



uOttawa

L'Université canadienne
Canada's university

**FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES
ET POSTDOCTORALES**



uOttawa

L'Université canadienne
Canada's university

**FACULTY OF GRADUATE AND
POSTDOCTORAL STUDIES**

Isidore Bararu

AUTEUR DE LA THÈSE / AUTHOR OF THESIS

M.A. (sociologie)

GRADE / DEGREE

Département de sociologie et anthropologie

FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT / FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

L'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains (Burundi, République Démocratique du Congo et Rwanda) dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa - Gatineau

TITRE DE LA THÈSE / TITLE OF THESIS

Philippe Couton

DIRECTEUR (DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS SUPERVISOR

CO-DIRECTEUR (CO-DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS CO-SUPERVISOR

Natacha Gagné

Nathalie Mondain

Gary W. Slater

Le Doyen de la Faculté des études supérieures et postdoctorales / Dean of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies

**L'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains
(Burundi, République Démocratique du Congo et Rwanda) dans la vie socioprofessionnelle
à Ottawa - Gatineau.**

Par :

Isidore Bararu.

Directeur de thèse :

Philippe Couton.

Thèse présentée à la Faculté des Études supérieures et postdoctorales pour l'obtention du grade
de maîtrise en Sociologie.

Faculté des Études supérieures et postdoctorales

Département de sociologie et d'anthropologie.

© Isidore Bararu, Ottawa, Canada, 2010



Library and Archives
Canada

Published Heritage
Branch

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Direction du
Patrimoine de l'édition

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file *Votre référence*
ISBN: 978-0-494-73835-1
Our file *Notre référence*
ISBN: 978-0-494-73835-1

NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.


Canada

RÉSUMÉ

Cette thèse se penche sur la problématique de l'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains (JIFPGLA) dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa-Gatineau. L'objectif consiste à explorer l'expérience de ce groupe de jeunes en rapport avec leur intégration dans la société d'accueil. Il s'agit d'examiner comment les éléments du capital humain et social ainsi que d'autres axes discriminatoires s'enchevêtrent pour empêcher ces jeunes immigrants de pénétrer le milieu de l'emploi.

Le premier chapitre est consacré à une étude historique, politique et législative de l'immigration canadienne et africaine. Il présente le contexte de l'immigration canadienne entachée par des inégalités qui conduisent à l'exclusion et à la discrimination. Le deuxième chapitre pose la problématique de recherche. Il analyse les caractéristiques de la population immigrante. Il établit le portrait de jeunes immigrants au Canada et celui des immigrants originaires des pays des Grands Lacs africains. Le troisième chapitre concerne le cadre théorique. Il conceptualise les termes qui sous-tendent l'intégration. Il analyse aussi le courant de l'interactionnisme symbolique étudié à travers la pensée de l'École de Chicago. Il s'agit de voir comment les immigrants interagissent et réagissent avec les composantes de la société lorsqu'ils font face aux problèmes d'inégalités liés au capital humain et social ainsi qu'aux dimensions de la construction de frontières ethniques, de l'ethnicité et de l'ethnie. Le quatrième chapitre est consacré à la méthodologie de la recherche. Il propose une méthode qualitative basée sur des entrevues semi-structurées, effectuées auprès d'un échantillon de quinze répondants. Une analyse et une interprétation des données des entrevues, suivies par une brève description de chaque

répondant, ont été réalisées. Les chapitres cinq et six comprennent deux volets empiriques du capital humain et social. Le premier répertorie les discriminations et rend compte de leur incidence sur l'intégration. Le deuxième volet met l'emphase sur l'importance des réseaux primaires et secondaires dans le processus d'intégration. La conclusion retrace en amont et en aval les étapes qui ont caractérisé ce travail. Il en résulte qu'au Canada en général et dans la Région d'Ottawa-Gatineau en particulier, la discrimination envers les JIFPGLA existe sous une forme directe ou indirecte. Conséquemment, ces jeunes n'ont pas la même chance d'accès aux emplois comparativement aux jeunes Canadiens de souche¹.

¹ Par Canadien de souche, nous entendons des personnes qui sont installées au Canada depuis de nombreuses générations, à tel point qu'elles ne sont plus considérées comme des immigrants ni des descendants d'immigrants.

REMERCIEMENTS

Nos remerciements aux personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de cette thèse. Nous pensons spécifiquement à notre directeur de thèse, monsieur Philippe Couton, qui n'a ménagé aucun effort pour que ce travail arrive à bon port.

Nous remercions vivement les professeures Natacha Gagné et Nathalie Mondain qui ont accepté de lire et corriger notre travail malgré leur emploi du temps surchargé. Notre gratitude s'adresse aussi aux membres du corps professoral de l'Université d'Ottawa au département de sociologie et anthropologie qui, depuis le baccalauréat jusqu'à la maîtrise, nous ont inculqué le goût des sciences sociales. Que les professeurs (es) Shally, Samedy, Pacom, Morreau, et bien d'autres, trouvent ici, l'expression de nos remerciements.

Nous remercions vivement les organismes qui s'occupent de l'intégration des immigrants comme le YMCA, le CESOC, OCISO, La Relance Outaouais et La Cité Collégiale, d'avoir accepté d'afficher notre lettre de recrutement au sein de leurs institutions, et de nous avoir fourni des informations judicieuses au début de notre recherche.

À tous nos répondants, nous disons également merci pour le temps qu'ils ont consacré à la réalisation de cette étude. Un grand merci s'adresse également à tous nos collègues de cours de nous avoir prêté main forte aux moments opportuns. De même, nos plus grands remerciements vont à tous nos amis Paul Bourgeois, Willy, Désiré, Prime, Cyprien, J. Berchmans et notre famille.

Que Madame Espérance et nos enfants, Stevens, Kelly, Robin et Kevin, trouvent dans cette thèse, le fruit de nos efforts conjugués.

Enfin, ce travail n'aurait pu être concrétisé sans le concours moral, financier et psychologique de mesdames Dallemagne Irmina et Consolate Niyonizeye. Nous vous en sommes très reconnaissant.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

ACDI : Agence canadienne de Développement international

CESOC : Conseil Économique et Social d'Ottawa Carleton

CIC : Citoyenneté Immigration Canada

ELIC : Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada

ESL : English as Second Language (l'anglais comme langue seconde)

HCR : Haut commissariat des Nations-Unies aux Réfugiés

IFPGLA : Immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains

LAC : Language Assessment to Canada (évaluation linguistique au Canada)

LINC : Language Instruction for Newcomers to Canada

OCISO : Ottawa Community Immigrant Services Organization

ONG : Organismes non-gouvernementaux

PFGLA : Pays francophones des Grands Lacs africains

RDC : République démocratique du Congo

RMR : Région Métropolitaine de Recensement

Toefl : Test of English as Foreign Language (Test de l'anglais comme langue étrangère)

YMCA : Young Men's Christian Association (Christianisme/ Conditions ecclésiastique)²

² <http://www.thefreedictionary.com/YMCA>

Table de matières

RÉSUMÉ.....	i
REMERCIEMENTS.....	iii
ABRÉVIATIONS UTILISÉES.....	v
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 : DIMENSION HISTORIQUE, POLITIQUE ET LÉGISLATIVE DE L’IMMIGRATION AU CANADA.....	4
1.1. Contexte.....	4
1.2. Histoire de l’immigration	5
1.3. Politique de l’immigration.....	10
1.4. Lois sur l’immigration.....	15
1.5. Histoire de l’immigration africaine au Canada	17
CHAPITRE 2: CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE.....	22
2.1. Introduction.....	22
2.2. Caractéristiques de la population immigrante au Canada.....	22
2.3. Objectif poursuivi	25
2.4. Contexte global de l’immigration au Canada.....	25

2.5. Portrait général de jeunes immigrants au Canada.....	27
2.6. Contexte général des immigrants des pays des Grands Lacs africains	30
2.7. Portrait statistique des immigrants des pays des Grands Lacs africains	31
2.7.1. Population immigrante née au Burundi, au Rwanda, en République démocratique du Congo (RDC) et période d’immigration au Canada (Tableau 1).....	32
2.7.2. Population immigrante née au Burundi, au Rwanda, en République démocratique du Congo (RDC) et période d’immigration à Ottawa-Gatineau (Tableau 2).....	32
CHAPITRE 3 : CADRE THÉORIQUE.....	35
3.1. Introduction.....	35
3.2. Conceptualisation des termes liés à l’intégration	36
3.3. Courant de l’interactionnisme symbolique	39
3.4. Influence de l’École de Chicago.....	43
3.5. Interactionnisme et construction des frontières ethniques.....	48
3. 6. Interactionnisme et construction de l’ethnicité	51
3.7. Interactionnisme et le concept de l’ethnie	52
3.8. Interactionnisme et capital humain.....	53
3.9. Interactionnisme et capital social	56
3.10. Interactionnisme symbolique et concepts de discrimination et d’inégalité	56

3.11. Hypothèses générales	58
4.1. Introduction.....	60
4.2. Choix de la méthode de recherche qualitative	60
4.3. Forces et limites de l'approche qualitative	62
4.4. Choix de l'entretien semi-dirigé.....	65
4.6. Concepts d'échantillon et d'échantillonnage	68
4.7. Analyse et interprétation des données de l'entrevue.....	71
4.8. Caractéristiques générales d'analyse et d'interprétation des données	72
4.9. Brève description de chaque répondant.....	76
4.10. Caractéristiques sociodémographiques des répondants (Tableau 3).....	86
CHAPITRE 5 : EXPÉRIENCE DE LA DISCRIMINATION.....	87
5.1. Introduction.....	87
5.2. Analyse sociologique de l'importance de la discrimination	88
5.3. Importance de la discrimination	90
5.3.1. Catégories de discrimination par répondant H/F et par pays (Tableau 4)	91
5.3.3. Catégorie de discriminations liées à la langue	95

CHAPITRE 6 : L'IMPORTANCE DES RÉSEAUX DANS LE PROCESSUS

D'INTÉGRATION.....	101
6.1. Analyse sociologique de l'importance des réseaux	103
6.2. Catégories de réseaux selon le genre et le pays d'origine (Tableau 5)	103
6.2.2. Catégorie de réseaux familiaux solides, mais peu efficaces.....	105
6.2. 3. Catégorie de réseaux communautaires.....	107
6.2.4. Réseaux institutionnels	110
6.2.5. Catégorie de réseaux institutionnels faibles ou inexistantes	111
6.2.6. Catégorie de réseaux institutionnels solides ou développés.....	112
6.2.7. Catégories de réseaux canadiens.....	114
6.2.7.1. Catégorie de réseaux canadiens faibles ou inexistantes	115
DISCUSSION ET CONCLUSION.....	119
Conclusion.....	126
ANNEXES.....	134
Annexe 1 : SCHÉMA D'ENTRETIEN	134
A. Schéma d'entrevue.....	134
B. Les dimensions sociodémographiques	140

Annexe 2 : ORGANISATIONS ET ASSOCIATIONS QUI S'OCCUPENT DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS	141
Annexe 3 : LETTRE DE RECRUTEMENT	142
Annexe 4 : LETTRE DE CONSENTEMENT.....	144
Annexe 5 : IMMIGRATION SELON LES RÉGIONS	147
Annexe 6 : POPULATION IMMIGRANTE SELON LE LIEU DE NAISSANCE ET LA PÉRIODE D'IMMIGRATION	148
Échéancier	150
BIBLIOGRAPHIE	151
SOURCES INTERNET	166

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'intégration dans la vie socioprofessionnelle des immigrants en général et celle des jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains (IFPGLA) en particulier est un phénomène hétérogène et complexe qui s'explique par le fait que le processus d'intégration s'articule autour d'une multitude de représentations personnelles et collectives. Chaque immigrant doit tenir compte de ses expériences, de son capital humain et social, de ses motivations, et de ses stratégies d'insertion sociale, pour faire face aux difficultés (y compris différentes formes de discrimination) auxquelles il est confronté. L'analyse de ces modalités d'insertion socioéconomique nous a conduit à appréhender que le processus d'intégration des immigrants est surtout marqué par les rapports souvent très inégaux entre immigrants et sociétés d'accueil. Ces considérations nous amènent à formuler l'hypothèse selon laquelle l'intégration de jeunes IFPGLA s'inscrit dans une problématique ethnique ayant pour conséquence des discriminations multidimensionnelles. L'apport souvent mal reconnu de capital humain et social à la société d'accueil et, parallèlement, le manque de réseaux sociaux forts sur lesquels pourraient se fonder des stratégies individuelles d'intégration sont les principaux facteurs entraînant l'intégration ou la désintégration socioprofessionnelle de notre population cible.

L'objectif de cette thèse étant de mieux comprendre le processus d'intégration socio-économique de jeunes IFPGLA à Ottawa-Gatineau, nous explorerons l'expérience vécue par de ces jeunes immigrants (issus principalement du Burundi, du Rwanda³ et de la République démocratique du Congo : RDC), à partir de leurs propos, recueillis lors d'entrevues semi-dirigées. Nous analyserons succinctement leur processus d'intégration en tenant compte des

³ Le 27 novembre 2009, le Rwanda, pays de tradition francophone, est entré officiellement dans les pays du Commonwealth (bloc dont l'anglais est la langue commune). Cependant, la majorité de la population Rwandaise est francophone.

paramètres sociodémographiques, leurs perceptions ainsi que des stratégies de résilience adoptées par ces immigrants pour résister aux éventuelles discriminations qui peuvent prendre la forme d'un retour à l'école, de recherche de réseaux nationaux, de réseaux amicaux, de bénévolat. Nous tenterons ensuite de voir comment ces tactiques de résistance aux discriminations peuvent provoquer, chez les jeunes immigrants d'Afrique francophone des Grands Lacs, une situation d'intégration ou de manque d'intégration socioprofessionnelle.

Ce travail est construit à partir d'une analyse effectuée sur chacun de nos 15 répondants de l'expérience de discrimination vécue depuis leur pays d'origine jusqu'au Canada, le pays d'accueil. À cet effet, nous utilisons une méthodologie qualitative basée sur des entrevues semi-structurées. Cette approche nous permet de formuler surtout des questions ouvertes qui amènent les participants à parler en détail de leurs expériences. Les réponses qu'ils donnent aident à comprendre le parcours migratoire, l'expérience d'intégration et les stratégies empruntées pour s'intégrer. La problématique de l'intégration étant vaste et complexe, nous n'avons pas la prétention d'avoir abordé toutes les dimensions relatives aux questions d'immigration ni à celles de l'intégration et, moins encore, à celles de la discrimination. Nous avons ainsi jugé bon de nous limiter à certains aspects sociaux ayant trait à l'intégration des immigrants en général et à celle des jeunes IFPGLA en particulier ; les aspects tels que certaines dimensions du capital humain et, social, ainsi que les discriminations à l'emploi. Compte tenu qu'il existe peu de travaux portant sur ce groupe précis d'immigrants, nous nous sommes appuyé sur des travaux déjà réalisés sur l'intégration des immigrants et des jeunes immigrants en particulier pour orienter notre travail.

La structure de notre démarche est composée, en tout, de six parties principales. Une première partie, s'intéresse aux concepts historiques, politiques et législatifs de l'immigration au

Canada. Ces paramètres nous conduiront à étudier au chapitre deux, les caractéristiques de la population immigrante au Canada. Nous présenterons ensuite les objectifs et les hypothèses formulés et poursuivis dans ce travail et le contexte de vie des immigrants au Canada, en général, et celui des jeunes immigrants originaires d'Afrique des Grands lacs en particulier. Le chapitre trois, faisant état du cadre théorique de notre recherche, focalisera sur le courant de l'interactionnisme symbolique qui s'inscrit dans la tradition de l'École de Chicago. Nous nous pencherons sur les rapports sociaux multidimensionnels et leurs dimensions symboliques et interpersonnelles. Le chapitre quatre mettra l'accent sur l'approche méthodologique de cette recherche. Le chapitre cinq rendra compte de l'expérience de discrimination dans le processus d'intégration. Le sixième chapitre analysera l'importance des réseaux. La conceptualisation des hypothèses générales tirées de la recension nous aidera à peaufiner le discours sur les résultats obtenus. Une discussion et une conclusion générale clôtureront ce travail.

CHAPITRE 1 : DIMENSION HISTORIQUE, POLITIQUE ET LÉGISLATIVE DE L'IMMIGRATION AU CANADA

1.1. Contexte

Au Canada, le vieillissement, le taux de natalité en baisse et le départ en retraite de la génération des « baby-boomers » (Henripin, 2003 : 48-49, 141) appellent à une réflexion sur la politique d'insertion et d'intégration des immigrants. Cette politique est entachée des inégalités sociales conduisant au chômage, à la discrimination et à l'exclusion de nombreux immigrants. Cependant, « certains démographes indiquent que les pénuries actuelles sur le marché du travail et les craintes de pénuries à l'avenir ne sont pas aussi importantes qu'on le soutient » (Becklumb, 2008 : 8). Pour eux, il y aura peut-être des pénuries dans vingt ans, mais il n'y a pas lieu de s'en inquiéter pour l'instant. Malgré cela, le Canada doit s'investir dans une stratégie économique à long terme pour assurer sa réussite économique et sociale en misant sur les potentialités des jeunes. Renaud et al. (2008) et Thomson (2000), disent que la sous-utilisation du capital humain des immigrants est une conséquence directe de la discrimination. Reitz (2001) a argumenté que le Canada perd annuellement entre deux milliards et six milliards de dollars à cause de la sous-utilisation des compétences des immigrants.

L'intégration des jeunes et, plus particulièrement, ceux originaires des Grands Lacs africains, pourrait être une réponse à la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée qui se fait de plus en plus sentir. En effet, les jeunes provenant de cette région, possèdent des capacités intellectuelles et physiques susceptibles de répondre aux besoins du marché de travail canadien. Cependant, ils rencontrent des problèmes d'intégration liés, non pas à leur compétence professionnelle ou intellectuelle, mais à « une discrimination systémique basée sur les dimensions linguistiques, la non-reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger, l'absence de la culture des pays

d'origine ainsi que le manque d'expérience sur le marché du travail canadien » (Anupriya, 2008 : 45).

1.2. Histoire de l'immigration

Le Canada est un pays d'immigration. Cette dernière s'inscrit dans la logique de développement des migrations depuis tellement longtemps qu'il serait difficile de contester son existence. Selon Hodge (2006 : 6), même le peuple autochtone qui croit qu'il vit au Canada depuis des temps immémoriaux serait venu d'Asie en traversant la Sibérie et l'Alaska. Cette idée rejoint celles de Larin (2000 : 125), Couturier et Ouellette (1994 : 6) selon lesquelles, le Canada aurait été peuplé par les ancêtres des Amérindiens et des Inuits.

Selon Larin (2000 : 126), le nombre d'Amérindiens installés à l'intérieur des frontières actuelles des États-Unis pouvait varier entre 2 et 18 millions de personnes, et même 40 millions. Selon Couturier et Ouellette (1994 : 7), au 16^e siècle, les groupes autochtones au nord de la frontière mexicaine comptaient entre 2 et 7 millions d'individus, et la population amérindienne au Canada s'élevait alors probablement à 500 000 personnes environ, sinon davantage. Le reste de la population canadienne est composée d'une mosaïque ethnoculturelle d'immigrants ou de descendants d'immigrants que l'on situerait à l'époque de la politique de l'exploration, de l'expansion européenne et de la colonisation. D'après Henripin (2003 : 240), entre 1976 et 1996, les autochtones auraient vu leur nombre passer de 313 000 à 1 102 000.

Selon Li (2003 : 8), CIC (2000 : 2), vers l'an 1000, près de 350 000 autochtones vivaient au Canada. Bien après cette période, de petits groupes d'explorateurs et de colons européens auraient commencé à arriver sur le sol canadien. Les Français furent les premiers à immigrer au Canada. Ils s'installèrent de manière permanente dans la région qu'ils avaient colonisée et

baptisée : « la Nouvelle-France » (Hodge, 2006 : 8). Ils étaient composés d'explorateurs, de soldats, de commerçants de fourrure, de religieux, de filles du roi⁴... Pour Larin (2000 : 71-73), ces immigrants sont venus au Canada à la suite de la volonté royale de doter la France d'un empire en Amérique du Nord et de contrecarrer les projets expansionnistes de l'Angleterre et des colonies anglo-américaines.

Selon Larin (2000 : 90),

l'immigration européenne d'origine française comptait à elle seule 86% tandis que 14 %, était d'origine continentale, c'est-à-dire des Acadiens venus s'installer au Canada, principalement à compter de 1755; des habitants des colonies anglo-américaines émigrés dans la vallée du Saint-Laurent, souvent pour des raisons religieuses; des captifs et des prisonniers de guerre pris dans les mêmes colonies et dont un certain nombre se sont « canadianisés »; ainsi que des Amérindiens venus s'intégrer dans la société canadienne parfois par mariage ou autrement.

De son côté, Boleda (1990 : 153-177) estime à 24 659 individus l'immigration française de 1608 à 1760 au Canada et fixe à 30 000 l'immigration brute, c'est-à-dire le nombre réel de Français ayant vécu au moins un an au Canada. Larin (2000 : 102-105) estime l'immigration française au Canada à 70% de soldats et de travailleurs, 18% de nobles, officiers, commerçants, fonctionnaires, religieux, 7% de femmes célibataires, 3 % d'épouses et enfants et 2 % de prisonniers et de déportés. Toutefois, ces chiffres sont loin de faire l'unanimité au sein des recherches démographiques. Havard et Vidal (2005: 205) fixent à 33 500 le nombre d'émigrants vers la vallée du Saint-Laurent. De son côté, Choquette (2001 : 6) estime à 70 000 le nombre total de départs vers le Canada et à 7 000 celui vers l'Acadie, en tenant compte des migrants

⁴ Selon Landry (1992 : 434, 2001 : 25), cette appellation fut utilisée pour la première fois en 1697-1698, afin de qualifier le millier de filles à marier, envoyées dans la colonie aux frais du roi entre 1663 et 1673. D'autres précisions à ce sujet ont été développées par Larin, R. (2000 : 39), Hard, G., et Vidal, C. (2005 : 218) et Couturier, J. P., et Ouellette, R. (1994 : 50)

saisonniers. Pour Henripin (2003 : 27), en 1760, il y avait environ 75 000 colons français et 20 000 britanniques sur le territoire actuel du Canada.

Selon Havard et Vidal (2005 : 194), la découverte et la colonisation de l'Amérique par les Européens avaient conduit au bouleversement démographique du continent. « La plupart des groupes ont vu leur population fondre, certains ont disparu, terrassés par des épidémies et par des guerres intertribales, d'autres se sont amalgamés avec les restes de tribus voisines » (Havard et Vidal, 2005 : 194 - 197). Pour ce qui est « des émigrants européens établis en famille au Canada avant le 1^{er} janvier 1680, ils eurent de manière générale une descendance prolifique, en raison d'une forte fécondité et d'une faible mortalité » (Havard et Vidal, 2005 : 234). Ainsi, plusieurs auteurs dont Landry (2001 : 32), Havard et Vidal (2005 : 204) et Boleda (1990) estiment à 10 000 colons français établis au Canada, et qui seraient à l'origine des 6 millions de Canadiens français actuels qui se passionnent pour la recherche de leurs ancêtres.

Bien que les Français aient été parmi les premiers à s'installer au Canada, ils ne furent pas les seuls à y immigrer et à convoiter ses richesses. Selon Hodge (2006 : 13), vers les années 1800, les Anglais furent nombreux à immigrer au Canada. Couturier et Ouellette (1994 : 75) indiquent, à leur tour, que la Grande Bretagne était déjà présente dans la région de la Baie d'Hudson, dans les treize colonies américaines et à Terre-Neuve. Cependant, la cohabitation des colons français et anglais ne se fit pas sans heurts. Les historiens font état de nombreux théâtres de conflits anglo-français dont les plus importants se soldèrent en 1759, par la conquête anglaise de la Nouvelle-France.

Selon Henripin (2003 : 20),

les colonies anglaises situées au sud du Canada et de la Nouvelle-Écosse comptaient un million et demi d'habitant, donc à peu près vingt fois plus que les 75 000 descendants des colons français ! On peut se demander si la cession du Canada à l'Angleterre ne fut pas d'abord le résultat de cette inégalité démographique, plutôt que la conséquence de la bataille des Plaines d'Abraham de 1759 et de la capitulation des Français à Montréal en 1760.

Pour Choquette (2001 : 258), la conquête britannique de Québec a été vécue comme un cataclysme par la bourgeoisie canadienne-française. Selon Couturier et Ouellette (1994 : 77), Choquette 2001: 664), cette conquête a été entérinée par le traité d'Utrecht, en 1763, qui mettait fin à la présence française en Amérique du Nord. Cette période marqua le retournement général de la guerre en faveur des Anglais et ouvrit une nouvelle ère de grandes migrations européennes vers le Canada. À cet égard, « la Grande-Bretagne nourrit le dessein de transformer l'ancienne Nouvelle-France en une colonie pleinement britannique. Pour y parvenir, le gouvernement de Grande-Bretagne comptait littéralement noyer les habitants de la province de Québec dans une marée d'immigrants en provenance des treize colonies » (Couturier et Ouellette, 1994 : 97).

En dépit de la politique de consolidation des territoires conquis, peu de colons américains répondirent à l'appel des autorités britanniques. Cependant, « 2 000 autochtones s'installèrent dans la péninsule du Niagara. Plusieurs américains viendront rejoindre les loyalistes du Québec au cours des années subséquentes, si bien que la population de l'Ouest de la province dénombrait 12 000 personnes d'origine européenne en 1790 » (Couturier et Ouellette, 1994 : 105)

Selon Gentilcore (1993), Couturier et Ouellette (1994 : 114), l'immigration en provenance des îles britanniques s'accroît soudainement à compter du 19^e siècle. Quant au Haut-Canada, la

croissance de sa population est passée de 46 000 habitants en 1805 à 432 000 en 1840, principalement grâce à l'immigration britannique; le Bas-Canada comptait 697 000 habitants, dont environ 75 % étaient d'origine française » (Couturier et Ouellette, 1994 : 117-122). Ainsi, « près de 12 000 colons d'origine britannique se sont installés en quelques années sur les terres soutirées aux Acadiens, de sorte qu'on comptait plus de 13 500 habitants d'origine européenne en Nouvelle-Écosse dans les années 1760 » (Couturier et Ouellette, 1994 : 94 - 95).

Selon Hodge (2006 : 14), les guerres napoléoniennes et la première guerre mondiale ont poussé plus de 40 millions de personnes à quitter le continent européen. Plus de deux millions d'entre eux seraient venus au Canada. C'est à partir de ce moment que le Canada a enregistré des peuplements d'origines différentes qui, au gré des conditions de vie, se sont éparpillés à travers tout le pays. Selon Li (2003: 836),

the immigration discourse sometimes overlooks that Canada is an immigrant society in two senses. First, Canada's founding, history, and development are intimately linked to immigration. Second, Canada's existing population is made up of the descendants of earlier immigrants. Therefore, immigration has been an integral component in the nation building and social development of Canada.

Outre les guerres et les ambitions colonisatrices qui ont poussé les Européens à immigrer au Canada, des facteurs socioéconomiques ont contribué au peuplement du Canada. Hodge (2006 : 14-15) fait état des milliers de personnes venues de Chine, du Japon et de l'Inde qui traversaient l'océan Pacifique en bateau jusqu'en Colombie-Britannique. D'autres immigrants économiques et politiques comme ceux originaires d'Afrique, de l'Amérique centrale et du sud, des Antilles et du Moyen-Orient, se sont ajoutés à la longue liste des immigrants pour former une « mosaïque » ethnoculturelle que l'on observe à travers la diversité des langues, des cultures, coutumes et traditions. Selon Hodge (2006 : 50 - 56), au cours des années 1970 et 1980, les

personnes venues d'Asie et d'autres pays non européens comptaient pour plus de la moitié de l'ensemble des immigrants au Canada, faisant de celui-ci un pays véritablement multiculturel.

1.3. Politique de l'immigration

La politique du Canada en matière d'immigration est complexe et ambiguë. Cependant, elle s'avère être la partie explicite qui se rapporte à la population. CIC indique qu'à la suite d'une immigration massive entre 1903 et 1913, le Canada a instauré une politique beaucoup plus restrictive, qui a demeuré inchangée jusqu'en 1962.

Les données de statistiques historiques du Canada (1983) indiquent que plus d'un million et demi de Canadiens recensés en 1911 étaient nés ailleurs qu'au Canada. Malgré ce nombre élevé de la population née à l'étranger, il serait erroné de croire que les portes du Canada sont grandement ouvertes aux immigrants. Selon Couturier et Ouellette (1994 : 234), le ministère de l'intérieur favorise certaines régions d'origine et catégories d'immigrants et décourage l'immigration provenant d'autres sources. Ainsi, le plus grand nombre des immigrants provient des sources traditionnelles. Néanmoins, de nouveaux foyers d'immigrants ont vu le jour, notamment dans les pays d'Asie, d'Europe de l'Est, d'Amérique du Sud et d'Afrique.

Couturier et Ouellette (1994 : 55) disent qu'au cours des années 1660, les structures politiques et administratives de la Nouvelle-France ont fait l'objet d'une réforme en profondeur. En effet, tout au cours de son histoire, la Nouvelle-France demeure relativement peu peuplée, surtout si l'on considère l'immensité de son territoire ou si on la compare à ses voisins britanniques. Le mouvement migratoire vers la Nouvelle-France s'est étendu sur l'ensemble des 17^e et 18^e siècles, mais il est à son plus fort entre 1660 et 1700.

Toujours selon ces auteurs (Couturier et Ouellette, 1994 : 55), les conditions climatiques rigoureuses et les possibilités économiques restreintes de la Nouvelle-France avaient incité les gens à retourner dans la mère patrie. Sur ce, 8 500 personnes environ ont résisté à la tentation de rentrer en France au bout de quelque temps. Cette situation poussa Louis XIV à accorder, en 1689, la permission d'introduire des esclaves noirs au Canada et autorisé, en 1709, la réduction à esclavage des autochtones des nations éloignées. Larin (2000 : 63) souligne que pendant la période allant de 1690 jusqu'au début du XIX^e siècle, on a identifié au Canada 1400 esclaves noirs et 2 692 esclaves amérindiens.

Selon Whitaker (1991 : 3), la politique de l'immigration s'avère un outil incontournable tant dans le secteur privé et public qu'entre les gouvernements fédéral et provinciaux. CIC⁵ souligne que selon les dispositions de la clause 95 de la loi constitutionnelle de 1867 (Acte de l'Amérique du Nord britannique), la responsabilité en matière d'immigration est sous la juridiction concurrente des gouvernements fédéraux et provinciaux. Plusieurs provinces dont le Québec et l'Ontario ont négocié un accord spécial sur l'immigration avec le gouvernement fédéral.

Ainsi, en 1865, avant l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867, George Brown déclarait devant une foule enthousiaste

Il n'y a guère de difficultés politiques, économiques ou sociales inhérentes à l'Union qui ne peuvent être résolues par une grande vague d'immigration. L'accroissement de notre population

⁵ <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/patrimoine/chap-6.asp#chap6-7>

est la clé d'une productivité accrue et donc de plus grandes exportations, et d'une exploitation plus efficace des ressources de notre pays... Si l'on double le nombre d'habitants, nous pourrions tenir tête efficacement et rapidement à n'importe quel envahisseur qui osera mettre les pieds chez nous (Whitaker, 1991 : 3).

Cette réflexion a donné un coup d'accélérateur à un débat politique qui devait statuer, à cette époque, sur les dimensions de l'immigration, l'agriculture ainsi que l'établissement et l'orientation des immigrants sur le territoire canadien. Selon Whitaker (1991 : 3),

sous le dit Acte de l'Amérique du Nord britannique, l'on présumait que les immigrants iraient s'établir sur les fermes ce qui avait poussé certains politiciens, en l'occurrence ceux du Québec, à voir dans la confédération une forme déguisée d'une expansion vers l'Ouest. Cette divergence de point de vue en matière d'immigration eut comme effet, un compromis entre les provinces et le fédéral.

Après trois décennies de confédération⁶, la politique de l'expansion vers l'Ouest encaissa un revers. Whitaker (1991 : 6) précise que l'émigration prit le pas sur l'immigration et on assista impuissamment à une hémorragie migratoire vers les États-Unis jusqu'à la fin du XIX^e siècle. Selon Choquette (2001 : 261), entre 1850 et 1900, plus d'un million de Canadiens français se sont répandus en Nouvelle-Angleterre, pour une immigration nette d'au moins 340 000 personnes. Cependant, la population canadienne crût rapidement grâce à un taux de natalité élevé,

⁶ Le terme de confédération réfère au processus politique qui unifia les colonies dans les années 1860, et non à la structure politique du pays. Il est également employé pour diviser l'histoire canadienne en deux périodes, la « préconfédération » et la « postconfédération » (la « postconfédération » étant une période qui s'étend jusqu'à nos jours).

et l'immigration massive de l'Europe vint aussi contrer l'effet de l'émigration vers les États de la Nouvelle-Angleterre.

D'après Whitaker (1991 : 6), ni la confédération, ni la politique nationale, ni l'expansion vers l'Ouest n'étaient parvenues à changer la perception du Canada comme simple escale entre l'Europe et les États-Unis d'Amérique. Cet exode donna naissance à deux conceptions xénophobes et sélectives. D'une part, au Canada français, l'exode faisait craindre l'assimilation par de nouveaux venus non francophones et non catholiques et, d'autre part, au Canada anglais, la demande d'immigration se tournait vers les Britanniques afin de préserver la population anglo-saxonne du Canada.

Comme le dit Choquette (2001 : 260), depuis le XVII^e siècle, les Amériques du Nord française et britannique ont été le plus souvent étudiées sous l'angle de leur rivalité réciproque en insistant sur ce qui les différenciait comme la taille et la diversité de leurs populations respectives. Selon cette auteure (2001 : 261), ce qui, plus que n'importe quoi d'autre, distinguait au XVIII^e siècle les Amériques du Nord française et britannique était le nombre, distinction qui dérivait de la politique et de la géographie et qui a eu des conséquences politiques capitales.

Whitaker (1991 : 8) souligne que les clameurs xénophobes trouvèrent écho chez les catholiques francophones du Québec qui n'avaient, du reste, rien en commun avec les protestants britanniques qui prêchaient contre la présence des étrangers dans le reste du pays. Dans cette logique, les capitalistes voulaient exercer une mainmise sur les travailleurs immigrants. La réaction nationaliste et les craintes du radicalisme politique menèrent à une intervention de l'État en matière de l'immigration. Cette intervention fut marquée par des mécanismes d'exclusion et de régulation.

Whitaker (1991 : 11) souligne que plusieurs catégories de personnes furent interdites de séjour au Canada. On en dénombrera les immigrants jugés faibles d'esprit, ceux afflués de maladies répugnantes, les mendiants professionnels, les prostituées, quiconque risquait d'être à la charge de l'État ou de présenter quelque danger à la santé publique. À cette liste se sont ajoutés « des immigrants qui auraient des opinions politiques de gauche comme les Ukrainiens, les Russes, les Juifs et les Finlandais qui furent l'objet d'une surveillance accrue des autorités policières et, de facto, considérés comme des ennemis de la nation » (Whitaker, 1991 : 11). Ce sentiment de xénophobie et de racisme de la classe politique canadienne se fit sentir au sein de la société canadienne. Il atteint son paroxysme durant la seconde guerre mondiale avec « la confiscation des biens et l'internement de la population japonaise de la côte ouest dans des camps de concentration » (*Ibid.* : 14)

La politique canadienne de l'immigration de l'après-guerre fut caractérisée par un climat favorable à l'immigration et la capacité d'intégration des immigrants. Whitaker (1991 : 15) dit que le gouvernement canadien s'était engagé à maintenir le plein emploi et à stabiliser le cycle économique en appliquant les principes keynésiens selon lesquels, dans une conjoncture d'expansion, l'augmentation de la population agit comme stimulant sur les investissements et sur le plein emploi à longue échéance. Selon cet auteur (1991 : 15), cette théorie ne fut pas sans conséquences sur l'immigration, parce qu'elle insinuait qu'en temps de ralentissement économique, le nombre d'immigrants devrait être restreint ou stoppé. Cependant, les gouvernements libéraux et conservateurs des années 1960 privilégiaient l'adoption d'une main-d'œuvre des immigrants permanents.

Selon Couturier et Ouellette (1994 : 232-233), au début du 19^e siècle, une immigration massive provenant des divers États ravagés en Europe change la courbe de la démographie du Canada. En outre, tout au long de la guerre du Viêt Nam, des milliers de dissidents américains s'installent aux quatre coins du pays. L'accroissement de l'immigration, combiné au baby-boom, et la réaction à la révolution tranquille au Québec favorisent l'émergence d'un nouveau type de nationalisme canadien souvent hostile aux immigrants.

1.4. Lois sur l'immigration

Selon *Justice Canada*⁷, depuis 1869, le Canada a toujours eu une législation sur l'immigration pour encourager certains types de colons à venir s'établir au pays, tout en écartant les criminels et ceux qui présenteraient des menaces pour la sécurité, ou d'autres encore souffrant de maladies particulièrement contagieuses ou mortelles. Des mesures furent incluses dans l'Acte concernant l'immigration et les immigrants de 1906 pour écarter d'autres groupes de personnes par crainte que ceux-ci ne deviennent un fardeau pour le gouvernement fédéral. De plus, une période de probation de trois ans fut mise en place en 1910 pour chaque immigrant arrivant au Canada. Ainsi, les critères touchant les immigrants autorisés à entrer ont changé au cours des années, dépendamment des circonstances économiques et politiques.

Pour sa part, CIC : Citoyenneté Immigration Canada (2000 : 89) stipule que la loi sur l'immigration est la pierre angulaire de la politique actuelle de l'immigration. Cette loi fut adoptée en 1976 et entra en vigueur en 1978, et se base sur la Charte canadienne des droits et libertés de 1982. Cette charte déclare que personne ne peut être exclu du Canada à cause de sa

⁷ lois.justice.gc.ca/fr/1-2.5/index.html ; www.cic.gc.ca/francais/ressources//guides/enf/index.asp

race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son sexe, de son âge ou de sa déficience mentale ou physique. Cependant, les nouvelles lois sur l'immigration canadienne sont plus exclusives qu'inclusives. Les autorités de CIC en l'occurrence, la ministre de l'immigration aurait

le pouvoir discrétionnaire d'émettre, à l'intention des agents d'immigration, des instructions sur le traitement des demandes, y compris en fonction des emplois offerts au Canada, de façon à ce que les personnes qui possèdent l'expérience et les compétences requises puissent venir au Canada plus rapidement. En retour, les agents de ce ministère prendraient les décisions relatives aux demandes individuelles, lesquelles ne pourraient pas être annulées par la ministre. (Whitaker, 1991 : 18).

Au terme de ces lois, « l'établissement au Canada de toute personne est interdite, sauf pour quatre catégories d'immigrants : les Britanniques, les Américains et les Français, les immigrants de certains pays d'Europe de l'Ouest, les immigrants parrainés par leurs familles originaires d'Europe, d'Amérique et de quelques pays du Moyen-Orient, à l'exception des Asiatiques et des Africains » (Whitaker, 1991 : 15).

Au cours des années 1960, l'arrivée des Libéraux au pouvoir a apporté des changements quant à l'immigration canadienne. « Le climat politique de l'époque tolérait moins que par le passé des formes de discrimination raciale non déguisées » (Whitaker, 1991 : 8). D'après *Justice Canada (Ibid.)*, le gouvernement a pris une série de dispositions dans le domaine de l'immigration. Il a instauré un système de points d'appréciation basé sur l'éducation, la compétence et les ressources. Bien que ce système ne soit pas sans conséquences pour les immigrants asiatiques et africains, il permit d'établir le principe d'égalité des immigrants de couleur qui marqua un tournant historique par rapport aux nouvelles lois sur l'immigration.

Ces nouvelles lois furent encouragées par certaines autorités politiques qui, comme Pierre Elliott Trudeau, en défendant le multiculturalisme, soutenait que son gouvernement encouragerait les divers groupes ethniques du Canada « à partager leur expression et leurs valeurs culturelles avec les autres Canadiens et ainsi contribuer à une vie plus riche pour tous » (Whitaker, 1991 : 8 - 98). Cet avis n'a pas suscité l'approbation de tous. Des sentiments nationalistes ressurgirent dans certains milieux politiques. Whitaker (*Ibid.* : 8) ajoute que Henri Bourassa, le défenseur du nationalisme canadien français de l'époque, s'opposait violemment à l'immigration parce qu'il croyait que le statut des Canadiens français était menacé dans l'arène politique canadienne. Il fallait trouver des mécanismes et des lois en matière d'immigration pouvant satisfaire les diverses formations politiques du pays.

Selon les nouveaux règlements sur l'immigration au Canada, l'instruction et les compétences des immigrants sont maintenant les principales exigences pour venir au Canada. Ce changement de politique canadienne en matière d'immigration a, grandement, ouvert les portes de ce pays. Hodge (2006 : 56 - 58) fait mention de plus de 200 000 immigrants qui arrivent chaque année au Canada et plus de 200 groupes ethniques qui y sont établis, auxquels s'ajoutent des milliers de réfugiés. Selon Statistique Canada (2001 : 43), pendant la période 1980-1999, le Canada comptait 505 000 réfugiés. En vertu de cette mosaïque ethnoculturelle et des lois qui la régissent, le Canada est vu comme un pays favorable à l'immigration.

1.5. Histoire de l'immigration africaine au Canada

Selon Choquette (2001 : 16), le terme d'immigration contient une gamme de phénomènes qui va des trajets quotidiens entre une ville et ses faubourgs jusqu'aux déplacements qui

supposent non seulement un établissement définitif, mais, encore, une descendance. Il s'agit aussi de l'action de quitter son pays pour commencer une nouvelle vie dans un autre pays ou région.

L'immigration africaine au Canada s'inscrit dans cette logique de déplacement des populations à partir du pays d'origine jusqu'à l'arrivée. Selon Choquette (2001 : 86), l'émigration vers le Canada a pris toute sa dimension à l'intérieur de paramètres définis par l'économie, mais celle-ci ne l'a pas fait naître spontanément. En plus de son contexte économique, l'émigration se mouvait dans un contexte culturel qui se définissait par sa relation à des modes de vie particuliers. Elle ne s'est donc pas développée à partir de rien, mais plutôt en accord avec les comportements migratoires traditionnels déjà existants et qui étaient différents selon les lieux.

L'immigration africaine vers le Canada a pris naissance en tant que sous-produit de migrations plus anciennes. D'après Naidoo⁸, l'immigration africaine englobe les gens originaires de l'Afrique occidentale, orientale et australe, les Chamito-sémitiques d'Éthiopie ainsi que les personnes ayant une autre origine ethnoculturelle, mais qui considèrent l'Afrique comme leur patrie pour y être établies depuis plusieurs générations. Parmi ces dernières, on compte principalement des Européens d'origine britannique ou portugaise, des Afrikaners, des personnes de descendance mixte et des Indiens originaires d'Asie,...

L'immigration africaine au Canada, comme phénomène social, comprend cette catégorie de personnes. Son bien-fondé est ambigu vis-à-vis de l'opinion publique qui s'efforce de comprendre ce fait social à partir des interprétations, souvent contradictoires, qui émanent des médias ou des tenants des institutions politiques qui entourent les immigrants africains, en général, et ceux d'Afrique des Grands Lacs en particulier. Contrairement aux immigrants

⁸ Joséphine C. Naidoo, « africains » dans Encyclopédie canadienne, en ligne
www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?Pg1=Im=TCE&Params=FIARTr0000055
(Page consultée le 01 décembre 2009)

blancs africains ci-haut mentionnés qui ne sont pas stigmatisés, les autres comme ceux des trois pays touchés par notre l'étude sont désignés par ce qu'on appelle communément les personnes de minorités visibles ou les personnes de couleur.

Selon *Ressources humaines et Développement social Canada*, les membres de minorités visibles comprennent des personnes qui ne sont pas de race blanche ou de race caucasienne et ne sont pas des autochtones. En se référant à la loi sur l'équité en matière d'emploi, Statistique Canada définit les minorités visibles comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples⁹.

Contrairement à la politique d'immigration du Canada qui encourageait l'immigration des gens en provenance de l'Europe et des États-Unis d'Amérique, l'immigration en provenance de l'Afrique n'a jamais été encouragée. Selon Sadlier¹⁰(2009), les difficultés économiques et politiques accentuées par la crise des ajustements structurels de la décennie 1980-1990 ont occasionné l'émigration des Africains vers le Canada. CIC (2002) montre que la région d'Afrique et Moyen-Orient a enregistré 46 113 immigrants. Certains de ces immigrants étaient des

⁹ Statistique Canada, en ligne: <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm>. Consulté, le 01 décembre 2009.

¹⁰ Sadlier (2009) Black History: Africa, the Caribbean and the Americas. En ligne :

<http://www.histoiredesnoirsauCanada.com/theme.php?id=11>(Page consulté le 15 septembre 2009)

professionnels très éduqués en quête de meilleures conditions de travail au Canada. D'autres étaient des réfugiés fuyant la guerre, la famine et l'instabilité politique de leur pays d'origine.

En vertu de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés, ces derniers « sont des personnes qui se trouvent hors du pays dont elles ont la nationalité ; qui craignent avec raison d'être persécutées du fait de leur race, de leur religion, de leur idéologie, de leur nationalité, de leurs opinions politiques, ou encore de leur appartenance à un groupe social particulier, ne peuvent ou ne veulent pas retourner dans leur pays d'origine. » (Loi canadienne sur l'immigration, 1992 : 16-24, Sigouin, 1989 : 32). Quant à Henripin (2003 : 230), il définit le réfugié comme étant une personne qui ne vit plus dans le pays dont elle est citoyenne et qui ne peut y retourner sans risque d'être persécutée pour des motifs liés à sa religion, son ethnie, ses convictions politiques. Ainsi, les données du rapport de 1996 du recensement canadien indiquent qu'environ 2% de la population totale est composée de Canadiens d'origine africaine. Compte tenu de l'histoire de l'immigration africaine au Canada, il est probable que la majorité d'entre eux seraient venus au Canada en qualité de réfugiés.

Selon Naidoo (*Ibid*), de 1946 à 1950, l'ensemble de tous les immigrants africains représentait 0,3% de nouveaux immigrants, un chiffre qui n'atteindra que 1% à 2 % au cours de deux décennies suivantes. Cette faible représentativité des immigrants africains s'expliquerait par le fait que la politique d'immigration du Canada n'encourageait pas l'immigration des Africains. Le Canada avait une politique sélective, d'une part, à l'encontre des pays africains francophones au détriment des pays anglophones et, d'autre part, envers d'autres groupes d'immigrants africains d'origine blanche plutôt que d'origine noire. Il s'agit des colons portugais et britanniques venus au Canada après l'indépendance de l'Angola et du Mozambique en 1975 et

celle du Zimbabwe en 1980. De même, entre 1973 et 1983, quelques 16 000 Sud-Africains et des milliers d'Asiatiques venus de l'Ouganda et de la Tanzanie, dont la plupart ne sont pas d'origine ethnique noire, sont arrivés au Canada, et 321 autres Sud-Africains ont fait de même en 1984.

À la suite du Livre blanc¹¹ sur l'immigration (1966) et des efforts déployés pour adopter un processus de sélection non discriminatoire, la proportion d'immigrants africains a augmenté d'environ 2 % de 1968 à 1970. Ce document stipule que l'immigration avait apporté une contribution majeure aux objectifs nationaux qui étaient de préserver un taux élevé de croissance démographique et économique. De plus, « pour empêcher l'explosion de la main-d'œuvre non spécialisée, les auteurs du document proposaient que le gouvernement resserre le système de parrainage et admette plus d'immigrants indépendants qui viendraient au Canada de leur propre initiative et qui auraient les compétences dont le marché du travail avait besoin » (*Ibid.*).

Le dépôt du Livre vert a renforcé la politique sélective envers les immigrants africains. « Il présentait la législation de 1952, et traitait des défis que devraient relever les futurs programmes de l'immigration, tant au Canada qu'à l'étranger » (Loi canadienne sur l'immigration, 1992 : 1). En effet, le Canada avait un besoin d'une législation entièrement renouvelée pour faire face aux réalités qui avaient miné la pertinence de la Loi sur l'immigration de 1952. À cet effet, CIC a créé trois bureaux à Abidjan en Côte d'Ivoire, Nairobi au Kenya et Johannesburg en Afrique du Sud. Quelle que soit la politique prônée dans ces deux livres, les immigrants dont il est question dans cette étude sont arrivés au Canada au cours de ces périodes précitées.

¹¹ CIC, en ligne, <http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/ressources/publications/patrimoine/chap-6.asp#chap6-4>.

CHAPITRE 2: CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

2.1. Introduction

Cette partie porte sur la problématique de notre travail de recherche qui se penche sur la question de l'intégration de jeunes immigrants africains. Les études qui portent sur l'intégration des immigrants indiquent que la plupart des jeunes immigrants n'arrivent pas à s'intégrer dans le marché du travail canadien par rapport aux autres jeunes Canadiens. Ils seraient victimes de processus sociodémographiques discriminatoires fondés sur l'apparence physique, l'âge, l'origine, la langue, le manque d'expérience professionnelle au Canada, la formation, entre autres. Même ceux qui parviennent à décrocher un diplôme canadien sont parfois laissés pour compte et se réfugieraient dans des emplois tels que les manufactures ou les travaux saisonniers. L'intégration socioprofessionnelle de ces jeunes dans la région d'Ottawa-Gatineau constitue le nœud du problème que nous nous sommes fixé d'explorer.

2.2. Caractéristiques de la population immigrante au Canada

La recension des écrits sur l'immigration au Canada montre que les jeunes immigrants subissent une discrimination sur le marché du travail. Cette discrimination touche beaucoup plus les jeunes issus de l'immigration que ceux de souche canadienne. Les jeunes, et surtout ceux originaires des pays francophones des Grands Lacs africains (PFGLA), sont très touchés par le chômage et les chances de réussir à une compétition à l'emploi avec les jeunes non-immigrants sont minces. Ils sont alors contraints d'occuper des emplois atypiques sous-payés, moins spécialisés et, parfois, sans protection sociale parce que leurs compétences et leurs diplômes sont sous-évalués ou non reconnus (Li, 2003, Statistique Canada, 2004). DeVoretz (2005) et Thompson (2000), dans une recherche sur l'intégration économique des immigrants, indiquent

que même si le titre de diplôme des jeunes non immigrants est le même que celui d'un diplôme canadien, sa valeur reste moindre.

La documentation au sujet de l'immigration fait état d'obstacles sociodémographiques tels que la langue, les titres de compétence académique non reconnus, l'expérience de travail, l'évaluation de la formation, qui freinent les jeunes tentant d'intégrer le marché de l'emploi. Dans son analyse sur l'intégration des immigrants hautement qualifiés, Couton (2002) montre qu'il existe une quantité considérable de preuves qui donnent à penser que des obstacles institutionnels constituent le principal problème. Ces obstacles se rencontrent dans « les potentialités de l'individu qui correspondent à ses caractéristiques particulières, ses dotations en capital social, capital humain, capital physique et capital économique » (Rousseau et al. 2001).

Les conditions optimales d'intégration de ces jeunes sont rendues difficiles par des « stéréotypes négatifs »¹² relatifs au capital humain (le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, les connaissances linguistiques, le niveau d'étude, la non reconnaissance des expériences et des professions exercées à l'étranger), et au capital social (les réseaux sociaux, la culture), la discrimination et le racisme ainsi que les difficultés à obtenir, de la part des acteurs sociaux, des informations claires relatives à l'intégration sur le marché du travail. (McDade, 1988, Li, 2003, Brouwer, 1999). Les stéréotypes négatifs sont des préconceptions qui peuvent être source de discrimination, ce qui peut se traduire par une mise à distance des individus concernés ou provoquer une situation d'auto-stéréotype. Dans une situation de résistance à ces

¹² La notion de stéréotypes négatifs a été développée par Dei (1997, 2006) dans *Speaking Out, Differently*, University of Toronto Bulletin, vol. 18, n°12. On la trouve aussi chez Carnegie (2008) dans *Psychologie Sociale*, en ligne, www.psychoweb.dnsalias.org/index.php/post/Stereotypes-formation-et-effets-des-stereotypes.

stéréotypes négatifs, les personnes visées peuvent retourner ces actes contre elles, en se repliant sur leur culture ou en adoptant des comportements suscitant, de la part des autres groupes sociaux, des sentiments ou des actes de discrimination et de stéréotypisation.

Si les éléments du capital social demeurent des obstacles à l'intégration des jeunes dans la vie socioprofessionnelle, ceux du capital humain constituent une embûche incontournable dans l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi. Nous prendrons plus en considération cette dernière approche pour mener à bien notre étude sans pour autant négliger l'importance du capital social. Cela nous permettra de vérifier si les divers axes discriminatoires tels que les stéréotypes, les discriminations à l'emploi, etc., décrits ci-haut, constitueraient des obstacles à l'intégration des jeunes immigrants ou, simplement, s'ils n'ont pas été un facteur de non intégration sociale.

Selon Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2002),

le Canada a besoin de jeunes gens instruits, dynamiques et compétents. Les employeurs canadiens devraient miser sur le bassin de travailleurs qualifiés qui évolue constamment. Il faudrait qu'ils adaptent la législation pour que le Canada puisse tirer son épingle du jeu dans la compétition mondiale pour l'embauche de travailleurs qualifiés.

D'après Couton (2002), la catégorie des travailleurs spécialisés a continuellement augmenté depuis 1994, à la suite d'une période relativement stable qui avait suivi la levée des restrictions sur les immigrants indépendants, au début des années 80 et le boum subséquent de 1987. Cet auteur ajoute que le pourcentage de travailleurs spécialisés a atteint un sommet en 20 ans de 23% (52 000) du total des immigrants admis au Canada (un sommet en sept ans de 227 209) en 2000. Comme les immigrants ont tendance à avoir des niveaux et titres de compétence élevés, il est

possible que certains jeunes immigrants dont il est question dans ce travail se trouvent parmi cette catégorie des travailleurs spécialisés.

2.3. Objectif poursuivi

La présente étude a pour but de vérifier la mesure dans laquelle le taux de chômage et autres mesures d'insertion socioéconomiques indiquent un désavantage pour les jeunes immigrants ciblés par rapport aux autres jeunes Canadiens résidant à Ottawa-Gatineau. Concrètement, il s'agit d'analyser l'expérience de discrimination liée à l'intégration de jeunes IFPGLA. Nous essayerons de comprendre les processus qui font que le taux d'emploi de ce groupe de jeunes demeure plus bas comparativement à celui des jeunes Canadiens. Nous examinerons en profondeur comment le capital humain et le capital social ainsi que d'autres axes discriminatoires comme la langue, l'origine nationale et la formation s'enchevêtrent pour freiner ces jeunes IFPGLA à s'intégrer dans la vie socioprofessionnelle.

Nous tenterons ainsi de répondre aux questions suivantes : ces jeunes IFPGLA éprouvent-ils des difficultés à s'intégrer dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa-Gatineau ? Si oui, quels sont les processus qui conduisent à cette situation ? Face à ces questions, notre hypothèse de départ est la suivante : l'intégration de ces jeunes s'inscrit dans une problématique ethnique qui entraîne sur son parcours, une discrimination multidimensionnelle. Nous proposons, dans un premier temps de nous pencher sur le contexte migratoire général au Canada.

2.4. Contexte global de l'immigration au Canada

La recension des écrits sur l'histoire de l'immigration canadienne indique que le Canada a toujours été une terre d'accueil et d'immigration. (CIC, 2002 : 3) montre que sur une période quinquennale de 1998 à 2003, le Canada a enregistré 174 159 immigrants en 1998 contre 189 922

en 1999, 227 347 immigrants en 2000 contre 250 484 en 2001, 229 091 immigrants en 2002 contre 220 000, et 245 000 en 2003. Zietsma (2006) et Statistique Canada (2001) signalent que le Canada se classe au deuxième rang mondial derrière l'Australie, quant à la population (6 millions de personnes) née à l'extérieur du pays. Les données de ce recensement stipulent que 18 % de la population canadienne était née à l'étranger comparativement à 22 % pour l'Australie.

Dans la même perspective, Statistique Canada (2007) mentionne qu'environ 60 % des nouveaux arrivants viennent d'Asie (comparativement à 12 % en 1971), 16 % d'Europe (62 % en 1971), 11 % d'Amérique centrale et du Sud, et 11 % en provenance d'Afrique. Les résultats de Chui, Tran et Maheux (2007) et Statistique Canada (2004) concordent en démontrant que le nombre d'immigrants asiatiques, africains et latino américains est passé de moins de 10 % au début des années 1960 à environ 77 % en 2006. Ces idées sont corroborées par Jantzen (2008 : 7) qui avance qu'avant les années 1960, le Canada était déjà un pays diversifié avec ses peuples autochtones, ses minorités francophones et ses immigrants d'origine européenne. Ces derniers étaient considérés comme les seules composantes de la société canadienne. Belanger et Malenfant (2005) vont plus loin en affirmant que d'ici à 2017, près d'1 Canadien sur 5 sera issu d'une minorité visible, c'est-à-dire environ 22 % de la population du Canada.

Dans le même ordre d'idée, Becklumb (2008 : 6) signale que l'immigration pourrait prévenir de graves perturbations sur le marché du travail et protéger les programmes sociaux. D'après cet auteur, en 2001, grâce à l'afflux massif des immigrants, le taux de fécondité au Canada a augmenté, passant de 1,49 % à 1,51 % en 2000. Madibbo (2008: 53) prédit que l'immigration deviendra vraisemblablement l'unique source d'augmentation de la population d'ici 2030 et les nouveaux arrivants appartiendront essentiellement à des minorités visibles. Ainsi, la population des minorités visibles du Canada s'élève à 3,98 millions de personnes, ce qui

représente environ 13 % de l'ensemble de la population canadienne, laquelle est estimée à 29,6 millions d'habitants¹³. Toutefois, des obstacles tels que la non-reconnaissance des titres de compétence, l'expérience acquise à l'étranger auxquels s'ajoutent des mythes, des stéréotypes collés à certains groupes d'immigrants (Khanlou, 2008), pourraient nuire aux atouts que procure l'immigration au Canada.

2.5. Portrait général de jeunes immigrants au Canada

Selon Kobayashi (2008 : 3), les personnes de la deuxième génération forment un groupe démographique composé d'enfants nés au Canada de parents immigrants et de personnes qui étaient des enfants lorsqu'elles ont immigré au Canada. Il s'agit « des enfants dont ni l'un ni l'autre des parents n'est né au Canada et ceux dont l'un des parents est né au Canada » (Kobayashi, 2008 : 8). Cette chercheuse argumente que les concepts de « générations » et « de jeunes immigrants » sont hétérogènes autant dans un même groupe ethnoculturel que d'un groupe à l'autre. Pour elle, les particularités varient géographiquement selon la province, la ville, voire le quartier. Elle conclut en disant que les chercheurs eux-mêmes ont des opinions très diverses sur les questions relatives à l'intégration, à l'assimilation et aux principes normatifs qui définissent la culture canadienne.

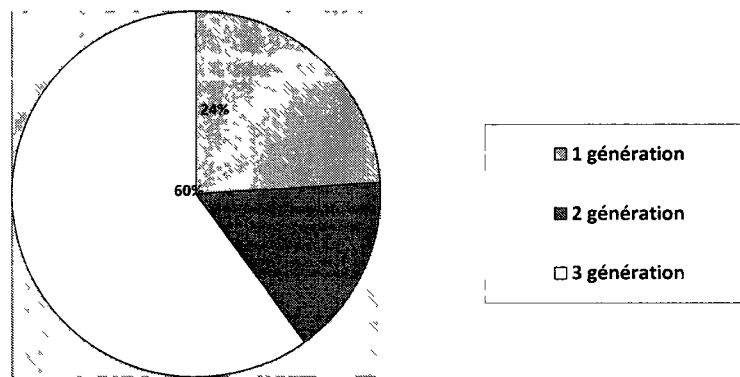
Pour ce qui est du concept de « génération », Statistique Canada (2006) donne certains éclaircissements. « La première génération » concerne les personnes qui ne sont pas nées au Canada soit 6 124 600 personnes ou 24 %, alors que les personnes de la deuxième génération sont celles qui sont nées au Canada dont au moins un des parents serait né en dehors du Canada. On en dénombre 16% soit une population de 4 006 400. Les personnes de la troisième génération,

¹³ http://www.ocol-clo.gc.ca/html/visible_f.php .Consulté , le 01 décembre 2009

environ 15 533 200 personnes soit 60% de la population, comprennent des personnes dont les deux parents sont nés au Canada.

2.5.1. Population âgée de 15 ans et plus au Canada selon le statut générationnel

Figure 1
Source: Recensement de (2006), échantillon 20%)
N=25 660 200



Parallèlement, l'ELIC (2001) révèle que le taux de participation¹⁴ des immigrants de 15 ans et plus en provenance d'Europe est de 71, 8 %, tandis que leur taux d'emploi¹⁵ est de 49, 5 %. (ELIC 2001, figure 2). Pour les immigrants de 25 à 44 ans, ces taux se situent respectivement à 79,7 % et à 56, 4 %. Concernant les immigrants originaires d'Afrique, le taux de participation du même groupe d'âge sur le marché du travail se situe à 73,9 %, alors que le taux d'emploi s'élève à 34, 6 %. Pour ceux de 25 à 44 ans, le taux de participation est de 80,0 % contre 37, 9 % pour le taux d'emploi.

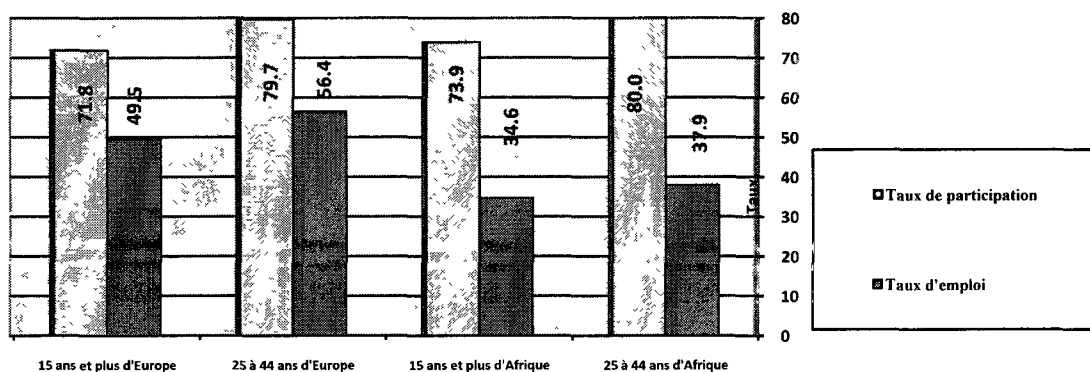
¹⁴ Le taux de participation pour un groupe particulier fait référence au marché du travail pour ce groupe, exprimé en pourcentage de l'ensemble des immigrants de 15 ans et plus dans ce groupe.

¹⁵ Le taux d'emploi pour un groupe particulier (par exemple, l'âge, le sexe et la catégorie d'admission) fait référence au nombre d'immigrants actifs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population des 15 ans et plus dans ce groupe.

Source : Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, Statistique Canada 2001.

2.5.2. Activité des immigrants d'Europe et d'Afrique sur le marché du travail selon certaines caractéristiques (Figure 2)

Figure 2.
Source: ELIC (2001)



Les taux de participation et les taux d'emploi peuvent avoir des connotations différentes selon le cadre de recherche dans lequel les chercheurs se situent. Par exemple, Noël et Match (2006) définissent le processus de participation comme étant un échange ou une interaction par lequel l'immigrant communique plus ou moins harmonieusement avec les acteurs institutionnels et les individus qui constituent son environnement social d'accueil, en l'occurrence le voisinage immédiat et le milieu de travail. Ces auteurs renchérissent en considérant la participation comme paramètre d'intégration c'est-à-dire un des cadres privilégiés de resocialisation de l'immigrant aux réalités multiples de son nouvel environnement. Par ce moyen, il se familiarise avec les codes culturels, la mentalité dominante et les spécificités locales de la langue majoritaire du pays d'accueil. Cette définition explicite le vocable de participation, tandis que celles fournies par l'ELIC (2001) à propos des concepts de taux d'emploi et de participation nous inclinent à penser que les personnes d'origine africaine connaissent des difficultés de participation et d'emploi dans la société canadienne.

2.6. Contexte général des immigrants des pays des Grands Lacs africains

Les périodes 1960 et 1990, qui ont suivi les indépendances et le processus de démocratisation des pays francophones des Grands Lacs africains, ont été secouées par des conflits sociaux à caractères ethniques ayant entraîné des flux migratoires vers les pays limitrophes, au Canada et dans plusieurs pays à travers le monde. À ces mouvements migratoires s'est ajoutée une dynamique socioéconomique, mais aussi politique liée à l'immigration volontaire. D'après Li (2003 : 34), de 1968 à 1992, le Canada a admis sur son territoire 3,7 millions d'immigrants dont 35,7 % d'Asie, 4,8 % d'Afrique, et 7,4 % des Caraïbes. Li (2003 : 34-35), figure 2.2, remarque également qu'entre 1973 et 1977, l'immigration africaine au Canada qui ne comptait que pour 5 % de sa population immigrante est passée à 6,7 % entre 1988 et 1992.

Les données des recensements de 2001 et 2006 de la population née en dehors du Canada font état des flux migratoires importants au Canada en provenance de différents pays du monde. Cependant, l'immigration des populations d'origine africaine et celle des pays des Grands Lacs était minime pendant la période 1960 - 1990. Selon Li (2003 : 35) et Statistique Canada (2001, 2006), la population immigrante en provenance d'Afrique s'est considérablement accrue passant de 8,3% en 2001 à 10,6 % des immigrants en 2006.

Selon Statistique Canada, plus de 75% des Africains qui ont immigré au Canada entre 1996 et 2001 se sont installés en Ontario et au Québec. En 2001, il y avait 300 000 Canadiens d'origine africaine. Parmi eux, près de 60% ont immigré au Canada dans les années 1990 contre 31% dans les années 1980 et 6% dans les années 1960. Cette hausse d'immigrants en provenance d'Afrique est, en partie, causée par l'afflux grandissant des réfugiés qui fuyaient les guerres ethniques. De plus, la politique canadienne à l'endroit des réfugiés a contribué à cette augmentation. Cette

politique tient compte des dispositions contenues dans la loi C-11 sur l'immigration et la protection des réfugiés. Selon CIC (2002), cette loi stipule qu'il faut continuer à accueillir des réfugiés et un nombre toujours plus grand d'immigrants dont le Canada aura besoin pour son développement et sa prospérité dans les années à venir.

2.7. Portrait statistique des immigrants des pays des Grands Lacs africains

Le vent de démocratisation qui a soufflé sur le continent africain et les tensions politiques qui sont survenues dans de nombreux pays d'Afrique notamment dans les pays des Grands Lacs africains, dans la période de 1980 et 1990, ont eu un impact sur la population immigrante au Canada. Selon Statistique Canada 2001, entre 1991 et 2006, la population immigrante originaire de cette région a considérablement augmenté. Les tableaux qui suivent illustrent la part d'immigrants originaires des pays des Grands Lacs dans tout le Canada et dans la région d'Ottawa Gatineau.

2.7.1. Population immigrante née au Burundi, au Rwanda, en République démocratique du Congo (RDC) et période d'immigration au Canada (Tableau 1.)¹⁶

Lieu de naissance	Total de la population immigrante	Nombre d'immigrants	Période d'immigration					Résidents non permanents
			Avant 1991	1991 à 2000	1991 à 1995	1996 à 2000	2001 à 2006	
Burundi	4 600	4 175	335	1 545	390	1 155	2 285	425
Rwanda	3 810	3 440	380	1 635	340	1 295	1 425	370
RDC	15 790	14 125	1 640	5 575	1 745	3 830	6 910	1 665

2.7.2. Population immigrante née au Burundi, au Rwanda, en République démocratique du Congo (RDC) et période d'immigration à Ottawa-Gatineau (Tableau 2.)¹⁷

Lieu de naissance	Total de la population immigrante	Nombre d'immigrants	Période d'immigration					Résidents non permanents
			Avant 1991	1991 à 2000	1991 à 1995	1996 à 2000	2001 à 2006	
Burundi	1 005	920	55	360	100	260	505	85
Rwanda	795	705	55	360	65	295	285	95
RDC	2 025	1 860	145	795	240	560	920	165

Selon les données du recensement de 2001, la population totale des Burundais établis au Canada s'élevait à 2 345 personnes dont 2 155 immigrants et 190 résidents non permanents.

¹⁶ Statistique Canada, en ligne : <http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/> Consulté, le 20 septembre 2009

¹⁷ Statistique Canada, (*Idem.*)

Au fil des années, ce nombre a augmenté rapidement. Selon Statistique Canada (2006), 4 600 personnes originaires du Burundi vivent actuellement au Canada dont 4 175 immigrants et 425 résidents. Dans la Région Métropolitaine de Recensement (RMR) Ottawa-Gatineau, Statistique Canada (2001) dénombrait un total de 1 005 personnes dont 920 immigrants et 85 résidents non permanents. Quant à la population totale en provenance de la RDC, elle s'élevait à 4 780, lors du recensement de 2001. Elle avait presque triplé lors du recensement de 2006 soit un total de 15 795 personnes dont 14 125 immigrants et 1 665 résidents non permanents. Lors du recensement de 2001, la RMR Ottawa-Gatineau enregistrait un total de 2025 personnes dont 1860 immigrants et 165 résidents non permanents. Pour ce qui est du Rwanda, Statistique Canada (2006) dénombre 3 810 personnes installées au Canada dont 3 440 immigrants et 370 résidents non permanents contre un total de 795 personnes dont 705 immigrants et 95 résidents non permanents, en 2001.

Pour ces trois pays, on relève une augmentation rapide de l'immigration ainsi qu'une assez forte proportion au Canada, en général, et dans la région d'Ottawa-Gatineau en particulier. À la suite du Livre blanc sur l'immigration (1966) et des efforts déployés pour adopter un processus de sélection non discriminatoire, la proportion d'immigrants africains a augmenté d'environ 2 % de 1968 à 1970, ce qui démontre que le nouveau système, bien que plus objectif, demeure encore très sélectif.

En considérant que le taux de fécondité dans ces 3 pays est élevé, soit 6,33 enfants par femme pour le Burundi, 5,43 enfants pour le Rwanda et 6,20 enfants pour la RDC¹⁸, il est

¹⁸ Statistique Canada, en ligne: www.statistiques-mondiales.com/burundi.htm; *The World Factbook, CIA*, Statistique Canada, en ligne : www.populationdata.net/index2.php?option=pays&pid=176&nom=republique_democratique_du_congo) Consulté le 20 septembre 2009

probable qu'à long terme, cette situation se répercute sur les familles originaires de cette sous-région. Ainsi, on enregistrerait un nombre de jeunes plus élevé que celui des adultes, ce qui représenterait un enjeu économique et social non négligeable pour le Canada.

Rappelons que le nombre d'immigrants en provenance d'Afrique et, spécifiquement, des Grands Lacs a augmenté pendant les années 1990 et 2000, alors que celui des immigrants d'origine européenne était en décroissance (Li, 2003 : 35). Compte tenu de leur récente immigration en masse au Canada (1993-1998), on présume que la population immigrante des pays des Grands Lacs africains est plus jeune que celle des immigrants de longue date au Canada. La plupart d'entre eux possèdent un grade universitaire et parlent les deux langues officielles du Canada. Malgré ces caractéristiques, ils éprouvent des difficultés sociales et économiques sur le marché de l'emploi comparativement aux autres immigrants. Il convient donc d'en connaître les raisons, ce que propose de faire cette thèse.

CHAPITRE 3 : CADRE THÉORIQUE

3.1. Introduction

Le cadre conceptuel que nous proposons dans cette partie se base en grande partie sur l'interactionnisme symbolique. Selon Mucchielli (1996 : 107), l'interactionnisme symbolique trouve ses racines philosophiques dans le pragmatisme de John Dewey, inauguré par Charles Peirce et William James, mais il a été principalement développé par Herbert Mead (1963). Cependant, cette expression a été employée pour la première fois par Blumer en 1937. Selon lui (1969 : 5), les significations sociales doivent être considérées comme produites par les activités interagissantes des acteurs. Contrairement à ce que pensait Durkheim à propos de la « capacité qu'a l'acteur de décrire les faits sociaux qui l'entourent, l'interactionnisme symbolique soutient que c'est la conception que les acteurs se font du monde social qui constitue, en dernière analyse, l'objet essentiel de la recherche sociologique » (Mucchielli, 1996 : 107).

Au-delà de la pensée de Durkheim et de Blumer concernant les acteurs sociaux, Mead pense que la notion de « soi » peut remplir le rôle de l'interaction, à condition de considérer le « soi » comme l'intériorisation du processus social par lequel des groupes d'individus interagissent avec d'autres. Ainsi, l'interactionnisme symbolique « accorde une place théorique à l'acteur social en tant qu'interprète du monde qui l'entoure. » (Mucchielli, *ibid* : 107). Ce courant de pensée regroupe un ensemble d'analyses théoriques au sein desquels les acteurs, dont les immigrants, interagissent avec les institutions et les autres membres de la société. Pour les immigrants, les problèmes émergent souvent dans cette interaction entre les individus et l'environnement d'accueil. Cette approche répond donc aux attentes de notre étude par le fait qu'elle privilégie ce qui se passe et se négocie au niveau des relations interindividuelles et de la construction et reconstruction de la réalité sociale qui en résulte. Elle nous permet d'interpréter le

sens de symboles, de gestes et de paroles des individus lors du processus d'interaction. L'interactionnisme est donc un outil pour comprendre les processus d'interactions complémentaires ou conflictuels qui accompagnent l'immigrant dans son parcours d'intégration voire de non intégration sociale. Avant de discuter plus profondément de ce cadre théorique, nous proposons une brève analyse des dimensions conceptuelles importantes pour la présente étude.

3.2. Conceptualisation des termes liés à l'intégration

Au Canada, les immigrants ont tendance à se regrouper dans les régions urbaines plutôt que dans les régions rurales. Selon Beshiri et Emily (2002), les immigrants constituaient en 1996, 27 % de la population qui habitait dans des régions à prédominance urbaine, comparativement à 6 % de la population qui résidait dans des régions à prédominance rurale. Selon ces auteurs, les immigrants récents et nouveaux ont contribué à intensifier cette tendance urbaine : ceux qui sont arrivés entre 1981 et 1996 constituaient seulement 2 % de la population des régions à prédominance rurale, alors qu'ils représentaient 13 % de la population des régions à prédominance urbaine. À cet effet, plusieurs sociologues, chercheurs et analystes dans le domaine de l'immigration considèrent ce comportement des immigrants comme un moyen de s'intégrer dans la nouvelle société d'accueil. Cependant, dans leur conceptualisation du vocable d'intégration, ils n'arrivent pas à clarifier les multiples facettes qui entourent la problématique d'intégration. Chacun, selon le courant de pensée qu'il adopte, essaie de créer sa propre définition pour donner un sens aux différentes manifestations de la vie sociale qui sous-tendent l'intégration telles que l'acculturation, l'assimilation et l'insertion.

L'entrecroisement issu de la construction de ces termes ne va pas sans heurts. Des tentatives d'intégration et parfois des conflits latents débouchent sur la non intégration sociale. Nous tenterons de définir les termes qui accompagnent le phénomène d'intégration, sans pour

autant prétendre fournir une signification exhaustive à ce concept parfois flou. En empruntant l'expression de Brunelle (2001 : 125), on pourrait dire du terme d'intégration qu'il est un « mot portemanteau » : on peut y accrocher tous les costumes que l'on veut. Selon Begag (2003: 5), le terme intégration, apparu en 1309, avait la signification de rétablissement. C'est vers 1700 qu'il a été utilisé dans le vocabulaire mathématique pour désigner l'action d'incorporer un élément dans un ensemble. Au XX^e siècle, ce terme a été utilisé pour parler de l'opération par laquelle un individu s'incorpore à un milieu, à une collectivité, par opposition à la ségrégation qui désigne la séparation de droit ou de fait de personnes en raison de leur race, puis de leur niveau d'instruction ou de leur condition sociale.

Begag (2003) distingue deux modèles d'incorporation des populations étrangères dans un pays. Il s'agit de l'intégration, placée sous le signe de l'échange, dans laquelle la diversité est considérée comme source d'enrichissement et dont la bonne marche dépend des deux parties en place et l'assimilation qui correspond à l'idée de rendre semblable et qui suppose l'identification à la population d'accueil. L'inconvénient de l'assimilation consiste à considérer que c'est celui qui vient de l'extérieur de la société qui doit s'assimiler à la communauté d'accueil.

De ces deux termes, surgit l'acculturation qui renvoie au processus par lequel les populations étrangères adoptent les valeurs de la culture du pays d'accueil. Abou (1977 : 36) trouve dans l'acculturation une sorte de phénomène d'interférence culturelle qui résulte, à tous les niveaux de l'adaptation et de l'intégration dans la société d'accueil.

Dans ce contexte, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, et la Direction des communications du Québec (1990 : 3 - 4) voient l'intégration comme un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation. Pour Anisef et Kilbride (2003), l'intégration désigne la pleine participation des immigrants à la vie économique, sociale

et politique de la communauté d'accueil. Cette pensée rejoint celle d'Abou (1977 : 36) qui définit l'intégration comme une manière d'insérer les immigrants dans les structures sociales, économiques et politiques de la communauté d'accueil.

Par ailleurs, Durkheim ([1893] 1998) considère que seuls l'école et le droit encouragent l'intégration au sein de la société, et ainsi promeuvent la cohésion sociale. Pour lui, l'intégration n'est pas seulement le propre des immigrants, mais aussi celui de la population d'accueil. De plus, aucun groupe n'est complètement intégré. C'est ce manque d'intégration qui conduit au suicide, parfois, des membres d'un groupe donné. Schnapper (1991 : 99) définit l'intégration comme un processus par lequel les immigrés, comme l'ensemble de la population, forment une entité nationale et participent à la vie sociale. Elle y voit un phénomène multidimensionnel qui se caractérise par une certaine cohésion, susceptible d'être enrichie indéfiniment. Cette auteure distingue d'un côté, une intégration culturelle ou tropique par laquelle les immigrants parviennent à s'intégrer en fréquentant une population différente de la leur et, d'un autre côté, une intégration structurelle ou systémique qui implique le marché du travail. Le décalage entre les attentes et le niveau d'intégration crée une véritable tension au sein de ces populations. Les deux dimensions de l'intégration sont fortement liées dans la mesure où plus une société est intégrée, plus les immigrants sont enclins à participer à la vie collective et à en épouser les modes de vie. L'intégration devient alors synonyme d'assimilation, ce qui lui confère son caractère ambigu.

Cependant, plusieurs assertions se rapportant à l'intégration indiquent que ces vocables ne sont pas semblables, car il peut y avoir des processus d'insertion et d'assimilation sans qu'il y ait nécessairement de l'intégration. Selon Guth (1994 : 21-31), l'insertion se rapporte beaucoup plus à la sphère politique et sociale et a été longtemps attachée à la dimension d'intégration. Les gens peuvent être insérés dans la société, avoir un logement sans pour autant être intégrés. En France,

par exemple, dans les années 60, « les rapatriés et les nombreux immigrants provenant pour l'essentiel d'Afrique du Nord ou aujourd'hui encore les immigrants chinois, leur intégration était quasiment nulle puisqu'ils ne parlaient ni ne comprenaient le français. Ils vivaient pour la plupart selon leurs rites, leurs codes et leurs règles particulières » (*Ibid.*: 21-31). De cette observation, il résulte deux sortes d'insertion : une insertion professionnelle qui se situe dans l'optique de trouver un emploi et une autre à connotation sociale qui s'oriente vers les réseaux sociaux.

3.3. Courant de l'interactionnisme symbolique

Initié par Georges Herbert Mead et Herbert Blumer au début du XX^e siècle dans l'École de Chicago,

le courant de l'interactionnisme symbolique s'attache aux aspects les plus conscients et intentionnels des interactions, condensés dans le processus d'adaptation mutuelle où se négocient et s'identifient rôles et identités ; il s'attache aussi à montrer l'importance et les règles qui régissent ce monde du quotidien où nous forgeons notre identité, négocions, communiquons et construisons le sens des situations. (De Queiroz et Ziolkowski, 1997 : 64). D'après ces auteurs, ce courant trouve dans l'interactionnisme un monde social qui est créé et recréé par les interactions à travers des interprétations mutuelles suscitant un ajustement des acteurs les uns par rapport aux autres.

Pour Le Breton (2004 : 33), le monde social n'est pas une réalité en soi. Il est le produit de la permanente activité de pensée des individus et devient, par ce fait, un univers de sens. Dans ce cas, « l'individu devient un acteur interagissant avec les éléments sociaux et non un agent passif subissant de plein fouet les structures sociales à cause de son habitus ou de la force du système ou de sa culture d'appartenance » (Le Breton, 2004: 46). L'interactionnisme prône que les individus sont eux-mêmes les producteurs de leur propre action et signification.

Ainsi, l'approche interactionniste nous semble être la mieux indiquée pour notre travail, car elle accorde une importance au caractère des échanges réciproques de significations sociales.

Cette approche théorique nous permet de comprendre des situations interactionnelles des immigrants en général et, en particulier, des jeunes IFPGLA dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Elle aide à saisir le processus d'intégration de ces jeunes immigrants à travers l'interprétation de leur expérience de l'immigration par l'échange communicationnel des gestes, des regards, des mimiques, des postures, des paroles, des mouvements corporels que nous avons recueillis lors de nos entretiens et sur lesquels nous reviendrons plus tard. Ces différentes dimensions interactionnelles indiquent que « même si un individu peut arrêter de parler, il ne peut cesser de communiquer à travers un idiome corporel ; soit il dit quelque chose de vrai ou de faux, mais il ne peut pas rien dire » (Le Breton 2004, in Bedouet et Cuisiez 1995 : 106).

Selon De Queiroz et Ziolkowski, en paraphrasant Mead, (*Ibid.* : 64), les gestes, les paroles, les attitudes d'un individu sont perçues par les autres comme des symboles, c'est-à-dire comme porteurs de significations auxquelles elles s'ajustent dans leur réponse. Ces situations communicationnelles sont attribuées aux faits sociaux par les individus pendant leur interaction. Au cours de cet échange, les individus sont appelés à interpréter leurs actions en donnant un sens aux faits et gestes des autres. Pour Mead, l'interactionnisme symbolique se focalise sur une approche interrelationnelle et co-constructive du sens au sein de laquelle l'individu contrôle ses actions. Cet individu agit sur lui-même selon les circonstances et le contexte dans lequel il se trouve. Mead se démarque ainsi des modèles behavioriste et psychanalyste dominants de l'époque pour dégager une orientation sociologique

interrelationnelle et co-constructive du sens basée sur des interactions interindividuelles. Blumer (1969) renforce l'approche meadienne en proposant la création de trois principes fondamentaux qui définissent l'interactionnisme symbolique sur fond d'interprétation. Le premier principe est relatif aux humains qui agissent à l'égard des choses en fonction du sens interprétatif que ces choses ont pour eux ; le deuxième se rapporte au sens dérivé des interactions que chacun a avec autrui, tandis que le troisième se réfère au processus d'interprétation mis en œuvre par chacun dans le traitement des objets rencontrés.

De Queiroz et Ziolkowski (1997 : 31) montrent que le processus interactionnel n'est rien d'autre qu'un processus continu d'interprétations, d'adaptations mutuelles et de communication interindividuelle. L'échange communicationnel entre les acteurs sociaux est, pour la théorie interactionniste, le point d'appui sur lequel se construit et se reconstruit l'identité.

Par ailleurs, Juteau (1999 : 163) soutient que la construction de l'identité se produit et se reproduit dans des relations communicationnelles qui pouvant trouver leur signification dans la migration ou la colonisation. Le processus d'intégration des jeunes immigrants repose donc sur la dynamique de l'interaction et de la communication partagée entre, d'une part, les individus eux-mêmes et, d'autre part, la communauté d'accueil, la communauté culturelle d'origine et les réseaux sociaux. Simmel (1981 : 90) voit cette interaction comme un univers de significations partagées. Pour lui, ces significations sont mises en jeu à travers une constante opération de liaison et de fermeture qui fait du pont (qui relie) et de la porte (qui ferme et ouvre) des métaphores parlantes pour dire le rapport de l'homme au monde. De son côté, Shibutani (1955 : 522- 529) trouve que le propre de la perspective interactionnelle est de soutenir que la nature humaine et l'ordre social sont des produits de la communication. Dans toute conduite, la

personne suit une ligne directrice qui s'élabore en fonction d'une transaction entre des êtres interdépendants qui s'adaptent les uns aux autres.

Il ressort donc que quelque soit la situation dans laquelle les humains sont impliqués, ils se retrouvent impérativement dans une dynamique d'interaction réciproque, pacifique ou conflictuelle. Le Breton (2004 : 4) affirme que la dynamique de l'interaction suppose un principe d'analyse, même s'il s'agit, par exemple, d'un conflit. Le courant de l'interactionnisme auquel nous nous référons tient compte des points de vue des acteurs, en l'occurrence nos participants à l'étude. Il considère aussi les paramètres de la construction du sens que ces acteurs donnent aux situations problématiques au moment de l'interaction. Il tient compte de leur capacité d'appréhension de la réalité dans les actes qu'ils posent ainsi que l'habileté dont ces acteurs sont dotés dans la négociation de leur rapport avec le monde qui les entoure.

Ce monde social de l'interactionnisme est, comme le dit Le Breton (2004: 49), toujours le monde de l'autre qui est le fait d'une interprétation d'un acteur puisant dans la boîte à outils de ses références sociales et culturelles, les éléments de son intégration sociale. C'est à travers cette logique interactionnelle et communicationnelle de sens que nous allons orienter notre recherche. Nous puiserons dans la perception et l'expérience de jeunes immigrants et celles de différentes communautés impliquées dans le processus d'intégration pour dégager les éléments qui nous permettront d'appréhender les mécanismes d'inclusion ou d'exclusion de ces jeunes IFPGLA dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa-Gatineau.

3.4. Influence de l'École de Chicago

L'École de Chicago a été initiée par des sociologues tels que Luther Bernard, Robert Park et William I. Thomas. Conçue comme une sociologie urbaine, « elle a consacré bon nombre de ses travaux à un problème politique et social majeur qui concernait les grandes villes américaines et débordait le seul cadre d'une sociologie de la ville : celui de l'immigration et de l'assimilation des millions d'immigrants à la société américaine » (Coulon, 1992 : 4). Coulon ajoute que ce courant de pensée se démarque des autres par plusieurs « caractéristiques qui lui donnent incontestablement une grande unité et lui assignent une place particulière et distincte dans la sociologie américaine » (*Ibid.* : 4). Ainsi, « les sociologues rattachés à ce courant ont introduit une démarche sociologique qui s'appuie sur des entretiens ouverts et sur une mise en situation de l'enquêteur lui-même et utilisent également toutes sortes de documents susceptibles de reconstituer le décor des situations étudiées » (Deslandes, 2006 : 367).

D'après Coulon (1992 : 121), l'École de Chicago comprend deux grandes subdivisions : la première, qui est considérée, selon Park, comme un laboratoire social, étudie les transformations des milieux urbains ainsi que les relations interethniques et la délinquance qui prenaient naissance dans les grandes villes des États-Unis, particulièrement dans la ville de Chicago, dans laquelle affluait un grand nombre d'immigrants. Elle s'est achevée avec la seconde guerre mondiale au moment où la sociologie américaine devenait plus quantitative et plus diverse sur le plan théorique. La deuxième école inspirée des méthodes ethnographiques, comme l'observation participante, a vu le jour vers les années 1940. Elle est caractérisée par des travaux d'obédience interactionniste ainsi que de nouvelles théories de la déviance. Cette deuxième école a été propulsée par des chercheurs comme Goffman (1963), Blumer (1969), Becker (1963), Hughes et Matza (1969), Cicourel (1968) et Lemert (1967). Elle se définit par « des interactions

que les individus échangent dans leur vie quotidienne, lesquels travaux sont en partie fondés sur les sociologies interactionnistes et empiriques développés à Chicago » (Coulon, 1992: 123).

Outre que cette école a contribué à l'émergence de la sociologie des migrations, elle a une approche interactionniste de la sociologie urbaine. C'est dans cette école que Coulon (1992 : 37), citant Park (1921), énonce la théorie de la « compétition », de « l'adaptation » et du « conflit » dans une perspective interactionniste multidimensionnelle. Cette théorie traite aussi des différentes relations ethniques allant jusqu'à la « désorganisation-réorganisation » qui jalonnent les interactions entre autochtones et immigrants. Nous théoriserons ces notions d'assimilation, d'organisation, de désorganisation-réorganisation, entre autres, en relation avec le processus d'intégration.

Selon Park cité par Coulon (1992 : 40), l'assimilation est un processus au cours duquel des groupes d'individus participent activement au fonctionnement de la société tout en conservant leurs particularités. Partant de cette définition, Park s'éloigne de l'ancienne question de l'homogénéisation ethnique de la société. Pour lui, si dans la société industrielle les différences raciales sont accentuées par l'éducation et la division du travail, l'assimilation des différents groupes ethniques est réalisée par l'adoption d'une langue unique, de traditions et de techniques communément partagées.

De son côté, Franklin Frazier (1932) cité par Coulon (1992 : 50-51) fait une distinction entre l'assimilation et l'acculturation. Pour lui, l'assimilation est un processus qui englobe l'acculturation, mais suppose surtout une complète identification de l'individu au groupe, tandis que l'acculturation désigne un phénomène par lequel un individu acquiert la culture du groupe. Contrairement à Park qui voyait dans les cycles d'assimilation une obligation chronologique et

irréversible, Frazier (1932) trouve que certaines étapes d'assimilation sont susceptibles de se répéter au cours de plusieurs générations successives. C'est pour cette raison que William Thomas cité par Coulon (1992 : 34) considère que l'assimilation est à la fois souhaitable et inévitable, car elle requiert la construction d'une mémoire commune entre le natif et l'immigrant. Les immigrants doivent non seulement apprendre la langue du pays d'accueil, mais aussi les changements qui s'opèrent au cours de leur histoire, de leurs idéaux et de leurs valeurs. Ces changements amènent Thomas et Znaniecki dans Coulon (1992 : 28), à considérer l'assimilation comme une forme supérieure d'individuation qui va préfigurer la capacité d'assimilation de l'individu à la société américaine.

Au-delà du processus d'assimilation des immigrants dans une société donnée, d'autres concepts issus de l'École de Chicago, parmi lesquels la désorganisation, l'organisation, l'acculturation, éclairent l'expérience des immigrants et leur perception lors de leur ultime processus d'intégration sociale. Selon Thomas et Znaniecki (2000 : 210),

l'organisation sociale d'un groupe est constituée par un ensemble de conventions, d'attitudes et de valeurs collectives qui remportent sur les intérêts individuels d'un groupe social ; elle peut être durable et solide dans la mesure où aucune opposition ne s'élève contre les règles en usages et les institutions ; ...elle peut être aussi le fruit d'une volonté morale consciente des membres du groupe et peut correspondre à un type d'organisation personnel très élaboré.

Morin (2006), en citant Thomas et Znaniecki, souligne que la désorganisation sociale correspond à un déclin de l'influence des règles sociales sur les individus. Ces auteurs rejoignent Durkheim lorsqu'il développe les notions de désorganisation et d'anomie. Pour Durkheim cité par Coulon (1992 : 29), l'état de désorganisation sociale est provisoire et précède une période de

réorganisation. L'analyse des idées de ces auteurs nous laisse entrevoir que dans le système d'intégration des immigrants, il se passe

un cycle de transformation sous l'influence de l'évolution technique et économique, puis davantage encore sous l'effet de l'immigration, un groupe social, d'abord organisé, commence par se désorganiser, puis se réorganiser ensuite, sans pour autant être totalement assimilé au groupe d'accueil, dans la mesure où peuvent survivre parallèlement des formes culturelles atténuées du groupe originel, dont les valeurs sont toutefois moins restrictives (Coulon, 1992 : 30).

Le développement de ces différentes conceptions interactionnistes nous renvoie à la théorisation des relations ethniques à travers les notions de compétition, de conflit et d'adaptation.

D'après Park, cité par Coulon (1992 : 38-39), la compétition est la forme d'interaction la plus élémentaire, universelle et fondamentale. Elle se caractérise par l'absence de contact social entre les individus et les facteurs qui permettent l'émergence du conflit, de l'adaptation et de l'assimilation. Dans cette situation interactionnelle, les non immigrants et les immigrants se livrent une compétition, les uns en cherchant à s'intégrer, par exemple, sur le marché du travail, les autres, en excluant les nouveaux venus, ce qui génère des conflits latents.

Dans les termes de relations interactionnelles, Park, cité par Coulon (1992 : 38) indique que le conflit est inévitable lorsqu'on met en présence des populations différentes. Contrairement à la compétition qui incarne des caractéristiques inconscientes et impersonnelles des individus, le conflit, « est conscient et implique profondément l'individu » (*Ibid.* : 38). Cette étape est primordiale dans le processus d'intégration des immigrants qui accompagne « toujours l'installation des individus dans leur nouvel environnement » (Park cité par Coulon, 1992 : 39).

L'interpénétration de la compétition et du conflit donnent lieu à l'adaptation qui est considérée comme une sorte de mutation en emploi ou de conversion en une idéologie rencontrée dans le pays d'accueil. Par contre, William Brown (1930) trouve que le conflit est endémique et marque en fait chacune des phases du cycle des relations ethniques entre les communautés. De la sorte, le conflit culmine dans la phase d'adaptation où les relations entre supérieurs et subordonnés sont constamment conflictuelles.

Les relations d'adaptation sont pour Coulon (1992 : 39) comme un phénomène social total qui concerne la culture, les habitudes sociales et la technique véhiculées par un groupe. Les relations qu'entretiennent différents groupes sociaux lors de leur adaptation dans une société donnée ont comme principe la réduction des conflits potentiels, le contrôle de la compétition afin de pouvoir s'intégrer dans une vie culturelle commune. Ces éléments constituent un des objectifs ultimes de cette étude.

L'approche de la théorie des relations multidimensionnelles, interactionnelles et cycliques, orientera en partie notre étude, car elle s'inscrit en droite ligne avec la sociologie des migrations. Cette approche permet de décrire, d'interpréter et d'expliquer le phénomène migratoire qui inclut le changement d'un lieu d'habitation à un autre, la redéfinition des pratiques socioculturelles des migrants, en l'occurrence l'acculturation, l'assimilation ainsi que les réseaux de sociabilité comme l'intégration, la désorganisation familiale ou collective, la marginalisation, les préjugés et toutes sortes de discriminations sociales. Elle permet, aussi, aux acteurs sociaux, les jeunes immigrants dans notre cas, de comprendre le sens qu'ils donnent aux situations qu'ils vivent en mettant l'accent sur leur organisation sociale et leur intégration dans la société d'accueil. Ainsi, l'École de Chicago nous lance, désormais, dans une perspective interactionniste

cyclique dans laquelle ses précurseurs, comme Blumer (1969 : 5), se sont efforcés de démontrer que les significations sociales doivent être considérées comme produites par les activités interagissantes des acteurs.

Dans cette perspective, les réflexions de Juteau (1999) sur l'ethnicité et ses frontières, de Chicha-Pontbriand (1989) sur la discrimination systémique, de Poutignat et Streiff-Fenart (1995) sur la théorie de l'ethnicité, de Barth sur les groupes ethniques et leurs frontières, de Li (2003) sur la question de capital humain et social, de Weber (1971[1921-1922]) sur la dimension de communalisation et sociation, de fermeture sociale (social closure); et de Renaud et al. (2009) sur la disparité salariale entre immigrants et non immigrants au Canada, se joindront aux idées des auteurs interactionnistes déjà cités pour construire notre cadre conceptuel.

Nous combinerons les éléments de réflexion de tous ces auteurs pour dégager une théorie qui pourra nous aider à comprendre dans quelle mesure les stratégies de résistance à la discrimination, adoptées par les jeunes IFPGLA, peuvent être influencées à la fois par l'interaction entre les éléments du capital humain et social et par des comportements liés à la culture de leur pays d'origine et de leur pays d'adoption.

3.5. Interactionnisme et construction des frontières ethniques

La perspective relationnelle et constructiviste adoptée par Juteau (1999) comprend plusieurs aspects principaux. Elle s'étend aux dimensions de race, d'origine, de langue, de rapport d'inégalités et de frontières ethniques. L'analyse interactionnelle de ces différentes situations illustre la dynamique des frontières ethniques. En effet, Juteau s'oppose aux grands courants théoriques de la sociologie tels que le marxisme qui refuse « toute matérialité à la

nation et au groupe ethnique ou le fonctionnalisme qui considère que les groupes ethniques et nationaux sont illusoires ou réductibles aux rapports de classes » (Juteau, 1999 : 12). Bien que la construction de ces cadres conceptuels soit distincte, « ils ont en commun une pensée universalisante qui renvoie dans l'essence ou l'illusion de la dimension ethnique des rapports sociaux » (Wadbled, 2000).

Au-delà de son opposition aux grands cadres conceptuels ci-hauts mentionnés, Juteau s'est inspirée de la réflexion de Max Weber concernant les notions de formation de catégories sociales au sein desquelles elle a dégagé l'intérêt des concepts de « communalisation » et de « sociation » dans le processus d'intégration sociale. Pour Weber (1971 : 41), la communalisation résulte d'une relation sociale basée sur un sentiment d'appartenance à un groupe, une famille ou une nation. La sociation, quant à elle, émerge d'un accord rationnel sur des intérêts partagés, souvent fixés par un compromis. Selon cet auteur, toute relation sociale (orientation mutuelle de comportements) est une relation de communalisation reposant sur n'importe quel fondement affectif, émotionnel, traditionnel et fondée sur un compromis d'intérêts. D'une part, cette réflexion répond aux attentes de notre étude, car les relations sociales dont il est question dans cette conception impliquent une interaction mutuelle des individus dans leurs comportements et croyances en une communauté d'origine. D'autre part, ces comportements d'intégration interagissent en construisant des frontières ethniques « à partir d'une mémoire historique et d'une culture qui existent avant le rapport et en dehors de lui » (Juteau, 1999 : 18).

Selon Juteau (*Ibid.*: 163, 180), la formation de frontières ethniques se produit dans le cadre des relations qui résultent, par exemple, de la colonisation ou de la migration et qui génèrent des formes de communalisation ethnique articulées en termes économiques, politiques,

culturels et idéologiques. La conceptualisation des frontières ethniques amène Juteau à distinguer une double dimension de frontières ethniques étroitement imbriquées et indissociables. « La première, externe, se construit dans le rapport inégalitaire constitutif du « nous » et du « eux » (Juteau, 1999 : 186). La seconde, interne, « renvoie au rapport que le groupe ainsi reconfiguré établit avec sa spécificité historique et culturelle » (*Ibid.* : 186).

C'est en fait, la plupart du temps, l'exclusion des dominants qui les a amenés à se constituer en un groupe particulier, un "nous", accentuant la communalisation, et trouvant également dans le répertoire culturel certains des traits qui les spécifient. C'est même souvent en reprenant les traits mis en relief par les dominants pour établir la face externe que les groupes minoritaires construisent la face interne (Wadbled, 2000).

Pour ce qui est de recherche, nous postulons que la formation des frontières ethniques engendre des relations de rapports sociaux de pouvoir et de domination susceptibles de nuire à la concrétisation de l'intégration des immigrants par les phénomènes d'inclusion ou d'exclusion.

Par ailleurs, l'analyse des rapports sociaux montre que « majoritaires et minoritaires forment un tout indissociable » tandis que « les frontières ethniques sont définies à la fois en fonction du rapport avec les autres, d'une histoire et d'une culture spécifique » (Juteau, 1999 : 15-16). Dans le cadre de la construction des frontières ethniques, Barth (1969) mentionne que l'ethnicité est une forme d'organisation sociale basée sur une attribution catégorielle. Ainsi, l'ethnicité classe les personnes en fonction de leur origine supposée et, se trouve validée dans l'interaction sociale par la mise en œuvre de signes culturels socialement différentiateurs.

Quant aux groupes ethniques, ils constituent des catégories d'attribution et d'identification opérées par les acteurs eux-mêmes. Ils ont donc la caractéristique d'organiser les interactions entre les individus. C'est autour de ces interactions que « des frontières peuvent errer avant de s'arrêter sur des positions définitives, comme elles peuvent passer par des étapes

transitoires ou aléatoires » (Gruzinski, 1999 : 45). Poutignat et Streiff-Fenart (1995 : 168) vont dans le même sens en précisant que l'ethnicité est une construction sociale couverte par des rapports inégalitaires de groupes de dominants et de dominés producteurs de frontières ethniques susceptibles de se maintenir, se renforcer, s'effacer ou disparaître.

3. 6. Interactionnisme et construction de l'ethnicité

La lecture sociologique montre que le concept d'ethnicité se trouve dans un état de changement perpétuel. Selon Park, cité par Coulon (1992 : 50), les fondements de l'ethnicité se situent au sein de l'École de Chicago ; ils sont orientés vers les théories assimilationnistes. Pour Hall (1992), l'ethnicité traduit la place de l'histoire, de la langue et de la culture dans la construction des subjectivités ce qui signifie que nous sommes tous construits historiquement, culturellement et politiquement. Selon Statistique Canada, l'ethnicité englobe un caractère multidimensionnel dans la mesure où elle comprend des aspects comme la race, l'origine ou l'ascendance, l'identité, la langue et la religion. Quant à Poutignat et Streiff-Fenart (1995 : 92), ils conçoivent l'ethnicité comme un processus de construction des différences ethniques et formes d'interaction dans lesquelles les individus agissent comme membres de groupes ethniques qui constituent l'objet des théories de l'ethnicité. À cet effet, ils proposent de mettre sur pied une approche interactionniste basée sur les processus de construction de l'ethnicité et l'entretien des frontières ethniques.

D'une part, Juteau (1999 : 165) pense que la diversité historique et culturelle est une des caractéristiques propres à l'espèce humaine ce qui conduit à ramener l'ethnicité à la face interne de la frontière. Cette auteure (Ibid. : 32) indique que si les frontières ethniques fluctuent, elles se maintiennent aussi relativement bien et, il faudra cerner les facteurs sociaux déterminants de

ce phénomène tels que les intérêts matériels et idéels qui se rencontrent chez les dominants et chez les dominés.

D'autre part, les théories néo-marxistes considèrent l'ethnicité comme une contrainte inhérente aux structures de domination entre les groupes sociaux. Poutignat et Streiff (1995 : 119) trouvent que l'ethnicité possède la fonction idéologique de masquer les intérêts de classe convergents entre les groupes ethniquement dominés et la fraction exploitée du groupe ethniquement dominant. Les dominants perçoivent les dominés « en terme d'attributs qui sont de surcroît utilisés par le groupe dominant pour justifier la clôture monopolistique qu'il impose aux minoritaires, consolidant ainsi leur subordination économique, politique et culturelle » (Juteau, 1999 : 182). Toujours dans le cadre des rapports de domination, Li (2003) note que les groupes dominés subissent des traitements différents de la part des dominants que ce soit en emploi ou en éducation. En somme, la construction de l'ethnicité et des catégories sociales englobe, comme l'affirme Beaudevin (2001), un aspect construit comme frontières entretenues ou comme substrat culturel.

3.7. Interactionnisme et le concept de l'ethnie

De nombreux auteurs ont tenté de définir le concept d'ethnie. Pour Henripin (2003 : 245-246), le terme d'ethnie désigne des groupes qui partagent le sentiment, ou du moins le souvenir, d'une appartenance à un ensemble qui réunit des caractéristiques particulières. Pour leur part, Amselle et M'Bokolo (1999 : 29) pensent que la question de l'ethnie, par exemple en Afrique, relève d'une construction coloniale entre les sociétés, les unes « englobantes » et les autres « englobées » et non en terme d'ethnies pérennes. Dans ce cas, les structures coloniales sont pensées comme un « réseau de relation ». On peut alors présumer que la construction de

l'ethnie s'est toujours faite en termes de réseaux sociaux interactionnels englobant toutes les composantes de la société.

Selon Martiniello (1995 : 15), après la seconde guerre mondiale, on s'est retrouvé face à un glissement de l'utilisation du concept de l'ethnie comme étant l'euphémisme de race. Parallèlement, vers les années 1930, les précurseurs de l'École de Chicago ont théorisé ce concept en mettant l'accent sur l'intégration et l'assimilation des groupes ethniques définis dans leur ensemble comme les minorités culturelles issues de l'immigration. Ces différentes conceptions montrent que quelle que soit la position des auteurs, l'ethnie incarne les notions de différences culturelles qui nécessitent toujours des interactions entre les différents groupes ethniques qui composent la société.

3.8. Interactionnisme et capital humain

L'interactionnisme au sein du capital humain repose sur l'analyse sociologique des facteurs sociaux qui entrent en interaction réciproque dans le but d'inclure ou d'exclure un groupe social comme celui des jeunes IFPGLA, pour notre cas. Les dimensions du capital humain, quant à elles, s'appuient sur les valeurs morales, intellectuelles et culturelles que les immigrants apportent avec eux et qui sont souvent sous-évaluées et sous-estimées par les institutions de la société d'accueil.

La littérature au sujet de l'intégration des immigrants révèle que les éléments du capital humain constituent les obstacles majeurs à leur intégration socioprofessionnelle. Dans la plupart de cas, ces obstacles se concrétisent en interaction pacifique ou conflictuelle entre, d'une part, les dominants, constitués par les acteurs sociaux et les institutions qui se donnent l'intégration de ce groupe de gens comme objectif et, d'autre part, les dominés qui se battent pour s'intégrer dans la

société d'accueil. Des auteurs tels que Renaud et al. (2008), Li (2003), McDade (1988) et Chicha-Pontbriand (1989) ont théorisé les concepts qui décrivent le capital humain à travers l'inclusion et l'exclusion des immigrants. Ils ont mené des études destinées à déterminer les facteurs qui influencent l'intégration des immigrants. Des facteurs individuels du capital humain ont été soulignés, par ces auteurs, comme étant des obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants.

Par ailleurs, Renaud et al. (2008) indiquent que les facteurs individuels augmentent les chances d'une adéquation entre l'emploi principal occupé avant l'immigration et les emplois occupés après l'arrivée. Cette analyse est corroborée par ce que Chicha-Pontbriand (1989: 56 - 59) et Li (2003 : 101) qualifient de théorie du capital humain que l'on trouve dans la logique néo-classique. Selon Chicha-Pontbriand (1989 : 57), cette approche explique la répartition des travailleurs entre divers emplois à partir du critère de productivité qui est fonction de l'éducation reçue dans le pays d'accueil. Or, le paramètre d'éducation (degré de scolarité) est marqué comme un des principaux obstacles à l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

Dans de bonnes conditions d'intégration sociale, « les travailleurs plus instruits, plus productifs ont les emplois les mieux rémunérés qui les amènent à des postes supérieurs alors que les travailleurs peu instruits, peu compétents, sont dirigés vers les emplois subalternes correspondant à leur faible productivité » (Chicha-Pontbriand, 1989: 57). Comme le signale Li (2003: 100-101),

In the immigration discourse, it is taken for granted that immigrants who come to Canada with higher educational levels have more to offer, since higher education is equated with higher earnings or productivity. It follows that individuals who invest more in human capital have more to offer in the market, for which they are rewarded a higher income because of higher productivity.

Or, dans le cas qui concerne les immigrants, et particulièrement les jeunes IFPGLA, le fait d'avoir un niveau d'instruction élevé ne conduirait pas nécessairement à l'obtention d'un poste supérieur. L'étude conduite par Reitz (2001) montre que malgré leur niveau de scolarité élevé, les immigrants, et en particulier ceux de couleur, sont désavantagés par rapport aux Canadiens de souche. Selon l'ELIC (2001), le taux de scolarité de niveau postsecondaire des immigrants s'élève à 69% contre 22% pour les non-immigrants qui sont nés au Canada. Cependant, le taux d'activité des immigrants se trouve à 78% contre 86% dans le même groupe d'âge (25 - 44) dans la population canadienne.

Pourquoi cette disparité ? La réponse se trouve dans ce que Weber (1971[1921-1922]) nomme : la fermeture sociale et la monopolisation de biens, de services matériels et culturels. Pour Weber, les tenants du capital humain tiennent à préserver leur prestige social. Celui-là est renforcé par le pouvoir de domination protégé par des règles juridiques susceptibles de boucher toutes les voies qui conduisent vers le marché du travail, et de renforcer, par conséquent, des sentiments d'individualisme. De Tocqueville (1992 : 496) définit le phénomène d'individualisme comme un sentiment dont dispose chaque citoyen et qui l'amène à s'isoler de la masse de ses semblables et à se retirer à l'écart avec sa famille et ses amis de telle sorte que, après s'être ainsi créé une petite société à son image, il abandonne la grande à elle-même. Les concepts weberiens de fermeture, de monopolisation et de domination auxquels s'ajoutent le phénomène d'individualisme cadrent, eux aussi, avec l'objet de notre étude, car ces concepts sont susceptibles de produire une exclusion sociale.

3.9. Interactionnisme et capital social

L'examen des interactions entre les institutions et les immigrants est rendu possible par l'enchevêtrement de divers réseaux sociaux familiaux, communautaires ou institutionnels. Selon Primon (2005 : 18), le capital social joue un rôle décisif dans la recherche d'emploi. Il se définit par les relations des parents ou des enfants et les réseaux communautaires que possèdent toute personne active en quête de travail et désirant s'intégrer dans une nouvelle société. Gaymu et Parant (1996) argumentent que les difficultés à trouver du travail et la mobilité sociale qui caractérisent les jeunes immigrants résulteraient du faible réseau de contacts dont ils bénéficient.

Les difficultés liées aux réseaux de contact sont influencées par la culture ou la région d'origine. D'après Gaymu et Parant (1996), la provenance de certaines régions, comme celles de l'Europe de l'Ouest, augmente les chances d'une bonne intégration alors qu'être originaire d'autres régions, en l'occurrence celles du Tiers-Monde, réduit les chances d'une adéquation entre l'emploi principal occupé avant l'immigration et l'emploi décroché par les immigrants après leur arrivée dans la société d'accueil. En effet, les personnes originaires de l'Europe possèderaient des réseaux sociaux solides, tandis que celles en provenance des pays en développement auraient des réseaux faibles ou inexistantes.

3.10. Interactionnisme symbolique et concepts de discrimination et d'inégalité

Même si des cas de discrimination peuvent être signalés ici et là dans la littérature ou dans la vie courante, sa définition et son utilisation portent plusieurs significations différentes selon la personne qui la définit et le contexte dans lequel elle se trouve. Dans la partie qui suit, nous présentons quelques idées qui sous-tendent les concepts de « discrimination » et « inégalité ».

Comme le fait remarquer Juteau (1999 : 185), en citant Weber, les relations de communalisation émergent quand un sentiment commun pour une situation commune engendre

l'orientation mutuelle des comportements disproportionnés. Ces relations conduisent à ce que Chicha-Pontbriand (1989 : 85) appelle la discrimination systémique en emploi. Cette dernière se concrétise « lorsque les membres d'un groupe cible, à compétence équivalente, ont des possibilités d'emploi inégales, des revenus moins élevés, des perspectives d'avancement limitées et sont proportionnellement moins nombreux ou absents de certains emplois » (Legault 2002 : 34). Selon cette auteure, la discrimination systémique

n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondée sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalités à l'égard des membres des groupes cible.

La discrimination systémique repose sur « un système de forte légitimité sociale à l'instar des discriminations racistes dans le travail » (Bataille, 1998). Sibomana (2006 : 36), citant Daudlin va dans le même sens en soutenant que le concept de discrimination systémique est utile, car il montre que les groupes des minorités visibles se heurtent à de nombreuses pratiques discriminatoires se traduisant par plus de difficultés en ce qui concerne l'embauche, par plus de chômage et de sous-emploi que les groupes de blancs.

Pour Juteau (1999 : 85), la discrimination consiste en une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes minorisés. Aussi, la discrimination est souvent l'objet de lois spécifiques.

elle constitue en toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation

sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.¹⁹

Pour sa part, Silberman (2002) a tenté de voir dans quelle mesure le système d'emploi contribue à produire des inégalités selon les origines nationales. Il a décelé quatre grands types de facteurs qui seraient en cause: le capital humain, le capital social, les contextes sociaux économiques et les facteurs subjectifs qui se manifestent lors des représentations et des aspirations. En ce qui a trait à la hiérarchisation des inégalités, De Rudder et al. (2000) la conçoivent en termes de discrimination groupée en trois référents. Il s'agit de l'inégalité (supérieur vs inférieur), ce qui implique une échelle verticale, la différence (ressemblance vs dissemblance), échelle horizontale et l'altérité (intérieurité vs extériorité).

Pour leur part, Renaud et al. (2008) ont étudié les facteurs qui augmentent ou diminuent les chances des immigrants d'accéder à un emploi. Ils ont trouvé que le manque de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger est l'une des causes souvent citée pour expliquer l'augmentation de la disparité salariale entre immigrants et non immigrants au Canada. Ils indiquent que malgré leur niveau d'éducation élevé, il n'en reste pas moins qu'il existe une disparité salariale entre les nouveaux immigrants et les personnes non immigrantes d'où l'émergence de discrimination et d'inégalité.

3.11. Hypothèses générales

À la lumière des théories discutées ci-dessus, notre hypothèse principale est que l'intégration de jeunes IFPGLA s'inscrit dans une problématique ethnique qui entraîne dans son parcours une

¹⁹ Loi no 2002-303 du 4 mars 2002, article 4, Journal officiel du 5 mars 2002. FASILD (Fonds d'Action et de soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations dans « Jeunes diplômés issus de l'immigration : insertion professionnelle ou discrimination ? La documentation française, Paris 2005 ISBN : 2-11-005839-0. Citée par Primon (2005 : 12)

discrimination multidimensionnelle. Les jeunes immigrants originaires des pays des Grands Lacs africains sont discriminés à cause des facteurs sociaux liés, d'abord, au capital humain. Celui-ci concerne, entre autres, l'expérience professionnelle sur le marché canadien, le manque de reconnaissance des titres de compétences obtenus en Afrique, le manque d'outils adéquats de la part des employeurs pour évaluer leur compétence ainsi que la dimension linguistique.

Une autre hypothèse d'exclusion de ces personnes est issue du capital social lui-même dont la portée et la signification sont engendrées par des rapports souvent symboliques entre membres de différentes communautés. Les immigrants en particulier connaissent des problèmes d'intégration attribuables au faible réseau de contacts de leurs parents, de leurs amis et de leur communauté auquel s'ajoutent les préjugés négatifs de leur société d'accueil. On peut s'attendre à ce que cette situation entraîne des rapports de pouvoir où les jeunes Canadiens de souche vont bénéficier de réseaux sociaux plus développés, et par conséquent trouver de l'emploi, tandis que les jeunes immigrants en carence de réseaux se trouvent en majorité au chômage. De ces différences entre réseaux, résultent des transitions ethniques qui rendent l'appartenance à un groupe précis incertain.

CHAPITRE 4 : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

4.1. Introduction

Dans ce chapitre, nous présentons la méthodologie de la recherche et la technique de collecte des données que nous avons adoptées pour conduire notre étude, soit une méthode qualitative et une technique d'entretien semi-dirigée qui l'accompagne. Nous y avons développé, également, les avantages et les limites de cette méthode. De plus, nous avons décrit les principales caractéristiques de notre échantillon et les outils que nous avons utilisés pendant l'entretien. Les thèmes et les sous-thèmes qui sous-tendent cette étude ont été analysés dans ce chapitre.

4.2. Choix de la méthode de recherche qualitative

Conformément aux idées incluses dans notre cadre théorique, nous avons opté pour le choix d'une approche qualitative. Cette approche empirico-inductive (Deslauriers, 1987) concerne l'ensemble de formes qui procure une connaissance qualitative dont la sociologie peut se réclamer de plein droit. D'abord, elle permet de

comprendre la conduite d'un individu, on doit savoir comment il percevait la situation, les obstacles qu'il croyait devoir affronter, les alternatives qu'il voyait s'ouvrir devant lui; on ne peut comprendre les effets du champ des possibilités, des sous-cultures de la délinquance, des normes sociales et d'autres explications de comportement communément invoqués, qu'en les considérant du point de vue de l'acteur. (Becker, cité par Coulon, 1992 : 76). Ensuite, « elle permet de saisir l'expérience et le vécu des clientèles ou des usagers, de comprendre la dynamique des problèmes et des besoins en reconnaissant les clientèles comme agents actifs dans la connaissance de leur propre situation et dans le processus de résolution de leur problème » (Groulx, 1998 : 11). La méthode qualitative est conçue comme « une succession d'opérations et de manipulations techniques et intellectuelles qu'un chercheur fait subir à un objet ou phénomène humain pour en faire surgir les significations pour lui-même

et les autres hommes » (Mucchielli, 1994 : 182). Enfin, elle est un processus de changement d'orientation des chercheurs.

En somme, la méthode qualitative comprend plusieurs formes que Bertaux (1986) et Groulx (1998 : 31-34) ont qualifiées d'expressives, de critiques, d'exploratoires et d'analytiques. Selon Groulx (1998 : 31-34), ces différentes dimensions possèdent une flexibilité d'être utilisées aussi bien en méthode qualitative que quantitative. Cependant, il faut reconnaître qu'« aucune de ces deux recherches ne se caractérise exclusivement par l'une ou l'autre forme. De fait, chacune les combine à des degrés variables selon le questionnement du chercheur ou l'objet à comprendre » (Groulx, 1998 : 32). Compte tenu de l'entrecroisement de ces deux méthodes, certains auteurs comme Pirès, Huberman, Finch, Burgess, Griffin, cités par Mucchielli (1998 : 59) ont affirmé qu'il convient de ne plus opposer la méthodologie quantitative à la méthodologie qualitative. Ces auteurs argumentent que, même s'il existe deux types de techniques et de matériaux (quantitatif-qualitatif), les questions méthodologiques sont générales. Elles s'appliquent aux choix et aux recherches qui utilisent des techniques qualitatives et quantitatives.

Le choix de la méthode qualitative a été motivé par le souci de mieux connaître l'expérience de discrimination des jeunes IFPGLA dans leur intégration socioprofessionnelle. Nous avons cru que cette méthode serait judicieuse pour notre étude à cause de son ouverture sur l'aspect global de l'expérience dans la discrimination des jeunes IFPGLA, ce qui lui confère, d'ailleurs, un choix privilégié au détriment de la méthode quantitative.

Sans entrer dans le débat qui a, traditionnellement, opposé, d'une part, les tenants de la méthode qualitative et, d'autre part, les défenseurs de la méthode quantitative, ces deux approches sont, à présent, de moins en moins considérées comme antagonistes et ne font pas non plus « l'unanimité » (Lessard-Hebert et al. 1990 : 34). En outre, Erickson (1986), Miles et

Huberman (1984) cités par Lessard et al. (1990 : 31- 34) montrent que la thèse d'une distinction dichotomique entre qualitatif et quantitatif a été affaiblie par le fait que ces approches ne peuvent plus être considérées comme homogènes. À titre d'exemple, « les méthodologues néo-positivistes qui favorisaient au départ des approches purement quantitatives ont par la suite proposé des recherches qui tiennent compte des contextes de l'objet et de la dimension interprétative » (Crook et Campbell, (1979), Snow (1974), cités par Lessard et al. (1990 : 31- 34). Pour l'objet de notre étude, nous avons gardé à l'esprit que les techniques qui lui sont attribuées telles que l'entrevue, l'analyse des données, par exemple, ne lui sont pas exclusives. Lessard et al. (1990 : 155) appuient cette idée en signalant qu'en recherche qualitative, l'entrevue possède des liens évidents avec d'autres formes de cueillette de données, notamment avec l'observation.

4.3. Forces et limites de l'approche qualitative

L'étude de l'intégration sociale des jeunes immigrants nécessite l'adoption d'une méthodologie qualitative car, « ce phénomène concerne une expérience humaine vécue dans un milieu naturel » (Fortin, 2006 : 32). Selon cet auteur (2006 : 27), cette méthode permet aux participants d'exprimer librement leurs croyances et leurs sentiments et de décrire de façon spontanée leur comportement. Dans cette démarche, on met l'accent sur la perception des jeunes du phénomène d'intégration.

À partir d'une interaction établie entre le chercheur et les répondants, il se dégage des informations susceptibles d'identifier les perceptions de l'intégration des jeunes. Lors de l'entretien, le chercheur procède à la reformulation des questions afin que les répondants comprennent les questions et fournissent des réponses claires. Les résultats des données qualitatives recueillies sont, ensuite, analysés en détail afin d'infirmer ou de confirmer les hypothèses posées.

Cependant, au niveau pratique, les méthodes qualitatives ne manquent pas de failles. Selon Lessart et al. (1990 : 173), l'une des principales déficiences d'un certain nombre de recherches qualitatives résident dans l'utilisation exclusive du texte narratif lors de la rédaction du rapport de recherche. C'est pour cela que Poupart et al. (1998 : 83) argumentent que les méthodes qualitatives auraient une validité scientifique peu assurée, en comparaison avec des méthodes quantitatives. De plus, elles auraient le même statut que les méthodes quantitatives, chacune permettant d'étudier des choses différentes ou différemment les mêmes choses. Enfin, les méthodes qualitatives seraient les méthodes par excellence à utiliser dans les sciences sociales, parce qu'elles permettraient d'étudier les phénomènes sociaux sous l'angle des acteurs.

Ces divergences sur les plans épistémologiques et théoriques contribuent largement à poser le rapport entre les méthodes qualitatives et quantitatives sous l'angle de l'opposition. Cependant, en justifiant l'usage des méthodes qualitatives, Poupart et Lalonde (1997), disent que les sciences sociales doivent s'éloigner d'un modèle calqué sur les sciences de la nature et tenter de comprendre les conduites sociales en tenant compte de la perspective des acteurs sociaux.

Selon Boutin (2006 : 2), en parlant de l'entretien qualitatif, les étudiants ou les apprentis chercheurs ont tendance à croire que cet instrument permet, du fait de son usage courant, de répondre à moindre frais aux questions les plus complexes relatives aux problèmes de recherche. Or, renchérit cet auteur, ce n'est pas le cas. L'entretien de recherche exige une préparation soignée qui, seule, permet d'effectuer un travail valable sur le plan méthodologique aussi bien qu'éthique.

Par ailleurs, il faut bien reconnaître « qu'à l'exception de la note méthodologique que Thomas et Znaniecki ont incluse dans leur ouvrage, l'École de Chicago renfermait peu de réflexions méthodologiques dans la plupart de ses monographies » (Coulon, 1992 : 78-79).

Toutefois, il n'en demeure pas moins que des études empiriques à orientation qualitative aient eu lieu sous la supervision de Park dans son célèbre article « The City »²⁰ dans lequel il considère la ville comme le laboratoire de recherche par excellence de la sociologie susceptible d'étudier l'homme dans son environnement naturel. En épousant l'idée de Park, nous avons pris les villes d'Ottawa-Gatineau comme laboratoire de notre recherche afin de voir comment l'intégration des jeunes IFPGLA se construit et se déconstruit socialement, en établissant des liens entre ce groupe d'individu et leur nouvel environnement naturel.

Pour la collecte des données, nous nous sommes rendu sur les lieux de rendez-vous que nos répondants nous ont fixés. Une durée d'une heure et trente minutes était allouée à l'entrevue. Les participants pouvaient interrompre le débat s'ils le désiraient. À travers la lettre de consentement (confère annexe) que chaque répondant devrait lire et signer, nous avons expliqué la déontologie de notre travail. Elle comprenait entre autres, l'arrêt possible de l'entretien, le choix de répondre ou de ne pas répondre aux questions jugées inopportunes, le refus ou l'acceptation d'être enregistré. Nous avons utilisé un appareil enregistreur pour capter les récits de nos répondants. La langue d'usage était le français. Cependant, si l'un ou l'autre manifestait le désir de s'exprimer dans la langue de son pays d'origine (Kirundi, Kinyarwanda ou Swahili), nous allions respecter son choix, car nous parlons et comprenons correctement ces langues. Comme le dit Boutin (2006 : 47), nous avons adopté une attitude la plus neutre possible pour ne pas influencer l'expression des sentiments et la pensée de l'interviewé.

²⁰ L'information complète à ce sujet se trouve dans R. Park, *The City : Suggestions for the investigation of Human Behavior in the Urban Environment*, in R. Park, E. Burgess et R. McKenzie, *The City*, Chicago, University of Chicago Press [1925], 1984, p. 1- 46. Sa traduction se rencontre aussi dans Y. Grafmeyer et I. Joseph, *op. cit.*, 1990, p. 83- 130

4.4. Choix de l'entretien semi-dirigé

Afin de conduire notre étude, nous avons privilégié l'entrevue semi-dirigée. Cette dernière est, rappelons-le, focalisée sur un schéma ouvert et fermé. La technique d'entrevue se prête à une multitude de définitions qui s'orientent dans des pratiques et des domaines différents. Deslauriers (1991 : 33) définit l'entrevue de recherche comme une interaction limitée et spécialisée, conduite dans un but spécifique et centrée sur un sujet particulier. C'est aussi « un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication, pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé » (Grawitz, 2001 : 591). De son côté, Boutin (2006 : 25) précise que l'entretien semi-dirigé est une méthode de collecte d'informations qui se situe dans une relation de face à face entre l'intervieweur et l'interviewé.

Pour notre part, nous avons considéré l'entretien comme un processus de collecte des données auprès d'un échantillon choisi d'avance afin de cerner les expériences, opinions, perceptions et idées qui peuvent conduire à la compréhension d'une problématique sociale posée. Néanmoins, ces différentes définitions se rapprochent les unes aux autres et n'empêchent pas le chercheur de poursuivre « le but qu'il vise, les modalités de questionnement et bien entendu, la méthode de traitement des données recueillies » (Boutin, 2006 : 25).

Le choix de cette méthode d'entretien semi-dirigé nous paraît plausible « en ce sens qu'il est d'abord axé sur la collecte des données, non pas dans le but de guérir, d'aider ou de généraliser des résultats, mais plutôt de mieux comprendre et interpréter la façon dont les personnes, dans un environnement social particulier, construisent le monde qui les entoure » (Boutin, 2006, 1997 : 3- 4). Ensuite, d'après Lessard et al. (1990 : 156), elle permet de repérer et de classifier les problèmes, les systèmes de valeurs, les comportements et les états émotionnels des personnes; elle permet aussi d'élaborer les premières questions de travail et les

hypothèses qu'une démarche systématique peut vérifier. Enfin, cette technique exige de la part de ceux qui en font usage « de préciser les objectifs poursuivis par les personnes en présence » (Boutin, 2006 : 6), même si les objectifs des interviewés sont différents voire contraires à ceux que poursuit l'intervieweur. Dans cette optique, Lessard et al. (1990 : 155) considèrent cette technique nécessaire quand il s'agit de recueillir des données valides sur les croyances, les opinions et les idées des sujets.

Pour notre part, nous sommes allés dans la même direction que les auteurs précités (Boutin 2006, Lessard et al. 1990, Grawitz 2001 et Deslauriers 1991). Dans la démarche, nous avons laissé « parler le répondant en lui posant des questions qui lui permettront de dire ce qu'il pense, sans que sa réponse soit prédéterminée » (Deslauriers, 1991 : 38). En outre, nous nous sommes laissé guider par les récits de nos répondants qui, nous l'espérons, étaient basés sur « une approche holiste des êtres humains » (Fortin, 2006 : 232). La flexibilité de nos questions d'entretien nous a permis de commencer par des questions simples et poser progressivement des questions plus complexes (Hess, Sénécal et Vallerand, 2000).

4.5. Caractéristiques de la technique d'entretien semi-dirigée

Le schéma d'entretien a été formulé afin de répondre aux questions qui se posent à propos de l'expérience et des obstacles à l'intégration des jeunes IFPGLA. Ce schéma « recouvre parfois des réalités différentes qui vont de l'entretien à questions fermées à l'entretien de style non directif, au cours duquel le sujet est invité à donner libre cours à l'expression de ses idées. » (Boutin, 2006 : 1). Nous nous sommes basé sur les récits des sujets à l'étude qui nous relataient leurs propres pratiques sociales dans la communauté d'accueil en utilisant, autant faire que se peut, un schéma d'entrevue détaillé. L'adoption de cette technique nous a permis d'appréhender les conduites, les obstacles, les stratégies empruntées par nos répondants pour s'intégrer dans la

communauté et de nous assurer que toutes les questions et sous-questions des thèmes ont été traitées.

Après avoir posé les thèmes qui sous-tendent le schéma d'entrevue, nous avons procédé à l'entretien proprement dit. Comme le suggère Paton (1980 : 210-211), nous avons commencé par des questions portant sur les expériences et les activités présentes, et ensuite passer aux opinions, interprétations et sentiments reliés à ces événements. Ce faisant, des questions relatives aux caractéristiques des répondants ont été formulées afin de voir si l'origine, la durée du séjour et la résidence des répondants auraient une incidence sur leur intégration dans leur société d'accueil. Les interrogations ayant trait à l'intégration socioprofessionnelle ont permis de saisir comment les éléments du capital humain entravaient l'intégration de ces jeunes sur le marché de l'emploi.

Aussi, les éléments du capital social comme la culture, la perspective d'avenir ou l'expérience de la discrimination ont été abordés. Nous avons entendu les récits des répondants et avons essayé de comprendre comment les dimensions du capital social sont, elles aussi, des sources d'entrave à l'intégration socioprofessionnelle de ces jeunes. Nous avons observé si les valeurs sociales des pays des Grands Lacs comme la culture ou l'accent de leur langue ne constituaient pas un prétexte de discrimination de la part des employeurs ou un outil culturel permettant de s'auto-discriminer. Nous avons procédé au dépouillement des informations reçues lors des entrevues et avons comparé les données existantes sur l'intégration de jeunes au Canada pour vérifier si les hypothèses concernant les stéréotypes, la discrimination ou le chômage des jeunes IFPGLA pouvaient être confirmées empiriquement. De même, des thèmes relatifs à l'expérience de ce groupe de jeunes, à la discrimination, à l'embauche ou à la politique d'intégration ont été construits. Enfin, nous avons terminé notre entretien par les questions

réservées au statut socio-économique des répondants : âge, scolarité, etc. renseignements que ces derniers ont fournis sur une feuille préparée à cette fin et remplie à leur discrétion.

4.6. Concepts d'échantillon et d'échantillonnage

Les termes d'« échantillon et échantillonnage » se prêtent à de nombreuses définitions qui recouvrent des pratiques et des domaines d'études différents. Selon Sanders, D. H., et Allard, F., (1992 : 172), l'échantillon est un segment ou sous-ensemble de la population étudiée. Quant à l'échantillonnage, Mucchielli (1996 : 54) montre qu'il consiste à sélectionner un certain nombre d'événements considérés comme représentatifs d'une situation ou d'un phénomène. Pour Deslauriers (1991 : 56), l'échantillonnage consiste à prélever un nombre de cas plus ou moins représentatifs pour nous informer sur l'ensemble du phénomène à l'étude. Selon lui, l'échantillonnage repose, donc, sur la notion de population qui désigne un ensemble dont les parties sont égales les unes aux autres; on présume que cet ensemble est homogène et composé de strates²¹ semblables. De notre côté, nous adoptons l'idée de Lincoln et Guba (1985 : 234) qui indique qu'en recherche qualitative, le but de l'échantillonnage est de produire le maximum d'informations : qu'il soit petit ou grand importe peu pourvu qu'il produise de nouveaux faits.

En ce qui concerne le choix de notre échantillon, nous nous sommes référés aux quatre étapes de Seidman (1998), et développées par Boutin (2006 : 106). Il s'agit de :

1. rejoindre les participants par l'entremise des personnes qui détiennent les clés d'accès (responsables d'établissements, parents, etc.) quand cela est nécessaire;
2. entrer en contact avec

²¹ Pour plus d'informations sur la notion d'échantillonnage stratifié, consulter le livre de Donald H. Sanders et François Allard : Les statistiques, Une approche nouvelle (1992 : 179).

les répondants potentiels de la façon la plus personnalisée possible, par une visite sur les lieux au cours de laquelle le chercheur présentera son projet, par exemple; 3. constituer une réserve de candidats potentiels afin de ne pas dépendre de façon absolue de la disponibilité des répondants; 4. effectuer une sélection à partir de critères préétablis.

Comme nous venons de le constater, il n'existe pas une seule définition des concepts d'échantillon et échantillonnage, mais une diversité de définitions. De même, « il n'existe aucune règle rigoureuse et constante qui nous autorise à dire où commence et où finit le travail proprement dit de l'échantillonnage : ce terme a été employé dans différents sens selon différents contextes. » (Leslie, Kish et al. 1974 : 205). C'est d'ailleurs dans cette diversité de significations que Patton (1980 : 100-105) distingue six sortes d'échantillons intentionnels. En se référant à cette typologie, notre étude s'adapte mieux à « l'échantillon de cas typiques qui fournit des renseignements à partir de quelques cas jugés représentatifs de l'ensemble. » (Ibid. : 100-105). Dès lors, il faut, comme le souligne Pirès (1997), miser sur la représentativité des répondants sélectionnés en fonction de la problématique et des objectifs de l'étude de recherche.

Ainsi, nous avons retenu un échantillon composé d'une quinzaine de jeunes ressortissants des trois pays à l'étude. Il s'agit des jeunes immigrants francophones d'Afrique des Grands-Lacs, de la 2^e génération, âgés entre 18-35ans, qui résident dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Le choix de ces jeunes a été motivé par le fait que les questions de l'immigration sont très importantes. L'immigration francophone en particulier est importante, l'immigration africaine encore plus, elle est en croissance. On sait que ces gens connaissent des problèmes d'intégration socioprofessionnelle. Ce sujet est important, intéressant, surtout ici dans la région d'Ottawa-

Gatineau, qui est bilingue, francophone-anglophone. Nous avons, ainsi, voulu savoir l'expérience que ces jeunes vivent face à leur intégration socioprofessionnelle.

Ainsi, nous avons procédé à l'affichage des lettres de recrutement (confère Annexe) aux bureaux de différents organismes communautaires tels que CESOC, YMCA, OCISO, La relance Outaouais, La Cité Collégiale qui s'occupent de l'intégration des immigrants dans la société canadienne. Ensuite nous avons demandé aux responsables de ces organismes de communiquer ces lettres à d'autres institutions qui ont la même mission qu'eux, afin que les personnes intéressées par l'étude puissent manifester l'intention de participer à l'entrevue. Enfin, pour optimiser notre échantillon, nous avons recouru au recrutement par « échantillon boule de neige appelé aussi échantillon par réseau » (Fortin, 2006 : 260). Selon cet auteur, cette technique consiste à trouver un individu de la population à étudier, puis de lui demander de chercher d'autres participants et ainsi de suite avec les nouveaux participants.

Compte tenu de la flexibilité qu'offre la recherche qualitative lors du choix de l'échantillon, il est logique qu'un nombre quinze personnes soit raisonnable non seulement en quantité mais aussi en qualité de résultats escomptés. Ainsi, cette flexibilité nous a amené à adopter « un échantillon non probabiliste » (Deslauriers, 1991 : 57-58). En effet, cet échantillon a consisté à « reproduire le plus fidèlement la population globale, en tenant compte des caractéristiques connues de cette dernière [application du principe de la maquette, du modèle réduit] » (Beaud, 1984: 182).

Dans cette perspective, nous avons escompté que cet échantillon a été représentatif de notre population à l'étude. La confiance en cette estimation nous a laissé présager que les réponses des sujets seraient similaires à celles qu'auraient données le reste de la population de jeunes IFPGLA établie dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Par ailleurs, la prise en considération d'un échantillon restreint n'a pas été fortuite. Deslauriers (1987 : 152) a montré qu'une analyse qualitative portant sur un échantillon restreint permet, par introspection en aval et en amont du moment de rupture, de remonter à d'autres composantes d'action et d'interaction davantage susceptibles de représenter la réalité, et partant, de suggérer des concepts plus significatifs sociologiquement. Pour notre cas, nous étions convaincu que cet échantillon a été faisable et fiable « pour estimer les caractéristiques d'une population et prendre des décisions ayant trait à cette dernière » (Sanders et Allard, 1992 : 170).

4.7. Analyse et interprétation des données de l'entrevue

Selon Deslauriers (1991 : 79), l'analyse des données représente les efforts du chercheur pour découvrir les liens à travers les faits accumulés. « C'est à partir du moment où l'esprit analyse le matériel à recueillir ou déjà recueilli qu'il peut être question de données de recherche. » (Erickson, 1986 : 149). Selon cet auteur, les notes de terrain, les enregistrements, les transcriptions d'entrevues [...] ne sont pas des données. Il s'agit du matériel documentaire à partir duquel les données doivent être construites grâce aux moyens formels qu'offre l'analyse.

Ainsi, « l'analyse des données commencent très tôt à prendre de la couleur par la lecture, la relecture, la re-relecture des notes prises au cours des observations ou des entrevues » (Erickson 1986 : 149). Pour Boutin (2006 : 132), la ligne de conduite recommandée consiste à lire de façon globale les données recueillies en évitant de trop s'attarder à des configurations particulières. Pour Lessard-Hebert et al. (1990 : 103), ce sont des opérations de l'esprit qui relèvent principalement du pôle théorique, mais aussi en partie du pôle morphologique d'un travail de recherche. À partir de ces pôles d'analyse, Miles et Huberman (1984 : 24) dégagent

trois composantes essentielles : la réduction des données, l'organisation et la présentation des données ainsi que l'interprétation et la vérification des conclusions.

Lessard-Hébert et al. (1990 : 118) définissent l'interprétation des données comme un processus d'attribution d'une signification aux données réduites et organisées, et ce, au moyen de la formulation de relations ou de configurations exprimées dans des propositions ou des modèles. Pour Mucchielli (1996 : 108), les analyses interprétatives sont des techniques d'analyse de contenu qui consistent à expliquer le ou les sens cachés d'un texte ou d'un phénomène à partir de différentes grilles de lecture données a priori. Miles et Huberman (1984 : 24), pour leur part, considèrent l'interprétation des données comme un système d'extraction des significations à partir d'une présentation de synthèse des données. Il s'agit de relever des régularités, des schèmes, des explications, des tendances causales et des propositions. Nous verrons maintenant les spécificités des processus d'analyse et d'interprétation des données.

4.8. Caractéristiques générales d'analyse et d'interprétation des données

Le processus d'analyse et d'interprétation des données comprend plusieurs formes. Selon Deslauriers (1987 : 61), l'étape d'interprétation [...] n'apparaît pas toujours. Lorsqu'elle existe, elle n'a pas non plus le même sens. Selon cet auteur (1987 : 61),

(...) pour certains, l'interprétation est tirée exclusivement de l'analyse quantitative ; pour d'autres, elle provient directement des analyses quantitatives et qualitatives : telles sont les analyses de profils hiérarchiques et de degré d'importance des différentes dimensions du concept de soi. Pour d'autres encore, l'interprétation repose sur la symbolique qui se situe au delà de ce qui est dit : tels sont les travaux de Clapier-Valladon sur les migrants. Pour d'autres enfin, l'interprétation est surtout faite par rapport à des construits ou modèles déjà existants et parfois à l'origine de la recherche elle-même.

En dépit de ces différents points de vue, la technique d'interprétation des données est utilisée tant en méthode de recherche qualitative que quantitative. En recherche qualitative, Deslauriers (1991 : 60) propose une procédure basée sur la prise de notes, la transcription des observations et des entrevues, et surtout le codage²² des données. Pour notre part, nous avons adopté une approche inductive nous permettant d'analyser les données à partir des cas particuliers aux généraux afin de discerner la compréhension globale et élargie de l'intégration. Notre démarche a consisté, d'abord, à sélectionner les réponses obtenues lors des entrevues pour chaque répondant. Ensuite, nous avons procédé à la transcription des extraits importants; aussi, nous avons souligné et donné des titres à ces extraits et, enfin, nous les avons regroupés en catégories tout en constituant des profils pour chaque participant. Comme le suggère Boutin (2006 : 142), nous avons tenté de déceler des liens entre les événements, les structures, les rôles et les forces sociales influant sur la vie des personnes interviewées. Lors de l'interprétation, les histoires racontées par chacun de nos répondants ont été classées sous forme de catégories. Nous avons attribué des codes à cette classification, ce qui nous a permis de comparer les réponses obtenues.

D'une part, ces étapes nous ont conduit à l'interprétation des données. Il s'agissait de composer une fiche qui indiquait les caractéristiques de chaque répondant et les réponses qu'il apportait. L'historique de chaque individu ainsi que les paroles, les gestes, le silence et le regard ont été pris en compte « pour faire ressortir le sens ou la signification que le phénomène étudié revêt pour les individus » (Fortin, 2006 : 25). Nous avons constitué un tableau dans lequel nous avons mentionné les caractéristiques sociodémographiques. Cela nous a permis de voir si l'âge, le genre, les dimensions économiques et sociales auraient une incidence sur le phénomène

²² Les notions de codage sont documentées dans Deslauriers (1991 : 74 - 78 et 1987b : 147), Mucchielli (1996 : 186), Lessard - Hébert et al. (1990 : 118-119).

d'intégration. L'interprétation des données nous a permis de comparer les récits de nos répondants à celles des études déjà effectuées sur l'intégration de jeunes immigrants. D'autre part, ces étapes nous ont amené de nous poser des questions sur le processus d'interprétation et d'analyse des données recueillies. Glaser et Strauss (1967 : 25), Boutin [(2006 : 140-141, (1997 : 139)] recommandent aux chercheurs en qualitatif de s'interroger sur le sens que cette démarche représente pour le chercheur. Le chercheur doit se demander en quoi l'expérience des participants est marquante, comment il l'a comprise, donné un sens aux catégories établies, cerné le contenu des énoncés recueillis et comment il a détecté des liens entre ces diverses catégories.

Les questions et les étapes théoriques se rapportant à l'analyse et l'interprétation des données étant posées, nous sommes passé à la présentation des résultats obtenus. Les thèmes apparus dans les entrevues ont été le reflet d'un schéma d'entrevue élaboré en fonction des hypothèses de base se rapportant à la discrimination et aux réseaux sociaux d'intégration. Ce schéma comporte deux grandes parties qui se dégagent de l'ensemble de la problématique d'intégration des jeunes IFPGLA. À leur tour, elles sont subdivisées en neuf thèmes, suivis par des sous-thèmes, élaborés en fonction des objectifs et des hypothèses émis. Le premier axe est relatif au domaine d'intégration socioprofessionnelle et aux différentes formes de discrimination et de réseaux sociaux. Le deuxième axe concerne les dimensions sociodémographiques fournies à la discrétion des répondants.

Chacun des quinze participants était tenu de répondre aux questions ouvertes et fermées qui lui étaient posées à partir du schéma d'entrevue. Chaque séance d'entretien était précédée d'une brève description des points qui sous-tendent l'éthique, la déontologie, les hypothèses, les objectifs et les motifs qui nous ont conduit à choisir ces répondants. La nomenclature des thèmes que nous avons analysés au cours des entrevues est la suivante :

- Participation et intégration dans la vie socioprofessionnelle

Ce thème consistait à soulever l'existence éventuelle de discrimination linguistique. Il marquait aussi l'importance des réseaux dans le processus d'intégration. L'objectif était de vérifier si la non maîtrise des deux langues officielles du Canada (le français et l'anglais) et le manque de réseaux sociaux forts pouvaient être une entrave à l'intégration.

-Discrimination à l'embauche

Les questions contenues dans cette section appelaient les répondants à relater les souvenirs de discrimination subie ou vécue dans plusieurs champs de la vie courante depuis qu'ils sont installés dans la Région d'Ottawa-Gatineau.

- Caractéristiques des répondants

Cette partie invitait les répondants à décrire leur parcours migratoire depuis leur pays d'origine jusque dans le pays d'accueil. Il s'agissait, entre autres de parler du pays où ils étaient nés, le pays de naissance de leurs parents, leur région de résidence actuelle ainsi que les motifs qui les ont poussés à immigrer au Canada.

- Perspectives d'avenir

Cette rubrique invitait les participants de se projeter dans le temps et dans l'espace en parlant de leurs projets d'avenir. Ici, on cherchait à voir si l'intégration des immigrants était effective dans la région d'Ottawa - Gatineau ; sinon, s'ils envisageaient changer de milieu pour aller dans un autre coin du Canada.

- Politique d'intégration

La question relative à la politique d'intégration suggérait aux jeunes immigrants de parler de l'importance et du rôle de l'État dans la mise en place des mesures politiques qui régulent leur intégration dans la vie socioprofessionnelle.

- Formulation des recommandations

À la fin de l'entrevue, nous incitions les participants à émettre des avis et recommandations en rapport avec l'État, les services sociaux, la population d'accueil et les jeunes immigrants eux-mêmes.

- Dimensions sociodémographiques

Cette partie constituait l'étape finale des entrevues. Il s'agissait d'un schéma rédigé sur un papier séparé et remis au répondant après l'entrevue. Ce schéma contenait des questions relatives à leur âge, sexe et statut social. Ce questionnaire était rempli par les répondants à leur guise.

4.9. Brève description de chaque répondant

Répondant 1 : Anita

Anita est une jeune femme âgée entre 20-29 ans. Elle est peu encline à la culture des pays des Grands Lacs, et dénonce avec véhémence toutes sortes de discriminations. D'origine burundaise, elle est née au Rwanda. Elle a passé trois ans en RDC et a terminé l'école secondaire au Burundi. À la suite des troubles politiques de 1993, qui ont suivi l'assassinat du Président Melchior Ndadaye, premier Président démocratiquement élu, et de ses proches collaborateurs, ses parents l'ont envoyée au Mozambique où elle a entamé les démarches pour immigrer au Canada. Elle est arrivée au Canada il y a sept ans. Issue d'une famille intellectuelle, son père a exercé plusieurs fonctions comme cadre dans différentes banques d'Afrique des Grands Lacs. Sa mère faisait du business. Son oncle se trouve en Belgique où il a été rejoint par son frère. Au Canada, elle a une sœur et un frère.

Comme parcours professionnel, elle étudie à la maîtrise et, en même temps, travaille comme étudiante à temps partiel à l'ACDI depuis deux ans. Grâce à son esprit fonceur et à la

minutie qu'elle prête à son travail, elle a obtenu, de la part de son superviseur, le renouvellement de son contrat de travail. Au terme de ses études, elle projette faire de la politique; elle veut être une diplomate canadienne noire. À défaut, elle souhaite travailler à l'ACDI dans un autre travail que celui qu'elle occupe actuellement.

Répondant 2 : Babo

Babo est né en RDC. Il y a fait ses études primaires et secondaires. Marié, il est âgé entre 30-35 ans. Ses parents résident en Tanzanie où ils sont réfugiés depuis la guerre qui a secoué la RDC. Bien que Babo soit nostalgique de son pays d'origine, il ne manque pas de faire les louanges du Canada, le pays d'accueil qu'il considère comme « un pays réputé de la paix ». Cependant, il qualifie de discriminatoire certaines pratiques comme la langue, l'expérience canadienne en emploi que les employeurs utilisent pour exclure les immigrants sur le marché du travail.

Depuis qu'il a immigré au Canada, il y a 9 ans, Babo n'a pas réussi à trouver un emploi qui correspond à ses attentes ni à ses compétences intellectuelles. Il a toujours occupé des emplois atypiques. Le premier emploi obtenu qu'il a occupé était dans le domaine de la restauration comme « plongeur » : le second, dans une compagnie qui s'occupe de la sécurité des institutions gouvernementales et provinciales. Il combine ce travail avec des études en sciences politiques et vient d'obtenir son baccalauréat. L'emploi qu'il occupe, même s'il n'est pas dans le domaine de sa compétence et qu'il ne lui permet pas d'avoir une promotion, lui procure une flexibilité et un peu d'argent pour vivre et payer ses études.

Babo projette de quitter son emploi actuel qu'il considère comme un tremplin. Il cherche un emploi mieux payé et qui serait dans le domaine de sa compétence et au niveau de sa

qualification. Toutefois, « avec le contexte actuel de crise économique, il serait difficile de changer d'emploi ou d'abandonner un emploi tant que vous n'avez pas encore décroché un autre emploi » Il compte ainsi rester dans son emploi actuel en attendant une éventuelle opportunité.

Répondant 3 : Cynthia

D'origine burundaise, Cynthia est âgée entre 20-29 ans. À la suite des problèmes de la guerre qui a sévi au Burundi, elle a immigré au Canada il y a quatre ans et ce, grâce au parrainage de sa tante. Ses parents sont toujours au Burundi. Elle combine son travail à l'Université d'Ottawa comme commis comptable avec ses études en comptabilité. Elle a également travaillé au service à la clientèle de la librairie de l'Université d'Ottawa ainsi qu'à l'entretien ménager à l'hôtel Hilton. À la fin de ses études qu'elle compte terminer cette année, elle envisage de chercher un titre en comptabilité.

Répondant 4: Dumbo

Tout comme ses parents, Dumbo est né au Burundi; il est dans la tranche d'âge de 20- 29 ans. Très jeune, il s'est vu obligé de quitter son pays natal pour s'installer au Malawi, avant d'immigrer au Canada grâce au parrainage de l'organisme « Entraide universitaire mondiale du Canada ». Après une année de séjour au Collège d'Alfred où il faisait ses études en agronomie, il découvre l'expérience canadienne en emploi. D'abord, il a travaillé comme laveur de vaisselle dans une cafétéria, ensuite, dans le domaine agricole et puis, dans le service des ressources humaines. Actuellement, il travaille au ministère des Travaux publics comme agent au bureau d'aide. Dans l'avenir, Dumbo veut se diriger vers le commerce au Canada ou ailleurs. Il est en quête de l'argent pour réaliser son rêve.

Répondant 5 : Elombe

Elombe et ses parents sont d'origine burundaise. Célibataire, il a entre 30 et 35 ans. Après avoir quitté précipitamment son pays d'origine, il s'est installé en Afrique de l'Est où il est parvenu à obtenir l'autorisation d'immigrer au Canada. Depuis son arrivée au Canada, il y a six ans, il a occupé plusieurs emplois. D'abord dans une compagnie de distribution de journaux ; puis dans une compagnie qui livre des gazons pour la construction de nouvelles maisons ; ensuite au Centre communautaire de Vanier, pour animer des jeunes de 12-16 ans ; et enfin, dans l'enseignement où il travaille comme remplaçant dans une école secondaire. Il est porteur d'un baccalauréat en géographie et sociologie de l'Université d'Ottawa.

Répondant 6 : Flint

Flint est né au Burundi, ses parents aussi. Il est dans la tranche d'âge de 30-35. Suite à l'insécurité qui régnait dans son pays, il a décidé d'immigrer au Canada et est installé à Gatineau depuis dix ans. Bien qu'il soit parfaitement bilingue anglais-français, son intégration dans la vie socioprofessionnelle n'a pas été facile. Il s'est inscrit comme étudiant en comptabilité à temps partiel. Parallèlement, il a travaillé comme agent de sécurité pendant cinq ans, puis dans le service de comptabilité pendant une année, et ensuite dans la compagnie actuelle où depuis trois ans, il s'occupe des rapports comptables mensuels et annuels.

Comme perspective d'avenir, Flint a plusieurs projets en vue. D'abord, il compte terminer son Bac ; ensuite faire la maîtrise en comptabilité, et puis travailler comme contrôleur, et enfin chercher un poste de direction en comptabilité. Dans la mesure du possible, il envisage aussi créer, à temps partiel, une petite affaire à côté.

Répondant 7 : Gasore

Gasore est né au Burundi. Il a entre 30 et 35 ans. Il a vécu au Congo, Rwanda, Madagascar et au Canada. Il a immigré au Canada en 2000, grâce à l'intervention du HCR (Haut commissariat des Nations-Unies aux Réfugiés), et s'est installé à Gatineau. Aussitôt arrivé au Canada, Gasore est entré sur le marché du travail ; il a occupé l'emploi de préposé à la vente avant de trouver l'actuel emploi au sein du ministère des Travaux publics où il est conseiller en rémunération. Il étudie aussi à temps partiel à l'Université du Québec en Outaouais. Ses parents sont nés, ont vécu et vivent toujours au Burundi. Il a envie de terminer ses études, continuer sa carrière à la fonction publique et, plus tard, faire de la politique.

Répondant 8 : Hafi

Hafi et ses parents sont nés au Rwanda. Elle est âgée de 20-29 ans. Elle a fait une partie de ses études primaires au Rwanda. Elle a quitté ce pays à cause des problèmes sociopolitiques et s'est installée en Belgique. Après avoir terminé ses études secondaires, elle a immigré au Canada en septembre 2009 et s'est installée en plein centre de la ville d'Ottawa, non loin de l'Université d'Ottawa où elle poursuit ses études au niveau du baccalauréat. Hafi n'a pas d'expérience de travail canadienne, mais avait déjà fait, en Belgique, quelques travaux de ménage, de gardiennage d'enfants dans un centre de vacances et de nettoyage pour les services. Comme projet d'avenir, elle compte d'abord terminer ses études, et ensuite travailler pour gagner sa vie.

Répondant 9 : Ina

Ina est née et a grandi en RDC. Ses parents aussi. Elle y a fait ses études primaires et secondaires. Son âge se situe entre 20-29 ans. À la suite de l'insécurité due à la guerre en RDC,

elle a dû se réfugier au Kenya pendant 4 ans avant de trouver, en 2005, une bourse d'études pour le Canada. À son arrivée, elle s'est installée au campus universitaire d'Ottawa ; maintenant, elle vit à Héron dans l'Est d'Ottawa.

Ina a déjà fait plusieurs petits boulots. « Quand je suis arrivée en 2005, j'ai commencé à faire du cleaning et puis, j'ai travaillé au Centre d'appel, ensuite aux magasins Zellers, et maintenant dans la sécurité où je travaille sur appel à temps partiel ». Elle a toujours combiné ces emplois avec les études universitaires en Développement international et mondialisation et vient de terminer son baccalauréat. Avec ce diplôme, elle est à la recherche d'un bon emploi fixe qui lui permettra de vivre aisément.

Répondant 10 : Kitenge.

Kitenge est né au Burundi, de parents burundais. Il a entre 30 - 35 ans. Il a quitté son pays à cause de la guerre. En 2007, il a immigré au Canada grâce au parrainage de son oncle. Il s'est installé à Gatineau où il a débuté tous les processus d'intégration socioprofessionnelle. Comme expérience en emploi au Canada, Kitenge a déjà occupé cinq emplois : il a travaillé comme nettoyeur dans l'entretien ménager à l'Université Carleton, reboiseur dans la région de Québec pour planter les arbres, à l'université d'Ottawa, jusqu'en 2008, comme assistant de cours, entreur de données sur ordinateur pour la compagnie Vengen Tendem Limited, et actuellement, il est engagé par une agence de placement pour le compte d'une institution financière où il travaille à temps plein comme agent de recouvrement. Parfait bilingue, ses tâches consistent à appeler, par téléphone, des clients qui ont des comptes en souffrance, ou en retard, et négocier des paiements spécifiques avec des dates et des montants. Cependant, il n'espère pas rester longtemps dans cette institution parce qu'il a été engagé par une agence de placement et non par l'institution pour

laquelle il travaille. À l'avenir, Kitenge veut continuer ses études au niveau du doctorat. « Je suis entrain de contempler une carrière en enseignement comme professeur d'université ; je considère aussi mes propres affaires, créer une entreprise dans mon domaine des finances »

Répondant 11 : Laura

Laura est née au Rwanda, de parents rwandais. Son âge se situe entre 20-29. Elle parle le français et l'anglais. Elle a quitté son pays à cause de la guerre ; elle s'est installée en Belgique où elle a étudié et obtenu un diplôme d'ingénieur en électricité. Elle est venue au Canada, il ya un an, pour raison de mariage. Elle vit à Gatineau avec son mari qui est lui aussi immigrant.

Laura cumule deux emplois à temps partiel, l'un dans la sécurité et l'autre dans le service de déclaration des impôts. Elle envisage quitter ces emplois le plus tôt possible parce qu'ils ne sont pas dans le domaine où elle est qualifiée. Elle pense faire l'équivalence de son diplôme, entrer dans l'ordre des ingénieurs d'une province, retourner aux études, et chercher un bon emploi qui répondrait à ses compétences.

Répondant 12 : Mocka

Mocka est née au Rwanda, ses parents aussi. Elle est dans la tranche d'âge de 20-29 ans. Elle a fait ses études primaires et secondaires au Rwanda. Elle a quitté son pays natal à cause de la guerre et s'est installée au Kenya. Elle était en quête d'un pays où elle pourrait avoir un avenir. « On voulait avoir un avenir, poursuivre nos études, avoir un bon travail, avoir une vie au moins acceptable ... le Canada a été la première porte qui s'est ouverte pour nous ; et comme on parle que le Canada est un pays bien accueillant, nous avons pris cette opportunité, et c'est pour cela que nous avons immigré au Canada en 2000 »

Mocka s'est installée d'abord à Montréal, puis à Gatineau. Depuis trois ans, elle travaille comme infirmière dans un hôpital situé non loin de chez elle. C'est son premier emploi. Elle caresse le projet de continuer ses études pour avoir une promotion : « moi, dans l'emploi que j'occupe, je suis encore nouvelle; avec le temps et le niveau de scolarité plus élevé, il y a lieu d'avoir une promotion »

Répondant 13 : Ndjiwa

Ndjiwa est né à Kinshasa, en RDC. Ses parents sont des villageois venus à Kinshasa pour chercher du travail et y ont fondé un foyer. Diplômé en droit judiciaire, il a travaillé pendant une année dans le domaine de la magistrature avant de quitter son pays à cause de la guerre, du désespoir, du manque de confiance envers les institutions et en lui-même. Il a immigré au Canada en 2003 et s'est installé à Toronto où il vivait avec un ami. Quelques jours plus tard, il a trouvé du travail dans une usine de fabrication de savons et de produits de beauté pour les femmes ; il y est resté 6 mois. Ensuite, il a travaillé dans un centre d'appel pendant 4 mois; puis, dans une usine de peinture pendant 7 mois ; après, il a décidé de reprendre les études à l'Université d'Ottawa.

Présentement, il travaille à temps partiel dans une société qu'il a montée avec ses deux amis. Il est porteur d'un diplôme de baccalauréat en droit civil de l'Université d'Ottawa. Il fait aussi une spécialisation approfondie en sociologie. Ndjiwa n'exclut pas la possibilité de quitter Ottawa ou le Canada s'il trouve qu'il n'est pas utile à la société. « Si je trouve que là où je suis, je ne suis pas utile, je vais toujours courir pour chercher là où, peut-être, on aura besoin de moi, là où je pourrais avoir la gloire, la personnalité ; il faut que la société, alors n'importe quelle société, en bénéficie. »

Répondant 14 : Ockym

Ockym est né en RDC, ses parents aussi. Il a entre 30-35 ans. Il est titulaire d'une licence en management et sciences économiques et une d'une maîtrise en gestion des affaires. Il a, d'abord, travaillé à la Banque nationale du Congo, puis, dans une compagnie paraétatique, ensuite comme opérateur et enfin, comme *project officer* dans un camp de réfugiés avant d'immigrer au Canada. Il s'est installé à l'Est d'Ottawa, grâce au contact qu'on lui avait donné.

N'ayant pas obtenu l'équivalence de ses diplômes, Ockym a décidé de reprendre les études. Il s'est inscrit à la maîtrise en gestion de projets à l'Université de Carleton et il vient d'obtenir son diplôme. Pour réussir, il s'est éloigné de la communauté francophone. « J'ai cherché l'anglais à tout prix ; j'ai fait d'abord le ESL, quand j'ai terminé là, j'ai fait un mois de préparatif de test Toefel ; et puis, je suis entré à l'université Carleton, et j'ai fait mes études en anglais, et quand je suis sorti de là, j'ai trouvé du travail. »

Ockym travaille comme agent de marketing ou de promotion sociale au YMCA, depuis mai 2009, et c'est son premier emploi depuis qu'il est au Canada. Il s'occupe des Programmes LINC (*Language Instruction for Newcomers to Canada*) et LAC (*language assessment to Canada*). Ce travail l'oblige à entrer en contact avec les immigrants francophones d'Ottawa. Il est forcé de demeurer dans cet emploi parce que « le marché de l'emploi à Ottawa n'est pas facile surtout pour nous les immigrés, et surtout nous les immigrés noirs de minorités visibles, les francophones encore, nous avons des problèmes à trouver du travail, alors je vais voir pour tout le temps que je vais passer ici au Canada. » Dans l'avenir, Ockym espère obtenir une promotion. Il envisage aussi initier un mécanisme pour éduquer les Canadiens afin qu'ils acceptent l'immigré tel qu'il est. « À chaque fois quand j'ai l'opportunité d'être au milieu des Canadiens, j'essaie un

peu de donner des directives pour que l'immigré se sente bien au Canada et se sente Canadien. »

Répondant 15 : Pichou

Pichou est d'origine rwandaise. Elle est née au Burundi de parents Rwandais. Âgée entre 20-29 ans, elle a grandi au Burundi jusqu'à l'âge de 8 ans. En 1994, accompagnée par ses parents, elle a fait un petit passage d'à peine deux mois au Rwanda avant d'aller au Kenya où elle a vécu pendant 3 ans. En 1997, ses parents ont immigré au Canada et se sont installés, d'abord, à Montréal, puis à Ottawa dans le quartier Vanier. Pichou n'a pas d'emploi. Elle s'occupe de ses études à l'Université d'Ottawa en Développement international. Cependant, depuis qu'elle est au Canada, elle a déjà occupé trois emplois dont deux grâce au programme Coop de l'Université d'Ottawa : le premier emploi, au Tim Horton, le deuxième, dans une pharmacie et le troisième à la STM (Société de transport de Montréal), à Montréal. Elle compte, d'abord, finir son baccalauréat, et puis, faire une maîtrise voire pousser plus loin ses études. Elle aimerait travailler pour les ONG ou les organismes de droits humains.

4.10. Caractéristiques sociodémographiques des répondants (Tableau 3).

Repondants	Age	Sexe	Statut social	Discrimination	Niveau de formation	Moyen d'accéder a l'emploi	Occupation ou statut d'activité actuel
1 Anita	20-29	F	Celibataire	oui	Universitaire	Emploi etudiant	Etudiante en Maîtrise
2 Babo	30-35	M	Marie	Oui et Non	Universitaire	Agence d'integration	Agent de securite et etudiant au Bac
3 Cynthia	20-29	F	Celibataire	oui	Universitaire	Emploi etudiant + reseaux sociaux	Etudiante en Comptabilite
4 Dumbo	20-29	M	Celibataire	Non	Universitaire	Reseau canadien	Agent au secteur des finances
5 Elombe	30-35	M	Celibataire	Oui	Universitaire	Reseaux sociaux	Enseignement
6 Flint	30-35	M	Marie	Oui	Universitaire	Contact personnel	Comptabilite
7 Gasore	30-35	M	Marie	Oui et non	Universitaire	Effort personnel + reseau canadien	Ressources humaines
8 Hafi	20-29	F	Celibataire	Non	Universitaire	Non indique	Études
9 Ina	20-29	F	Celibataire	Non	Universitaire	Effort personnel	Securite
10 Kitenge	30-35	M	Marie	Oui	Universitaire	Reseaux amicaux, familiaux, personnels	Finances
11 Laura	20-29	F	Mariee	Oui et Non	Universitaire	Réseau familial	Sécurité
12 Mocka	20-29	F	Mariee	Non	universitaire	Effort personnel	Infirmiere
13 Ndjwa	30-35	M	Marie	Non	Universitaire	Amis	Études&entreprise privée
14 Ockym	30-35	M	Marie	Oui	Universitaire	Chance	Agent d'immigration
15 Pichou	20-29	F	Celibataire	Non	Universitaire	Programme Coop	Études

CHAPITRE 5 : EXPÉRIENCE DE LA DISCRIMINATION

5.1. Introduction

Dans cette section, nous exposerons des cas de discrimination tels qu'ils ont été signalés par les répondants lors de l'entrevue. Nous procéderons à la description succincte des caractéristiques avérées de discrimination. De là, nous dégagerons une vue d'ensemble de l'importance de la discrimination vis-à-vis de l'intégration de ce groupe d'immigrants. Certes, les résultats des entrevues n'ont pas fourni des réponses à toutes les questions sur les formes de discrimination que nous nous posions lors de notre analyse de la littérature. Mais la plupart de nos répondants ont été unanimes sur l'existence de certaines discriminations vis-à-vis de l'intégration des immigrants en général et des jeunes IFPGLA en particulier. En revanche, d'autres ont souligné l'inexistence de discrimination, arguant qu'il s'agit d'un choc entre différentes cultures, de l'égoïsme, du manque d'information, de la peur d'autrui, des représentations mentales, d'ignorance et du manque d'ouverture d'esprit de la part de certains Canadiens, qui constituent une barrière à l'intégration. Ci-dessous, nous présentons une brève description de types de discrimination avant d'entamer l'analyse de l'expérience de la discrimination décelée chez chacun de nos quinze répondants.

La discrimination liée à la langue examine si la langue ne serait pas un instrument d'exclusion dans le processus d'intégration socioprofessionnelle de nos répondants. Nous analyserons les cas de discrimination liés à la maîtrise des deux langues officielles du Canada et le phénomène d'intégration des immigrants. Nous examinerons si les exigences des compétences linguistiques ne seraient pas un prétexte d'exclusion socioprofessionnelle. La discrimination liée à la formation scolaire est fondée sur les obstacles que rencontrent les immigrants lors de la

régularisation de leurs titres de compétence obtenus dans leur pays d'origine. Il s'agit d'analyser si la discrimination liée à la formation scolaire serait parfois due à l'ignorance du système éducatif des pays d'où proviennent ces immigrants.

La discrimination liée à la couleur de la peau s'efforce de lever le voile sur les défis que rencontrent les jeunes IFPGLA. Il s'agira d'explorer si à qualification et compétence égales, ces personnes seraient discriminées sur le marché de l'emploi à cause de la couleur de leur peau. La discrimination liée à la culture des pays d'origine examine l'existence de la discrimination basée sur la culture des pays d'origine de nos répondants. Il s'agit d'analyser des comportements discriminatoires à caractère culturel (qui pourrait cibler l'accent, les référents culturels, etc.) dont pourraient être victimes nos répondants. La discrimination liée à la région d'origine concerne l'étude du traitement inégal de la part de la population d'accueil vis-à-vis de la population immigrante (les JIFPGLA) en fonction de leur région d'origine. L'analyse de cette étude s'efforce de voir si la région d'origine constituerait un facteur déterminant à l'inclusion ou à l'exclusion des JIFPGLA.

5.2. Analyse sociologique de l'importance de la discrimination

Lors de la conceptualisation de cette recherche, nous avons posé l'hypothèse que la discrimination est un des défis auxquels les JIFPGLA font face pour leur intégration socioprofessionnelle. À partir des réponses que ces jeunes nous ont fournies, nous avons découvert que certains de nos répondants développaient des stratégies pour contourner d'éventuelles pratiques discriminatoires tandis que d'autres affirmaient avoir été victimes de l'une ou l'autre catégorie de discrimination, proposées au début de ce chapitre. D'autres facteurs comme l'ignorance de la culture des autres, l'intolérance, l'égoïsme, la peur de l'étranger et la faiblesse de réseaux ont été relevés comme facteurs potentiels de discrimination. Ainsi, à partir

des données empiriques obtenues, notre enquête a confirmé l'existence de pratiques discriminatoires dans le processus d'intégration des JIFPGLA dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Cependant, plusieurs points ont été soulevés et feront l'objet d'une observation particulière dans les lignes qui vont suivre. Compte tenu des réponses de certains de nos répondants, nous nous sommes rendu compte que le fait d'être jeune immigrant originaire d'Afrique des Grands Lacs ne conduisait pas nécessairement à l'exposition à la discrimination. Certains sont intégrés dans la société et d'autres pas. Certains répondants ont souligné des représentations mentales et des soupçons de pratiques discriminatoires qui sont difficiles à confirmer. La langue, le niveau de formation, l'expérience canadienne en emploi, la cote de sécurité, etc. sont quelques-uns des cas cités que les acteurs sociaux et employeurs utiliseraient pour discriminer ces jeunes immigrants.

Eu égard à ces situations voilées dont il est quasi impossible d'apporter des preuves tangibles, nous avons découvert à travers les réponses de nos répondants d'autres cas, eux aussi, qui ont fait état de l'existence de discrimination plus ou moins dissimilées, sans pour autant présenter des faits précis de discriminations. De là, nous avons appris que même si des nuages d'ombres planaient sur des cas de discriminations véridiques, nos répondants restent convaincus que les pratiques discriminatoires sont monnaie courante au sein des institutions canadiennes. Cela se traduit par la perception selon laquelle les jeunes IFPGLA occuperaient des emplois précaires (le cleaning, la sécurité ou le reboisement) par rapport aux jeunes Canadiens de souche qui, eux, semblent occuper des emplois bien rémunérés. Il reste maintenant à analyser comment les différentes catégories de discriminations s'imbriquent pour témoigner de l'importance de la discrimination dans le processus d'intégration de JIFPGLA.

Les réponses obtenues aux principales questions sur la discrimination sont schématisées au tableau 4. Ces réponses sont soit affirmatives ou négatives, soit mitigées, partagées ou imprécises. Elles varient selon qu'on interviewe des Burundais, des Congolais ou des Rwandais. Nous présenterons l'analyse globale des catégories qui ont marqué le plus l'expérience de la discrimination chez nos répondants. Nous tenterons de voir, à travers les réponses obtenues, l'importance de discrimination lors du processus d'intégration des JIFPGLA.

5.3. Importance de la discrimination

La question de la discrimination est complexe. Le tableau ci-dessous montre l'ensemble des catégories et sous-catégories que nous avons décelées. Il désigne le nombre de répondants pour chaque catégorie de discrimination. Il indique aussi le genre et les pays d'origine des répondants. Nous nous pencherons beaucoup plus sur les catégories de discrimination pertinentes qui ont été ressenties par un grand nombre de répondants comme celles liées à la couleur de la peau, la langue, la formation scolaire et d'autres formes de discrimination.

5.3.1. Catégories de discrimination par répondant H/F et par pays (Tableau 4).

Catégories de discriminations	Répondants	Hommes	Femmes	Pays		
				Burundi	RDC	Rwanda
Couleur de la peau	6	3	3	4	1	1
Pays d'origine	2	1	1	1	1	0
Discrimination par rapport aux jeunes Canadiens de souche	6	5	1	2	3	1
Linguistique	6	5	1	3	2	1
Discrimination cachée	3	2	1	2	1	0
Formation scolaire	5	2	3	3	1	1
Sexe	1	1	0	1	0	0
Institutionnelle	4	2	2	2	1	1
Culturelle	2	1	1	1	1	0
Autres formes de discrimination	8	1	4	4	2	2

L'analyse des entrevues vient de nous faire découvrir un élément nouveau auquel nous ne nous attendions pas. Il s'agit des faits subjectifs de discrimination regroupés dans la catégorie : autres formes de discrimination. Cette catégorie occupe une part importante dans notre palmarès de discriminations. En effet, plus de la moitié (8 répondants) de notre échantillon ont indiqué que la discrimination dont ils sont victimes trouve ses origines dans l'ignorance, l'égoïsme ou l'auto-discrimination. Dans l'ensemble, l'analyse de l'opinion de nos répondants sur la discrimination montre que les pratiques discriminatoires ont des conséquences sur l'intégration socioprofessionnelle de jeunes immigrants. Cela prouve qu'il existe des liens entre les catégories

de discrimination décelées et l'intégration de ces jeunes. Voyons maintenant comment cette situation s'est concrétisée, cas par cas, à travers les types de discrimination qui ont été ressentis et vécus par les sujets eux-mêmes.

5.3.2. Catégorie de discriminations liées à la couleur de la peau

En ce qui concerne la catégorie de discrimination liée à la couleur de la peau, 6 personnes ont exprimé leur opinion d'avoir subi des préjugés ou des discriminations. Parmi eux, 3 hommes et 3 femmes dont un homme et une femme originaires de la RDC et 2 hommes et 2 femmes en provenance du Burundi. La discrimination liée à la couleur de la peau dont ont été victimes nos répondants est marquée par des pratiques discriminatoires qui se manifestent dans l'univers scolaire et socioprofessionnelle. L'expérience de cette discrimination au niveau scolaire semble être décourageante dans le sens où elle s'est déroulée dans un endroit où notre répondant « Kitenge » ne s'y attendait pas.

J'étais dans une classe, et je voyais que le professeur avait tendance à voir que je ne devais pas être là, que je n'étais pas compétent pour être là ; ...chaque fois qu'il entrait en classe, il disait : nous sommes toujours huit ... C'est-à-dire qu'il attendait que quelqu'un parte. Et dès fois aussi, j'essayais d'émettre une idée, il ignorait ça, ... un jour, je l'ai même corrigé ; il a ignoré ce que j'avais dit. Et après, une étudiante blanche a regardé et a remarqué que ce que je disais était vrai, elle a levé le doigt et a dit que ce qu'il a dit là, est vrai, il y a une erreur là-bas. Et c'est là où ce professeur l'a remarqué ; je me suis dit, je l'avais dit, pourquoi il ne l'a pas remarqué ? ...un jour, il est allé jusqu'à me dire que j'étais un étudiant à grands risques.

L'expérience de discrimination liée à la couleur de la peau au niveau scolaire devient une réalité marquante. Même les répondants qui n'ont pas vécu personnellement ce type de discriminations sont unanimes pour dire que cette discrimination existe. Le témoignage de la

répondante Mocka, dans lequel un professeur a abusé d'un groupe de Noirs lors d'un travail de groupe est révélateur de cette situation.

J'étais dans un groupe de Noirs...Un professeur nous avait donné un échec parce qu'il aurait trouvé que la tournure des phrases n'était pas bonne, que ce n'était pas du français ; nous avons dû aller voir le doyen, il a fallu que tout le monde intervienne, cela a fait une bonne discussion ; mais à la fin, il s'est rendu compte que c'était un très bon travail, ... il a dû céder et nous a donné la note que nous méritions. Cela arrive souvent à l'école, moi j'en ai vu chez mes collègues.

Contrairement à l'expérience de discrimination liée à la couleur de la peau dans le domaine scolaire, celle de la sphère professionnelle incarne un autre point de vue. C'est dans ce domaine que la plupart des répondants disent avoir été discriminés le plus, même si c'est avec ou sans preuves évidentes. Elle devient soit directe ou indirecte selon la position dans laquelle le discriminant et le discriminé se situent. Dans les situations comme celles que nous décrivons, la discrimination liée à la couleur de la peau combine les dimensions de l'univers scolaire et de l'univers professionnel. On peut donc se demander si le sujet a subi une discrimination orientée vers la couleur de la peau ou vers le niveau de scolarité, tel que dans le cas de notre répondante Anita.

... J'ai postulé à un poste et on me l'a refusé ; après, j'ai appris que ce poste a été occupé par quelqu'un qui avait terminé en communication, qui est blanche, qui avait le même niveau, Bac en communication, moi en développement ; pour moi, je me suis sentie discriminée, c'était le racisme pur lié à ma couleur de la peau. Sauf que la personne n'a pas pu me le dire, mais a trouvé le prétexte pour me dire : tu n'as pas la Maîtrise... ? Mais je suis sûre que si j'avais la maîtrise, il m'aurait dit que je n'ai pas un doctorat.

Ce témoignage reflète un cas de discrimination indirecte, car il est pratiquement impossible de trouver des preuves qui peuvent corroborer ces dires. Il en va de même pour les

deux autres cas qui suivent où nos enquêtés n'arrivent pas à déterminer si c'est une erreur de jugement sur la problématique de discrimination ou si c'est un simple soupçon. Pour le cas de « Cynthia » qui travaillait dans un hôtel, il ne s'agit pas d'une discrimination directe ou vérifiable même si elle affirme que les chambres sales étaient attribuées aux Noires. Voici plutôt ses déclarations : « Avant de vous distribuer les chambres, les superviseurs savaient les chambres qui étaient vraiment sales; et puis, ils s'arrangeaient à ce que toutes les chambres qui étaient vraiment, vraiment sales, soient données tout juste aux noires...»

Pour le second cas, la discrimination liée à la couleur de la peau dans l'emploi refait surface sous forme de discrimination systémique. Gasore donne des précisions à ce sujet.

... j'avais appliqué à un poste, on ne m'avait jamais appelé,...quelques semaines plus tard, le même poste était affiché ; et là, j'ai demandé à un conseiller en placement d'emploi, il a introduit ma demande et j'ai été accepté. De là, je me dis qu'il y a de la discrimination systémique parce que j'ai appliqué, je n'ai pas eu le poste, mais un conseiller en emploi a soumis ma demande, j'ai été accepté sans même faire de l'interview.

Même si Gasore refuse de prononcer le mot de couleur de la peau dans la situation qu'il décrit, il y a de forte chance qu'on puisse supposer qu'il s'agissait d'une discrimination indirecte basée sur la couleur de la peau.

Par contre, il existe des cas de discrimination directe. Notre répondant « Ockym » relate ce qui lui est arrivé dans son milieu de travail, et en présence de tous ses collègues. « Un jour, on devrait faire un travail en groupe ;... on est que trois noirs ici; ... et puis, une femme blanche s'est retrouvée dans notre groupe de travail, et puis, elle a dit : pourquoi on m'a mis dans le groupe de noirs ? Pourquoi je me suis retrouvée dans le groupe de noirs ? Non, non, non, il faut m'enlever dans ce groupe de noirs » Ce cas de figure illustre bien la discrimination directe liée à

la couleur de la peau, car il n'est ni voilé, ni masqué ni contournées. Ockym n'a pas de difficulté à nous livrer d'autres témoignages de discriminations directes dont il a été l'objet dans le cadre d'un travail de bénévolat. « Lors d'une activité de levée de fonds, toujours dans le cadre de volontariat, nous étions nombreux, des arabes, ... mais j'étais le seul noir; et puis, une dame a dit : comment se fait-il que vous tous vous semblez être des immigrés? Et puis, elle a dit : nous sommes envahis, on est envahi ... Tu vois des termes pareils... »

Au terme de l'analyse de la catégorie de discrimination, nous venons de découvrir deux sortes de discriminations qui entravent l'intégration de notre population cible. Nous avons trouvé tout d'abord une discrimination au sein des institutions scolaires, faite par des éducateurs d'enseignement ou des agents administratifs. Elle peut se manifester d'une façon ouverte ou cachée. Deuxièmement, nous avons décelé une discrimination au niveau professionnel, lors de l'embauche ou du recrutement. Cette discrimination concerne non seulement les jeunes IFPGLA chercheurs d'emploi, mais aussi ceux qui ont déjà trouvé un emploi.

5.3.3. Catégorie de discriminations liées à la langue

Dans cette partie, nous analyserons les opinions, les sentiments et les perceptions de nos enquêtés sur la problématique de discrimination linguistique telle qu'elle a été expérimentée et vécue par la population à l'étude elle-même. Il s'agit de cerner l'importance de cette discrimination sur le processus d'intégration socioprofessionnelle des JIFPGLA.

L'analyse de nos résultats montre que la langue est un des facteurs qui entravent l'intégration socioprofessionnelle de nos enquêtés. La langue est donc un agent incontournable de discrimination dans le processus d'intégration et englobe plusieurs facettes de discriminations. Ces dernières se produiraient d'une part, en milieu scolaire lors de l'apprentissage et, d'autre part,

dans la sphère professionnelle lorsqu'il s'agit de recrutement ou d'embauche. Il apparaît donc que sur 15 répondants, 6 d'entre eux ont répondu avoir été discriminés à cause de la langue.

Dans l'ensemble, nous venons de nous rendre compte que la connaissance de la langue du pays d'accueil ne constitue pas en soi un facteur primordial pour l'intégration socioprofessionnelle des JIFPGLA. Des paramètres subsidiaires à la langue tels que l'accent et la maîtrise des deux langues officielles compliqueraient encore l'intégration de ce groupe de personnes. Ces deux axes de discriminations sont corroborés par les déclarations des répondants qui, comme Flint, Laura et Kitenge, parlent couramment l'anglais et le français, mais qui se voient refuser des avantages et l'embauche sous prétexte que les deux premiers parlent l'anglais avec accent, et que l'autre ne présente pas de preuves écrites qui témoigneraient qu'il aurait des compétences suffisantes en anglais pour qu'il soit admis comme étudiant à l'université.

Pour Flint, la dimension linguistique serait un prétexte pour véhiculer la discrimination.

...moi, je suis bilingue, je parle l'anglais et le français; dès fois, je pars en entrevue, et puis, ils me disent que c'est ok, que mon anglais est correct, mais qu'il y a un accent. Mais, l'accent est quelque chose que tu ne peux pas corriger ; ... même si tu prenais un Canadien, tu l'amènes aux États-Unis, même s'il est Canadien par exemple de l'Ontario, et qu'il parle l'anglais depuis son enfance, aux États-Unis, on va lui dire, oui, tu parles l'anglais, mais tu as un accent qui n'est pas américain.

Laura ne sait pas où situer ce phénomène social parce qu'elle n'arrive pas à le comprendre. « ...j'estime que je parle l'anglais correctement ; mais j'ai appelé à un Centre d'appel pour solliciter un emploi, ils m'ont dit que je ne parlais pas exactement l'accent qu'ils cherchaient ; ils ont ajouté qu'ils cherchaient quelqu'un qui parlerait assez bien l'anglais; je ne sais pas si c'est une discrimination ou pas »

Pour Kitenge, il s'agit d'une expérience de discrimination linguistique que l'on pourrait associer à la discrimination institutionnelle. « Quand j'ai sollicité l'inscription à l'université d'Ottawa, il a fallu que ça prenne quelque temps pour que je puisse prouver, effectivement, que les études que j'ai faites en Afrique étaient acceptables et que je parlais l'anglais de façon acceptable »

La catégorie de discrimination liée à la langue fait apparaître une autre facette de discrimination fondée sur la maîtrise partielle de l'anglais. En effet, les sujets qui ne parlent pas correctement l'anglais sont défavorisés. Ils se retrouvent face aux problèmes de dualité linguistique qui font que les gens qui parlent l'anglais seraient acceptés dans certains emplois, tandis que ceux qui parlent le français, comme cela s'est passé chez le répondant Elombe, seraient refusés à certains postes. Même si le sujet admet sa relative connaissance en anglais, les cas de figure qui suivront confirment l'existence de la double discrimination linguistique dans l'univers d'embauche. L'expérience de discrimination dans ce sens est révélée par Babo. « ... on m'a déjà refusé plusieurs emplois auxquels j'avais toutes les potentialités nécessaires pour exercer ces postes; le fait que mon anglais était faible, on m'a dit qu'on cherchait quelqu'un qui serait parfaitement bilingue. À la question de savoir si les JIFPGLA seraient discriminés par rapport aux jeunes Canadiens de souche, il nous livre une réponse ambiguë.

Eh, je dirai oui et non. Oui, partant de mon expérience. Parce que moi qui ne suis pas parfaitement bilingue, l'anglais devient un élément nuisible, un prétexte de me refuser, je dirai qu'il y a cet aspect là. Et je dirai aussi non, parce que même si vous avez des points qui ne vous permettent pas de décrocher un emploi, il y a quand même des chances d'aller chercher un emploi ailleurs qui répond à vos critères.

Cette étude révèle une autre sorte de discrimination linguistique basée sur la préférence des candidats anglophones au détriment des francophones. Les employeurs auraient tendance à

engager des gens qui parlent uniquement l'anglais à la place des jeunes immigrants francophones qui se débrouillent pas mal en anglais. Elombe a été victime de cette discrimination.

J'avais deux examens à faire en français et en anglais. L'examen en français, je l'ai réussi; et l'examen en anglais, j'ai eu en dessous de la moyenne, mais ce qui m'a bouleversé est qu'il y a eu une autre personne qui a fait le même examen en anglais seulement et non en français. La personne a été engagée alors qu'elle a fait l'examen seulement en anglais. Ça, c'est un exemple concret que je te donne... dès fois, quand il y a un poste bilingue, celui qui se présente et parle anglais seulement, on dit ok. Lui, il passe. On prend toujours celui qui connaît seulement l'anglais et non pas celui qui peut se débrouiller dans les deux. On préfère celui qui parle seulement l'anglais. Quelquefois ça blesse, mais le combat est toujours là.

La discrimination liée à la langue ne se limite pas seulement au niveau des candidats à l'embauche. Elle a tendance à s'étendre, même chez le personnel qui est déjà engagé dans le secteur professionnel, d'une manière cachée ou dévoilée, comme le révèle Ockym :

Je vais vous dire la vérité ; ici au Canada, la discrimination est là ; elle est vivante et cachée... À une certaine époque, j'étais volontaire, on m'a envoyé faire une présentation en anglais, et quand j'ai terminé la présentation, il est venu le moment de poser des questions; une dame blanche s'est levée et a dit qu'elle n'a pas compris certains mots comme agriculture...elle a dit que si tu travailles, je trouve qu'il serait mieux d'aller faire encore ton cours d'anglais, ou si tu trouves mieux, il faut aller vivre à Montréal parce que là, il y a le français, parce qu'apparemment, je ne sais pas si tu fais une présentation en français ou en anglais...

L'analyse globale de la catégorie de la discrimination linguistique vient de nous montrer que les JIFPGLA sont discriminés par rapports aux jeunes Canadiens. Plusieurs facteurs liés à la langue comme l'accent et la maîtrise des langues officielles du Canada seraient à l'origine de cette distinction. Malgré cela, cette étude précise qu'il existerait un traitement de faveur envers les gens qui parlent l'anglais par rapport à ceux qui parlent le français. Lors de l'embauche, celui qui maîtrise uniquement l'anglais serait mieux considéré que celui qui excellerait en français avec

quelques notions d'anglais. Il en découle que la connaissance unique du français ne garantit pas l'accessibilité des JIFPGLA au marché du travail. Il se dégage donc une discrimination sociolinguistique qui entrave l'intégration de ces jeunes dans leur société d'accueil.

5.3.4. Catégorie de discrimination liée à la formation scolaire

La discrimination liée à la formation scolaire engloberait l'univers scolaire, professionnel et institutionnel. Les entrevues menées auprès de ces jeunes montrent qu'ils subiraient une discrimination liée à la formation scolaire. Leur entrée dans les institutions scolaires serait jonchée d'obstacles et de pressions d'ordre institutionnel. Malgré ces difficultés, ils arriveraient à obtenir des diplômes universitaires. Néanmoins, leur réussite scolaire ne conduit pas nécessairement à leur intégration socioprofessionnelle. Ces jeunes occuperaient des emplois précaires alors que leurs collègues de classes, Canadiens de souche, qui auraient une même formation scolaire voire inférieure à la leur, occuperaient des emplois bien rémunérés. Bien que l'on n'ait pas trouvé de preuves palpables, il y a lieu de croire que la discrimination liée à la formation scolaire existerait dans la société canadienne et dans le secteur d'Ottawa-Gatineau. Globalement, nos entrevues ont découvert que 5 de nos répondants auraient été victimes de discrimination liée à la formation scolaire.

En ce qui concerne la discrimination scolaire à l'université, elle consisterait à dévaloriser la formation, les connaissances et les diplômes obtenus à l'étranger. Nos répondants Laura et Kitenge auraient été victimes de cette discrimination. Pour Laura, il y aurait une discrimination au niveau d'acceptabilité des documents scolaires étrangers. « ... on ne te donne pas l'admission parce que tu as fait tes études en Afrique; ils disent que l'école où tu as étudié n'est pas connue, alors que tu as donné tout ce qu'on a demandé » Le répondant Kitenge signale ceci : « ...

l'Université d'Ottawa m'a, au départ, refusé l'inscription pour la simple raison que je n'arrivais pas à prouver que les études que j'ai faites étaient acceptables... »

La dévalorisation du capital humain des JIFPGLA va au-delà de la sphère scolaire pour s'étendre au niveau de la sphère socioprofessionnelle. Au niveau professionnel, les résultats des entrevues ont montré que cette sous-estimation existerait sous forme cachée tel que stipulé par nos répondants : Cynthia et Anita. Cynthia a connu une discrimination scolaire au niveau de la recherche de stages. « On me regardait, ils étaient comme Ouuh, ok, on va vous appeler; probablement pas, parce que vous n'avez pas encore fini les études ; si vous aviez un titre, vous seriez plus intéressante. Je pense que c'était une façon de me dire tout simplement non, qu'on n'avait pas besoin de moi. »

Il en va de même pour Anita à qui on signifie: « vous terminez votre Bac? Malheureusement, si vous étiez en train de terminer votre Maîtrise, vous seriez une bonne candidate. Mais le fait que c'est juste un Bac, je ne pense pas que vous faites parti de candidats pour ce poste » Comme signalé précédemment, la discrimination liée à la formation scolaire combine plusieurs univers. Dans le cas qui suit, elle englobe l'univers scolaire et linguistique. Une telle disposition se trouve dans l'opinion du répondant Ockym.

Quand on sort et qu'on va dans une autre organisation, ou dans des colloques, il ya toujours des choses comme : il paraît que tu as une maîtrise, mais ce que tu fais ne reflète pas ce que tu as; des trucs pareils. Vous voyez, la maîtrise que j'ai n'a rien à voir avec la qualité de la langue ; j'ai une maîtrise en économie et en gestion des affaires et non pas en anglais.

L'analyse de différentes catégories de discriminations vient de nous montrer que les JIFPGLA auraient été discriminés par rapport aux jeunes Canadiens de souche. Cela aurait pour conséquence le manque d'intégration de ces jeunes immigrants dans la vie socioprofessionnelle.

CHAPITRE 6 : L'IMPORTANCE DES RÉSEAUX DANS LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

Ce chapitre traite de la problématique des réseaux d'intégration socioprofessionnelle chez les jeunes IFPGLA dans les villes d'Ottawa-Gatineau. Il se concentre sur l'importance des réseaux locaux dans le processus d'intégration sociale. Il s'agit des « réseaux primaires qui sont constitués par les relations vécues par le sujet au cours de son existence, non seulement au sein de sa famille, mais avec ses voisins, ses amis et ses camarades de travail » (Sanicola et al. 1994 : 28) ainsi que des réseaux communautaires, institutionnels et canadiens qui pourraient aider ces jeunes immigrants à s'intégrer dans la société d'accueil. Sanicola (1994 : 192) définit les réseaux primaires comme l'unité de vie sociale groupant des personnes qui se connaissent et sont unies les unes aux autres par des liens de parenté, d'amitié, de voisinage ou de travail. Le regroupement de ces réseaux est défini par Brodeur et Rousseau (1984 : 21) comme étant un ensemble « naturel » d'individus en interaction les uns avec les autres.

Nous nous intéresserons à l'analyse sociologique des rapports existants entre « des réseaux primaires (naturels ou informels) et des réseaux secondaires (formels ou informels), en mettant en relief, soit la circularité de ce rapport, soit le rôle de la famille, particulièrement compétente pour tout ce qui relève des transactions » (Sanicola et al. 1994 : 40). Selon Brodeur et Rousseau (1984 : 26), les réseaux secondaires formels sont constitués par des institutions sociales qui ont une existence officielle. Quant aux réseaux non informels, Sanicola (1994) signale qu'ils sont mis sur pied à l'initiative de certains membres de réseaux primaires pour répondre à leurs propres besoins, pour trouver des solutions à des difficultés communes sans qu'ils acquièrent un statut véritablement institutionnel.

Les principales catégories de réseaux sociaux sont donc les suivantes :

- Les réseaux amicaux et familiaux

Nous considérons les réseaux amicaux et familiaux comme un groupe de personnes diversifiées, unies ou non par des liens de parenté, susceptibles de s'entraider lors d'un défi social. Dans notre cas, il s'agit des réseaux restreints de sociabilité orientés vers l'intégration de JIFPGLA au marché de l'emploi.

- Les réseaux communautaires

Nous entendons par réseaux communautaires, tout ensemble œuvrant à titre individuel ou collectif qui se donne comme objectif principal de résoudre les problèmes sociaux liés à l'intégration socioprofessionnelle des jeunes immigrants en l'occurrence ceux originaires d'Afrique francophone des Grands Lacs.

- Les réseaux institutionnels

Dans cette étude, les réseaux institutionnels sont pris comme des regroupements des agences gouvernementales ou scolaires tels les universités, les écoles, les ministères, les ONG, ... ayant pour mission d'intégrer les jeunes immigrants au sein de leur organisation sans aucune forme d'exclusion.

- Les réseaux canadiens

Tout comme les réseaux amicaux et communautaires, les réseaux canadiens sont des personnes morales ou physiques susceptibles d'aider les immigrants afin de favoriser leur intégration socioéconomique dans la communauté d'accueil. Nous analyserons comment ces réseaux sont incontournables dans le triple processus d'intégration sociale, économique et culturelle des JIFPGLA.

6.1. Analyse sociologique de l'importance des réseaux

Dans les sections suivantes, nous analyserons l'importance des réseaux dans le processus d'intégration des JIFPGLA à Ottawa-Gatineau. L'analyse sera focalisée sur des exemples de récits et d'opinions rapportés par ces jeunes pendant nos séances d'entrevue. Il s'agira de voir comment nos répondants perçoivent et construisent leur intégration par le biais du réseautage.

Les catégories de réseaux susmentionnées ne sont pas homogènes. Outre qu'elles sont diversifiées, elles sont composées de sous-catégories de réseaux. Le tableau 5 rapporte les caractéristiques de ces réseaux. Elles sont réparties selon le nombre de répondants, le genre et le pays d'origine. Aussi, ces différentes catégories de réseaux vont des faibles, inexistantes ou peu développées aux plus solides, efficaces, mais limitées, existantes ou développées.

6.2. Catégories de réseaux selon le genre et le pays d'origine (Tableau 5).

Catégories de réseaux	Répondants	Hommes	Femmes	Pays		
				Burundi	RDC	Rwanda
Reseaux amicaux solides	6	4	2	4	1	1
Reseaux amicaux, familiaux, communautaires, institutionnels et canadiens, faibles	1	0	1	1	0	0
Reseaux familiaux solides, mais peu efficaces	4	2	2	1	1	2
Reseaux communautaires faibles ou inexistantes	9	6	3	5	2	2
Reseaux communautaires efficaces, mais limites	4	2	2	0	2	2
Reseaux institutionnels faibles ou inexistantes	2	1	1	2	0	0
Reseaux institutionnels solides ou developpes	6	4	2	3	2	1
Reseaux canadiens faibles ou inexistantes	8	4	4	5	1	2
Reseaux canadiens solides ou developpes	4	4	0	2	2	0

L'analyse de nos entrevues dévoile que les réseaux sont des facteurs incontournables dans l'intégration socioprofessionnelle de nos répondants. Les témoignages de ces répondants indiquent que les réseaux sociaux sont des facteurs diversifiés. Ils peuvent revêtir un caractère inclusif ou exclusif ; ils peuvent, aussi, être faibles, solides, développés, existants ou inexistantes. Cela a pour conséquence que ceux qui ont des réseaux solides et développés seraient bien intégrés dans la société, tandis que ceux qui sont en carence de réseaux ne seraient pas intégrés. Dans la partie qui suit, nous allons présenter l'importance des réseaux à partir des catégories de réseaux que nous avons identifiées dans nos entrevues.

6.2.1. Catégorie des réseaux amicaux solides

Dans l'ensemble, les répondants qui ont déclaré avoir des réseaux amicaux solides sont parmi ceux qui bénéficient d'un capital social important. Toutefois, les réseaux amicaux des répondants sont entachés par des problèmes liés à l'intégration. Pour les JIFPGLA, le fait d'avoir des réseaux amicaux solides ne signifie pas nécessairement qu'ils sont intégrés dans la société. Deux situations apparaissent dans cette analyse. D'un côté, il y a ceux qui déclarent avoir des amis, mais qui sont eux-mêmes dans l'impossibilité de les aider à intégrer la société d'accueil et, d'un autre côté, ceux qui ont des gens qui pourraient les aider dans le processus d'intégration.

Pour ce qui est de la première situation, Anita donne les faits. « On se trouve toujours entouré par des personnes qui ont les mêmes problèmes que nous, qui ont fait des études universitaires, mais n'ont pas pu trouver du travail. Donc, ils ne peuvent pas t'aider » Les propos de cette répondante coïncident avec la catégorie des réseaux amicaux faibles, peu développés.

Pour la deuxième catégorie, l'analyse montre qu'il existe un groupe de jeunes qui auraient un fort capital social. C'est le cas de Dumbo et Elombe qui se sont organisés pour se créer des

réseaux à travers les associations de jeunes. « Avec un groupe de trois ou quatre amis, nous avons pris des initiatives pour mener des activités sportives et culturelles ; cela nous a permis de rencontrer d'autres jeunes de notre communauté et sommes arrivés à renforcer nos réseaux amicaux », affirme Dumbo.

L'analyse de nos entrevues montre que les réseaux amicaux seraient efficaces dans l'univers de recherche de travail comme le déclare Kitenge. « C'est surtout les amis, qui sont arrivés ici au Canada avant moi, qui m'ont aidé dans l'intégration socioprofessionnelle » De plus, cette analyse montre que les jeunes immigrants se servent des relations amicales pour leur intégration socioprofessionnelle ; tel est le cas de Ndjiwa.

J'ai deux ou trois amis qui ont fait le droit à l'Université d'Ottawa qui essaient de me canaliser. Ce sont ces gens là qui essaient de me guider. Quand vous avez quelqu'un qui a déjà passé sur un chemin, qui vous dit que pour s'en sortir, il ne faut pas danser à gauche, il faut danser à droite, ça donne une sorte de garantie, de motivation, et donne de moral.

Il en va de même pour Cynthia qui cite ceci : « Les amis m'ont beaucoup aidé ; ils m'ont toujours conseillé de travailler, de faire passer mon CV par eux pour chercher du travail, et cela a fonctionné pour le premier emploi que j'ai occupé ici » « Je dirai...pour certains amis, comme nous sommes un peu proches, s'ils trouvent qu'il y a un poste d'emploi, ils peuvent te dire et te donner des conseils sur la façon de constituer un dossier ... »

6.2.2. Catégorie de réseaux familiaux solides, mais peu efficaces

Les résultats de nos enquêtes montrent que les réseaux familiaux jouent un rôle de premier plan dans l'intégration des JIFPGLA. Tout d'abord, la famille, pour ce qui est de notre

région à l'étude, à part sa fonction traditionnelle d'englober toutes les responsabilités familiales, elle constitue un réseau solidaire restreint d'obligation envers tous ses membres proches. C'est dans ce cadre d'obligation que nos répondants sont imprégnés. Les familles rapprochées qui sont arrivées au Canada servent de tremplin et de référence pour l'intégration de nouveaux arrivants. Pour les uns comme pour les autres, ces jeunes nourrissent le sentiment d'être aidés par leurs familles malgré le peu de réseaux dont elles disposent. Voici les opinions de nos répondants : Hafi, Kitenge, Babo et Pichou.

Pour ce qui est de Hafi, c'est sa mère qui est son réseau principal. La famille essaie aussi d'aider dans la mesure de sa possibilité. « Ma mère est mieux placée que moi, parce qu'elle est ici depuis plus de trois ans, ... elle connaît des gens du côté professionnel ; elle connaît quelques personnes ici au Canada » Pichou se trouve dans la même situation que Hafi. « Ma famille m'a beaucoup aidé pour m'intégrer, c'est ma mère qui m'a encouragée à venir étudier ici en Ontario pour baigner dans le milieu anglophone »

Kitenge, lui, compte aussi sur sa famille. « Les membres de la famille m'aident à me dire qu'il y a un emploi quelque part, mais je trouve que ce n'est pas assez parce que c'est au niveau de ce qu'ils connaissent, donc de petits emplois qui ne correspondent pas à ma qualification » Quant à Babo, son intégration socioprofessionnelle est en grande partie due au soutien « psychologique » familial de son épouse. Il énonce ceci : « Mon épouse m'aide à chercher des offres d'emploi sur internet; le plus souvent, elle est épaulée par les membres les plus proches de ma famille qui communiquent avec elle lors des problèmes liés à la recherche de l'emploi »

6.2. 3. Catégorie de réseaux communautaires

L'analyse des réseaux communautaires fait intervenir une multitude de réseaux. Ces réseaux s'articulent autour des communautés qui ont pour mission de canaliser l'intégration des nouveaux arrivants. Parmi ces réseaux, nous avons retenu deux types de catégorie de réseaux communautaires. Il s'agit d'une part, des réseaux communautaires faibles ou inexistantes et, d'autre part, des réseaux communautaires efficaces, mais avec une influence minimale dans le processus d'intégration. L'étude montre une variation d'opinions des répondants face à l'importance de différents réseaux communautaires. Même si les répondants ont des points de vue différents sur la question de l'importance des réseaux communautaires, ils reconnaissent le pouvoir limité de ces communautés dans le domaine de l'intégration. Ces réseaux semblent être efficaces dans les activités culturelles que dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle.

En ce qui concerne les réseaux communautaires faibles ou peu développés, ils se subdivisent en différents types. Il y a des répondants qui les situent dans le cadre informel, d'autres dans l'univers culturel et d'autres qui ignorent leur existence. Pour ce qui est de l'informel, Flint s'exprime de façon éloquent. « Dans ma communauté, je dirai qu'il n'y a pas de réseaux communautaires établis en tant que tel ; il faut aussi mentionner qu'il n'y a pas beaucoup de professionnels dans notre communauté ; donc avoir des réseaux communautaires professionnels dans nos communautés, ce n'est pas évident » Gasore va dans le même sens.

Les réseaux d'intégration dans nos milieux se font plutôt de façon informelle ; il n'y a pas de structures déjà établies. Si par exemple il y a un nouvel immigrant qui arrive, il s'intègre par le biais des amis qui lui montrent comment faire son inscription à l'école, aller à l'hôpital, trouver tel ou tel service ... il n'y a pas vraiment de réseaux pour intégrer les immigrants dans ma communauté.

Si les réseaux communautaires sont peu développés dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle, ils seraient, par contre, efficaces dans le cadre de l'intégration culturelle des JIFPGLA. Dumbo, Elombe et Pichou livrent leur point de vue. Pour Dumbo, sa communauté « sert à promouvoir la culture de notre pays d'origine et maintenir les liens forts avec notre pays ; elle n'est pas active au niveau de l'intégration professionnelle » Elombe emboîte le pas en affirmant que « les réseaux communautaires burundais sont là pour garder la culture, mais pas pour aider les gens à s'intégrer dans la société; les membres de notre communauté ne sont pas intégrés ; comment voulez-vous qu'ils cherchent à intégrer les autres alors qu'eux-mêmes ne le sont pas ? » Pour ce qui est de Pichou, les réseaux communautaires fonctionnent aux dépens des aînés.

Je vous dirais que la communauté sert à maintenir les valeurs traditionnelles de nos pays d'origine parce que quand on a des événements culturels, les aînés ont tendance à revenir sur les valeurs, les traditions, les histoires rwandaises ; les parents trouvent que les jeunes ont tendance à oublier, donc que c'est le moment de les rappeler. Notre communauté mise beaucoup plus sur l'aspect culturel rwandais.

Par ailleurs, l'étude montre qu'il y a des répondants qui ignorent l'existence de ces réseaux. Ceci est dû soit à leur façon de faire qui ne répond pas aux besoins de ces immigrants soit à la surcharge des occupations journalières qui se prolongent jusqu'en fin semaine. Notez que les activités d'ordre culturel des Africains se font habituellement les fins de semaine. À ce propos, Kitenge livre son opinion : « ... comme je travaille même les samedis, ce n'est pas souvent que je vais dans des rencontres organisées par la communauté burundaise, mais à ce que je sache, je n'en connais pas de réseaux bien établis d'intégration socioprofessionnelle comme tels, par conséquent, je n'en ai pas vraiment »

Quant à Ndjiwa, il met en doute les capacités qu'aurait sa communauté d'origine dans le processus d'intégration socioprofessionnel. Pour lui, la communauté congolaise ne serait pas ouverte, car peu d'informations circulent. « S'il faut parler de la communauté congolaise, elle n'est pas très ouverte ; il y a peu d'informations qui circulent entre nous à propos de la recherche de travail, il y a comme une sorte d'égoïsme, d'enfermement sur soi » Ockym va dans le même sens que son compatriote, mais avec quelques nuances ce qui nous amène à conclure que chaque répondant a sa façon de voir l'importance de réseaux communautaires.

Dans la communauté congolaise, je ne suis pas dedans. Je ne sais pas ce qui s'y passe. Aujourd'hui si vous leur demandez s'ils connaissent Ockym qui travaille à YMCA, ils vous répondront que non. Peut-être maintenant qu'ils peuvent me connaître compte tenu de ce travail que je fais, mais là aussi, j'y vais non pas comme membre de la communauté congolaise, mais comme un travailleur de YMCA. Cependant, je sais qu'elle fonctionne de bouches à oreilles, ses membres essaient de s'entraider. Compte tenu de mon travail, je suis obligé de passer des messages dans la communauté, uniquement, sur le plan professionnel.

Les opinions relatives aux réseaux communautaires efficaces, mais limités, méritent une analyse sociologique approfondie. Précédemment, nous avons vu qu'un grand nombre de répondants avaient de la difficulté à croire à l'efficacité des réseaux communautaires. Dans les lignes qui suivent, nous porterons un regard sur l'importance de ces réseaux en insistant sur les capacités d'intégration limitées qui les caractérisent. On assiste ici à un renversement de la tendance, d'autant plus que certains répondants tels que Babo, Ina et Mocka, affirment que les réseaux communautaires aident les JIFPGLA à intégrer le milieu socioprofessionnel.

Pour ces répondants, les membres des communautés d'origine font ce qui est en leur pouvoir pour aider les jeunes immigrants. Babo est de cet avis. « On se communique les endroits où il ya des emplois qui sont ouverts; on s'appelle pour se dire comment appliquer, ... bref, notre

réseau est efficace, même s'il est limité dans ses actions » Ina va dans le même sens en mentionnant que

Dans la communauté congolaise, au niveau social, on organise des activités, on va dans des fêtes, on reste ensemble, on bavarde, on danse, on fait du n'importe quoi ... et au niveau professionnel, comme les responsables de la communauté ont les e-mails de tout le monde, s'il y a des annonces d'emploi, ils font circuler l'information; si quelqu'un est intéressé par l'offre, il peut appliquer.

Cette façon de considérer les réseaux communautaires rejoint celle de Mocka qui déclare ceci : « ... il y a les membres de notre communauté qui organisent des fêtes reliées à notre pays d'origine, comme les jours de l'indépendance, de la moisson, pour intégrer les nouveaux arrivants. Là, ils vous parlent de l'intégration, des services, où acheter tel mets, des chips ... Donc, il existe des réseaux communautaires et institutionnels bien organisés »

6.2.4. Réseaux institutionnels

Dans cette étude, nous considérons les réseaux institutionnels comme une mosaïque, un conglomérat d'établissements, de ministères voire des ONG, qui nécessitent la participation de divers acteurs sociaux. Ils ont comme mission principale de recruter, former et intégrer dans leur domaine d'activité toute personne qui en fait la demande sans aucune exclusivité. Les résultats de notre enquête montrent que les réseaux institutionnels ne favoriseraient pas l'intégration des jeunes IFPGLA. Il semble que les conditions d'intégration dépendraient des attitudes et des politiques qui appuieraient les structures sociales et administratives des institutions auprès desquelles ces jeunes immigrants tenteraient l'aventure d'intégration socioprofessionnelle. Dans leurs actions, ces institutions devraient être neutres. Or, dans certaines circonstances, comme celles contenues dans cette étude, il n'en serait pas toujours ainsi. Nous avons découvert deux groupes de réseaux institutionnels ayant chacun des effets différents sur le processus

d'intégration de ces immigrants. Il s'agit des réseaux institutionnels faibles ou inexistants et des réseaux institutionnels existants. L'impact de l'intégration de ces jeunes dans la vie socioprofessionnelle est vécu différemment selon le capital social de chaque individu.

6.2.5. Catégorie de réseaux institutionnels faibles ou inexistants

En ce qui concerne les réseaux institutionnels faibles ou inexistants, ils se concrétisent dans l'univers de l'éducation et de l'emploi. Il existe, donc, un chevauchement de diverses sortes de réseaux qui gravitent autour des réseaux institutionnels. Ces réseaux entretiennent entre eux des rapports dont certains s'inscrivent dans une dynamique de conflits alors que d'autres ont pour effet de renforcer mutuellement les réseaux en cause dans la poursuite de leurs objectifs. Cette situation conflictuelle est rendue explicite par les résultats de notre enquête qui montrent, justement, l'inefficacité de ces réseaux dans le processus d'intégration des jeunes IFPGLA. Comme l'indique Anita, ces jeunes enregistrent un désavantage par rapport aux jeunes Canadiens de souche. Ce désavantage serait lié à l'inefficacité ou la faiblesse des réseaux institutionnels qu'accusent ces jeunes.

Quand les étudiants canadiens de souche finissent leurs études, ils ont leurs parents qui travaillent dans les gouvernements fédéraux et provinciaux, aux universités... Ces gens, sont là pour aider leurs enfants, pour savoir s'il y a un poste à tel endroit; une porte ouverte quelque part ... Quant aux jeunes IFPGLA, il n'y a aucun service pour les aider à s'intégrer au marché du travail, car leurs réseaux sont faibles. Par exemple, ...je suis venue au Canada à 20 ans; j'ai fini mon Bac, je n'ai pas trouvé de travail, je suis retournée à l'université pour faire la Maîtrise. Il n'y a personne pour me dire qu'il y a une place à tel endroit, c'est moi-même qui essaye d'aller sur l'internet pour fouiller, envoyer mon CV... Donc, c'est là où je rencontre des discriminations. Je trouve ça frustrant.

Flint note l'inefficacité des réseaux institutionnels dans le contexte d'intégration des JIFPGLA en emploi. Il regrette qu'il n'y ait pas un système institutionnel d'intégration des immigrants axé sur les structures de recherche d'emploi et de réseautage.

En tant qu'immigrant, ce qu'on a besoin, c'est d'avoir l'information sur comment trouver un soutien sur les références, sur le système d'intégration au travail, sur les programmes qui embauchent les immigrants qui n'ont pas d'expérience canadienne... Le manque de ces éléments me laisse croire que les réseaux institutionnels qui sont en place présentement ne sont pas efficaces.

6.2.6. Catégorie de réseaux institutionnels solides ou développés

Les résultats de notre recherche montrent que l'intégration de nos répondants est due, en partie, aux réseaux institutionnels solides et développés. Comme l'indiquent certains de nos répondants, ces réseaux sont structurés et fonctionnent sur la base de besoins spécifiques des nouveaux arrivants. C'est l'avis de Gasore, Babo et Ina.

Pour Gasore par exemple,

Dans la ville de Gatineau, il y a plein de réseaux institutionnels, mis sur pied par l'État canadien, qui aident les immigrants en leur montrant où ils peuvent aller, à quelle porte il faut frapper ... Ces organismes sont entre autres : Parrainage Outaouais, Carrefour jeunesse emploi, la Relance Outaouais, Si ces réseaux d'intégration n'existaient pas, les immigrants seraient laissés à eux-mêmes, je ne vois pas comment ils pourraient s'en sortir sans ces organismes.

À part les réseaux institutionnels qui sont orientés vers l'intégration en emploi, les institutions scolaires sont les lieux de création des réseaux. Au cours de cette analyse, nous avons découvert que les écoles et les universités sont non seulement des lieux où on acquiert des

connaissances, mais aussi des endroits de création de réseaux. Pour la plupart de nos répondants, le processus d'intégration dans la vie professionnelle des JIFPGLA passe par le biais de leur admission à l'école : les immigrants peuvent y acquérir non seulement des connaissances, mais aussi y créer des réseaux qui pourraient les aider à s'intégrer dans la société d'accueil.

L'analyse de nos entrevues montre que les réseaux institutionnels sont destinés à combler les besoins de base des nouveaux arrivants. Dans cette perspective, Babo dit que les réseaux institutionnels l'ont beaucoup aidé depuis qu'il a immigré au Canada.

Il y a le centre de recherche d'emploi appelé Carrefour jeunesse emploi à Gatineau. J'ai déjà été en contact avec eux pour les informer que je suis à la recherche d'emploi dans tel domaine ... D'ailleurs ce sont eux qui m'ont aidé quand je suis arrivé au Canada; ils m'ont aidé à faire les premiers pas, comment élaborer les CV, ...

Mocka emboîte le pas. « Quand on est arrivé, ça fait plus de dix ans, il y avait d'une part, des centres institutionnels de la mairie ou du gouvernement qui aidaient les gens à s'intégrer. Ils montraient aux gens comment la société fonctionnait, mais ils leur laissaient le libre choix, ils étaient libres de faire ce qu'ils voulaient, et ça s'arrêtait là » Ina va dans le même sens en disant ceci :

... si tu cherches de l'emploi et que tu ne le trouves pas, si tu envoies des résumés et qu'on ne te répond pas, tu vas dans des centres institutionnels de ton quartier. Tu leur dis, par exemple, que tu as déjà envoyé des CV quelque part et qu'on ne t'a pas répondu. Ils peuvent soit te donner une recommandation soit t'aider à trouver quelque chose ailleurs, je trouve que ces réseaux sont d'une grande utilité pour nous immigrants.

L'analyse des résultats de cette enquête révèle aussi que quel que soit le degré de satisfaction, la majorité de nos enquêtés ont recouru aux services des réseaux institutionnels formels pour leur intégration. Voici ce que nous dit Kitenge.

...même si j'ai bénéficié des réseaux institutionnels, je dois avouer que leurs services sont insuffisants ; moi, je suis venu sous le parrainage de mon oncle. Il m'a dirigé au Carrefour jeunesse emploi de Gatineau où j'ai reçu une formation de recherche d'emploi. Ils m'ont appris comment écrire le CV, chercher l'emploi. D'un côté, la formation était bonne mais, d'un autre côté, je dirai que c'est un organisme qui concentrait ses efforts à orienter les gens dans les besoins de l'emploi sans considérer les besoins de la personne ; ils ne donnent pas assez d'informations sur les emplois qui se trouvent à Ottawa, qui est une grande ville avec beaucoup plus d'opportunités, parce qu'eux sont francophones, c'est Québécois. Il faudrait donc qu'ils changent de tactique et faire un peu plus ...

Ainsi, les résultats de notre analyse montrent que les réseaux institutionnels se trouvent au centre du processus d'intégration de nos répondants. Pour s'intégrer, chaque nouvel arrivant passe impérativement par le canal des réseaux institutionnels formels. Toutefois, ces réseaux ne sont pas les seuls à faciliter l'intégration des immigrants. D'autres paramètres comme les réseaux canadiens se combinent aux réseaux institutionnels pour apporter une réponse au processus d'intégration.

6.2.7. Catégories de réseaux canadiens

La structure des réseaux canadiens telle que nous l'avons conçue, dans cette étude, est difficile à définir. Cependant, l'ensemble des opinions des répondants sur la question des réseaux canadiens nous a poussé à élaborer ce que nous entendons par des réseaux canadiens. Il s'agit de toute personne physique ou morale établie au Canada ou dans la région de résidence de nos répondants, susceptible d'aider ce groupe de personnes à intégrer la vie socioprofessionnelle. Ce sont des Canadiens de souche, chargés ou non d'administrer les affaires publiques et privées dont l'influence et la référence pourraient être incontournables pour l'intégration des JFPGLA.

Nous nous trouvons face à la complexité d'un système de réseaux d'intégration qui pourrait résorber les problèmes d'intégration. L'intégration sociale par le paradigme des réseaux canadiens pourrait éviter l'échec d'intégration et le sentiment d'être exclu de la société. Ainsi, les résultats de notre enquête nous ont conduit à mettre l'accent sur deux entités de réseaux canadiens. Nous examinerons, d'abord, l'importance des réseaux canadiens faibles ou inexistantes. Nous aborderons, ensuite, l'importance des réseaux canadiens solides et développés.

6.2.7.1. Catégorie de réseaux canadiens faibles ou inexistantes

Plus de la moitié de nos répondants ont rapporté avoir des réseaux canadiens faibles. Cela veut dire que la majorité de notre population à l'étude serait en manque d'intégration, car pour être intégré, il faut ériger un réseautage solide et développé. Or, dans le cas qui concerne les JIFPGLA, il n'en serait pas ainsi. Cela se fait voir dans l'opinion nuancée que les répondants, comme Anita et Cynthia, avancent à l'endroit du phénomène des réseaux canadiens d'intégration.

Pour Anita, il ne fait aucun doute que les réseaux canadiens sont faibles. Malgré cela, son témoignage est ambigu. « Les réseaux canadiens sont difficiles à pénétrer ; si tu t'adresses aux Canadiens de souche, des fois, on te voit comme un enfant d'un immigrant qui présente un obstacle aux Canadiens de souche, qui vient chercher ce que les enfants des Canadiens de souche devraient chercher ; des fois, tu rencontres ceux qui sont prêts à t'aider et à faire des connexions » C'est dans cette dernière catégorie de réseaux canadiens qu'elle classe son superviseur direct dont elle fait l'éloge et, c'est là même où réside le caractère nuancé de sa vision de réseaux.

Cynthia aborde la question de réseaux canadiens dans la même perception.

Même si je n'ai pas d'amis canadiens qui pourraient m'aider dans ma recherche d'emploi, je suis consciente que cela est un atout important; par exemple, dans le travail que j'occupe maintenant, mon boss m'a dit qu'il m'a engagé parce que mon ancien manager lui a parlé de moi, je me suis sentie au moins heureuse qu'il y a des gens qui reconnaissent tes valeurs et pouvoir témoigner tout juste pour ton compte et dire oui, cette personne est qualifiée pour cet emploi. Je suis allée le voir pour le remercier; et il a été surpris.

Si les deux situations précédentes sont marquées par la présence partielle des réseaux canadiens d'intégration, celles qui suivent, par contre, brillent par l'inexistence de ces réseaux.

Elombe donne sa version de l'importance des réseaux canadiens.

Je ne dirai pas que les réseaux sociaux que j'ai seraient assez utiles parce qu'ils existent entre nous immigrants ; ... Les postes qu'on s'envoie ne sont pas suffisants ; ils n'ont pas de poids par rapport à ceux que reçoivent les jeunes Canadiens de souche. Eux possèdent des personnes qui les parrainent, qui prennent leur CV et vont les donner à leurs supérieurs...Par contre nous immigrants, nous envoyons nos CV, nous ne savons pas s'ils arrivent à destination; nous n'avons pas quelqu'un qui peut aller plaider pour nous.

Laura insiste sur la faiblesse des réseaux canadiens. Si les membres de ma famille ou de ma communauté avaient des tuyaux, ils seraient amis avec eux, ils pourraient en parler aux membres de la famille. Donc, ils n'ont pas de gens canadiens qui les aident, moi aussi, par conséquent, je vis dans le même cercle, d'où le manque d'intégration. Kitenge dénonce la même situation.

Les réseaux canadiens qui pourraient m'aider, il n'y en a pas beaucoup ; il y a une ou deux personnes seulement. Quand j'ai commencé à aller prier dans l'église à Gatineau, il y a un prêtre blanc d'une église anglicane qui montrait qu'il voulait m'aider pour la recherche d'emploi, mais il était très occupé. Je dirai que c'est seulement cette personne là que j'ai rencontrée ; les autres, non, je n'en ai pas.

Ndjiwa voit différemment l'importance des réseaux canadiens. Il impute l'absence de ces réseaux au comportement et à la façon de voir les choses des Canadiens. Il trouve que : « les Canadiens

ne parlent pas vraiment de la vie; c'est comme si le Canada se trouvait dans les documents, c'est-à-dire qu'il faut aller sur l'internet pour avoir l'information ; il faut lire...En ce qui me concerne, je ne suis pas encore entré dans un réseau quelconque pour essayer de palper la réalité des réseaux »

6.2.7. 2. Catégorie de réseaux canadiens solides et développés

La catégorie des réseaux canadiens solides et développés est importante. L'analyse de nos résultats démontre que ces réseaux sont le véritable vecteur d'intégration. Il semble que ceux qui sont dotés d'un fort capital social seraient ceux-là mêmes qui auraient des facilités d'intégration sociale et, par voie de conséquence, seraient intégrés dans la société. C'est le cas des répondants Flint, Ockym, Dumbo et Babo.

Toutefois, les résultats de notre recherche indiquent que les réseaux canadiens ne sont pas faciles à pénétrer. Sur un total de 15 répondants, 4 seulement ont déclaré avoir profité de ces réseaux. La façon dont ils les ont contactés varie d'une personne à l'autre, selon des objectifs personnels, des tactiques, du courage et de la patience. Voici ce que nous dit Flint.

... j'ai des réseaux canadiens; ça m'a pris du temps pour réaliser que j'en avais besoin, et puis ça m'a pris du temps pour le savoir. Donc j'ai perdu au moins un bon trois, quatre ans, sans avoir de réseaux canadiens auxquels je pourrais me fier. Donc, je ne faisais pas du réseautage comme tel. Quand j'ai compris, j'ai dû forger des amis au fil des ans, et puis j'ai essayé de maintenir des contacts réguliers avec ces gens pour que mes réseaux restent toujours intacts.

Quant à Ockym, depuis son arrivée au Canada, il s'est forgé, lui aussi, des réseaux canadiens forts au niveau des personnes physiques et morales.

Je me suis dit que comme ce que je cherchais ne se trouvait pas dans la communauté congolaise, qu'il fallait que je la cherche dans la communauté canadienne. J'ai commencé par apprendre l'anglais, et puis je me suis inscrit dans une université anglaise. Après avoir terminé mes études et trouvé de l'emploi, je suis entré dans la communauté francophone québécoise ou ontarienne. Je reçois pas mal de contact et de proposition. Je crois que si je voulais quitter cet emploi, je pourrai le quitter, peut-être, moyennant ces réseaux que je ne pourrais pas avoir si je m'étais enfermé au sein de ma communauté.

Dumbo a utilisé la même tactique de recherche active des réseaux canadiens que les deux répondants précités. « Quand je suis arrivé au Canada, j'ai fait des amis, des collègues canadiens, ils restent mes amis, je veux dire à vie, on s'écrit, on se côtoie, on se parle, c'est même l'avis de tout le monde, donc, il n'y a pas d'exception avec ces réseaux. Je peux compter sur eux pour une intégration ou pour un autre problème social »

Le cas de Babo n'est pas différent. Il a des réseaux canadiens qu'il a créés parmi ses collègues de travail et ses supérieurs hiérarchiques. « Ils savent que je fais mes études en politique; il y a en a qui m'ont déjà suggéré quelques postes qui sont ouverts, en me disant : voici, tu peux appliquer à tel endroit, cela peut répondre à tes ambitions aussi. Il n'y a aucun doute que je pourrais me servir de ces connaissances canadiennes pour une référence en emploi »

DISCUSSION ET CONCLUSION

Dans le contexte de l'intégration des JIFPGLA dans la vie socioprofessionnelle, nous avons questionné les difficultés auxquelles ce groupe de jeunes fait face pour intégrer la société d'accueil. Les résultats de l'analyse ont indiqué que ces jeunes subissent des discriminations multidimensionnelles et manquent de réseaux basés sur les éléments du capital humain et social. Nous discuterons, donc, des réponses apportées par les répondants à travers, d'une part, les différentes catégories de discriminations recensées et, d'autre part, les catégories de réseaux qui sous-tendent le processus d'intégration. Nous tenterons de pointer les expériences de discrimination et les impressions de ces jeunes face à leur intégration socioprofessionnelle.

Sans prétendre faire une analyse exhaustive de toutes les catégories de discriminations et de réseaux, nous esquisserons, tout d'abord, les préoccupations de ces jeunes à l'endroit de la langue, la couleur de la peau, la formation scolaire, pour ensuite ouvrir la discussion sur l'importance des réseaux comme phénomène d'intégration sociale.

Au terme de notre recherche, nous avons trouvé que la discrimination liée à la dimension linguistique est au cœur des préoccupations des JIFPGLA au cours de leur intégration. La langue est comme un couteau à double tranchant. D'un côté, elle est considérée comme le vecteur principal d'intégration et, de l'autre, elle se présente comme un facteur de discrimination.

Ainsi, certains de nos jeunes interrogés ont fait état de leurs expériences de discriminations liées à la langue et à ses sous-catégories (l'accent, la connaissance parfaite des deux langues officielles) et ce, dans leur tentative de s'intégrer dans leur communauté d'accueil. Il s'agit de jeunes bilingues qui, de surcroît, se sont vu refuser un emploi sous prétexte qu'ils ne maîtrisaient pas l'anglais ou qu'ils le parlaient avec un accent. Une étude faite par Madibbo

(2005 : 50-51) confirme la discrimination liée à l'accent de la langue. Cette étude indique que pendant leur apprentissage de la langue anglaise, les jeunes immigrants se heurtent parfois à la racialisation de la langue, puisque leur accent peut être considéré comme étranger et inférieur et, par conséquent, compromettre leurs chances de se trouver un emploi. Les JIFPGLA dont il est question dans cette étude sont confrontés à cette réalité. Lors de leur intégration socioprofessionnelle, ils se heurtent aux obstacles liés à la connaissance des deux langues officielles auxquelles s'ajoute la dimension de l'accent, pour ceux qui sont bilingues.

D'autres jeunes ont mentionné la langue comme instrument incontournable d'intégration. Ils ont invoqué les malaises qu'ils éprouvent dans la compréhension de l'anglais. Ils ont adopté des stratégies pour contourner cet obstacle. Ils se sont installés en Ontario, plus précisément à Ottawa ou dans la région de Gatineau, pour tirer avantage des deux régions, anglophone (Ontario) et francophone (Québec), ils ont recouru aux services d'apprentissage de la langue anglaise et ont tenu à se scolariser à tout prix dans des institutions anglophones.

La connaissance peu développée de la langue anglaise est perçue non pas comme un objet discriminant, mais comme un atout pour leur intégration. Cependant, la langue demeure un prétexte pour discriminer les jeunes immigrants francophones, car même ceux qui ont adopté la stratégie d'étudier en anglais pour approfondir leur connaissance de la langue anglaise se voient refuser des emplois. Pour ceux qui parviennent à en décrocher, ils sont exposés à des critiques ou des humiliations dues à leur accent et au doute sur leur compétence.

Les résultats de cette étude indiquent qu'il existe une discrimination sociolinguistique et professionnelle. Ils font ressortir aussi qu'il existe un traitement différentiel entre l'intégration des JIFPGLA et les jeunes Canadiens de souche. Car les jeunes immigrants ne trouvent pas

facilement du travail pendant que leurs collègues Canadiens de souche, souvent de formation égale ou moindre en décrochent facilement. De même, pendant les recrutements, les jeunes Canadiens de souche, unilingues anglophones sont préférés au détriment des jeunes immigrants francophones et bilingues.

La discrimination linguistique va au-delà des frontières de l'embauche pour s'étendre au domaine de la formation scolaire. Elle prend donc, l'allure d'une discrimination institutionnelle. Les résultats montrent que les institutions scolaires se cachent derrière les lois linguistiques pour refuser aux JIFPGLA des services auxquels ils ont droit. Ces cas se concrétisent lors des inscriptions dans certains programmes des universités où la connaissance de l'anglais est exigée. L'exhibition des documents qui attestent que ces jeunes immigrants ont des connaissances suffisantes en anglais ne convainc pas les autorités scolaires. Ces jeunes se verraient, donc, obligés de reprendre les études au départ, malgré le niveau de connaissance de la langue anglaise qu'ils ont et la possession de titres de compétence élevée qu'ils ont obtenus dans leurs pays d'origine.

Les JIFPGLA qui ont participé à nos entrevues ont indiqué qu'ils auraient été discriminés : certains, la non acceptabilité des documents attestant de leur formation scolaire antérieure ; d'autres lors de la recherche d'endroits où effectuer des stages de formation, une autre suite à l'examen de son niveau de scolarité jugé bas par rapport à celui exigé par l'employeur. De plus, il ressort que derrière la discrimination liée à la formation scolaire se cache la discrimination liée à la couleur de la peau.

En effet, les résultats de notre enquête montrent que la discrimination liée à la couleur de la peau prend un caractère ambigu. Interdite et punie par la loi, cette discrimination peut être

affichée ouvertement par ceux qui la pratiquent. Cependant, nos enquêtés indiquent qu'ils l'auraient subie indirectement, à l'école et lors de la recherche d'emploi. Cette discrimination s'articule autour de l'axe scolaire et professionnel. Au niveau de l'école, les résultats montrent que des éducateurs qui pratiquent cette forme de discrimination, et ce, au moyen de paroles et de gestes qui incitent les jeunes IFPGLA à abandonner les cours comme par exemple, l'octroi d'une note insuffisante au groupe des étudiants immigrants, laquelle note ne correspondant pas au travail effectué.

Au niveau socioprofessionnel, cette discrimination se plus subtile. Bien que nos répondants aient la conviction d'avoir été discriminés à cause de la couleur de leur peau, ils n'arrivent pas toujours à donner les preuves de cette discrimination, lesquelles sont, d'ailleurs, bâties sur des jugements de valeurs, des soupçons et le sentiment d'être discriminés. Dans ce cas, cette discrimination devient indirecte et ressemble à la discrimination systémique que soutient Pontbriand (1989 : 19, 49). Pour elle, la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi affecte différemment les hommes et les femmes et présente des caractéristiques particulières aux immigrants de minorités visibles. Par ailleurs, la discrimination liée à la couleur de la peau est directe lorsque l'action discriminatoire est irréfutable, non voilée ou contournée comme cela a été le cas pour un de nos répondants (Okym).

Outre les défis de discrimination que les jeunes IFPGLA doivent surmonter pour leur intégration, ils éprouvent aussi des difficultés au niveau de leur capital social (réseautage). En effet, ces jeunes sont entourés par une multitude de « réseaux sociaux informels de proximité » (Sanicola, 1994 : 79) qui interagissent les uns avec les autres, par le biais des acteurs sociaux.

Pour étayer l'hypothèse de notre recherche, nous avons analysé les divers réseaux susceptibles de favoriser l'intégration des jeunes immigrants : réseaux amicaux, familiaux, communautaires, institutionnels et canadiens.

Les réseaux amicaux que nous analysons sont des réseaux sociaux formés par des gens qui apportent occasionnellement leur aide dans la recherche d'emploi. Les résultats de l'analyse de la catégorie des réseaux amicaux solides démontrent que les personnes qui bénéficient de réseaux solides sont celles-là mêmes qui sont intégrées dans la société. Cependant, le fait d'avoir des réseaux amicaux solides ne serait pas une garantie d'intégration. Deux situations se dégagent. Des gens possèdent des réseaux amicaux solides, mais ne réussissent pas leur intégration à cause de la faiblesse des réseaux amicaux dans le domaine professionnel, qui se trouvent à l'intérieur même de ces réseaux. Un autre cas retenu présente une situation où les réseaux amicaux sont quasiment nuls. Dans cette situation, l'intégration est difficile à concrétiser. C'est dans cette catégorie de réseaux que nous avons recensé la majorité de nos répondants.

Notre étude révèle que les réseaux familiaux sont importants dans le processus d'intégration des jeunes IFPGLA. Or, les résultats qui ressortent des entrevues montrent que ces réseaux sont inefficaces; leur champ d'action dans le domaine de l'intégration est restreint. Il est manifeste que les familles issues de la région des Grands Lacs africains sont en crise de réseaux d'intégration puisqu'elles donnent à leurs enfants ce qu'elles possèdent. Leur grand soutien se limite au niveau psychologique et moral. Les résultats dévoilent que la faiblesse de réseaux familiaux dans le domaine de l'intégration oblige les JIFPGLA à occuper des emplois précaires qui ne correspondent pas à leur qualification.

De plus, les résultats indiquent qu'il n'existerait pas de structures de réseaux communautaires déjà établies pour intégrer les immigrants originaires des PGLA. Les réseaux communautaires de ces pays ont un pouvoir limité dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle. Ils demeurent informels. Les personnes formant ces réseaux travaillent les fins de semaine, s'enferment sur elles-mêmes : peu d'informations circulent, souvent du bouche à oreille, à propos de la recherche du travail. Cependant, elles seraient actives dans la transmission et le maintien de la culture de leurs pays d'origine ainsi que dans l'octroi des informations de premières nécessités.

Ainsi, les résultats obtenus font état de la catégorie des réseaux communautaires efficaces qui aident les JIFPGLA à intégrer le milieu socioprofessionnelle. Les membres des communautés communiquent avec leurs jeunes pour les informer à propos des opportunités relatives à leur intégration au niveau social et professionnel.

En contre partie, selon notre étude, les réseaux institutionnels seraient imperméables à l'idée d'intégrer les JIFPGLA dans la vie socioprofessionnelle, tant au niveau de l'emploi que dans le domaine scolaire. Il ressort que les jeunes Canadiens ont des réseaux familiaux solides qui les conduisent au sein des réseaux institutionnels alors que ces jeunes immigrants en sont dépourvus. Les résultats soulignent, également, le manque criant d'un système institutionnel d'intégration des jeunes immigrants qui seraient, d'abord, orientés vers les besoins personnels de ces immigrants et, ensuite, vers les structures de recherche d'emploi et de réseautage.

La catégorie des réseaux institutionnels solides et développés est composée des organismes qui ont comme principe d'aider les immigrants à intégrer leur milieu d'accueil, et ce, par le biais de l'État canadien. Il s'agit, entre autres, d'organismes tels qu'OCISO, La Cité

Collégiale, CESOC, la Relance Outaouais, YMCA. Ces institutions servent non seulement à rendre des services administratifs et orienter les gens, mais aussi constituent des lieux de création de réseaux. Cependant, ces réseaux présentent des limites. Les acteurs sociaux de ces organismes mettent l'accent sur les besoins d'emploi au niveau régional sans pour autant considérer les besoins individuels des jeunes immigrants. En conséquence, les organismes situés à Gatineau ne donneraient pas des informations sur les opportunités d'emploi qui se trouvent à Ottawa, et vice-versa.

Poussant plus loin, les résultats de cette étude montrent que le nœud de l'intégration des JIFPGLA est situé au sein des réseaux canadiens. Or, nos enquêtés, du moins pour la plupart, ne possèdent pas ces réseaux et n'arrivent pas à les pénétrer. L'enquête laisse percevoir que cette situation est due à la mentalité de certains Canadiens qui considèrent les jeunes IFPGLA comme des obstacles à l'épanouissement des jeunes Canadiens de souche.

À côté de ceux-là, il y a des répondants qui n'ont pas de réseaux canadiens, mais qui arrivent à se débrouiller pour intégrer la vie socioprofessionnelle, ce qui, toutefois, ne met pas en doute l'importance de ces réseaux. En effet, ils sont utiles pour gagner du temps lors de la recherche de l'information ou pour s'appuyer sur des personnes de confiance. D'autres, par contre, auraient des réseaux canadiens qu'ils seraient arrivés à se créer au fil du temps. Ceux-là ont, par conséquent, un capital social solide et développé auquel les jeunes IFPGLA peuvent faire appel pour une référence en emploi ou pour un problème d'ordre social quelconque. Ces réseaux ont été bâtis à l'école, au travail ou par personnes interposées. Les résultats dévoilent que c'est dans ce deuxième groupe de réseaux canadiens qu'on rencontrerait des personnes dites intégrées dans la société.

Conclusion

Au terme de cette recherche, il nous incombe d'esquisser les principales étapes qui ont façonné ce travail. Dès le début, nous avons souligné le caractère complexe et hétérogène de l'immigration et de l'intégration des JIFPGLA, avec comme hypothèse que leur intégration s'inscrit dans une problématique ethnique qui entraîne dans son parcours une discrimination multidimensionnelle cyclique liée au capital humain et social.

Notre but premier était de mieux connaître les raisons de la discrimination liée à l'intégration de ce groupe de jeunes dans la région d'Ottawa - Gatineau. Nous nous étions aussi fixé comme objectif d'explorer l'expérience de ces jeunes immigrants dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle dans la société d'accueil. Il s'agissait d'examiner comment les dimensions du capital humain et social ainsi que d'autres axes discriminatoires interagissent pour stimuler ou empêcher l'intégration de ce groupe de jeunes. Un questionnaire, gravitant autour de ces paramètres, cherchait à savoir si les jeunes IFPGLA éprouvaient des difficultés à s'intégrer dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa-Gatineau et quels mécanismes conduisent à cette situation. Somme toute, nous avons bâti ce travail sur ces fondements.

Le cadre théorique de cette étude s'est fixé sur le concept d'intégration. Plusieurs études notent que ce vocable présente plusieurs définitions. Begag (2003: 5) distingue deux modèles d'intégration des populations étrangères. Il s'agit de l'intégration placée sous le signe de l'échange et l'assimilation ayant toutes deux comme conséquence, les problèmes d'acculturation. Cette dernière est vue par Abou (1997 : 36) comme un phénomène d'interférences culturelles à tous les niveaux de la vie sociale. Ce point de vue ne s'éloigne pas de la pensée de Durkheim [1893] 1998 et de Schnapper (1991 : 99). Le premier considère que l'intégration n'est pas

seulement le propre des immigrants, mais aussi celui de la population d'accueil, tandis que le second perçoit l'intégration comme un processus par lequel les immigrants se réunissent et participent à la vie sociale.

Par ailleurs, l'échange communicationnel entre les acteurs sociaux est pour la théorie interactionniste le point d'appui sur lequel se construit et se reconstruit l'identité. Juteau (1999 : 163) montre que la construction de l'identité par le biais de l'ethnicité des frontières ethniques se produit et se reproduit dans des relations communicationnelles. De son côté, Shibutani (1955 : 522-529) considère la perspective interactionnelle dans le contexte de la nature humaine et l'ordre social. Selon lui, le propre de l'interactionnisme, c'est de soutenir que la nature humaine et l'ordre social sont des produits de l'échange communicationnel entre des êtres interdépendants qui s'adaptent les uns aux autres.

L'interactionnisme repose sur les apports extérieurs, communs à tous les immigrants. Ces apports sont, dans la plupart des cas, dévalués par les acteurs sociaux de la communauté d'accueil. Il s'agit, entre autres, des facteurs liés au capital humain et social. Renaud et al. (2008) ont étudié les facteurs qui augmentent ou diminuent les chances des immigrants d'accéder à un emploi. Ils ont trouvé que les éléments du capital humain susmentionnés sont les causes souvent citées pour expliquer l'augmentation de la disparité salariale entre immigrants et non immigrants au Canada.

Le capital social, de son côté, se définit par les relations que possède toute personne active en quête de son intégration dans la société d'accueil. Degenne et Forsé (2004 : 123) indiquent qu'en utilisant la notion de capital social, on veut signifier que les individus ou les groupes peuvent trouver des ressources dans leurs connexions aux autres individus ou groupes, selon la

forme que prennent ces connexions. Gaymu et Parant (1996) argumentent que les difficultés à trouver du travail chez les jeunes immigrants résultent de leur manque de réseaux sociaux.

La conceptualisation de la discrimination varie selon la personne qui la conçoit et le contexte dans lequel cette personne se trouve. Selon Legault (2002 : 34), la discrimination systémique en emploi se concrétise lorsque les membres d'un groupe cible, à compétence équivalente, ont des possibilités d'emploi inégales, des revenus moins élevés, des perspectives d'avancement limitées et sont proportionnellement moins nombreux ou absents de certains emplois. Dans le même ordre d'idées, Juteau (1999 : 85) dit que la discrimination consiste en une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction sur le marché du travail, ... des membres de groupes minorisés.

En ce qui concerne l'analyse et l'interprétation des données, nous sommes parti du principe de Fortin (2006 : 25) selon lequel les faits et principes sont déterminés par les contextes historiques et culturels. L'interprétation des données nous a permis de décrire les expériences des immigrants en ce qui concerne la discrimination et leur recherche de réseaux, selon leur propre point de vue.

La constitution et l'interprétation des données ont conduit à l'élaboration de parties principales d'analyse, focalisées sur la discrimination et les réseaux. Ces parties sont à leur tour subdivisées en thèmes et sous-thèmes élaborés en fonction des objectifs poursuivis et des hypothèses de la recherche. Nous avons, donc, dégagé deux axes majeurs. Le premier axe concerne le domaine d'intégration socioprofessionnelle et différentes formes de discriminations, tandis que le deuxième traite des dimensions sociodémographiques des participants.

L'expérience de la discrimination dans le processus d'intégration constitue le nœud de notre hypothèse. La plupart de nos répondants ont confirmé l'existence de discriminations dont

ils ont été victimes. D'autres, par contre, ont souligné son inexistence. Cependant, une brève description de différents types de discriminations a été proposée. Nous avons, d'abord, examiné la discrimination liée à la langue. Est-elle un outil de discrimination dans le processus d'intégration ? Ensuite, nous avons abordé la question de la discrimination liée à la formation scolaire. En cherchant les causes de cette discrimination, nous avons trouvé que les JIFPGLA rencontrent des obstacles lors de la régularisation de leurs titres de compétence obtenus dans leur pays d'origine. De même, nous avons exploré la discrimination liée à la couleur de la peau. Il s'agissait de voir si à qualification et compétence égales, ces personnes sont discriminées sur le marché de l'emploi à cause de la couleur de leur peau. En plus, nous avons exploré la discrimination liée à la culture et à la région des pays d'origine. Dans ces deux discriminations, il s'agissait d'examiner des comportements discriminatoires à caractère culturel liés au pays d'origine.

L'importance de la discrimination a été analysée à partir des catégories et sous-catégories que nous avons constituées au point 5.3 tableau 4. Nous avons découvert que certains de nos répondants développaient des stratégies pour contourner d'éventuels pratiques discriminatoires, tandis que d'autres affirmaient avoir été victimes de l'une ou l'autre catégorie de discriminations susmentionnées. L'enquête a, donc, confirmé l'existence directe ou indirecte de pratiques discriminatoires dans le processus d'intégration des JIFPGLA dans la région d'Ottawa-Gatineau. Mais le fait d'être jeune immigrant, originaire d'Afrique des Grands Lacs ne conduisait pas à l'exposition à la discrimination.

L'importance des réseaux dans le processus d'intégration s'intéresse aux rapports existants entre les réseaux primaires et les réseaux secondaires. En comparant les résultats de notre recherche aux autres études, nous avons constaté que dans le processus d'intégration des

immigrants, ces derniers feraient face aux problèmes divers en rapport avec la discrimination et les réseaux. Quelques-uns ont retenu davantage notre attention.

En ce qui concerne la discrimination liée à la langue, des auteurs comme Maddibo (2005 : 51), Li (2003 : 4), Ibrahim (2003), le Commissariat aux langues officielles (2002), lors d'une étude sur l'intégration des jeunes immigrants francophones de race noire en Ontario, ont indiqué que les nouveaux arrivants et les immigrants feraient face aux problèmes liés à la langue. De même, Sadiq, Lochhead et Mackenzie (2005) confirment ces résultats. En étudiant l'intégration des immigrants francophones en Alberta, ils ont trouvé que la langue était devenue une justification pour exclure des personnes de certains milieux du travail. Quant à la discrimination liée à la couleur de la peau, Sadiq (2005), Dei (2006), Tator et Henry (2006), en étudiant les problèmes en matière d'intégration auxquels font face les jeunes immigrants francophones en Ontario, ont souligné que les jeunes immigrants noirs sont discriminés à cause de la couleur de leur peau. Ils ont analysé cette discrimination au niveau du profilage racial des jeunes immigrants noirs.

Par ailleurs, des études de cas effectués sur l'intégration des jeunes immigrants ont souligné l'importance des réseaux. Tolley (2003), en étudiant la problématique de l'intégration des immigrants au Canada a trouvé que l'appartenance à un réseau de la communauté est un facteur clé dans l'obtention d'un emploi. Cet auteur a trouvé que les immigrants qui font usage de réseaux mixtes (comprenant des membres de leurs ethnies, mais aussi des Canadiens de souche) avaient plus de chances de se trouver un emploi que ceux qui avaient utilisé un réseau essentiellement ethnique. Des études comme celles de Schellenberg et Maheux (2007), du Commissariat aux langues officielles (2007), effectuées auprès des immigrants au Canada confirment que ces derniers ont des difficultés à trouver de l'emploi. Malgré cela, peu de gens

parmi nos répondants étaient capables de fournir des preuves tangibles relatives à l'expérience de la discrimination. Cela nous a poussé à questionner nos hypothèses de départ qui préconisaient l'existence de discrimination multidimensionnelle envers ce groupe de jeunes. Il s'est avéré quasi-impossible de trouver des cas flagrants de discrimination comme nous l'avions initialement affirmé.

Par contre, l'opinion de nos répondants quant à l'expérience de la discrimination n'est pas généralisée. Les résultats ont montré qu'il y a des jeunes IFPGLA qui sont bien intégrés dans la société canadienne et d'autres qui ne le sont pas. Le problème de réseautage a été soulevé comme étant la principale cause d'intégration. Certains ont eu à affronter les problèmes d'intégration, tandis que d'autres sont restés dans l'attente à cause de manque d'information sur les processus d'intégration. Paradoxalement, quelle que soit l'expérience de la discrimination et/ou la faiblesse de réseaux des JIFPGLA, nous n'avons enregistré aucune personne qui n'avait pas d'occupation. Certains avaient du travail, « précaire » pour la plupart, d'autres étaient aux études. Ainsi, pour ceux qui n'ont jamais connu ou vécu des problèmes liés à l'immigration et de surcroît à l'intégration, il y a lieu qu'ils se posent la question à savoir où se trouve le sérieux de cette discrimination en emploi qui hante les esprits des JIFPGLA.

Somme toute, nous nous en voudrions de terminer cette conclusion sans exprimer les limites et les recommandations qui découlent de cette recherche. De prime à bord, l'opinion de nos répondants sur l'expérience de la discrimination a fait mention de l'existence d'une discrimination voilée qui ne se manifeste pas au grand jour. Elle se cache derrière la loi, ce qui lui confère son caractère ambigu. Les causes de cette discrimination sont à chercher, comme nous l'avons déjà souligné, dans l'enceinte du capital humain et social.

Ensuite, la discrimination a été trouvée dans des situations subjectives. Cette discrimination a été vue comme un cas particulier, mais qui ne s'éloigne pas de la discrimination classique, c'est à-dire, celle qu'on avait intellectuellement perçue. Nous considérons ces faits sociaux subjectifs comme une nouveauté pour ce travail. Les résultats de cette recherche ont fait resurgir des stratégies, des comportements adoptés par les JIFPGLA pour répondre aux aléas de leur intégration. Nous nous attarderons sur quelques-unes de ces stratégies : tourner le dos aux réseaux communautaires africains, sans toutefois les avoir quittés d'esprit, retourner à l'école bien que l'on dispose d'un niveau de scolarité avancée pour alléger le fardeau de la discrimination liée à la formation scolaire, étudier en anglais pour satisfaire aux exigences linguistiques, reprendre les études afin d'obtenir une formation canadienne. S'inscrire dans des programmes de volontariat, faire des travaux précaires comme le nettoyage, la sécurité, pour acquérir l'expérience canadienne en emploi. Ces comportements paraissent efficaces pour leur quête d'intégration. Ils ont, par exemple, porté des fruits chez les répondants Ockym et Ndjiwa.

En ce qui concerne la réponse à la discrimination dont ces jeunes ont été l'objet, certains ont adopté les comportements d'autodiscrimination et d'autostéréotypisation, dus à la culture des PGLA. En effet, cette culture fait qu'on s'efforce d'étouffer dans l'œuf une situation déplaisante, comme celle qu'a vécue le répondant Kitenge, raison pour laquelle on dénombre peu de plaintes de discrimination de la part de ce groupe de jeunes. Toutefois, cette culture n'est pas un obstacle à l'intégration. Sibomana (2006 : 182) montre que les attitudes et les comportements culturels des gens originaires des PGLA sont des atouts pour accéder et/ou se maintenir sur le marché du travail.

Enfin, tous nos répondants ont été unanimes pour dire que l'État canadien ne ferait pas assez pour combattre les pratiques discriminatoires. Les mesures politiques instaurées seraient efficaces en théorie mais, en réalité, inefficaces sur le terrain. En dernière instance, nous voudrions signaler les limites que nous avons rencontrées au niveau de la méthodologie de la recherche. Tout d'abord, quelques institutions sollicitées pour l'affichage de la lettre de recrutement n'étaient pas enthousiastes à l'idée de l'affichage. Il fallait passer par le canal d'une autorité supérieure de l'institution, laquelle autorité n'était pas facile à atteindre. Il fallait prendre des rendez-vous qui présentaient d'une à deux semaines d'attente. Ensuite, le nombre de 15 répondants paraissait petit, mais il nous a semblé suffisant en termes de recrutement et de dépouillement des entrevues.

Au-delà de toutes ces considérations, notre contribution aura été d'ouvrir une parenthèse sur la problématique de l'intégration des jeunes IFPGLA. Comme il s'agit d'une première étude sur les jeunes immigrants originaires de cette région, nous espérons que ce travail servira de lanterne pour éclairer les esprits de ces jeunes qui sont encore dans les méandres de l'immigration. Il pourra aussi servir de référence à ceux qui voudront en savoir plus sur ces jeunes voire à ceux qui se lanceront dans l'aventure d'une recherche qualitative comme celle-là et, peut-être, fermer la parenthèse que nous avons ouverte. Quoi qu'il en soit, l'intégration totale ne pourra se faire sans la volonté politique de l'État canadien qui devra initier des programmes pour intégrer correctement les immigrants, sans oublier l'effort soutenu des jeunes immigrants qui doivent surmonter les obstacles qui entravent leur intégration.

ANNEXES

Annexe 1 : SCHÉMA D'ENTRETIEN

A. Schéma d'entrevue

1. Intégration socioprofessionnelle

1.1. Auriez-vous un emploi présentement?

1.2. Si oui, quel genre d'emploi occupez-vous?

Si non, passer à la question 2.

1.3. Avez-vous un travail typique (temps plein, régulier) ou atypique (temps partiel, irrégulier)?

1.4. Percevez-vous le même salaire que vos collègues de travail?

1.5. Si oui, êtes-vous satisfait de ce salaire?

1.6. Si non, que préconisez-vous faire?

1.7. Votre rémunération est-elle proportionnelle à la force de travail que vous fournissez?

1.8. Aimeriez-vous demeurer longtemps dans l'institution où vous travaillez?

1.9. Combien de temps restez-vous habituellement dans votre emploi?

1.10. Espérez-vous obtenir une promotion ou un titre dans l'institution où vous travaillez?

1.11. Comment définissez-vous les relations entre vous et votre employeur?

1.12. Comment trouvez-vous les relations entre vous et les membres du personnel de votre travail ?

1.12.1. Représentation

1.12.1.1. Pourriez-vous nous raconter les impressions que vous avez en tenant compte des tâches que vous effectuez au sein de votre institution?

1.12.1.2. En quoi consistent les tâches que vous effectuez dans ce travail.

1.12.1.3. Comment votre horaire de travail est-il constitué ?

1.12.1.4. Comment cet horaire répond-t-il à vos besoins ?

1.12.1.5. Pourriez-vous nous décrire le milieu sécuritaire et sanitaire dans votre travail?

2. Perspectives d'intégration socioprofessionnelle

2.1. Si vous n'avez pas d'emploi, comment procédez-vous pour le chercher?

2.2. Rencontrez-vous des obstacles pour chercher du travail?

2.3. Quels sont, selon vous, les principaux obstacles qui vous empêchent d'intégrer le marché de l'emploi?

2.4. Comment faites-vous pour résister aux obstacles liés à votre intégration dans la vie socioprofessionnelle?

2.5. Comment décrivez-vous les stratégies que vous adoptez pour s'intégrer dans la vie socioprofessionnelle?

- 2.6. Auriez-vous des compétences particulières pour la recherche du travail?
- 2.7. En quoi consiste votre formation dans votre pays d'origine?
- 2.8. Qu'en est-il de votre expérience en emploi?
- 2.9. Exploitez-vous ces atouts pour la recherche de l'emploi ou lors du travail éventuel?
- 2.10. Que pensez-vous de l'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs en emploi dans la région où vous habitez?
- 2.11. Que pourriez-vous nous dire sur votre intégration dans la vie socioprofessionnelle?

3. Participation et intégration dans la vie socioprofessionnelle

- 3.1. Entre le français et l'anglais, laquelle de ces deux langues parlez-vous et écrivez-vous?
- 3.2. Laquelle des deux langues vous sentez-vous confortable?
- 3.3. Dans quelle langue éprouvez-vous le plus de difficultés?
- 3.4. Comment fonctionnent les réseaux d'intégration socioprofessionnelle dans votre milieu social?
- 3.5. Auriez-vous des personnes ressources canadiennes (réseau, tuyau de contact, personnes de référence), qui vous aident et qui pourraient vous aider à vous intégrer dans la vie socioprofessionnelle?
- 3.6. Pensez-vous que ces réseaux vous sont utiles dans le processus d'intégration socioprofessionnelle?

- 3.7. Que pouvez-vous nous dire sur vos réseaux familiaux ou communautaires?
- 3.8. De quelle façon ces réseaux vous soutiennent-ils dans le processus d'intégration?
- 3.9. Comment le processus d'intégration fonctionne-t-il pour aider les immigrants à s'insérer et s'intégrer dans la vie socioprofessionnelle?
- 3.10. D'une façon générale, pensez-vous que l'intégration des jeunes immigrants francophones des Grands Lacs africains dans la vie socioprofessionnelle contribue à leur bien-être et/ou au développement du pays?
- 3.11. Si oui, quelle serait sa contribution?
- 3.12. Sinon, que faut-il faire?

4. Opinion à une discrimination à l'embauche

- 4.1. Que pensez-vous de l'intégration de jeunes immigrants francophones des Grands lacs africains en emploi ?
- 4.2. Cette intégration, est-elle inclusive ou exclusive ?
- 4.3. En quoi cette intégration vous semble discriminatoire ?
- 4.5. Avez-vous, lors de votre travail ou de recherche d'emploi, été l'objet d'une discrimination ou de préjugés liés à:
- 4.5.1. Votre connaissance linguistique;
- 4.5.2. Votre formation scolaire ;

4.5.3. La couleur de votre peau ;

4.5.4. Votre culture ;

4.5.5. Votre sexe ;

4.5.6. Votre origine ethnique ?

4.5.6. Comment cette (ces) situation (s) vous (est-elle) (sont-elles) arrivée (s) ?

4.5.7. Comment avez-vous procédé pour vous en sortir ?

4.5.8. Quelles sont les causes de la discrimination et des préjugés?

4.5.9. Pensez-vous que les jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains sont discriminés par rapport aux jeunes Canadiens de souche ?

5. Caractéristiques des répondants

5.1. Pourriez-vous nous parler du pays où vous êtes né?

5.2. Qu'en est-il de vos parents?

5.3. Pourriez-vous nous dire pourquoi vous avez décidé de quitter votre pays d'origine?

5.4. Pourquoi avez-vous choisi d'immigrer au Canada?

5.5. Depuis combien de temps habitez-vous au Canada?

5.6. Pourriez-vous nous parler du secteur dans lequel vous résidez?

5.7. Pourquoi avez-vous choisi de vous installer dans cette région?

5.8. Quels sont les motifs qui vous ont poussé d'immigrer au Canada?

6. Perspectives d'avenir, politique d'intégration

6.1. Qu'envisagez-vous faire dans l'avenir?

6.2. Auriez-vous l'ambition de changer de province pour vous installer ailleurs?

6.3. Si oui, quels sont les motifs qui vous pousseraient à déménager de cette région ?

6.4. Sinon, pourquoi allez-vous rester?

7. Politique d'intégration

7.1. Selon vous, la politique canadienne en matière d'intégration socioprofessionnelle des immigrants favorise-t-elle l'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands Lacs africains en milieu socioprofessionnel?

7.2. En quoi cette politique vous est-elle utile?

7.3. Comment les mesures d'insertion socioprofessionnelle répondent-elles à vos besoins d'insertion et d'intégration en emploi?

7.4. En quoi ces mesures vous sont-elles utiles?

8. Avis et considérations

8.1. Quelles recommandations aimeriez-vous formuler à propos de cette entrevue?

B. Les dimensions sociodémographiques

1. Quel est votre sexe?

Féminin

Masculin

2. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?

18 à 20 ans

20 à 29 ans

30 à 35 ans

3. Quel est votre statut social?

Célibataire

Marié

4. Quelle est votre source de revenu?

Travail

Indemnité de chômage

Aide sociale

Prêts et bourse

Sous la charge d'un parent

5. Quelle est votre niveau de scolarité?

Primaire

Secondaire

Universitaire

**Annexe 2 : ORGANISATIONS ET ASSOCIATIONS QUI S'OCCUPENT DE
L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS**

1. Conseil Économique et Social d'Ottawa-Carleton (CESOC), 641 Chemin Montréal, tel : 613-2481343
2. YMCA-YWCA, rue Catherine 240, bureau 308
3. Organisation Communautaire des Services aux Immigrants d'Ottawa ; Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO), 959, rue Wellington St. West, Ottawa, Tel : 613-725-0202, Direct 613-725 5671 ext. 224
4. La Relance Outaouais, 270, boulevard des Allumettières, Gatineau (Québec) Tél : 819- 770 6444
5. La Cité collégiale, 801, promenade de l'Aviation, Ottawa, Tél : 613- 742- 2493, poste 2251

Annexe 3 : LETTRE DE RECRUTEMENT

(Envoyée par courriel ou par la poste après le premier contact fait par téléphone à l'organisation. Ce premier contact a servi à faire connaître mes intentions et aussi, à me faire savoir si je parlais à la personne qui pouvait répondre à mes questions, sinon à m'orienter vers cette personne-là. C'est à cette personne que la lettre de recrutement a ensuite été envoyée.)

Titre du projet de recherche: L'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands - Lacs africains (Burundi, République Démocratique du Congo et Rwanda) dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa - Gatineau.

Nom du chercheur : Isidore Bararu.

Courrier électronique : ibara080@uottawa.ca, numéro de téléphone : (613) 562-5800 poste 2494.

Nom du Professeur- Directeur de thèse : Philippe Couton.

Département de sociologie et d'anthropologie.

Faculté des Sciences sociales, Université d'Ottawa.

Numéro de téléphone : 613 562 5800 ext.2494, Courrier électronique : pcouton@uottawa.ca

Vous êtes invités par la présente à participer à une entrevue dans le cadre d'une étude menée par Isidore Bararu, étudiant à la maîtrise au département de sociologie et d'anthropologie à la faculté des Sciences sociales de l'Université d'Ottawa. Ce projet de recherche est supervisé par le Professeur Philippe Couton. L'objectif est d'explorer l'expérience des jeunes immigrants francophones des pays des Grands-Lacs africains à leur intégration dans la vie

socioprofessionnelle comparativement aux jeunes Canadiens de souche dans le secteur d'Ottawa-Gatineau.

Votre participation consistera essentiellement à une ou deux séances d'entrevue d'une durée d'environ 90 minutes pendant lesquelles vous serez appelé à répondre aux questions qui vous seront posées par le chercheur.

Le contenu de cette entrevue ne sera utilisé qu'à des fins d'analyse du processus d'intégration des immigrants en général et celui des jeunes immigrants francophones en particulier tel que c'est mentionné dans le résumé du projet de thèse que le chercheur vous remettra, et selon le respect de la confidentialité. Cette entrevue sera enregistrée et, pour des motifs des techniques de recherche utilisées, l'anonymat sera assuré. Seuls le chercheur et son Directeur de thèse auront accès aux données enregistrées ou transcrites. Vous serez libre d'interrompre ou de vous retirer de l'entrevue à n'importe quel moment, avant ou pendant l'entrevue sans subir de conséquences négatives.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, vous pourrez vous adresser au Responsable de l'éthique en recherche, Université d'Ottawa, Pavillon Tabaret, 550, rue Cumberland, salle 159, Ottawa, ON K1N 6N5, tél.: (613) 562-5841, courriel : ethics@uottawa.ca

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, vous pourrez communiquer avec le chercheur au numéro de téléphone (613) 562-5800 poste 2494 ou son Directeur de thèse au numéro de téléphone (613) 562-5800 poste 2494.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une copie que vous pouvez garder.

Signature du chercheur:

Date:

Annexe 4 : LETTRE DE CONSENTEMENT

(Veuillez noter que le formulaire de consentement doit être sur du papier à en-tête de l'Université d'Ottawa)

Titre du projet de recherche: L'intégration des jeunes immigrants francophones des pays des Grands - Lacs africains (Burundi, République Démocratique du Congo et Rwanda) dans la vie socioprofessionnelle à Ottawa - Gatineau

Nom du chercheur : Isidore Bararu.

Courrier électronique : ibara080@uottawa.ca

Numero de téléphone : 613 562-5800 poste 2494.

Nom du Professeur- Directeur de thèse : Philippe Couton.

Département de Sociologie et d'anthropologie.

Faculté des sciences sociales.

Université d'Ottawa.

Numéro de téléphone : 613 562 5800 ext.2494

Courrier électronique : pcouton@uottawa.ca

Je,accepte de participer à la recherche nommée ci-haut qui est menée par Isidore Bararu, étudiant à la maîtrise au département de sociologie à la faculté des Sciences sociales de l'Université d'Ottawa. Ce projet de recherche est supervisé par le Professeur Philippe Couton. L'objectif est d'explorer l'expérience des jeunes immigrants francophones des pays des Grands-Lacs africains à leur intégration dans la vie socioprofessionnelle comparativement aux jeunes Canadiens de souche dans le secteur d'Ottawa-Gatineau.

Ma participation consistera essentiellement à participer à une ou deux séances d'entrevue d'une durée d'environ 90 minutes pendant lesquelles je serai appelé à répondre aux questions qui me seront posées par le chercheur. Les séances d'entrevue sont prévues pour le(date) à ... (heure)

Je serai invité à parler de mes caractéristiques personnelles, ma culture, mes origines ou mes perceptions vis-à-vis l'intégration et la discrimination en emploi. Je m'attends à ce que le contenu de mon entrevue ne soit utilisé qu'à des fins d'analyse du processus d'intégration des immigrants en général et celui des jeunes immigrants francophones en particulier tel que c'est mentionné dans le résumé du projet de thèse que le chercheur m'a remis, et selon le respect de la confidentialité. Je comprends que l'entrevue sera enregistrée et que, pour des motifs des techniques de recherche utilisées, l'anonymat sera assuré. Seuls le chercheur et son Directeur de thèse auront accès aux données enregistrées ou transcrites. Ces données seront gardées sous clef au bureau du Directeur de thèse pour une durée d'au moins cinq ans. En plus, une copie intégrale de la transcription de l'entrevue ainsi que le résumé de la thèse me seront, de la main du chercheur, donnés. Je conviens que ma participation à la recherche est volontaire et que je ne serai pas tenu de répondre à certaines questions que je juge importunes. Je serai libre d'interrompre ou

de me retirer de l'entrevue à n'importe quel moment, avant ou pendant l'entrevue sans subir de conséquences négatives. Je comprends également que les résultats de la recherche seront utiles non seulement aux jeunes immigrants francophones d'Afrique, mais aussi à tous ceux qui sont ou seront impliqués, d'une façon ou d'une autre, dans la recherche sur la problématique de l'intégration et la discrimination des immigrants sur le marché du travail. Les acteurs sociaux nationaux et internationaux, les chercheurs potentiels en matière d'intégration des immigrants et les immigrants, pourront trouver dans ce travail, un outil pertinent d'information et de référence.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je pourrai m'adresser au Responsable de l'éthique en recherche, Université d'Ottawa, Pavillon Tabaret, 550, rue Cumberland, salle 159, Ottawa, ON K1N 6N5

Tél.: (613) 562-5841

Courriel : ethics@uottawa.ca

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je pourrai communiquer avec le chercheur au numéro de téléphone (613) 562-5800 poste 2494 ou son Directeur de thèse au numéro de téléphone (613) 562-5800 poste 2494.

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

Signature du participant:

Date:

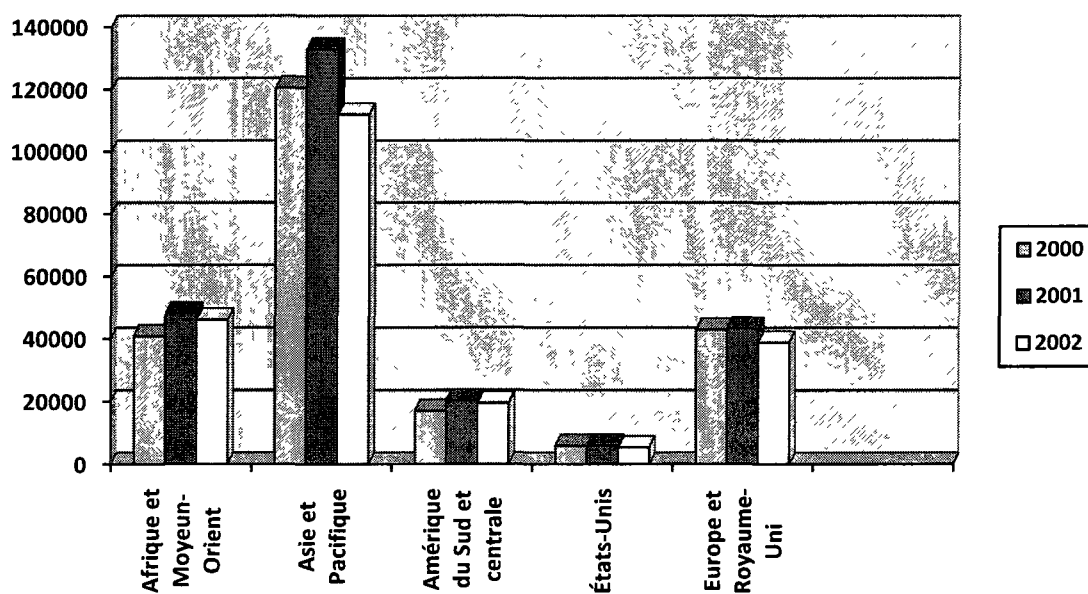
Signature du chercheur:

Date:

Annexe 5 : IMMIGRATION SELON LES RÉGIONS

Source : CIC, faits et chiffres 2002

RÉGION	2000		2001		2002	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Afrique et Moyen-Orient	40 821	17,96	48 097	19,20	46 113	20,13
Asie et Pacifique	120 552	53,03	132 792	53,01	111 899	51,90
Amérique du Sud et centrale	16 954	7,46	20 137	8,04	19 417	8,48
États-Unis	5 815	2,56	5 902	2,36	5 288	2,31
Europe et Royaume-Uni	42 888	18,86	43 225	17,26	38 841	16,95
Non déclarée	316	0,14	331	0,13	533	0,23
Total	222 346	100	250 484	100	229091	100



Annexe 6 : POPULATION IMMIGRANTE SELON LE LIEU DE NAISSANCE ET LA PÉRIODE D'IMMIGRATION

Définitions et notes	Total – population immigrante	Période d'immigration				
		Avant 1961	1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2001
	nombre					
Total - lieu de naissance	5 448 480	894 465	745 560	936 275	1 041 500	1 830 680
États-Unis	237 920	34 805	46 880	62 835	41 965	51 435
Amérique central et du Sud	304 650	5 910	17 155	62 925	102 655	116 005
Caraïbes et Bermudes	294 050	6 990	42 740	91 475	68 840	84 005
Royaume-Uni	606 000	217 175	160 005	126 030	60 145	42 645
Autres pays d'Europe du Nord et de l'Ouest	494 825	248 830	86 820	56 345	45 595	57 235
Europe de l'Est	471 365	135 425	36 595	30 055	104 825	164 465
Europe du Sud	715 370	207 900	232 255	126 095	55 620	93 500
Afrique	282 600	4 635	23 830	54 655	59 710	139 770
Asie central de l'Ouest et Moyen-Orient	285 585	4 445	13 360	29 675	75 885	162 220

Asie de l'Est	730 600	18 325	36 360	97 610	155 070	423 235
Asie du Sud-Est	469 105	2 240	14 095	107 445	159 660	185 665
Asie du Sud	503 895	3 845	26 600	77 230	101 110	295 110
Océanie et autres pays	52 525	3 950	8 870	13 910	10 415	15 380

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2001

Échéancier

14/08/2009 : Dépôt du projet de thèse.

29/08-14/09/2009 : Soutenance du projet de thèse.

15/09-24/09/2009 : Mise à jour de la grille d'entrevue ; et contacts préliminaires.

Du 25/09 au 09/10/2009 : Requête d'une autorisation au Comité d'éthique.

Organisation des chapitres se rapportant à la théorie et à la méthodologie.

Du 12 au 15/10/2009 : Deuxième contact préliminaire avec les répondants (es) ;

Explication des objectifs, des buts, des motifs de notre recherche.

Négociation de la période, la durée et l'endroit où se déroulera l'interview.

Du 16 au 19/10/2009 : recherche des outils pour la collecte des informations.

Apprêter : une enregistreuse de voix, carnet de bord, piles neuves, etc.

Du 20/10 au 05/11/2009 : concrétisation des entrevues.

Du 06/11 au 30/11/2009 : transcription des informations recueillies.

Du 01/12 au 21/01/2010: analyse et interprétation des informations transcrites.

Critique et synthèse des résultats obtenus.

Du 22/01 au 14/04/2010: rédaction de la thèse.

27 juillet 2010: soutenance de thèse.

BIBLIOGRAPHIE

Abou, S. (1977). *Contribution à l'étude de la nouvelle immigration libanaise au Québec: (Adaptation, Intégration, Acculturation)*. Québec: Centre international de recherche sur le bilinguisme, 41 p.

Amselle, J. L., et M'Bokolo, E. (1999). *Au cœur de l'ethnie. Ethnies, tribalisme et État en Afrique*, Paris, Éditions La découverte/Poche

Anisef, P., et Kilbride (dir.). (2003). "Managing Two Worlds : The experiences and Concerns of Immigrant Youth in Ontario, Toronto", Canadian Scholar's Press.

Anupriya, S. (2008). « Les expériences des Canadiens de la deuxième génération : Définir le « meilleur » cadre d'analyse des familles immigrantes du Canada », vol.6 : 2 Printemps 2008.

Arborio, A.-M., P., Fournier (2005). *L'enquête et ses méthodes. L'observation directe*, Paris : Armand Colin. ISBN 2-200-34169-5.

Archambault, J., et Hamel, J., (1998). *Une évaluation partielle de la méthodologie qualitative en sociologie assortie de quelques remarques épistémologiques, dans la recherche qualitative. Diversité des champs et des pratiques au Québec*. Éditeur, Gaëtan Morin, Québec.

Barth, F. (1995). *Les groupes ethniques et leurs frontières*, in Ph. Poutignat, J. Streiff-Fenard (dir.), *Théories de l'Ethnicité*, Paris, P.U.F. p. 203-249.

Barth, F. (1969). (ed.). *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*, Bergen, Oslo, Universitetsforlaget, London, George Allen et Unwin, 1969

Bataille, P. (1998). « Repérer les discriminations racistes dans le travail et à l'embauche », Ville-École-Intégration. Migration formation, N°113, 1998. En ligne : http://www.unice.fr/urmis/IMG/pdf/Migrations_etudes_124.pdf

Beaud, J.-P. (1984). « Les techniques d'échantillonnage », Benoit Gautier (sous la direction de), Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, Sillery : Les Presses de l'Université du Québec, 175-201.

Becklumb, P. (2008). « Bibliothèque du Parlement, Le programme Canadien d'immigration, Immigration et démographie : Quel est le lien?, Division du droit et du gouvernement », Révisé le 10 septembre 2008

Bedouet, M., et Cuisinez, F. (1995). *Vocabulaire de la communication*. ESFéditeur, Paris

Begag, A. (2006). *L'intégration*. Éditions, Le Cavalier Bleu.

Bélanger, A., et Malenfant, É. C. (2005). « Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017 ». Ottawa : Statistique Canada, n° au catalogue 91-541- XIF.

Beshiri, R. et Emily, A. (2002), « Statistique Canada, Bulletin d'analyse, Régions rurales et petites villes du Canada », Vol. 4, n° 2 (décembre 2002) N° 21-006-XIF au catalogue

Bibaud, M. (1968) *Histoire du Canada et des Canadiens sous la domination Anglaise*. Réimpression d'après A Bibliography of Canadiana. (Toronto, The Public Library, 1934)

Boleda, M., (1990) « Trente mille Français à la conquête du Saint-Laurent », dans Histoire sociale/Social History, vol. XXIII, no 45, mai 1990, pp.153-177.

Blumer H. (1969) "Symbolic interactionism : Perspective and Method", Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

Boyd, M., et Vickers, M. (2000). « Cent ans d'immigration au Canada », Tendances sociales canadiennes, no11-008-XIF au catalogue, automne, n°58. p. 2-13. Ottawa : Statistique Canada.

Boutin, G., (dir.). (1997). *L'entretien de recherche qualitatif*, Montréal : Les Presses de l'Université du Québec à Montréal. ISBN : 2-7605-0817-X.

Boutin, G. (2006). *L'entretien de recherche qualitative*. Presses de l'Université du Québec, Canada.

Brodeur, C., et Rousseau, R. (1984). *L'intervention de réseaux : une pratique nouvelle*. Éditions France - Amérique

Brouwer, A., (1999). "The Maytree Foundation, Immigrants Need Not Apply", Toronto, Ontario, October 1999

Brunelle, C., (2001). *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*. Les Éditions Yvon Blais Inc. Québec, Canada.

Carnegie, D. 2008. « Stéréotypes : formation et effets des stéréotypes » dans *Psychologie Sociale*, en ligne <http://psychoweb.dnsalias.org/index.php/post/Stereotypes-:-formation-et-effets-des-stereotypes>

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), « Faits et Chiffres, aperçu de l'immigration », 2002, 2006

Commissariat aux langues officielles (2002b). « L'immigration et les communautés de langue officielle : obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés. »

DeVoretz (2005), Thompson (2000), « Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie » 33(4) 2008.

Chicha-Pontbriand, M-T. (1989). *Discrimination systémique, Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville (Québec) : Les Éditions Yvon Blais Inc.

Choquette, L. (2001). *De Français à paysans. Modernité et tradition dans le peuplement du Canada français*, Sillery/Paris, Septentrion/Presses de l'université de Paris-Sorbonne

Chui, T., K., Tran, et Maheux, H. (2007). « Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger », Recensement de 2006, Ottawa, Statistique Canada, Division de la Statistique sociale et autochtone, n° 97-557-XIF au catalogue.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Faits et chiffres (2002). Aperçu de l'immigration », 26 mai 2004.

Citoyenneté et Immigration Canada, (2000). « Les artisans de notre patrimoine, La citoyenneté et l'immigration au Canada de 1900 à 1977 ».

Citoyenneté et Immigration Canada (2005). « Les immigrants récents des régions métropolitaines », Recherche et statistiques stratégiques, Ottawa, Travaux publics et services gouvernementaux Canada.

Coulon, A. (1992). *L'École de Chicago*, Presses Universitaires de France

Couton, P. (2002). « Immigrants hautement qualifiés : questions et tendances récentes », *Isuma*, volume 3, n°2, Automne 2002.

Couturier, J. P., et Ouellette, R. (1994), *L'expérience canadienne, des origines à nos jours*. Les Éditions d'Acadie, Moncton (N.- B.), Canada

Degenne, A., et Forsé, M. (2004). *Les réseaux sociaux*. 2^e éditions. Arman Colin. Paris.

Dei, G. (2006) "Speaking Out, Differently", *University of Toronto Bulletin*, vol. 18, n°12.

Deslandes, L., (2005). *Dictionnaire de Culture Générale*, Librairie Vuibert, juillet 2006, Paris

Deslauriers, J.-P., (sous la dir. De). (1987). *Les méthodes de la recherche qualitative*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Deslauriers, J.-P., (1991). *Recherche qualitative, guide pratique*. McGraw-Hill, Éditeurs

De Tocqueville, A., (1992). *De la démocratie en Amérique* (1835). Paris: Les Éditions Gallimard. Collection: Bibliothèque de la Pléiade (tome I: pp. 1 à 506).

De Queiroz, J. M., et Ziolkowski, M. (1997). *L'interactionnisme symbolique*, Éditions Presses Universitaires de Rennes.

De Ruder, V., Poiret, C. et Vourc'h, F. (2000). *L'inégalité raciste: l'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF.

Encyclopédie de la sociologie (1975). *Le présent en question*. Librairie Larousse, Paris.

Erickson, F. (1986). « Qualitative methods in research on teaching », in M.C. WITTROCK, Handbook of research on teaching, New-York, Macmillan, pp. 162- 213

Fortin, M.F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*, Les Éditions de la Cheneliere inc. Montréal, Québec, Canada.

Gentilcore, R. L. (1993). « Atlas historique du Canada », vol. 2, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Gauthier, B. (dir.) (2003). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Presses de l'Université du Québec. ISBN : 2-7605-1243-6.

Gaymu, J., Parant, A. (1996). « Les débuts dans la vie active des jeunes immigrants et des jeunes d'origine étrangère », Espace, populations, sociétés, n° 2-3, p. 439-455.

Glaser, B.G., et Strauss A. S., (1967). “ *The Discovery of Grounded theory : Strategies for qualitative research*”, New York, Aldine De Gruyter.

Goffman, E. (1963). “Behavior in public places: Notes on the social organization of gatherings”, Glencoe, The free Press

Grafmeyer, Y., et Joseph, I. (1984). *L'école de Chicago, Naissance de l'écologie urbaine*. Editions Aubier Montaigne, Paris.

Grawitz, M., (2001). *Méthodes des sciences sociales*, Paris. Dalloz

Gruzinski, S. (1999). *La Pensée métisse*, Paris, Fayard. [En ligne], <http://labyrinthe.revues.org/index503.html#bodyftn4>). Consulté le 24 juillet 2009.

Guth, S. (1994) *L'insertion sociale*, Paris, l'Harmattan.

Henripin, J. (2003) *La métamorphose de la population canadienne*. Collection « Histoire et société ». Les Éditions Varia. Montréal (Québec)

Hall, S. (1992). « New ethnicities », Chapter 11, in Donald, J., et Ratansi A. (dir.), *Race, Culture, Difference*, Londres, Sage publications en association avec Open University, pp. 252-259.

Hess, U., Sénécal, S. et Vallerand, R. J. (2000). *Les méthodes quantitative et qualitative de recherche en psychologie*, in Vallerand, R.J., et Hess U. (dir.), *Méthodes de recherche en psychologie*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur.

Hodge, D. (2006). *L'histoire de l'immigration au Canada*, Les éditions Héritage Jeunesse, inc. Québec.

Havard, G., et Vidal, C. (2005). *Histoire de l'Amérique française*. Éditions Flammarion 2003.

Ibrahim, A. (1998) “Becoming Black: Race, Language, Culture and politics of Identity, African Students in Franco-Ontarian High School”, thèse de doctorat, University of Toronto.

Jantzen, L. (2008). « Les expériences des Canadiens de la deuxième génération : Qui sont les membres de la deuxième génération ? Origines ethniques de minorités visibles de la deuxième génération », 11^e conférence nationale Metropolis, « Aux confins de la migration canadienne » Volume 6 : 2, Printemps 2008.

Juteau, D. (1999). *L'ethnicité et ses frontières*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

Khanlou, N. (2008). « Les expériences des Canadiens de la deuxième génération : Intégration psychosociale au Canada des jeunes radicalisés des deuxième et troisième génération », Vol. 6 : 2, Printemps 2008

Kobayashi, A. (2008). « Les expériences des Canadiens de la deuxième génération : « Aux confins de la migration canadienne » 11^e conférence nationale Metropolis, Volume 6 :2, Printemps 2008.

Lalonde, D., sous la dir. De Matte, B. (1994). « Les besoins de développement de la main-d'œuvre immigrante de la région de Montréal » Société québécoise de développement de la main d'œuvre de Montréal.

Landry, Y., (1992). *Orphelines en France pionnières au Canada. Les filles du roi au XVII^e siècle*, Leméac.

Landry, Y., (2001). *Le peuplement du Canada au XVII^e siècle*. Actes des premières journées d'étude du Programme de Recherche sur l'émigration des Français en Nouvelle-France (PRÉFEN) Centre de recherche d'histoire quantitative. Université de Caen Basse-Normandie. Centre national de la recherche scientifique (2004)

Larin, R., (2000). *Brève histoire du peuplement européen en Nouvelle - France*, Les éditions du Septentrion 1300, av. Maguire, Sillery (Québec), G1T 1Z3

Le Breton, D. (2004). *L'interactionnisme symbolique*. Presses Universitaires de France, Paris.

Legault, M. J. (2002). « La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada » in M.J. Legault (sous la dir.), *Équité en emploi-équité salariale*. Recueil des textes, Télé-université, Québec.

Lessard-Hebert, M., Goyette, G., et Boutin, G. (1990). *Recherche qualitative: Fondement et Pratiques*. Éditions Agence d'Arc Inc. Montréal (Québec).

Li, S. P. (2003). *Destination Canada, Immigration Debates and Issues, Canada*. Oxford university press

Lincoln, Y. S., et Guba, E.G. (1985). "Naturalistic Inquiry", Beverly Hills, CA, Sage.

Lochhead, C., et Mackenzie, P. (2005) « Intégrer les nouveaux arrivants au marché du travail canadien », *Thèmes canadiens/Canadian issues*, vol. 5 (Printemps), p.114-118.

Loi canadienne sur l'immigration (1992). Ministère des Approvisionnements et Service Canada. N° de cat. MP23-65/1992 rev.

MacDade, K., (1988). « Barriers to Recognition of the Credentials of Immigrants in Canada », Ottawa, Institut de recherche en politiques publiques.

Madibbo, A. (2008). « Immigration et diversité au sein des communautés francophones en situation minoritaire : L'intégration des jeunes immigrants francophones de race noire en Ontario : défis et possibilités. » *Canadian Issues / Thèmes canadiens*, p. 50-53.

Madibbo, A. (2005) « Immigration, Race and language : Black Francophones and the Challenges of Integration, Racism and Language Discrimination.», CERIS Working Papers Series, n°38

Martiniello, M. (1995). *L'Ethnicité dans les sciences sociales contemporaines*, Paris, PUF, Coll. QSJ.

Miles, Matthew B., et Huberman, M. (1984). « Drawing valid meaning from qualitative data : toward a shared craft », in *educational researcher*, pp. 20-30

Morin, G. (2006). *La désorganisation sociale*. En ligne http://guillaumemorin.blogemploi.com/guillaume_morin_weblog/2006/09/la_dsorganisationsat.htm

Mucchielli, M. (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Éditions Armand Colin/Masson, Paris.

Naidoo, J. C. « Africains » dans *Encyclopédie canadienne* (en ligne), www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?Pg1'Im=TCE&Params=F1ARTr0000055 (page consultée le 01 décembre 2009)

Noël, A., et Match, E. (2006). *Les stratégies individuelles d'intégration des immigrants Guinéens, Maliens et Sénégalais au Québec*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en communication. Université du Québec à Montréal Service des bibliothèques.

Patton, M. Q. (1980). "Qualitative evaluation Methods", Beverly Hills, Calif.: Sage.

Poupart, J., et Lalonde, M. (1997). « Réflexions sur le statut de la méthodologie qualitative », dans J. Poupart, M. Lalonde et M. Jaccoud (avec la collaboration de D. Béliveau et A. Bourdages), *De l'École de Chicago au postmodernisme : trois quarts de siècle de travaux sur la méthode qualitative*. Bibliographie alphabétique et thématique, Québec, Presses Inter Universitaires, p. 321-335

Poupart, J, Groulx, L.H., Mayer, R., Deslauriers J. P., Laperrière, A., Pirès, A. (1998). *La recherche qualitative : diversité des champs et des pratiques au Québec*, Gaëtan Morin, Éditeur.

Poutignat, P., et Streiff-Fenart, J. (1995). *Théories de l'ethnicité*. Quadrige. Presses Universitaires de France.

Pires, A. (1997). « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. » Dans Poupart, J., Deslauriers, J. P., Groulx, L. H., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin, 113-167

Primon, J. L., et al. (2005). Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations. (FASILD) *Les jeunes issus de l'immigration : Jeunes diplômés issus de l'immigration : insertion professionnelle ou discriminations ?* La documentation française, Paris ISBN : 2-11-005839-0

« Rapport du Haut Comité à l'Intégration » (1993). En ligne : <http://www.aix-mrs.iufm.fr/formations/filieres/ecjs/productionsaix/integration.htm>

Raj, S. (1980). *Les rameaux de la famille canadienne, Histoire des peuples du Canada*. Le Cercle du livre de France, ISBN-2-89051-037-9

Reitz, G., Jeffrey (2001). "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research", *Journal of International Migration and Integration*, 2 (3) 347-378.

Renaud, J., Magali, G., Smith, M., (2008). « Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. » *Canadian Journal of Sociology/ Cahiers Canadiens de Sociologie*. Vol. 33, n° 1 (2008). En ligne : <http://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/CJS/article/view/4519/3649>.

Rousseau, S., et Dubois, J. L. (2001). "Reinforcing household's Capabilities as a Way to Reduce Vulnerability in Equitable Terms", Conference Justice and Poverty: Examining Sen's Capability Approach, 5-7 June 2001, Cambridge University. En ligne, www.capabilityapproach.com/pubs/2_3_Rousseau_int.pdf

Sadlier, R. (2009) "Black History: Africa, the Caribbean and the Americas" (2009). En ligne <http://www.histoiredesnoirsaucaCanada.com/theme.php?id=11>

Sadiq, K.M. (2005). « Race, ethnicité et immigration en milieu de travail. Expérience des personnes appartenant à une minorité visible et initiatives en matière de diversité en milieu de travail » *Thèmes canadiens/Canadian issues*, vol.5 (printemps), p.69-75

Sanders, D. H., et Allard, F., (1992). *Les statistiques, Une approche nouvelle* 2^e édition, Chenelière, Éducation. Québec, Canada, ISBN 0-07-549822-7

Sanicola L., et al. (1994). *L'intervention de réseaux*. Bayard Éditions, Paris.

Schellenberg, G., et Maheux (2007). « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada », *Tendances sociales canadiennes/ canadian Social Trends*, Statistique Canada.

Schnapper, D. (1991). *La France de l'intégration: sociologie de la nation en 1991*. Paris: Gallimard.

Shibutani, T. (1955) "Reference Groups as perspective" *American journal of Sociology* 60 (1955 : 522-29

Sibomana, T. (2006). *Femmes immigrantes d'origines burundaises et accès au marché du travail salarié à Ottawa*, Thèse de Maîtrise en Sociologie.

Sigouin, P. (1989). *Les enfants de l'immigration massive*. Éditions Yvon Blais Inc. Québec.

Silberman, R. (2002). « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », in Heran F. (coord.), *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat général du Plan.

Simmel, G. (1981). *Sociologie et épistémologie*, Paris PUF.

Statistique Canada (2001), « Profil - Citoyenneté, immigration, lieu de naissance, statut des générations, origine ethnique, minorités visibles et peuples autochtones, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, recensement 2001» 95F0489XCB2001001. En ligne, www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/profiles/RetrieveProfile.cfm?Temp... 2009-06-05

Statistique Canada (2001) « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Le processus, les progrès et les perspectives » Tableau 4. Activités des immigrants sur le marché du travail selon certaines caractéristiques, 2001. Statistique Canada- 89-611- XIF

Statistique Canada (2003). Statistiques sociales, du logement et des familles. « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, Le processus, les progrès et les perspectives » Octobre 2003 N° 89-611-XIF au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada (2004). « L'emploi et le revenu en perspective ». Vol.5, n° 12. N0 75-001-XIF au catalogue.

Statistique Canada (2006). « Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger, recensement de 2006 ». Ottawa, Statistique Canada. N° de cat. 97-557-XIF.

Tator, C., et Henry (2006). "Racial profiling in Canada: Challenging the Myth of a Few Bad Apples", Toronto, University of Toronto Press.

Tolley, E. (2003). « Catégorie des travailleurs qualifiés », Politiques publiques en bref, n° 1, Metropolis.

Whitaker, R. (1991). *La politique canadienne d'immigration depuis la confédération : Les groupes ethniques du Canada*. Brochure N°. 15. Keystone Printing Ltd

Wadbled, M. (2000). Note de lecture sur Juteau (1999). « L'ethnicité et ses frontières ». Les Presses de l'Université de Montréal ». Les cahiers du Cériem (Centre d'Étude et de Recherche sur les Relations Inter-Ethniques et les Minorités). N° 5, mai 2000, En ligne, www.uhb.fr/sc_humaines/ceriem/documents/cc5/CC5wadbl.htm.

Weber, M., (1971) [1921-1922]. « Les concepts fondamentaux de la Sociologie », Extrait dans *Économie et société*, p. 41.

Zietsma, D. (2006). « Série d'analyses de la population active immigrante. Les immigrants sur le marché du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada. » N° 71-606-XIF2007001 ISSN : 1914-6302

Znaniecki, F., et Thomas, W. I. (2000). *Fondation de la sociologie Américaine*. Morceaux choisis. Éditions L'Harmattan, Paris.

Znaniecki, F., et Thomas, W. I. (1998). *Le paysan polonais*, Paris, F. Nathan, 1998, 446 pp.

SOURCES INTERNET

<http://www.jeuneafrique.com/Actualites/ARTJAWEB20091127140002/Le-Rwanda-integre-au-sein-du-Commonwealth---.html>

<http://www.statistiques-mondiales.com/burundi.htm>; *The World Factbook*, CIA,

http://www.populationdata.net/index2.php?option=pays&pid=176&nom=republique_democratique_du_congo

<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm>

http://www.lexilogos.com/francais_langue_dictionnaires.htm

<http://www.forum.immigrer.com/index.php/topic/68419-nouvelle-loi-sur-limmigration-au-canada/>

<http://sociol.chez.com/socio/lexique.htm>. Consulté, le 15 Août 2009

http://www.salicslmc.ca/showpage.asp?file=histoire_ling/premiers_peuples/origines_des_autochtones&language=fr&updatemenu=true

<http://www.google.ca/search?hl=fr&q=Shibutani%3A+interaction+en+sociologie&meta=&aq=f&oq>

http://www.beaudevin.net/documents/dossier_ethnie.pdf: Claire Beaudevin- Maîtrise d'Ethnologie. Année 2001-2002. N° 9822043

<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ARTF000005>

5.

CIC. En ligne, [http:// www.cic.gc.ca/FRANCAIS/ressources/publications/patrimoine/chap-6.asp#chap6-4](http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/ressources/publications/patrimoine/chap-6.asp#chap6-4). Consultée, le 01decembre 2009: Le livre blanc de 1966. Collection historique de Citoyenneté et Immigration Canada.

CIC, en ligne, http://www1.canadiana.org/citm/specifique/immigration_f.html#1980s

<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm>. Consulté, le 01 décembre 2009

http://www.ocol-clo.gc.ca/html/visible_f.php. Consulté , le 01 décembre 2009

<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Discrimination.htm>

lois.justice.gc.ca/fr/I-2.5/index.html

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources//guides/enf/index.asp>

<http://www.histoiredesnoirsaucaanada.com/theme.php?id=11>