous été activement à la recherche d'un emploi?
 - Combien de CV avez-vous soumis avant de décrocher votre premier emploi (le cas échéant)?
 - Combien d'entrevues avez-vous réalisé avant de décrocher votre premier emploi (le cas échéant)?
 - Comment se sont déroulées vos entrevues? Quelles rétroactions avez-vous obtenues? En quoi le fait d'être francophone et/ou nouvellement diplômé a-t-il affecté ces entrevues?
10. Veuillez expliquer comment s'est déroulé votre intégration dans cet emploi?
 - Comment se sont déroulés vos premiers jours en emploi? Quelles étaient l'attitude de vos collègues et de votre employeur?
 - Avez-vous bénéficié d'outils et de ressources pour faciliter votre intégration?
 - En quoi votre emploi était-il lié à votre domaine d'étude?
 - Sentiez-vous que votre insertion en emploi était différente du fait de votre statut d'étudiant.e international.e? Francophone? Autre? Expliquez.
11. (Le cas échéant), veuillez expliquer les raisons qui ont mené à quitter cet emploi?

12. En quoi votre insertion économique et vos conditions de travail, après vos études comme étudiant.e international.e, était comparable à celle de vos collègues nés au Canada? En quoi était-elle différente?
- En quoi vos compétences en anglais et/ou en français ont-elles affecté vos capacités à intégrer le marché du travail?
 - En quoi le fait d’avoir étudié en français a affecté positivement ou négativement votre insertion économique?
 - En quoi le fait d’avoir étudié dans l’établissement X a affecté positivement ou négativement votre insertion économique?
13. Après vos études comme étudiant.e international.e, quels ont été les principaux obstacles (réseaux, ressources, services, compétences, connaissances, attitudes, etc.) rencontrés en ce qui a trait à votre insertion économique?
- En ce qui a trait à la recherche d’emploi?
 - En ce qui a trait à l’intégration en emploi?
 - En ce qui a trait à vos conditions de travail?
 - Pensez-vous que les employeur.es hésitaient à vous embaucher dû à votre statut d’étudiant.e international.e? De minorité visible? De francophone? Expliquez.
14. Après vos études comme étudiant.e international.e, quels ont été les principaux facteurs (réseaux, ressources, services, compétences, etc.) qui ont facilité votre insertion économique?
- En ce qui a trait à la recherche d’emploi?
 - En ce qui a trait à l’intégration en emploi?
15. Après vos études comme étudiant.e international.e, quels appuis complémentaires auraient facilité votre insertion économique?
- Quelle organisation est la plus à même de fournir cet appui?

Troisième objectif : Comprendre les facteurs qui incitent à rester au Canada et dans une communauté francophone.

16. Quelles sont les raisons qui vous ont incité à venir étudier au Canada?
- Dans une communauté francophone?
17. Quels rôles a joué la communauté francophone dans votre insertion économique?
- Les organismes? L’établissement postsecondaire? Le réseautage? Les ressources?
18. Quelles sont les raisons qui vous ont incité à demander/obtenir (ou à ne pas demander) votre résidence permanente? Quel programme avez-vous utilisé? À quels défis avez-vous fait face pour cette transition vers la résidence permanente?
19. Le cas échéant, quel rôle a joué la communauté francophone dans votre décision de travailler et/ou de vivre dans la région X?

Quatrième objectif : Comprendre les effets de la pandémie de COVID-19 sur la trajectoire professionnelle de la population étudiante.

20. Quels ont été les effets de la pandémie de la COVID-19 sur votre santé mentale? Et votre capacité à intégrer le marché du travail?

- Le cas échéant, considérez-vous que le fait d’avoir été étudiant.e international.e et/ou francophone ait augmenté ces enjeux? Expliquez.

Population étudiante née au Canada

Premier objectif : Comprendre le contexte d’insertion économique de la personne interrogée au moment de faire les études postsecondaires en français. Comprendre l’effet de l’expérience francophone, de femmes, de minorité visible ou autre sur l’insertion économique.

[Les questions 1 à 3 sont pour les personnes qui ont occupé un ou des emplois durant leurs études.]

1. Veuillez expliquer comment vous avez trouvé votre premier emploi lorsque vous avez débuté vos études postsecondaires en français?
 - Comment s’est déroulé votre recherche d’emploi?
 - Le cas échéant, quels réseaux personnels, quelles ressources ou quels services vous ont aidé à trouver cet emploi? De quelle façon ces éléments ont été utiles?
 - Comment s’est déroulé votre entrevue?
 - Quel a été le rôle de la communauté francophone?
2. Veuillez expliquer comment s’est déroulé votre intégration dans ce premier emploi?
 - Comment se sont déroulés vos premiers jours en emploi? Quelles étaient l’attitude de vos collègues et de votre employeur?
 - Avez-vous bénéficié d’outils et de ressources pour faciliter votre intégration?
 - Comment décririez-vous vos conditions d’emploi (horaire, salaire, charge de travail, style de gestion, etc.)?
 - Sentiez-vous que votre insertion en emploi était différente du fait d’être francophone? Autre? Expliquez.
 - Quel a été le rôle de la communauté francophone?
3. Veuillez expliquer les raisons qui ont mené à quitter cet emploi?

[La question 4 est pour les personnes qui n’ont pas occupé d’emploi durant leurs études. Adapter la question en fonction des motifs évoqués pour ne pas avoir occupé un emploi.]

4. Pourquoi n’avez-vous pas occupé d’emploi durant vos études? Avez-vous été à la recherche d’un emploi? Quels défis avez-vous rencontrés?

Les trois premières questions concernent la première expérience en emploi et les suivantes, l’insertion économique de manière plus général pendant la période d’étude.

5. Connaissiez-vous des étudiant.es étranger.es durant vos études? D’après vous, en quoi votre insertion économique, pendant vos études postsecondaires était comparable à celle de vos collègues qui étudient en français et qui étaient des étudiant.es étranger.es? En quoi était-elle différente?
 - En ce qui a trait à la recherche d’emploi?
 - En ce qui a trait à l’intégration en emploi?
 - En ce qui a trait aux conditions de travail?
 - En ce qui a trait aux stages?

6. En quoi vos compétences en anglais et/ou en français ont-elles affecté vos capacités à intégrer le marché du travail?
7. Durant vos études, quels ont été les principaux obstacles (réseaux, ressources, services, compétences, connaissances, attitudes, etc.) rencontrés en ce qui a trait à votre insertion économique?
 - En ce qui a trait à la recherche d'emploi?
 - En ce qui a trait à l'intégration en emploi?
 - Pensez-vous que les employeur.es hésitaient à vous embaucher dû à votre statut d'étudiant.e international.e? De minorité visible? De francophone? Expliquez.
8. Durant vos études, quels ont été les principaux facteurs (réseaux, ressources, services, compétences, etc.) qui ont facilité votre insertion économique?
 - En ce qui a trait à la recherche d'emploi?
 - En ce qui a trait à l'intégration en emploi?
9. Durant vos études, quels appuis complémentaires auraient facilité votre insertion économique?
 - Quelle organisation est la plus à même de fournir cet appui?

Deuxième objectif : Comprendre le contexte d'insertion économique de la personne interrogée après ses études postsecondaires en français. Comprendre l'effet de l'expérience francophone, de femmes, de minorité visible ou autre sur l'insertion économique.

10. Veuillez expliquer comment se sont déroulées vos premières démarches de recherche d'emploi après avoir terminé vos études postsecondaires en français?
 - Le cas échéant, quels réseaux personnels, quelles ressources ou quels services avez-vous mobilisé pour chercher un emploi?
 - En quoi ces éléments ont-ils été utiles? Ou non?
 - Pendant combien de temps avez-vous été activement à la recherche d'un emploi?
 - Combien de CV avez-vous soumis avant de décrocher votre premier emploi (le cas échéant)?
 - Combien d'entrevues avez-vous réalisé avant de décrocher votre premier emploi (le cas échéant)?
 - Comment se sont déroulées vos entrevues? Quelles rétroactions avez-vous obtenues? En quoi le fait d'être francophone et/ou nouvellement diplômé a-t-il affecté ces entrevues?
11. Veuillez expliquer comment s'est déroulé votre intégration dans votre premier emploi?
 - Comment se sont déroulés vos premiers jours en emploi? Quelles étaient l'attitude de vos collègues et de votre employeur?
 - Avez-vous bénéficié d'outils et de ressources pour faciliter votre intégration?
 - En quoi votre emploi était-il lié à votre domaine d'étude?
 - Sentiez-vous que votre insertion en emploi était différente du fait que vous étiez francophone? Autre? Expliquez.
12. Le cas échéant, veuillez expliquer les raisons qui ont mené à quitter cet emploi?
13. En quoi votre insertion économique et vos conditions de travail après vos études était comparable à celle de vos collègues nés à l'étranger? En quoi était-elle différente?

- En quoi vos compétences en anglais et/ou en français ont-elles affecté vos capacités à intégrer le marché du travail?
 - En quoi le fait d’avoir étudié en français a affecté positivement ou négativement votre insertion économique?
 - En quoi le fait d’avoir étudié dans l’établissement X a affecté positivement ou négativement votre insertion économique?
14. Après vos études, quels ont été les principaux obstacles (réseaux, ressources, services, compétences, connaissances, attitudes, etc.) rencontrés en ce qui a trait à votre insertion économique?
- En ce qui a trait à la recherche d’emploi?
 - En ce qui a trait à l’intégration en emploi?
 - En ce qui a trait à vos conditions de travail?
 - Pensez-vous que les employeur.es hésitaient à vous embaucher dû à votre statut de francophone? De minorité visible? Expliquez.
15. Après vos études, quels ont été les principaux facteurs réseaux, ressources, services, compétences, etc.) qui ont facilité votre insertion économique?
- En ce qui a trait à la recherche d’emploi?
 - En ce qui a trait à l’intégration en emploi?
16. Après vos études, quels appuis complémentaires auraient facilité votre insertion économique?
- Quelle organisation est la plus à même de fournir cet appui?

Troisième objectif : Comprendre les facteurs qui incitent à rester au Canada et dans une communauté francophone.

17. Quelles sont les raisons qui vous ont incité à étudier en français à l’extérieur du Québec?
18. Quels rôles a joué la communauté francophone dans votre insertion économique?
- Les organismes? L’établissement postsecondaire? Le réseautage? Les ressources?
19. Le cas échéant, quel rôle a joué la communauté francophone dans votre décision de travailler et/ou de vivre dans la région X?

Quatrième objectif : Comprendre les effets de la pandémie de COVID-19 sur la trajectoire professionnelle de la population étudiante.

20. Quels ont été les effets de la pandémie de la COVID-19 sur votre santé mentale? Et votre capacité à intégrer le marché du travail?
- Le cas échéant, considérez-vous que le fait d’être francophone ait augmenté ces enjeux? Expliquez.
21. En quoi la pandémie de COVID-19 a-t-elle changé vos appuis offerts à la population étudiante internationale qui a suivi sa formation en français?

Employeur.es qui embauchent une population diplômée qui a fait des études postsecondaires en français à l'extérieur du Québec

Objectif : Comprendre les appuis (ressource, formation, accompagnement, procédure, activité, etc.) offerts à la population étudiante qui a étudié en français. Comprendre comment bonifier ces appuis.

1. Veuillez expliquer les appuis que vous offrez généralement au personnel nouvellement embauché?
2. D'après vous, en quoi les personnes qui ont étudié en français à l'extérieur du Québec constituent ou non du nouveau personnel différent des autres personnes diplômées que vous embauchez?
 - En quoi ces différences sont-elles un atout pour leur insertion en emploi? Pour votre entreprise?
 - En quoi ces différences constituent-elles des défis à leur insertion en emploi? Pour votre entreprise?
 - Ces personnes reçoivent-elles des appuis (accompagnement, ressource, etc.) différents?
3. D'après vous, en quoi est-ce que les personnes qui ont été des étudiant.es internationaux.ales se distinguent des autres personnes diplômées que vous embauchez?
 - En quoi ces différences sont-elles un atout pour leur insertion en emploi? Pour votre entreprise?
 - En quoi ces différences constituent-elles des défis à leur insertion en emploi? Pour votre entreprise?
 - Ces personnes reçoivent-elles des appuis différents? De la part de qui (Compagnie; Programme public d'insertion, programme de recrutement)?
4. Quels types d'aides (accompagnement, ressource, formation, etc.) mobilisez-vous pour favoriser la diversité ethnoculturelle et réduire les expériences de discrimination liée à la langue, à la race, au sexe, à l'origine ethnoculturelle etc. dans votre secteur professionnel? Expliquez.
 - Comment ces appuis sont-ils utiles pour la population étudiante internationale diplômée?
 - Quelles sont, d'après vous, les performances de ces initiatives (évaluation)?
5. En quoi la pandémie de COVID-19 a-t-elle changé vos stratégies de recrutement, d'intégration ou de rétention de population étudiante qui a suivi sa formation en français? Celle internationale?

Parties prenantes de l'insertion économique de la population étudiante internationale qui a fait des études postsecondaires en français à l'extérieur du Québec

Objectif : Comprendre les appuis (service, ressource, formation, accompagnement, procédure, activité, etc.) offerts par les parties prenantes de l'insertion économique de la population étudiante internationale qui a étudié en français. Comprendre comment bonifier ces appuis.

1. D'après vous, quels besoins particuliers détient la population étudiante internationale qui a étudié en français hors Québec, lorsque celle-ci est comparée à une population étudiante née au Canada?
 - D'après-vous quels obstacles supplémentaires rencontre la population étudiante internationale qui a étudiée en français lorsque comparée à celle née au Canada?
 - Est-ce qu'une politique officielle visant à accompagner les étudiant.es internationaux.ales dans leur insertion en emploi serait utile? Expliquez.
2. Veuillez expliquer les services offerts par votre organisation pour appuyer l'insertion économique de la population étudiante internationale? Quels autres appuis sont offerts?
 - À quels besoins répondent ces appuis?
 - En quoi ces appuis sont-ils utiles pour la population étudiante internationale?
 - Avez-vous déjà évalué la portée de ces appuis?
 - En quoi ces appuis pourraient-ils être améliorés?
3. Quels autres appuis pourrait-on mettre en place pour favoriser l'insertion économique de la population étudiante internationale?
 - À quels besoins répondraient ces appuis?

En quoi la pandémie de COVID-19 a-t-elle changé vos appuis offerts à la population étudiante internationale qui a suivi sa formation en français?