
Monica Heller (Université de Toronto) monica.heller@utoronto.ca
Michelle Daveluy (Université Laval) michelle.daveluy@ant.ulaval.ca
Gabriel Asselin (Université d'Alberta)
Lindsay Bell (Université de Toronto)
Mireille McLaughlin (Université d'Ottawa)
Hubert Noël (Université de Moncton)
Maurice Beaudin (Université de Moncton)

Ce projet porte sur la mobilité des francophones. Elle est depuis longtemps une réalité pour plusieurs d'entre eux, mais elle est trop souvent ignorée autant par les chercheurs que par les instances au pouvoir.

Pour saisir la mobilité des francophones, nous avons étudié le nord du Nouveau-Brunswick, le nord de l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest.

Le nord du Nouveau-Brunswick fournit une quantité de travailleurs au nord-ouest canadien, ceux-ci voyagent donc plus loin qu'ils ne le faisaient auparavant. Le revenu gagné au loin est souvent investi dans le milieu d'origine, qui, lui, essaie en même temps de réinventer sa base économique et d'attirer des immigrants. Les travailleurs doivent se qualifier et apprendre l'anglais que ce soit pour partir, pour rester ou pour revenir.

Dans le nord-ouest du Canada, il est difficile de créer des structures communautaires francophones car une grande proportion de la population est diversifiée et mobile. Néanmoins, il existe de telles structures, qui en fait finissent par développer une relation mutuelle avec une population mobile : l'une sert de tremplin pour l'autre. Mais pour la plupart des travailleurs, le fait d'être francophone est important surtout dans l'organisation des groupes de travail ou la circulation d'informations et d'entraide.

On peut identifier trois profils de mobilité dans les histoires que les participant-e-s ont racontées:

1. devoir et espoir: se déplacer pour gagner sa vie ou subvenir aux besoins de sa famille;
2. maximiser les opportunités: se déplacer pour améliorer sa palette d'expériences, se donner de

On peut identifier trois profils de mobilité dans les histoires que les participant-e-s ont racontées, des histoires à la manière de coureurs des bois modernes. D'abord, la mobilité par **devoir et espoir**, entreprise pour le travail, souvent par nécessité pour la survivance de base. Ensuite, pour **maximiser les opportunités**, par exemple pour de meilleures possibilités de carrière ou de formation. Finalement, pour vivre le rêve nord-américain de **l'aventure et de la liberté**.

Plusieurs des franco-mobiles le sont donc par nécessité. Sans travail, ils se déplacent pour gagner leur vie, souvent aussi pour subvenir aux besoins de leur famille. Devant l'impasse, ils décident de tenter le tout pour le tout, à l'autre bout du monde. La plupart ont pensé qu'il s'agissait d'un plan à court terme (cinq ans est souvent mentionné) mais la situation perdure plus souvent qu'autrement malgré les difficultés (l'isolement, l'ennui, le mal du pays, etc.) et les rudes conditions de travail.

Les avantages de la mobilité sont tout de même nombreux, dont les bénéfices financiers qui procurent une sécurité appréciable et quelques extras. Les franco-mobiles qui le sont depuis longtemps parlent aussi ouvertement de l'espoir propre à ce mode de vie comparativement au désespoir endémique qu'ils retrouvent quand ils vont en vacances ou en visite d'où ils sont venus. Ils sont dans l'action, beaucoup plus en contrôle de leur destinée malgré tout et ils perdent intérêt face à l'immobilisme.

La mobilité c'est aussi savoir saisir une occasion quand elle se présente. Pour plusieurs, elle fait partie d'un plan de carrière, de formation ou de migration proprement dite pour améliorer sa palette d'expériences ou son sort, surtout lorsque la concurrence dans son domaine est forte. Bien que conçue comme ponctuelle, la mobilité s'inscrit dans la durée. Pour plusieurs retraités, c'est la dernière chance avant de vraiment s'arrêter, le bonus qui permettra que la retraite soit vraiment dorée. Pour les jeunes retraités, comme les militaires, il s'agit de se recycler dans un mouvement latéral pour que des compétences acquises à la dure dans un milieu exigeant rapportent autant que possible. Pour les militaires, les professionnels (journalistes, avocat-e-s, enseignant-e-s) et les artistes, le réseau institutionnel francophone (écoles, services gouvernementaux, centres culturels...) crée aussi des mobilités, en offrant des emplois et des formations souvent à court terme.

Mais il y a aussi les purs et durs : ceux et celles qui sont partis pour partir. Parmi ce lot, il y a ceux et celles qui s'intègrent mal dans les dynamiques locales dans leur lieu d'origine. Il y a aussi ceux qui partent encore et toujours, tout simplement, parce que c'est leur façon de vivre. Ils reviennent cycliquement dans des lieux qu'ils fréquentent depuis un certain temps sans s'y ancrer jamais. Enfin, il y a ceux qui poursuivent leur rêve d'aventure et de découverte. Pour eux et elles, le réseau institutionnel francophone peut servir de pont ou de tremplin.

Même si la mobilité demeure un phénomène masculin par excellence, les femmes et des familles entières se déplacent aussi. Cela n'est pas nécessairement nouveau mais la mobilité des femmes et des enfants est peu discutée par rapport à celle des hommes. Pourtant, plusieurs des personnes que nous avons rencontrées sont mobiles dans le cadre d'un projet familial. Parfois les jeunes qui se sont déplacés en premier attirent leurs parents qui approchent la retraite, parfois c'est l'inverse ; ensemble c'est à la fois plus fructueux et moins pénible que de travailler aussi intensément. Souvent, ce sont d'autres membres de la parenté (oncle, cousine...), des amis ou des collègues de travail de là-bas que l'on recrute en main : le bouche-à-oreille demeure une stratégie de recrutement cruciale (et reconnue comme telle par les employeurs). Ce mode de recrutement, typique de la grande industrie, reproduit celui qui ferait de plus en plus défaut dans les régions d'origine, où l'embauche et l'entrepreneuriat seraient en train de se fragmenter et de se formaliser.

Cela adoucit la vie sur place que de recréer (relocaliser) son réseau social. Cependant, ce n'est pas toujours uniquement de l'altruisme car chacun y trouve son compte. Pour certains, se réadapter à la vie de couple et de famille est un défi ou à tout le moins contradictoire avec la façon de vivre qui est devenue la leur depuis le temps que le travail les a éloignés.

Car il demeure qu'un profil important c'est le travailleur qui quitte sa communauté, seul ou parfois avec quelques membres de la famille, parfois en couple. Son chèque de paye est réinvesti dans le milieu d'origine, pour contribuer à faire vivre ou améliorer les conditions de vie d'autres membres de la famille, pour acheter ou maintenir de la propriété chez soi (un terrain, une maison, une voiture, un camion), pour s'assurer de bonnes conditions quand on rentre temporairement ou pour toujours. On peut investir aussi dans des plans de retraite ailleurs, ou dans le milieu que l'on habite quand on ne travaille pas, milieu choisi pour son confort, aussi loin du milieu d'origine que du milieu de travail. Car même ceux et celles qui revendiquent un statut de « citoyens du monde », ou du moins de la francophonie ou du Canada entier, s'orientent dans leur histoire de vie par rapport à un lieu d'origine, même si celui-ci leur est en réalité assez peu familier; ils et elles se définissent par opposition à ceux et celles qui « restent ». Cette orientation crée nécessairement une tension autour de la possibilité ou l'intérêt de se dire « de la place », quand les employeurs à Fort McMurray ou dans les TNO commencent à exiger une adresse locale, mais peut aussi légitimer la participation à un réseau francophone national voire international.

La mobilité s'inscrit donc dans des projets de construction de présents et de futurs alternatifs. Il s'agit d'acquérir les ressources non disponibles ou difficilement accessibles autrement, soit parce que les ressources mêmes sont rares voire disparues, soit parce qu'on est mal placé (manque de formation, de moyen de transport...), soit parce que la concurrence est féroce (comme dans l'aviation). Pour certains, l'objectif c'est de pouvoir rester ancré dans son milieu, même si cela nécessite une mobilité constante pendant longtemps, ainsi que l'acquisition formelle ou sur le tas de nouvelles habiletés (l'anglais, les métiers). Pour d'autres, l'objectif est de pouvoir se réinventer afin de mieux circuler, ce qui normalement nécessite minimalement l'apprentissage de l'anglais – et ce qui peut devenir une motivation en soi pour les premiers pas en dehors de son milieu.

La francophonie canadienne se considère depuis longtemps comme une collectivité ancrée dans certaines zones du pays, attachée au territoire, légitime par sa présence historique. Cependant, les histoires de mobilité que nos participant-e-s nous ont racontées sont aussi des façons de vivre sa francophonie ; nous dirions même qu'elles sont des éléments essentiels à sa construction.

Mais la francophonie finit par garder sa pertinence de différentes manières. Celle qui se vit surtout comme catégorie de travail demeure importante par son rôle dans la construction des liens avec le milieu d'origine et du réseau social qui organise la mobilité et la survie sur place. Elle peut aussi devenir importante en milieu de travail par rapport aux autres travailleurs (les « Frenchies » se distinguant des « Newfies » ou des « Nova Scotians » -- en tout cas jusqu'à ce que tous deviennent « Canadiens » face aux travailleurs étrangers). Celle qui se vit comme catégorie culturelle organise aussi une mobilité, mais où le réseau institutionnel reproduit une mobilité au service de la construction de l'image de collectivités ancrées. Les deux types se croisent souvent au sein des familles, mais pas toujours, produisant ainsi deux catégories de francophones : ceux qui sont visibles et ceux qui sont invisibles aux yeux du public.

