

Thèse de maîtrise

Femmes immigrantes et insertion en emploi : parcours et analyse des trajectoires des Rwandaises dans la région d'Ottawa-Gatineau

Thèse soumise à la Faculté des études supérieures et postdoctorales dans le cadre des exigences du programme de maîtrise

**École de développement international et mondialisation (ÉDIM)
Faculté des sciences sociales
Université d'Ottawa**

© Théodésie Mugwaneza, Ottawa, Canada, 2011

*À la mémoire de mes parents,
mes frères et sœurs qui sont
partis trop tôt.*

Table des matières

Remerciements	vii
Résumé	viii
Première partie : Problématisation, conceptualisation et méthodologie	1
Introduction générale	2
Chapitre I : Éléments de problématisation	5
Introduction	5
1.1 Objectif de recherche	5
1.2 Pertinence du sujet	7
1.2.1 Le lieu d'étude	12
1.2.2 La population à l'étude	14
□ Les immigrants économiques et les réfugiés au Canada	14
□ L'émigration du Rwanda	16
□ Conditions d'insertion des immigrants au Canada	18
□ Obstacles structurels	25
□ Obstacles individuels	26
1.3 Question de recherche	28
1.4 Approche exploratoire	28
Conclusion	29
Chapitre II : Encadrement conceptuel	30
Introduction	30
2.1 Capital humain et capital social	30
2.2 Genre et migration	33
2.3 Racisme et discrimination	35
2.4 Trajectoire	39
Conclusion	41
Chapitre III : Méthodologie	42
Introduction	42
3.1 Groupe à l'étude	43
3.2 Entrevues exploratoires	44
3.2.1 Identification, recrutements et chaîne des participantes	45
3.3 Entrevues semi-dirigées	46

3.3.1 Déroulement des entrevues.....	48
3.4 Aspect déontologique.....	49
3.5 Traitement et analyse des données.....	49
Chapitre IV : Trajectoire : notion, formalisation et schématisation.....	53
Introduction.....	53
4.1 Notion et formalisation.....	53
4.2 Schématisation.....	55
4.3 Événements des trajectoires.....	58
4.3.1 Scolarités des participantes.....	59
4.3.2 Langues maîtrisées.....	60
4.3.3 Emplois occupés.....	61
4.3.4 Démarches d'intégration en emploi au Rwanda et dans les pays de transit.....	63
Conclusion synthèse.....	64
Deuxième partie : Analyse des résultats.....	66
Introduction.....	67
Chapitre V : Le trajet : départ, arrivée et installation.....	68
Motifs complexes de la migration.....	68
5.1 Le départ et les pays de transit.....	69
5.1.1 Le départ du Rwanda.....	69
5.1.2 Les choix délibérés des pays de transit.....	70
5.2 Les conditions difficiles d'arrivée et d'installation.....	72
5.3 Statuts incertains à l'arrivée et démarches complexes de l'Immigration Canada.....	74
5.4 Du mythe à la réalité.....	75
5.5 Du statut de réfugié à l'emploi : une longue quête.....	76
Conclusion synthèse.....	78
Chapitre VI : Obstacles d'intégration en emploi et stratégies de contournement.....	79
Introduction.....	79
6.1 Le capital humain.....	79
6.1.2 La non reconnaissance des diplômes.....	80
6.1.3 La non reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère.....	84
□ Non reconnaissance de diplôme, non reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère : stratégies de contournements.....	86

1. Retour aux études	86
2. Occuper un emploi atypique	88
6.2 Le capital social.....	91
6.2.1 Réseau familial et amical.....	91
□ Réseau familial et amical : stratégies de contournements	98
1. Créer un autre réseau d'ami et trouver une famille substitue.....	98
2. Recours aux organismes d'intégration en emploi	99
6.2.2 Organismes d'intégration en emploi.....	100
1. Les programmes et les politiques	100
2. Les agents.....	105
□ Les programmes et les politiques, les agents : stratégies de contournement.....	110
1. Ignorer les comportements racisants et revendiquer son identité	110
Conclusion synthèse.....	111
Conclusion générale.....	113
Recommandations.....	116
Bibliographie	118
Annexes	124
Annexe I : Mélanges - Extraits d'entrevues.....	125
Mélange 1 - Propos des répondantes	125
1. Les démarches d'intégration en emploi	125
1.1 Les recherches	125
1.2 Les démarches de reconnaissances de diplômes	126
2. Les réseaux familiaux ou amicaux.....	126
3. Les organismes/ les programmes.....	127
4. Les agents.....	128
5. La langue.....	129
6. La famille.....	129
7. La culture	130
8. L'origine	130
9. Ce que retiennent les participantes du processus migratoire et de l'intégration.....	131
Mélange 2 - Propos des agents d'intégration.....	132
Annexe II : Tableaux	134

Annexe III : Guides d'entrevues	147
Annexe IV : Lettres de recrutement.....	152
Annexe V : Formulaire de consentement	155
Annexe VI : Trajectoires des participantes.....	161
1. Légende des abréviations	161
2. Trajectoires.....	162

Remerciements

Même si les mots simples ne pourront exprimer correctement et convenablement ma gratitude, j'aimerais prendre ici le temps d'exprimer mon immense reconnaissance à vous toutes et tous qui ont permis la réalisation de ce travail.

Je remercie du fond de mon cœur ma superviseuse Linda Pietrantonio. Grâce à vos capacités de susciter la réflexion, à votre souci du travail bien fait, à votre patience et à votre rigueur inébranlables, ce travail fut ce qu'il est. J'ai beaucoup appris avec vous.

Mes remerciements s'adressent également à Nathalie Mondain, pour les conseils et le temps que vous avez consacré à cette thèse au début de son parcours.

Je remercie de même Marcel Merette et Philippe Couton d'avoir accepté de lire ce travail.

Mes sincères remerciements s'adressent aussi à toutes les immigrantes rwandaises qui ont accepté de participer à cette étude de cas malgré leurs horaires que je sais surchargés. Votre courage et votre détermination forcent l'admiration. J'espère que les pages suivantes permettent d'en évoquer minimalement la puissance.

Je remercie également les agent-e-s des organismes d'intégration en emploi d'avoir accepté de partager leurs expériences quotidiennes. Vous avez beaucoup éclairé cette recherche.

À mes sœurs et frères, à mes ami-e-s, merci des encouragements et du soutien inconditionnel que vous n'avez cessé de témoigner à mon égard.

Mes chaleureux remerciements à Jean Bosco, à Ornella et à Enzo pour votre patience. Vous avez été, tout au long de ce processus, une source inépuisable de motivation et d'inspiration. Me voici finalement libre.

Résumé

La présente étude de cas, menée auprès des immigrantes d'origine rwandaises de la région d'Ottawa-Gatineau, vise à identifier les obstacles d'intégration en emploi et les stratégies de contournement usitées face à ces obstacles par cette population à l'étude. Dans l'objectif de pallier à la demande croissante du marché du travail résultante du rétrécissement de la population active, le Canada a recours et encourage l'immigration. Plusieurs mesures et outils sont mis en place pour tirer profit de ce phénomène. C'est le cas de la grille de sélection instaurée au niveau fédéral ainsi que par la province du Québec. Les critères qui la composent visent certains profils sociodémographiques et certaines caractéristiques en matière de formation et d'expérience professionnelle en lien avec les besoins du marché du travail. Néanmoins, l'écart entre la situation des immigrants sur le marché du travail et celle des Canadiens de naissance ne cesse de se creuser, malgré cette sélection et l'existence de politiques orientées dont celle relative à l'équité en matière d'emploi. Nombreux sont les obstacles à souligner. Parmi eux, nous retenons la non maîtrise de l'anglais et du français, la discrimination fondée sur l'origine ethnique, etc. C'est dans ce cadre, que nous avons choisi d'examiner les obstacles d'intégration en emploi et les stratégies utilisées pour y faire face.

À la lumière des données recueillies en entrevues, que nous avons formalisées puis schématisées par un usage inusité de la notion de trajectoire, il est apparu que la non reconnaissance et/ou la dévalorisation du capital humain combinée au déplacement migratoire, qui sépare ce capital de ses réseaux sociaux, s'avèrent des obstacles majeurs à l'intégration des immigrants. Le capital humain des immigrants acquis dans un autre espace n'est ni reconnu ni valorisé dans le pays d'accueil. En outre, la migration éloigne l'immigrant de ses réseaux sociaux initiaux, alors que ces derniers sont largement sollicités lors de l'insertion sur le marché de l'emploi. Face à ces obstacles, plusieurs stratégies de contournement sont déployées. Elles sont parfois inefficaces puisqu'elles sont individuelles alors que les obstacles sont structurels et institutionnels. Cet état de fait, au terme de notre analyse, nous conduit à la formulation de quelques recommandations.

Première partie :
Problématisation, conceptualisation et
méthodologie

Introduction générale

La présente thèse porte sur les femmes migrantes d'origine rwandaise. Il s'agit d'une étude de cas à partir de dix entretiens semi-dirigés qui documente le processus d'intégration socioprofessionnelle de ce groupe au Canada, précisément dans la région d'Ottawa-Gatineau. L'étude vise à identifier les obstacles d'insertion en emploi rencontrés par ces femmes, mais aussi les stratégies de contournements usitées face à ces obstacles.

Les préoccupations et les recherches relatives aux mouvements migratoires ciblent diverses dimensions de ce phénomène, qui convient les sociétés dites d'accueils à revoir les modalités d'intégration des populations issues de l'immigration tout autant que la définition de ce concept. Qu'il s'agisse de programmes et de politiques relatives au phénomène migratoire, d'acteurs politiques, économiques et sociaux qui sont mobilisés par eux, il ressort que le processus d'intégration socioprofessionnelle ne se fait pas sans heurts (Renaud, 2002, 2006, Chicha *et al.*, 2008, 2009, Boudarbat et Boulet, 2010).

S'appuyant tant sur des données statistiques que sur des analyses qualitatives, ces études montrent que la non reconnaissance des diplômes, la non maîtrise de l'anglais ou du français, le genre, etc. constituent différents obstacles à l'intégration des immigrant-e-s en emploi. Certaines études se centrent sur les causes et les conséquences de ces situations désavantageuses qui occasionnent des coûts économiques et sociaux pour le Canada. D'autres insistent davantage sur l'appauvrissement que peut connaître cette population, qui doit subir une déqualification professionnelle, envisager une réorientation en emploi ou l'acquisition d'autres formations et/ou diplômes. Ces études nous apprennent que de telles expériences déprécient les connaissances et les compétences acquises avant la migration, d'où notre intérêt premier à analyser le processus

d'intégration en emploi, par l'examen des trajectoires migratoires. Nous considérons ainsi le vécu pré et post migratoire de notre groupe à l'étude à l'analyse des obstacles rencontrés et des stratégies déployées pour les contrer. Nous considérons de même les programmes ou politiques d'insertion professionnelle conçus et appliqués à différents paliers gouvernementaux (fédéral et provincial), ainsi que les pratiques des organismes d'intégration en emploi.

Notre thèse se présente en deux parties. La première cerne et énonce les données du problème à l'étude et la seconde porte sur l'analyse et la présentation des résultats. Elle est composée de six chapitres. Notre premier chapitre est dédié à la problématisation de notre question de recherche. On y développe l'objet de notre étude et précisons notre objectif. Les motifs concernant le choix de la région et de la population à l'étude y sont aussi précisés de même que les différentes catégories d'immigrants définies par les instances canadiennes. Ces catégories peuvent être considérées comme autant de différences statutaires qui ont un impact sur le processus d'intégration. Enfin, nous rappelons l'historique de l'émigration ayant caractérisé le Rwanda des dernières décennies. Au terme de ce chapitre, on trouvera la formulation de notre question de recherche ainsi que l'approche exploratoire préconisée.

Le second chapitre présente l'encadrement conceptuel. Parmi les concepts retenus, notons : capital humain et capital social, genre et migration, racisme et discrimination ainsi que trajectoire. Ces concepts balisent le cadre analytique qui accompagne notre étude et servent l'orientation de la cueillette des données lors des entretiens. Les détails relatifs à notre méthodologie d'ensemble sont quant à eux présentés au chapitre trois. Nous y justifions en détail le choix et les caractéristiques de la population à l'étude; y présentons les outils de collecte et d'analyse des données en explicitant leurs avantages, leurs limites et leurs contributions en ce qui concerne la réalisation de cette thèse. De même, ce chapitre rend compte des modalités

d'interprétation des données recueillies, analysées à l'aide d'une analyse de contenu, mais aussi systématisées par la notion de "trajectoire". C'est aussi dans ce chapitre que les questions déontologiques sont abordées. Notre quatrième chapitre est principalement dédié à cette notion de trajectoire; que nous avons formalisée, puis schématisée et dont nous proposons un usage inusité, donc exploratoire. La trajectoire est sensiblement absente chez les auteurs qui traitent le phénomène migratoire; on y a recours essentiellement de manière métaphorique. C'est aussi le cas de la plupart des démographes qui font usage de la notion. Nous y voyons pour notre part une contribution potentielle à la saisie du phénomène à l'étude.

La seconde partie de la thèse dédiée à l'analyse des résultats s'ouvre avec le chapitre cinq qui considère les données relatives aux éléments que nous dirons objectifs du phénomène d'intégration combinant le processus pré-migratoire et les conditions d'arrivée. Il met en contexte les objectifs et les motifs de migration, décrit les conditions d'arrivée et d'installation ainsi que les étapes de la régularisation des réfugiés (notre groupe à l'étude) au Canada. Le chapitre six quant à lui, se penche sur les différents obstacles auxquels sont confrontées les femmes ayant participé à cette étude et discute des stratégies déployées par elles pour faire face à ces obstacles. Obstacles et stratégies sont aussi examinés à la lumière des données objectives que constituent les politiques et pratiques gouvernementales destinées à encadrer ce processus d'intégration.

En conclusion, nous revenons sur l'usage formalisé et novateur de la notion de trajectoire. Il a permis une relecture substantielle des données à partir desquelles sont dégagés des résultats probants. Nous rappelons ces résultats avant d'avancer les recommandations pouvant guider et améliorer la conception des politiques et la mise en place des programmes ainsi que leur dispense.

Chapitre I : Éléments de problématisation

Introduction

Les débats sur les questions relatives à l'immigration occupent aujourd'hui une place primordiale dans les pays industrialisés, qui prévoient une pénurie de main-d'œuvre au cours des prochaines décennies. Au Canada, l'intégration socioprofessionnelle des immigrants est une composante importante des questions liées au traitement de ce phénomène. Elle est associée à la demande croissante du marché du travail en terme de main d'œuvre, qui résulte des conséquences du rétrécissement de la population active (Bouarbat et Boulet, 2010) et sert de mesure de la réussite du projet migratoire pour les chercheurs, telle que définie par les sociétés d'accueils. Cet intérêt croissant pour les chercheurs a motivé l'objectif visé par cette recherche qui est d'identifier les obstacles d'insertion en emploi du groupe à l'étude, ainsi que les stratégies de contournements utilisées pour faire face à ces obstacles, dont nous croyons qu'elles devraient être considérées pour une analyse élargie du phénomène d'intégration.

Nous allons, dans un premier temps circonscrire l'objectif de recherche et justifier la pertinence du sujet. Pour ce faire, nous dégageons les considérations de chercheurs ayant traité les questions connexes à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Nous déterminons le lieu d'étude et définissons la population à l'étude. Dans un second temps, nous cernons la question de recherche et dégageons l'approche exploratoire.

1.1 Objectif de recherche

L'objectif de cette recherche est de comprendre le processus d'intégration socioprofessionnelle d'un groupe de migrants aux caractéristiques sociales marquées par le statut de réfugié et par l'appartenance de sexe. Nous choisissons de nous pencher sur l'examen des trajectoires

parcourues par ces personnes, partant de la reconstitution de leurs motifs d'émigration à leurs expériences et pratiques en matière d'installation, y compris en emploi. Par ce procédé, et à partir d'une telle étude de cas constituée des trajectoires de chacune des personnes du groupe à l'étude, nous souhaitons identifier les obstacles rencontrés ainsi que les stratégies déployées face à ces obstacles en dégagant les caractères communs ou spécifiques de ces derniers. Il nous apparaît ainsi possible d'identifier avec plus de netteté ce qui relève du contextuel et du structurel quant au phénomène d'intégration en partant d'expériences diverses, tout en ayant des caractéristiques semblables. Au nombre des stratégies personnelles déployées par notre population à l'étude, nous considérerons notamment l'importance de réseaux divers.

Nous appréhendons ainsi le sujet à travers une démarche de recherche qualitative. Nos données proviennent d'entrevues exploratoires auprès des organismes d'intégration des immigrants et d'entrevues semi-structurées conduites auprès de la population à l'étude. Notre analyse est davantage centrée sur les sujets cherchant à s'intégrer (soit les immigrantes elles-mêmes et leurs expériences à cet égard) que sur la société hôte même si ces deux acteurs seront tout de même considérés. On ne peut en effet soulever les problèmes d'intégration des immigrants sans parler des politiques qui les concernent ainsi que les réseaux et les institutions qui les encadrent, qui sont le fait de mesures que présente la société hôte en matière d'intégration.

Dans ce chapitre nous faisons donc émerger les enjeux et questionnements, de même que les éléments déterminants qui sont reconnus comme agissant sur les processus d'insertion en emploi de la population migrante. Pour ce faire, nous dégageons les axes forts des travaux de chercheurs ayant étudié le phénomène (Renaud, Chicha, Vatz-Laaroussi, Cardu, etc.). Nous verrons par la suite les motifs spécifiques pour lesquels nous avons convenu de documenter les obstacles rencontrés par notre population à l'étude et les stratégies usitées pour les contrer.

1.2 Pertinence du sujet

La lecture des travaux sur l'intégration des populations migrantes, qu'ils concernent les pratiques organisationnelles, les politiques institutionnelles, les conceptions théoriques et idéologiques relatives à ce phénomène, voire les débats sur les nécessités démographiques du pays qui commandent le recours à l'immigration convainc de la pertinence de ce sujet.

Maints acteurs (politiques, sociaux, chercheurs) sont mobilisés par les enjeux relatifs aux phénomènes d'immigration et d'intégration et travaillent à la recherche des solutions adaptées, que ce soit à travers la création des nouveaux programmes et politiques, à travers l'encadrement des nouveaux immigrants par les organismes ou à travers les études qui analysent et confrontent les programmes et politiques aux pratiques sociales permettant ainsi leur révision.

Les prévisions montrent que le Canada fera face à une diminution de la population active¹. Déjà, le pays s'attend à une pénurie de main-d'œuvre. D'ici 2020, un million de postes pourraient être vacants (Tolley, 2003). Le secteur le plus touché serait celui de l'agriculture où 48 %, soit près de la moitié de sa population active (2001), a plus de 45 ans et 27 % plus de 55 ans (Malatest R.A & Associates, 2003)². Les secteurs de l'éducation et de l'administration publique suivent avec des taux respectifs de 44 % et de 43 % de la population âgée de 45 ans et plus. Cette situation est considérée comme la résultante de la baisse des taux de natalité et du vieillissement de la population. Ainsi, grâce à l'immigration, le Canada espère répondre à ses besoins à court et à long terme relatif au marché du travail (CIC, 2006).

¹ Par population active on entend : population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête sur la population active, était occupée ou en chômage (Statistique Canada, 2005).

² Voir le tableau 1 dans la section annexe pour les statistiques détaillées, page 133.

Puisque l'immigration constitue une réponse à la diminution de la main d'œuvre, causée par la baisse des taux de natalité et le vieillissement de la population, nous observons un intérêt croissant pour ce phénomène. Plusieurs études sont menées afin de concilier les objectifs migratoires et les intérêts du marché du travail, dont celles de Jean Renault *et al.*, (2002, 2006), Chicha *et al.*, (2008, 2009).

Certaines études visent à saisir le processus d'intégration des immigrants en fonction de l'origine nationale. On peut citer dans cette catégorie l'importante étude portant sur l'insertion économique des nouveaux immigrants adultes au marché du travail à Montréal menée sous la supervision de Jean Renaud (2002). À partir d'une enquête longitudinale, l'étude réalise trois séries d'entrevues avec des immigrants toutes catégories confondues (indépendants, réfugiés, etc.) en 1990, 1991 et 1992. Après contrôle de plusieurs facteurs, dont l'âge, le sexe, le capital humain, l'étude conclut que même si l'origine nationale joue dans l'insertion économique des nouveaux immigrants, son effet ne s'observe pas pour tous les groupes d'immigrants. À titre d'exemple, l'insertion économique des immigrants en provenance d'Europe de l'Ouest et de l'Est ainsi que d'Amérique du Nord est qualifiée de "réussie" tandis que les originaires d'Afrique sont désavantagés sur le plan de l'accès à l'emploi.

Jean Renaud et Tristan Cayn (2006) mènent une étude sur les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec. L'étude utilise les données colligées par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) dans le cadre d'une enquête sur les travailleurs sélectionnés et se base sur les critères de la grille de sélection, telle qu'établie par le

gouvernement du Québec en 1996³. En guise de résultats, les auteurs montrent qu'il existe trois groupes de facteurs qui jouent sur l'insertion en emploi des immigrants sélectionnés. D'abord le domaine d'étude, le niveau de scolarité, le niveau de l'emploi pré-migratoire, l'emploi projeté et les cours de français. L'étude montre de même que le fait d'avoir séjourné au Québec est aussi un effet accélérant le processus. Enfin, à l'instar de l'étude de Renaud (2002), les auteurs soulignent le rôle important de l'origine nationale dans l'insertion en emploi. Ajoutant une nuance quant à l'utilisation des niveaux de compétences des immigrants, l'étude révèle que cette utilisation varie en fonction de caractéristiques des personnes, mais aussi en fonction des régions de provenances. Cette variation ne constitue pour certains aucun blocage (Europe de l'Ouest et États-Unis), alors qu'elle provoque pour d'autres (Maghreb, Europe de l'Est et ex-URSS) un désavantage au début qui disparaît par la suite, que les auteurs qualifient alors de « retard mais de non blocage ». Pour d'autres groupes, dont les originaires d'Afrique, le blocage persiste et ne montre pas de changements, que ce soit dans l'accès au premier emploi ou pour l'accès aux emplois qualifiés. Les auteurs parlent alors d'une logique de discrimination menant à une sous utilisation des niveaux de compétence pour le dernier groupe.

Chicha et Charest (2008), insistent sur la pauvreté des immigrants causée par les inégalités sur le marché du travail, alors que les cohortes récentes des immigrants ont des niveaux de scolarités supérieurs, non seulement aux immigrants arrivés avant 1981, mais aussi à la population

³ En 1967, le Canada introduit une grille de sélection des travailleurs qualifiés se basant sur un système de pointage, orientée sur le capital humain des candidats, remplaçant une sélection ciblant l'origine ethnique. La grille a subi des modifications dans le temps (voir Boudarbat et Boulet, 2010 : 20).

La première grille de sélection québécoise calquée sur la grille fédérale fut introduite en 1979 suite à l'Entente Couture-Cullen. En fonction des immigrants recherchés, elle subit des modifications importantes au cours de l'année 1996. La grille ciblait précisément la sélection des immigrants jeunes, très scolarisés et maîtrisant la langue française. Le tableau 2, en annexe, page 135, présente la grille de sélection québécoise dans son évolution depuis 1996 (*Idem*).

canadienne⁴. Au nombre des facteurs explicatifs, ils soulignent la non reconnaissance des diplômes étrangers, la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, la difficulté à faire valoir ce qui est souvent requis au titre d'expérience de travail canadienne, la pratique de gestion des ressources humaines inadaptée à la diversité de la main d'œuvre, la discrimination, le racisme, etc. Les auteurs analysent aussi les politiques de correction mise en place⁵. Ils sont d'avis que ces politiques et programmes sont limités à plusieurs niveaux. À titre d'exemple, il existe un sous financement des programmes et une fragmentation dans leur conception et leur gestion (Chicha et Charest, 2008 : 39-40). La fragmentation se traduit selon les auteurs, par des partenariats inefficaces entre les acteurs, qui méconnaissent et ne comprennent pas les intérêts et les besoins des immigrants de la même manière (*Idem*)⁶. Ces différences quant aux missions, priorités et intérêts défavorisent le développement de pratiques concertées en matière d'insertion des immigrants en emploi.

D'autres études récentes qui portent sur les problèmes d'intégration des immigrants se concentrent sur les moyens déployés par ces derniers pour faire face à ces problèmes, individuellement ou collectivement. Elles apportent également des pistes de réflexion et de

⁴ Voir les détails des tableaux 6 à 11, en annexe, pages 138 à 141.

⁵ Selon Chicha et Charest (2008 : 21), « les programmes visant l'intégration des immigrés aux marchés du travail sont nombreux et diversifiés. [...] Leur ampleur est variable : certains sont très ponctuels d'une durée de quelques heures ou de quelques jours, et destinés à un très grand nombre d'immigrants. D'autres s'adressent à une clientèle très restreinte et s'étalent sur plusieurs mois. Ils touchent tant l'amélioration des compétences linguistiques que la reconnaissance des qualifications étrangères ou l'acquisition d'expérience de travail dans les entreprises locales ».

⁶ À titre d'exemple, les organismes communautaires sont orientés vers les intérêts des immigrés. La mission de certaines agences gouvernementales vise le bon fonctionnement du marché du travail. Pour ces agences, les immigrants sont « une clientèle marginale ». Les ordres professionnels ne favorisent que la défense de leurs membres et la protection du public. Les institutions d'enseignements sont invisibles et tournées vers la formation des nouveaux diplômés (Chicha et Charest, 2008 : 39).

solutions⁷ (Chanoux, 2003; Giguère, 2007; Manço, 2007). Ces études soulignent aussi le rôle joué par la communauté d'accueil et les institutions œuvrant à l'intégration des immigrants.

Les travaux menés et supervisés par Vatz-Laaroussi (1996,1999, 2001, 2002, 2006) s'intéressent principalement au rôle des femmes et de la famille dans le processus d'intégration socioprofessionnelle. Pour l'auteure, le rôle des femmes est incontournable dans le projet migratoire et dans le processus d'intégration. Toutefois, leur parcours d'insertion en emploi est plus complexe que celui des hommes, puisqu'elles font face à des mécanismes d'exclusion et de discrimination propres aux femmes (Cardu *et al.*, 2002 : 5), tels le maintien des postes tenus pour masculin (Catarino *et al.*, 2005) et leurs effets sur l'embauche de ces groupes de population. Vatz-Laaroussi, avec d'autres auteurs soulignent que les femmes auraient des capacités de vivre ces processus complexes et changements (déracinement, choc culturel) qui les amènent à mettre en œuvre des stratégies visant à la fois à se protéger et à vivre les nouveautés avec moins de difficultés.

Les études de Cardu et Sanschagrín (2002, 2004) abordent la question d'intégration socioprofessionnelle en affirmant également que l'appartenance au genre féminin serait un facteur désavantageant à l'intégration socioprofessionnelle. Pour ces auteures, les femmes peuvent vivre les phases d'isolement, font face à la dévalorisation des statuts anciens, comme le rôle de mère à la maison. Elles subissent aussi, selon les auteures, une perte criante de capital social lorsqu'elles sont issues de sociétés plus traditionalistes dont les sociétés africaines et musulmanes.

⁷ En outre, les auteurs suggèrent de faire passer les examens professionnels aux nouveaux arrivants plutôt que de les diriger vers un retour aux études.

Dans l'ensemble, ces études montrent que l'intégration en emploi des populations issues de la migration est un processus complexe renvoyant à maints acteurs sociaux, programmes, politiques, pratiques, mesures et institutions. Cette complexité résulte ainsi des facteurs propres à l'immigrant-e, tels son parcours, sa formation, etc. Mais aussi des facteurs institutionnels, qui sont le fait des pratiques et politiques de la société hôte parmi lesquels l'origine nationale, on l'a vu, connaît des appréciations variées. On observe donc avec ces études que plusieurs facteurs ne relèvent que faiblement, voire nullement, des caractéristiques des personnes migrantes. Vatz-Laaroussi souligne qu'il est reconnu que les difficultés d'intégration ne sont pas inhérentes aux nouveaux immigrants, mais qu'elles sont davantage liées aux politiques d'immigration et à l'organisation de la société (2002 : 10). Notre examen des stratégies et obstacles d'insertion trouve ici un élément fort de sa pertinence.

1.2.1 Le lieu d'étude

Nous avons choisi la région d'Ottawa-Gatineau pour développer cette étude de cas. Ce choix est motivé par le caractère de cette ville. Ottawa occupe notamment la quatrième place sur le plan national en ce qui concerne les destinations préférées des immigrants, avec les entrées annuelles de 0.8%, après Toronto avec 2.4 %, Vancouver avec 1.4 % et Montréal avec 0.9 % d'immigrants (Justus, 2004 : 39). De façon générale, les immigrants s'installent davantage dans les régions métropolitaines ou urbaines que dans les régions périphériques aux grands centres ou éloignées, où, dans certains cas ils peuvent trouver des communautés relativement bien établies (Vatz-Laaroussi *et al.*, 1999 : 26), lesquelles peuvent présenter un support non négligeable.

Selon Walton-Roberts (2007 : 19), le boom économique survenu à Ottawa à la fin des années 1990 explique en partie l'attrait que cette ville a pu exercer sur les immigrants récents, car, selon

les études réalisées conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), « la perspective d'un bon emploi est l'un des principaux facteurs qui motivent le choix du lieu d'établissement, après la famille et le réseau social, chez les immigrants » (*Idem* : 36).

Mais aussi, plusieurs politiques et mesures entamées par la province ontarienne et appliquées par les municipalités, ont également contribué à l'augmentation du nombre des immigrants. Actuellement, l'Ontario encourage les municipalités à élaborer leurs propres initiatives pour attirer les immigrants (*Idem* : 18). Cette approche motive l'arrivée d'autres immigrants qui cherchent à se joindre à la communauté déjà installée. Elle encourage également l'établissement des liens communautaires et l'accès à toutes les sphères sociales, politiques et économiques (Walton-Roberts, 2007 : 37). L'auteure soutient également qu'une fois les groupes culturels concentrés dans certains quartiers, il est plus facile de tenir compte de leurs besoins particuliers et de planifier leurs services sociaux, sans oublier que le nouvel immigrant y trouve les structures d'entraide, un environnement social, culturel et linguistique qui lui sont familiers et constituent un support comme nous l'indiquions plus haut.

Toutefois, pour d'autres auteurs, dont Grafmeyer, la grande concentration spatiale d'immigrants même si elle est perçue positivement par le nouvel arrivant, peut affecter négativement sa mobilité socioéconomique, résidentielle, politique et culturelle. Cette concentration spatiale confine aussi les immigrants dans des « territoires circonscrits », selon toujours Grafmeyer (dans Paugam, 1996 : 211). Un tel constat serait à considérer à la lumière d'une échelle temporelle, tel que nous l'enseignent les travaux de Renaud.

Dans le processus migratoire, la langue est l'un des principaux facteurs qui contribue à la réussite de l'intégration socioprofessionnelle, si maîtrisée (Mouhamoud, 2007 : 33, Chicha, *et*

al., 2008 : 10). La région d'Ottawa-Gatineau héberge la capitale canadienne ainsi que toutes les institutions gouvernementales fédérales. Le Canada est un pays bilingue qui pratique le bilinguisme institutionnel. Par conséquent, les institutions gouvernementales fédérales sont tenues de respecter ce bilinguisme. Ceci attire les bilingues dans la région et même les unilingues qui veulent développer la deuxième langue. Plusieurs de nos participantes affirment qu'elles ont choisi la région afin de pouvoir mettre en pratique leur anglais, tandis que d'autres souhaitaient l'améliorer.

1.2.2 La population à l'étude

Cette thèse documente le processus d'intégration socioprofessionnelle de dix femmes immigrantes d'origine rwandaise⁸. Elles font toutes parties de la catégorie des réfugiés et leur migration est engendrée par le génocide rwandais de 1994. En l'occurrence, elles n'ont pas toutes choisi de migrer. Leur projet migratoire est un processus causé par l'insécurité due aux événements qui entourent le génocide. De même, au plan statistique et à des fins de documentation des pratiques de discrimination, elles sont toutes à considérer comme faisant partie du groupe de population que le Canada nomme depuis 1984 « minorités visibles »; une appellation qui regroupe plusieurs origines géographiques, dont celle de notre population à l'étude.

- **Les immigrants économiques et les réfugiés au Canada**

Il est ici nécessaire de souligner les différences qui existent entre les immigrants économiques et les réfugiés, car leur intégration socioprofessionnelle ne s'entame ni ne se complète selon les

⁸ Les détails quant à leurs caractéristiques sociodémographiques se trouvent au chapitre IV.

mêmes conditions. Selon Citoyenneté et Immigration Canada (CIC : 2006), il y a des immigrants indépendants, parmi lesquels on compte la sous-catégorie dite des gens d'affaires, soit les entrepreneurs et les investisseurs. Ils fondent avec les travailleurs qualifiés et les travailleurs autonomes la catégorie de l'immigration économique (Chicha *et al.*, 2008 : 4, CIC : 2008).

Les immigrants indépendants sont sélectionnés en tenant compte des réalités du marché du travail et des besoins démographiques. Leur sélection se base sur les composantes du capital humain et sur ce que l'on nomme l'adaptabilité des compétences. La catégorie des gens d'affaires vise quant à elle trois objectifs⁹. Les critères de sélection, tel qu'évoqué précédemment sont le niveau de scolarité, les compétences linguistiques (connaissance du français ou de l'anglais), l'expérience de travail, l'âge et les emplois en attentes (Tolley, 2003, Citoyenneté et Immigration Canada, 2008, Boudarbat et Boulet, 2010). Le processus de sélection de cette catégorie d'immigrants se déroule en dehors du Canada sous la supervision des agents des bureaux des visas. « Pour cette raison, la responsabilité d'intégration et la mise en œuvre des conditions favorables à l'insertion économique incombent particulièrement au gouvernement responsable » (Renaud, 2006 : 1). L'immigrant indépendant entre sur le territoire canadien comme résident permanent et peut exercer un emploi. Ce groupe des immigrants sélectionnés est considéré par les instances gouvernementales canadiennes comme le plus apte à contribuer favorablement et rapidement à l'activité économique du pays d'accueil (CIC : 2006).

⁹ A. « Promouvoir le développement économique et l'emploi en attirant des personnes qui disposent d'un capital et qui ont une grande expérience des affaires de même que des compétences dans l'entrepreneuriat ».

B. « Créer de nouveaux débouchés commerciaux et améliorer l'accès aux marchés étrangers en pleine expansion en "important" des personnes qui connaissent bien ces marchés et leurs exigences et coutumes spéciales ».

C. « Appuyer les objectifs économiques des provinces et des territoires » (CIC, 2008 : 5).

La catégorie des réfugiés¹⁰ ou "personnes protégées" quant à elle, comprend les réfugiés parrainés par le gouvernement, les réfugiés pris en charge par le secteur privé, les réfugiés reconnus comme tels au Canada et les personnes à la charge des réfugiés; à savoir leurs enfants, leurs conjoints et leurs partenaires qui vivent à l'étranger ou au Canada (CIC, 2006). Les réfugiés reconnus comme tels au Canada sont des demandeurs d'asile, avant qu'ils n'obtiennent le statut de résident permanent au Canada. Les "personnes protégées au Canada" entrent dans cette catégorie (CIC, 2006).

Les réfugiés parrainés par le gouvernement sont sélectionnés en vue de s'établir au Canada. Les réfugiés parrainés par le secteur privé, les organisations ou les individus sont pris en charge par leurs parrains une fois sur le territoire canadien. Les réfugiés reconnus comme tels et ceux parrainés par le gouvernement bénéficient d'une assistance afin de satisfaire les besoins primaires, dès leur arrivée au Canada (CIC, 2006). Cette catégorie d'immigrant est reconnue comme susceptible d'affronter plus d'obstacles à l'intégration en emploi que la catégorie des immigrants indépendants.

- **L'émigration du Rwanda**

Le Rwanda est un petit pays d'Afrique subsaharienne, localisé dans la région des Grands Lacs. Cette région est reconnue pour ses conflits armés répétitifs, dits aussi conflits ethniques qui sont la cause de multiples déplacements humains. Plusieurs vagues de migration découlent de ces situations. Les plus importantes étant celles de 1959, 1973 ainsi que celles de 1994, année du

¹⁰ La Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés, modifiée par le protocole de New York de 1967, définit un réfugié comme étant toute personne « craignant avec raison, d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays » (HCR, 1996 : 2).

génocide rwandais. À la fin de 1994, le coût humain provoqué par la crise était extrêmement élevé et avait touché plus de la moitié de la population, environ 7 millions de personnes. On comptait 800 000 victimes du génocide, 2 millions de réfugiés et 1.5 million de déplacés internes (UNHCR, 2000).

Le génocide ne fut pas un événement subit malgré sa rapide mise à exécution, dès son déclenchement en avril 1994. Suite à l'insécurité et à la persécution antérieure au génocide, des milliers de Rwandais avaient commencé à s'exiler¹¹, soit dans les pays limitrophes comme le Burundi, le Congo, l'Uganda, la Tanzanie et le Kenya, soit en Afrique de l'Ouest; Cameroun, Togo, Côte d'Ivoire, Sénégal, Mali, pays marqués par la diversité linguistique. En effet, certains sont anglophones et d'autres francophones. Ces pays ont servi parfois de pays de transit, avant les destinations finales que sont les pays occidentaux. Certains, selon les moyens dont ils disposaient, n'ont pas eu à transiter dans les pays africains. On les trouvait plus particulièrement dans les pays d'Europe de l'Ouest, aux États-Unis ainsi qu'au Canada.

Les personnes qui ont fait l'expérience d'un tel processus connaissent des trajectoires marquées par leur départ soudain et non préparé. Plusieurs ont transité dans des camps de réfugiés installés à la hâte dans les pays limitrophes, à savoir l'Uganda, le Congo, la Tanzanie, le Burundi et le Kenya (UNHCR : 2000). Dans les camps des réfugiés, les immigrant-e-s étaient sous le contrôle et la charge du Haut Commissariat au réfugié (HCR). Avant de déterminer leur pays d'immigration définitif, le HCR procédait à un long processus de sélection et de triage en consultation avec les pays intéressés. En ce qui concerne le Canada, ce processus est long et peut prendre au-delà d'une année. Selon Citoyenneté et Immigration Canada, le nombre des

¹¹ Il s'agissait en grande majorité des femmes, vu les circonstances à l'origine de ce déplacement massif. En effet, durant le génocide, beaucoup plus d'hommes que de femmes ont intégré l'armée.

demandes de résidents permanents est en hausse. Dernièrement, on chiffrait à 925 000 le nombre total de personnes en attente d'une décision (Citoyenneté et Immigration Canada, 2008). Les personnes de cette catégorie arrivent au Canada comme résidentes permanentes puisque les démarches sont accomplies à travers les ambassades canadiennes. Ainsi, elles peuvent directement entamer leur processus d'intégration socioprofessionnelle dès leur arrivée au Canada.

Une autre catégorie est celle des personnes qui arrivent en tant que demandeur d'asile. Ce groupe n'appartient ni à la catégorie des travailleurs temporaires qualifiés, ni à celle des étudiants étrangers possédant un diplôme canadien et ayant acquis une expérience de travail au Canada. Pour cette raison, les personnes appartenant à ce groupe ne sont pas autorisées à travailler au Canada. Elles doivent d'abord être reconnues comme réfugié au sens de la Convention et présenter par la suite les demandes de résidence permanente. Cette voie présente plusieurs inconvénients qui ralentissent le processus d'intégration socioprofessionnelle, comme les longues périodes d'attente. Nombreux sont les réfugiés rwandais qui s'inscrivent dans ce contexte et qui sont arrivés massivement au Canada entre les années 1990 et 2002.¹²

- **Conditions d'insertion des immigrants au Canada**

Au cours du dernier siècle, le Canada s'est doté de nouvelles mesures et a perfectionné ses lois pour mieux adapter le système d'immigration aux besoins du marché du travail. Un système de pointage qui établit des critères de sélection de la population migrante avec objectif de répondre aux besoins économiques et démographiques de la population a fait son apparition en 1967.

¹² Voir les chiffres dans les tableaux 4 et 5, en annexe, page 137.

Nous avons indiqué plus haut ces critères. Pour l'essentiel, ce système de pointage cible des candidats dits "indépendants". Il cible certains profils démographiques, certaines caractéristiques en matière de formation et d'expérience professionnelle en rapport aux besoins et aux objectifs du pays ¹³. Le système de sélection québécois répond aux objectifs et principes de l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration de 1990, actualisée en 2004. Ces objectifs et principes sont : « le redressement démographique, la prospérité économique, la pérennité du fait français et l'ouverture sur le monde »¹⁴. Dans cet Énoncé, le gouvernement cherche à « assurer une meilleure adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et la sélection des travailleurs qualifiés » et à « lever les obstacles à l'insertion rapide et réussie sur le marché du travail » (*Idem* : 3-5).

Ayant constaté à travers plusieurs études les différents problèmes d'insertion en emploi auxquels font face les immigrants au Québec, cet outil de sélection et les politiques qui l'accompagnent ont fait objet de vérification par le Vérificateur général. Ce dernier réaffirme l'existence et la teneur des difficultés d'intégration en emploi pour la population migrante. Ces difficultés sont liées pour le Vérificateur général aux limites même de l'outil de sélection et à des politiques en place. À titre d'exemple, il trouve que les points accordés dans la grille de sélection pour la formation et l'expérience professionnelle « servent à évaluer les perspectives professionnelles du candidat et non à reconnaître ses acquis » (Gouvernement du Québec, 2010 : 3-22). La vérification des acquis (diplômes et expériences) se fait au moment de la sélection tandis que la

¹³ On se souviendra que le tableau 3 en annexe, page 136, fournit les détails au plan fédéral alors que le tableau 2 fait état des critères du Québec.

¹⁴ Gouvernement du Québec (2010), Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011, Tome 1 : 3-5. Dans le rapport, le Vérificateur général du Québec s'est penché pour la première fois dans l'histoire québécoise, sur les difficultés d'intégration économique des immigrants.

reconnaissance de ces acquis se fait une fois au Québec, alors que « l'évaluation n'est pas une reconnaissance des acquis et ne peut en tenir compte » (*Idem*). L'autre faille de cette sélection est qu'elle repose davantage sur « une évaluation du potentiel socioprofessionnel du candidat que sur des possibilités concrètes d'emploi » (*Idem* : 3-3). Pour ces différentes raisons, le Vérificateur général du Québec réaffirme que « le système de sélection québécois ne permet pas d'assurer l'arrimage des acquis d'un candidat au marché du travail » (2010 : 3-22).

Les différentes politiques d'immigration et d'intégration sont aussi pointées du doigt. Le Vérificateur général insiste sur les objectifs des plans stratégiques¹⁵, tel que celui de 2008-2012. Ce dernier « concerne davantage des activités réalisées que de résultats attendus ou l'efficience » (*Idem* : 3-39). Mais aussi dans la planification des volumes d'immigration, le Vérificateur a constaté le manque d'utilisation d'indicateurs socioéconomiques afin de cerner la capacité du Québec à accueillir et à intégrer en emploi les nouveaux arrivants (*Idem*). Avec cette absence d'évaluation, continue le Vérificateur, le ministère, dans sa planification du volume et sa sélection des immigrants, ne tient pas compte des capacités dont dispose la province quant à l'intégration réussie de ses immigrants. Ainsi, conclut-il, la province est incapable « de supporter les hausses progressives des volumes d'immigration, tout en optimisant les retombées de l'immigration sur le développement du Québec » (*Idem* : 15).

Cette logique ne peut être vraie que si les immigrants ne constituent que des consommateurs que le gouvernement doit prendre en charge de façon indéterminée ou prolongée. Or, les immigrants, surtout ceux d'aujourd'hui sont de véritables acteurs économiques, puisqu'ils sont plus aptes à

¹⁵ La planification stratégique est un exercice qui permet à une entité de « s'interroger sur les effets recherchés de ses programmes, de faire état de ses orientations stratégiques et de ses objectifs, et de réorganiser ses activités en conséquence » (Gouvernement du Québec, *Rapport du Vérificateur général du Québec*, 2010 : 39).

contribuer favorablement et rapidement à l'activité économique du Canada (CIC, 2006). Leur sélection est orientée sur les critères favorisant leur adaptabilité et leur capacité d'intégration économique dictée en plus par les besoins du marché du travail. Conséquemment, les volumes d'immigration ne devraient pas être un poids économique. Au contraire, ils répondent aux besoins de l'économie. La question ne réside alors pas dans la capacité de supporter les hausses progressives des volumes d'immigrants. Les problèmes résident à ce moment-là dans les outils en place (programmes et politiques) d'intégration de ce groupe de personnes.

Nous rappelons que la vérification ne portait que sur la catégorie des immigrants économique, celle ciblée par la grille de sélection. Notre population à l'étude n'est pas cependant sous le coup de cette catégorie. Elle est régie par la catégorie des réfugiés, dont les caractéristiques, et cela est à signaler, peuvent néanmoins être semblables à celles de candidatures indépendantes.

Sur le plan des idéologies qui président au développement des pratiques et politiques d'insertion de ces populations fragmentées, il est à retenir que la tendance presque unanimement partagée au 20^e siècle, jusqu'à la décennie 1970, consistait à privilégier l'assimilation. Cette approche du phénomène d'insertion a connu de nombreuses critiques à la fin des années 60. Dès la décennie 70, on privilégia l'approche dite multiculturelle (Helly, 2000 : 7-10), où on reconnaissait l'importance de la culture d'origine de tout immigrant et favorisait des modalités pour son maintien dans la société d'accueil. La politique du multiculturalisme au Canada est principalement fondée sur une telle perspective face à l'intégration. Pendant les décennies 70-80, des programmes d'apprentissage de langues d'origines et la subvention des associations communautaires des communautés culturelles furent instaurés et constituaient l'essentiel des mesures de la politique du multiculturalisme canadien (*Idem* : 12-13). Toutefois, les inégalités et la pauvreté continuent de croître entre Canadiens de naissance et immigrants, jusqu'à ce que soit

reconnue l'importance de se pencher de façon pressante sur les phénomènes de racisme ou de discrimination (*Idem* : 13), dont une partie importante de la population migrante, cernée par le vocable "minorité visible", pouvait faire expérience. Dès le milieu des années 1980, les études ont commencé à se multiplier documentant les difficultés majeures auxquelles ces immigrant-e-s faisaient face sur le marché de l'emploi. Elles ont conduit à l'établissement d'une Commission d'enquête à l'origine de l'adoption du Programme d'équité en matière d'emploi (*Idem* : 13)¹⁶. Adhérant aux recommandations de cette Commission, le Canada entreprit de corriger les limites des mesures initiales du multiculturalisme centrées uniquement sur le maintien des cultures d'origine de la population immigrante en considérant désormais la réduction des inégalités, du racisme et de la discrimination que connaissent les immigrants en matière d'emploi comme objectif premier du multiculturalisme.

De façon globale et en dépit de ces efforts, la situation des immigrants sur le marché du travail témoigne d'un écart de plus en plus croissant avec celle des Canadiens de naissance, malgré que les immigrants, de façon constante depuis la décennie 1980, soient plus scolarisés, plus jeunes et donc plus susceptibles de s'intégrer aisément sur le marché du travail (Boudarbat et Boulet, 2010). Selon Boudarbat et Boulet, les écarts s'observent sur les 25 dernières années et sous plusieurs indicateurs (taux d'emploi, taux de chômage et salaire moyen). À titre d'exemple, en 1981, le Québec affichait un taux d'emploi de 74,5 % pour les immigrants contre 67,5 % des Canadiens de naissance. En 2006, la situation s'inverse et le même taux s'établit à 71,2 % contre

¹⁶ Il s'agit de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi de 1984, présidée par la Commissaire Rosalie Silberman Abella. La commission s'est penchée sur les problèmes de discrimination en emploi et a recommandé, dans l'objectif de garantir le droit à l'égalité en matière d'emploi et sans aucune discrimination, « la politique d'équité en matière d'emploi ». Cette dernière implique « une stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus » (Abella, 1984 : v.1, 281).

82,6 %. Ainsi en 25 ans, non seulement la situation s'est inversée, mais aussi l'écart s'est creusé et le taux d'emploi des Canadiens de naissance fut de 11,4 % supérieur à celui des immigrants. Il était de 4,9 % dans l'ensemble du Canada. La même tendance s'observe pour le taux de chômage. Il était en 1981 de 5,0 % pour les immigrants contre 8,1 % contre les natifs. En 2006, il s'établit à 11,2 % pour les immigrants contre 5,2 % pour les Canadiens de naissance. Quant au salaire hebdomadaire moyen des immigrants au Québec, il était de 3,3 % inférieur à celui des Canadiens de naissance en 1980 et passe en 2005 à 14 % inférieur. Paradoxalement, le niveau de scolarité des immigrants récents accueillis au Québec n'a jamais cessé de progresser. En 1981, 15,4% d'immigrants récents avaient un diplôme de baccalauréat contre 51 % en 2006. Les immigrants récents sans diplôme étaient 40 % en 1981 contre 9,3 % en 2006 (*Idem*)¹⁷.

En ce qui concerne les immigrantes, malgré le fait qu'elles soient « globalement aussi scolarisées que leurs homologues masculins et nettement plus scolarisées que les femmes nées au Canada » (Guyon, 2003 : 2), elles affichaient en 2001 un taux d'activité de 7 % inférieur à celui des femmes nées au Canada et 40.0 % d'entre elles occupaient des emplois avec déqualification qui ne mènent pas aux emplois stables et mieux rémunérés (Cardu *et al.*, 2002, Chicha *et al.*, 2008).

À titre d'exemple, au Québec, on observe une surreprésentation des immigrantes dans le secteur manufacturier : 40 % de Grecques, 38 % d'Italiennes, 27 % d'Africaines noires et 36 % de Chinoises, contre 10 % de femmes nées au Canada (CAMO, 2006 : 25-31). Les femmes immigrantes sont nettement sous-représentées par rapport à leurs homologues dans les services gouvernementaux : 1 % d'Italiennes, 3 % de Britanniques, 2 % d'Africaines noires, contre 7 % de Canadienne de naissance (*Idem* : 25-31). De façon générale, 42,1 % des travailleurs

¹⁷ Voir aux détails les tableaux des annexes 6 à 11, pages 138 à 141.

immigrants en 2006 avaient un niveau de scolarité plus élevé par rapport aux exigences de l'emploi occupé (Gouvernement du Québec, 2010 : 3-20). De plus, les immigrantes ne rattrapent en moyenne les gains des femmes nées au pays qu'après treize ans d'établissement. Quant aux gains des immigrantes et immigrants combinés, ils ne rattrapent ceux des hommes nés au Canada qu'après dix-huit ans (Chouakri, 2001 : 33, citée par Farida, 2002).

Dès la moitié de la décennie 1980, on considérera qu'être femme et immigrante constitue pour certaines « un double handicap »¹⁸ sur le marché du travail (Boyd, 1985, dans Cardu *et al.*, 2002). En effet, les femmes migrantes, en plus des obstacles courants d'insertion en emploi auxquels font face leurs collègues masculins, comme la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, la non reconnaissance des diplômes, le manque d'expérience canadienne, la discrimination, etc., cumulent d'autres obstacles propres aux perceptions des employeurs. Dans le cas de notre population à l'étude, elles peuvent être victimes de stéréotypes fondés sur l'origine ethnique et sur leur statut marital. À titre d'exemple, elles peuvent subir une discrimination due à leur statut d'épouse ou de mère, combinée à une expérience de racisme.

L'immigration change toujours de visage et les attentes du marché du travail sont également en constant changement. Mais aussi, l'immigration est un processus qui s'inscrit dans le temps et dans l'espace. C'est pourquoi « les enjeux de l'immigration [et de l'intégration] ne peuvent pas être saisis par la seule analyse des intérêts des sociétés d'accueil - fussent-ils reconnus comme légitimes ou non » (Renaud, Pietrantonio, Bourgeault, 2002 : 21). On signale ici qu'il est désormais admis que les recherches devraient tenir compte des caractéristiques des pays d'accueil et des pays d'origine, de leur place respective dans la dynamique monde sans oublier la

¹⁸ On notera que la notion de handicap à valeur additive a été largement critiquée et remplacée depuis la deuxième moitié de la décennie 1990 par le concept dit de l'intersectionnalité.

situation internationale (*Idem* : 21). Ces trois dimensions réunies, continuent les auteurs, permettent de saisir de manière moins parcellaire tant les pratiques d'insertions des sociétés hôtes que les stratégies d'insertion déployées par la population migrante (*Idem* : 21).

Les pratiques d'insertion de la population migrante au sein des sociétés hôtes, nous l'avons signalé précédemment, s'accompagnent dans la plus part des cas de divers obstacles. Ces difficultés découlent des particularités, des statuts, ou mieux, des caractéristiques en rapport aux situations, aux contextes ou aux expériences à traverser. Nous parlons dans le cas de cette thèse de statuts de genre, de mères, d'épouses, de statut de migrant, de la catégorie de minorités visibles, etc., qui peuvent devenir autant d'obstacles dans des contextes différents comme le contexte économique, familial, politique, démographique, etc., pour chaque espace (Rwanda et Canada dans le cas nous concernant). Les participantes à cette étude présentent des caractéristiques et des statuts différents. Elles ont évolué dans un autre système aux pratiques et aux contextes différents. Ceci engendre pour certains auteurs des obstacles appelés *structurels* ou *contextuels* (Cardu *et al.*, 2002, Manço, 2007 : 416).

- **Obstacles structurels**

Les obstacles structurels sont liés aux systèmes et à leurs structures. Il s'agit des expériences communes que peuvent avoir ou vivre différentes personnes, comme des problèmes ou des complications, des refus d'accès à certains services ou certains programmes. Ces obstacles ne touchent pas les personnes de la même façon, puisqu'ils dépendent de leurs propres statuts, mais aussi des structures et des pratiques en vigueur dans l'entreprise voire même dans la société en général. Nous pouvons citer dans cette catégorie d'obstacles, les pratiques de certains employeurs ou institutions en terme d'embauche, comme la sélection qui discrimine ou

privilégie certaines catégories de personnes; les hommes par rapport aux femmes, les natifs par rapport aux immigrants, si ces personnes possèdent des niveaux de compétences égaux. Les immigrant-e-s et les non immigrant-e-s ne font pas face aux mêmes obstacles, même si les obstacles des non immigrant-e-s peuvent toucher les immigrant-e-s. Plusieurs auteurs ont souligné ces types d'obstacles. Boudarbat *et al.*, 2010, Chicha *et al.*, 2009, parlaient des défaillances des politiques gouvernementales et institutionnelles du marché du travail ainsi que des pratiques des organismes d'intégration des immigrant-e-s. Pour ces auteurs, les programmes et les politiques sont insuffisants et inadaptés aux réalités de la population migrante.

- **Obstacles individuels**

Les obstacles individuels quant à eux résultent des caractéristiques; des convictions personnelles, des attitudes, des capacités et des comportements découlant de la trajectoire de chaque individu. Par exemple, l'insertion en emploi d'une femme célibataire ne ressemble pas à celle d'une mère de famille. Pour la dernière, les responsabilités familiales limitent les disponibilités surtout pour les postes dont le travail s'effectue sur des horaires irréguliers par rapport au parcours dit régulier. La trajectoire selon le statut marital, peut aussi varier. Il en va de même de la socialisation. Pour certains auteurs, dès la naissance on subit une première et une seconde socialisation¹⁹. Les deux se complèteraient. Les caractéristiques et les expériences acquises à travers les différentes socialisations, influenceraient le processus d'intégration en emploi. Même si la socialisation primaire et/ou secondaire résulte d'une autre société dans le cas de la migration, elle est obligatoire pour intégrer le marché du travail. Ainsi, la personne peut par

¹⁹ La première socialisation s'effectue durant l'enfance et c'est par elle qu'on devient un membre de la société. Elle est acquise avec l'encadrement et l'éducation au sein de la famille. La deuxième socialisation quant à elle viendrait avec la formation scolaire et l'exercice d'un emploi (Khellil, 2005 : 25-26).

exemple maîtriser ou non la langue de travail de son pays d'accueil dépendamment de sa formation académique ou de sa première socialisation. En bout de piste, on peut observer que les obstacles dits individuels ne peuvent être considérés tels isolément. Ils sont toujours en lien avec les caractéristiques externes ou culturelles.

L'interaction, voire le cumul de ces obstacles structurels et individuels, peut édifier un mur infranchissable, selon Chicha *et al.*, (2008 : 15). Pour un immigrant subissant une coupure radicale avec ses références habituelles, l'expérience peut sembler telle une spirale dont il est difficile de s'affranchir (*Idem*). Face à ces obstacles, les immigrantes réagissent ou développent des stratégies. Certains auteurs parlent de stratégies de « contournement » (Manço, 2007 : 415) et d'autres des stratégies de « reconstruction identitaire » (Camilleri, 1990). Ces stratégies s'accompagnent souvent de réactions de confrontation et d'accommodation (Vatz-Laaroussi, 1996 : 34). Elles s'avèrent un pont entre les deux cultures au sein desquelles les immigrantes circulent, destinées à diminuer les sentiments de vulnérabilité et à maintenir un lien continu entre les membres de la famille, de la communauté d'origine ainsi que la communauté d'accueil (*Idem*). Nous retenons pour fin d'analyse de notre travail les stratégies de contournement et non les stratégies de reconstruction identitaire.

Ces enjeux dégagés quant à notre sujet d'étude, nous pouvons poser les questions guidant cette recherche et présenter notre approche exploratoire. La question de recherche centrale est capitale. Les sous-questions permettent de circonscrire et d'orienter notre étude, en précisant ses limites et ses contributions possibles.

1.3 Question de recherche

Durant les années 1990 à 2002, le Canada a reçu plusieurs réfugiées d'origine rwandaise, dans le contexte pré et post génocide. Comment ces réfugiées ont-elles entamé et complété leur processus d'intégration socioprofessionnelle dans la société d'accueil? Quels obstacles particuliers ont-elles rencontrés, le cas échéant? Comment ont-elles procédé pour y faire face? Et comment en rendent-elles compte?

Face à la complexité des obstacles d'intégration dans la société d'accueil, les immigrantes développent des stratégies de contournement. Ces stratégies paraissent mobilisées par rapport au capital humain et au capital social dont chaque acteur dispose, en interaction avec les ressources du pays d'accueil. Nous évaluons l'utilité du capital humain et du capital social pour faire face aux obstacles d'intégration en emploi. Peu d'études, voire prou, ont analysé les obstacles d'insertion en emploi et les stratégies de contournement en l'abordant très précisément sous du capital humain et du capital social.

1.4 Approche exploratoire

Comme indiqué précédemment, les résultats des recherches actuelles montrent différents obstacles à l'intégration en emploi pour la population migrante, ainsi que des solutions disponibles comme l'élaboration d'une stratégie individuelle, l'augmentation du financement et la coordination et la cohérence des politiques (Chicha *et al.*, 2008). Ces solutions, aussi intéressantes soient-elles méritent d'être nuancées, afin de maximiser leur rentabilité. Il apparaît par exemple que dans la migration, le capital humain n'est pas considéré à sa juste valeur. De plus, avec le déplacement, le capital social des personnes migrantes est affecté puisqu'elles se voient généralement détachées de leur réseau social. Le réseau social est considéré comme

l'espace où se produit le capital social (Lévesque *et al.*, 2001 : 170). On parle ici principalement du soutien familial, de l'accès aux organismes et aux institutions, à savoir l'école, l'emploi ou les organismes communautaires.

Conclusion

Nous avons établi des éléments de problématisation concernant les enjeux centraux qui entourent l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Plusieurs obstacles dits individuels et structurels empêchent ou ralentissent ce processus, causant ainsi la précarité économique au sein de ce groupe de population par rapport aux Canadiens de naissance, d'où notre objectif d'identifier ces différents obstacles et leurs stratégies de contournements par l'examen des trajectoires migratoires des immigrantes rwandaises; notre population à l'étude. Au chapitre suivant nous approchons l'encadrement conceptuel qui circonscrit notre étude. Il encadre nos objectifs et nous accompagnera lors de la cueillette et de l'analyse des données.

Chapitre II : Encadrement conceptuel

Introduction

Le présent chapitre présente et définit l'approche conceptuelle mobilisée pour l'orientation de cette thèse. Nous avons vu que la population migrante fait face à différents problèmes d'intégration en emploi, alors qu'elle est sélectionnée sur la base des critères bien établis pour répondre aux besoins démographiques et économiques du Canada. En vue de saisir l'intégralité de ce processus d'insertion en emploi pour une population, rappelons-le, marquée par le statut de réfugié et par l'appartenance au genre, nous avons jugé nécessaire de recourir aux concepts de champs disciplinaires distincts, dont la sociologie et la géographie que nous estimons complémentaires. Les concepts considérés dans le cadre de cette recherche sont le capital humain et le capital social, le genre et l'immigration ainsi que le racisme et la discrimination. La notion de trajectoire, on l'a signifié, est aussi centrale. En accord avec les approches retenues, cette dernière permet de constituer l'intégralité du processus d'intégration socioprofessionnel en considérant le temps et l'espace combinés aux effets du capital humain et du capital social pour ce groupe de migrantes que l'on sait par ailleurs racisées.

2.1 Capital humain et capital social

Nous entendons par capital humain et capital social, toutes acquisitions, toutes ressources résultantes de la participation aux différents réseaux. Selon Lévesque *et al.* ce sont des ressources dont dispose l'individu pour sa réussite et pour l'obtention des avantages (2001 : 169). Le capital humain renferme les connaissances, les qualifications, les compétences et les caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique (Hearly, 2001 : 18). Pour Becker, ce sont des « ressources personnelles susceptibles

d'accroître le revenu financier et psychologique d'un individu » (Becker dans Purtschert et Meyer, 2009 : 140). Le capital se développe dans des cadres précis dont la formation scolaire, familiale et à travers l'exercice de l'emploi (Hearly, 2001 : 18).

Le capital social est vu quant à lui, comme « les ressources qui sont potentiellement rendues accessibles par la participation à des réseaux sociaux. Il est conçu comme une ressource de plus ou moins grande valeur dont disposent les individus et qu'ils peuvent utiliser ou investir dans leurs actions visant l'atteinte de différents objectifs [...] » (Lévesque *et al.*, 2001 : 170). Ainsi, les deux capitaux se forment et s'actualisent grâce à la première et à la deuxième socialisation donc à travers la participation aux différents réseaux.

Le capital humain est renforcé par le capital social, qui à son tour se produit et s'élargit grâce aux réseaux sociaux. Ceci veut dire alors que sans réseau social, suite à la migration, le capital social se trouve affaibli et le capital humain débilisé. Pour notre population à l'étude, ceci constitue un triple handicap. Premièrement, « le capital humain de la migrante ne dépend pas seulement de sa disposition individuelle à la mobilité, mais également des droits qui lui sont accordés en tant qu'étrangère dans un État national. Sa nationalité participe de manière fondamentale à la détermination de son capital humain » (Purtschert *et al.*, 2009 : 142). Nous rappelons ici que la nationalité n'est pas acquise automatiquement dans le cas de la migration. La migrante doit passer à travers d'autres statuts évoqués précédemment pour être citoyenne et avoir accès aux droits d'un citoyen. Elle ne peut donc pas mettre directement son capital humain à la disposition de son pays d'accueil.

Deuxièmement, le capital humain n'est pas acquis ni développé dans le pays de migration, suite à la première et à la deuxième socialisation déroulées au pays de naissance. Il est soit non

reconnu ou non valorisé. Ceci parce qu'on veut le fixer définitivement à un modèle (*Idem* : 142). En effet, tout capital acquis ailleurs doit être évalué suivant les critères et les normes du pays d'accueil. Cette logique institutionnelle qui équivaut à l'assimilation est jugée par les auteures de contre-productif, puisqu'elle sert à dévaloriser et à ne pas reconnaître les investissements de certains individus (*Idem* : 143-144). Brubaker nous met en garde contre ces pratiques assimilationnistes. Ils ne réussissent jamais pour l'auteur, et aboutissent parfois à des résultats contraires (Brubaker, 2001 : 542). On notera surtout, avec cet auteur, la transformation qu'a connu ce concept d'assimilation depuis les années 1960. La critique de la perspective assimilationniste jusqu'alors privilégiée « [...] a changé la façon d'aborder le sujet de la différence culturelle, en se focalisant sur l'analyse des mécanismes par lesquels la différence culturelle se maintient ou se produit [...] et en mettant une attention particulière sur l'intégration civique » (*Idem*). Ainsi, la notion d'assimilation est passée du processus forcé; celui de rendre similaire ou rendre identique en visant l'absorption totale de l'autre au processus qui soutient la diversité ou la pluralité (Brubaker : 534).

La définition que Park et Burgess donnent à l'assimilation témoigne de l'évolution qu'a connue le terme et s'appliquerait à l'intégration des immigrants dans leur société d'accueil. Pour ces auteurs, l'assimilation est « un processus d'interpénétration et de fusion dans lequel des personnes et des groupes acquièrent la mémoire, les sentiments et les attitudes d'autres personnes et groupes et, en partageant leurs expériences et leurs histoires, sont incorporés avec eux dans une vie culturelle commune » (dans Rea *et al.*, 2003 : 14). Dans la même logique, la politique du multiculturalisme veut respecter la diversité en offrant les mêmes opportunités à la population diversifiée. Bien qu'il existe une prise de position politique pour s'assurer qu'il ait

représentation de la diversité au sein du marché de l'emploi, on l'observe peu et de façon inégale pour les populations immigrantes par rapport aux Canadiens de naissance.

Troisièmement, le capital social s'affaiblit dans la migration puisqu'il perd ou se détache de ses réseaux sociaux, alors que ces derniers sont reconnus pour leur effet sur la participation au marché du travail de par leur caractère de véhicule d'informations menant aux emplois disponibles (Lévesque *et al.*, 2001 : 171). Les défis pour l'immigrante s'avèrent alors l'actualisation des nouveaux réseaux sociaux pour ensuite acquérir un autre capital social et au besoin amender son capital humain, sans abandonner les acquisitions du pays natal.

Plusieurs caractéristiques, règlements et traitements conditionnent l'actualisation de ces capitaux. Purtschert *et al.* (2009 : 141) parlent de discriminations sociales, de népotisme et insistent sur l'aspect genré de la migration. Quoique nous ne fassions pas une étude comparative genrée nous permettant de souligner les différenciations d'expériences migratoires selon le sexe, nous faisons appel à ces approches théoriques (genre et migration) pour documenter les traitements ainsi que les réalités que vivent les immigrantes dans le processus d'intégration en emploi.

2.2 Genre et migration

On a admis tout récemment que la dimension de genre a été ignorée dans la littérature sur les migrations internationales. En effet, « plusieurs travaux ont longtemps laissé les femmes à l'ombre, même lorsqu'elles ont compté pour la moitié des migrants dans certains flux, elles ont généralement été ignorées, car elles ne faisaient que suivre leurs époux » (Hersent *et al.*, 2003 : 631). Après cette période qui considérait la migration « comme la seule mobilité d'hommes » (Guerry, 2009 : 16), plusieurs écrits cherchant à visibiliser les expériences des femmes dans la

migration paraissent au début du XXI^e siècle. Pour Catarino, il s'agissait d'une phase compensatrice à travers laquelle les femmes ont acquis un droit de cité dans la recherche et les écrits, à travers laquelle elles sont sorties de l'invisibilité (Catarino *et al.*, 2005: 9).

Les recherches récentes révèlent que la migration est un phénomène sexué où les femmes et les hommes accèdent inégalement aux ressources et aux opportunités (Wong, 2000 : 47). Les immigrantes sont appelées à exercer leur profession « dans un milieu nouveau où les règles qui régissent les rapports humains et organisationnels sont souvent très différentes de celles connues à l'origine » (Labelle *et al.*, 1987, citée dans Cardu *et al.*, 2004 : 598). Dans cette étude de 2004, Cardu et Sanschagrín documentent la représentation identitaire des femmes immigrante de la région de Québec et les obstacles à leur insertion socioprofessionnelle. D'après les entrevues menées auprès des intervenants, les auteurs affirment que les femmes immigrantes font face à des trajectoires d'insertion plus fortement marquées par la précarité que leurs confrères masculins et que leur recherche d'emploi est plus tardive (Cardu *et al.*, 2004 : 606).

La migration entraîne pour les femmes, le resserrement de l'unité familiale et le relâchement de l'entraide du réseau familial (Vatz-Laaroussi *et al.*, 1996 : 18-19). Les immigrantes et mères perdent ainsi le soutien de la famille élargie auquel elles avaient accès au pays natal. L'éloignement au réseau familial et amical fait qu'elles assument seules les responsabilités des enfants (Cardu *et al.*, : 2004 : 606). Ces femmes rencontrent alors plus de difficultés à se libérer que les hommes pour entamer directement leur intégration socioprofessionnelle. Cet arrêt qui est généralement combiné à la méconnaissance du marché de l'emploi pour Cardu *et al.*, (2004) a pour conséquence la fragilisation du capital social et la dépréciation du capital humain. Cardu et Sanschagrín qualifient ce même arrêt de facteur d'exclusion face à un poste où une expérience

est requise en société d'accueil (*Idem* : 606). Tous ces obstacles combinés font que « les immigrantes sont perçues comme ayant un vécu parfois incompatible avec l'emploi » (*Idem* : 606). En effet, elles doivent concilier l'emploi et la vie famille sans l'assistance des réseaux dont elles avaient soutien au pays natal. Cette situation perturbe les rapports de pouvoir basés sur la division sexuelle du travail.

En plus, la division sexuelle et technique du travail à l'échelle internationale confine les femmes « dans des secteurs d'activités socialement dévalorisés, considérés peu qualifiés et tenus pour une extension des activités réalisées par les femmes dans la sphère privée » (Catarino *et al.*, 2005 : 9). Le Canada est aussi caractérisé par une division sexuelle du travail qui peut être qualifiée de rigide. Elle « n'admet pas l'accès massif des femmes canadiennes à certaines professions techniques tenues pour masculines » (*Idem* : 14).

La réussite du projet migratoire ne peut être concrétisée qu'avec la capitalisation du capital humain et la restitution du capital social. Cette capitalisation et restitution résultent d'interactions continues entre les individus et les institutions. Dans le cas où ce processus concerne les immigrantes, nous l'avons déjà précisé, l'interaction reflète les convergences d'idées, de comportements et de pratiques plus nuancés. Ces convergences aboutissent aux inégalités et aux traitements différenciés. Pour documenter ces pratiques de différenciation sociale qui caractérisent les rapports humains et qui toucheraient davantage les populations issues de l'immigration, nous nous appuyons sur les concepts de racisme et de discrimination.

2.3 Racisme et discrimination

Le racisme est véhiculé par les comportements, les politiques, les pratiques et les procédures ayant pour conséquence la répartition et la représentation inégales des ressources politiques,

économiques et sociales pour divers groupes sociaux. Il désigne « des relations politiques et sociales entre groupes humains différenciés, catégorisés et hiérarchisés en fonction de traits de type ethnique, c'est-à-dire à la fois sociaux et culturels, et référés à "l'origine"» (De Rudder *et al.*, : 2000 : 32).

La définition du racisme fournie par les institutions gouvernementales canadiennes fait elle aussi référence aux traitements que pourraient subir certains groupes selon leur appartenance ethnique, géographique, etc. Pour le MICC, le racisme est « l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans sociaux, économiques, culturels et politiques, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyens » (MICC, 2008 : 15). Ces traitements proviennent des pratiques institutionnelles inadaptées dans un contexte interculturel (*Idem*).

Le racisme est l'acte qui produit la discrimination (De Rudder *et al.*, 2006 : 177). La discrimination raciale ou raciste étant à son tour synonyme d'inégalités. Ces inégalités, traitements ou rapports racisants s'expriment à travers « des procès d'altérisation, c'est-à-dire de production de différences constitutives d'altérité collective plus ou moins radicale et même absolue » (De Rudder *et al.*, 2000 : 32).

Les traitements discriminants visent généralement le « blocage à la mobilité ascendante » (De Rudder *et al.*, 2006 : 179). Ces pratiques ont longtemps fait et font toujours l'objet de déni généralisé ainsi que de justification de la part des institutions et entreprises (*Idem* : 176,179). Pour certains, les traitements différentiels sont liés au niveau de qualification, à l'aptitude intellectuelle ou physique, à la mobilité, à la culture traditionnelle, etc. Pour les entreprises, la préférence de certains individus ou groupes d'individus ainsi que l'établissement des critères de

recrutements ne sont liés qu'à la rentabilité économique de l'institution ou de l'entreprise (*Idem* : 179).

Les auteurs distinguent trois sortes de discrimination; discrimination directe, discrimination indirecte et discrimination systémique. Elles sont toutes :

« considérées comme des manquements ponctuels et sectoriels au principe d'égalité en matière de traitement, non comme une expérience existentielle durable et globale, inhérente à l'ethnicisation et à la racisation non seulement des relations sociales, mais plus globalement des rapports sociaux » (De Rudder *et al.*, 2006 : 194).

La ***discrimination directe*** est pour De Rudder *et al.* « immédiate et intentionnelle. Elle a comme fonction de maintenir, de renforcer, sans détour ni masque, l'infériorité et la subordination des minorités » (De Rudder *et al.*, 2000: 43-44). Selon Chicha-Pontbriand, il s'agit d'un « processus par lequel un certain nombre de valeurs sociales, de choix, de priorité, a pour effet de reléguer les membres des groupes cibles dans des emplois de deuxième ordre. Parfois, ces valeurs sociales s'expriment ouvertement à travers certaines règles, certains comportements » (1989 : 59). Nous parlions ci-dessus des critères de recrutements des institutions. Cette sorte de discrimination « désigne des attitudes ou pratiques privées qui, à partir d'un critère illicite de discrimination selon la loi, portent à exclure les personnes de sphère de la vie sociale » (Helly, dans Manço, 2008 : 23).

Helly l'appelle « discrimination voilée » puisque « ces pratiques présentent la caractéristique d'être difficiles à prouver, peu documentées, non chiffrées, et de rarement donner lieu à des plaintes » (Helly, dans Manço, 2008 : 23). Ses effets sont observables selon Helly, car il s'agit d'actes, des faits ainsi que de leurs interprétations, comme la faible présence de certains groupes

ethnoculturels dans des sphères de la vie publique, politique, etc. (*Idem*). Cette forme de discriminations est interdite par la loi.

La discrimination indirecte est identifiable lorsqu'un traitement égalitaire produit des effets inéquitables et discriminatoires envers un groupe déterminé selon Gagner-Moyer (2002 : 5). Ces traitements sociaux imprègnent les institutions (économiques, éducatives, familiales) comme évoqué précédemment et ses actes discriminatoires passent à travers des comportements largement acceptés dans la société. La question de la discrimination indirecte est cruciale et fort sensible selon De Rudder *et al.* « c'est par elle que s'exprime une bonne part du racisme contemporain et c'est sur l'évaluation de son étendue que s'élaborent des politiques de correction des inégalités "raciales" ou "ethniques" » (2000 : 44-45). Toutefois, continuent les auteurs, son évaluation n'est pas facile, car, elle suppose un examen des inégalités structurelles ainsi que les modalités de leur reproduction (*Idem*).

La discrimination systémique quant à elle est une « situation d'inégalité cumulative résultante 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 visés par l'article 10 de la Charte²⁰ » (Chicha-Pontbriant, 1989: 85).

Nous avons démontré la situation inégalitaire que connaît la population migrante par rapport à la population native. Mais aussi,

²⁰ Chapitre 10 de la charte des droits et libertés : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (Gouvernement du Québec, version du 1^{er} mai 2010).

Les auteurs à l'instar de De Rudder *et al.*, viennent de souligner les traitements inégalitaires exercés sur les groupes différenciés suivant l'origine ethnique et/ou géographique. La question que nous nous posons est de savoir si certains traitements discriminants seraient à l'origine des obstacles individuels et structurels expérimentés par la population migrante. Pourquoi le capital humain de ce groupe de population, pourtant bien scolarisé aujourd'hui, n'est pas reconnu sur le marché du travail alors que la demande existe? Dans le cas de l'immigrante cette discrimination se combine-t-elle au statut de genre et à l'éloignement du réseau social, ce qui aurait un impact sur la trajectoire? Pour jeter un peu de lumière sur ces questionnements, nous nous appuyerons sur la notion de trajectoire.

2.4 Trajectoire

Le phénomène à l'étude concerne deux, voire même plusieurs sociétés différentes et en évolution constante (société de départ, de transit(s) et d'installation), qui rappellent selon Renaud, Pietrantonio, Bourgeault, (2002) l'idée d'un « système monde ». Conséquemment, le phénomène d'insertion doit être étudié dans le temps et dans l'espace (Rea *et al.*, 2003 : 4). C'est-à-dire en tenant compte de la réalité du pays d'origine, des pays de transit et du pays hôte, sans oublier le contexte ou la situation internationale qui prévaut au moment de l'étude (Renaud, Pietrantonio, Bourgeault, 2002). Il s'agit là d'éléments de contexte structurels qui marquent davantage les expériences des migrants relativement au processus d'insertion que ne le font leurs propres habiletés personnelles, tel que nous l'indiquions plus haut. Pour cette raison, nous faisons appel à la notion de trajectoire. Elle fait office de deux fonctions principales pour notre thèse. Cette notion nous aide à identifier tous les passages, toutes les acquisitions, toutes les positions

sociales occupées durant la vie entière jusqu'à l'événement à étudier, tout en tenant compte des périodes et des différents espaces traversés par l'immigrante.

La trajectoire facilite aussi l'analyse de ces contextes. Dans un chapitre qui cherche à replacer le traitement biographique des mobilités spatiales dans le cadre d'une analyse dynamique des contextes, Dureau *et al.* révèlent combien « l'analyse contextuelle devient d'une complexité » (2006 :157) dans une telle conception dynamique. Ceci parce qu'il faut associer à la dynamique biographique la dynamique des lieux (*Idem*). Selon Antoine, ces analyses contextuelles n'arrivent pas à rendre compte de l'instantanéité et de la combinaison de ces expériences multiples. Le recours à la trajectoire permet ainsi de mettre en évidence les liens complexes et flous qui apparaissent entre les divers événements. Une telle approche est ainsi novatrice dans le sens où elle facilite le traitement des informations factuelles et subjectives récoltées à l'aide de la quotidienneté entendue comme des histoires de vie, en plus de tenir compte des temps et des espaces de ces histoires.

La notion de trajectoire trouve son fondement dans les nouvelles approches des questions migratoires (Jolivet, 2007 : 1) qui tiennent en compte les sociétés concernées par la migration (pays d'origine de transit et pays d'immigration). Elle introduit deux idées essentielles pour ce phénomène aussi bien à l'échelle individuelle qu'à l'échelle collective (*Idem*). Elle est d'abord pour Jolivet une route, un itinéraire, qui implique un point de départ et un point d'arrivée. Elle soumet aux conditions de traversée qui sont essentielles et inévitables dans la migration. L'auteure parle aussi de trajectoire sociale, qu'elle qualifie de « tracé de vie », de « volonté individuelle, familiale ou collective de chercher la vie, une vie que l'on souhaite meilleure pour des raisons politiques et/ou économiques le plus souvent » (*Idem* : 2).

Chaque point et espace vécu ou traversé dans la migration a ses acteurs, ses acquisitions et ses expériences. Le recours à la notion de trajectoire nous permet non seulement de rendre graphiquement les parcours de la population à l'étude, mais aussi d'y introduire les différents événements et les différentes expériences qui y sont attachés et exprimés. Ce faisant, nous sommes en mesure d'évaluer le processus tant par les faits des politiques et pratiques organisationnelles et institutionnelles que par les expériences de chacune de nos participantes.

Conclusion

Les concepts retenus dans ce chapitre sont en lien avec les éléments de problématisation présentés au premier chapitre. Ils encadrent et marquent ainsi les limites et l'orientation de notre étude, de même que l'analyse de nos données. Au chapitre suivant, nous détaillons la méthodologie utilisée pour réaliser notre étude de cas.

Chapitre III : Méthodologie

Introduction

La méthodologie adoptée pour notre étude de cas est de nature qualitative. Pour mieux circonscrire notre objectif de recherche, qui est de comprendre le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrantes d'origine rwandaise par l'examen de leurs trajectoires afin d'identifier les obstacles rencontrés ainsi que les stratégies déployées contre ces obstacles, nous avons choisi une approche interprétative qui fait recours aux entrevues semi dirigées. C'est un outil de recherche permettant une interaction verbale entre un interviewer et un interviewé, les deux engagés à produire un récit fait d'histoires personnelles, interpersonnelles, sociales et culturelles de l'interviewé (Savoie-Zajc, 2009 : 339-340). Le choix de cette méthode répond à l'objectif de notre étude, qui permet de saisir les différentes expériences de la population ciblée. Elle participe d'une démarche holistique qui prend en considération le vécu d'avant la migration afin d'en considérer l'impact éventuel sur le processus d'intégration socioprofessionnelle, lequel est aussi en interaction avec la culture et les normes qui composent les structures de la société canadienne; société dite d'accueil.

Le présent chapitre présente la démarche méthodologique suivie pour réaliser ce travail. Dans la première partie, nous motivons les choix quant à la population à l'étude. La deuxième justifie et décrit le travail de terrain préliminaire. La troisième partie de ce chapitre porte sur les entrevues semi dirigées réalisées auprès de la population à l'étude avec le principal objectif d'identifier les obstacles rencontrés et les stratégies usitées face aux obstacles. Nous rappelons également les aspects déontologiques qui ont guidé cette étude dans la quatrième partie. Enfin, la cinquième

partie décrit l'organisation et le traitement des données, grâce à l'analyse de contenu et à la notion de trajectoire.

3.1 Groupe à l'étude

Dix femmes immigrantes d'origine rwandaise, arrivées au Canada de 1990 à 2000 balisent notre population à l'étude. Selon les termes de Grawitz, on peut dire de cette population qu'elle « est un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations [...]». On peut parler d'une population parce qu'il existe un critère qui permet de rassembler les individus tout en les distinguant des autres » (1991 : 306). On parle ici du sexe, du statut migratoire et du lieu d'origine. Ainsi, le choix de notre population à l'étude obéit à plusieurs critères la distinguant d'autres groupes. Nous pouvons cependant parler de la diversité en ce qui concerne l'âge, le statut matrimonial, les niveaux d'étude, les expériences professionnelles d'avant la migration, etc.²¹ La langue est un facteur qui rassemble notre population à l'étude. En effet, toutes parlent le Kinyarwanda, leur langue maternelle, ainsi que le français, la première langue apprise à l'école. Ceci a motivé la langue d'entrevue qui est le français.

La période d'immigration fait aussi partie des critères qui ont guidé le choix de la population à l'étude. Elle est pré et post génocide rwandais tel qu'indiqué précédemment. Dans de telles circonstances, les stratégies d'intégration socioprofessionnelle peuvent être axées sur le long terme et non le court terme. Déterminer les années de migration nous permet de travailler avec un échantillon homogène. Les dix participantes ont vécu les mêmes réalités politiques et économiques et ont ainsi un passé semblable au-delà de leur diversité de statut marital, d'âge, de

²¹ Les tableaux 12 et 13 de l'annexe II, pages 142-144 fournissent les détails quant aux caractéristiques sociodémographiques de notre population à l'étude.

formation, etc. Elles ont grandi et évolué au Rwanda sous un système semblable et au Canada elles ont fait et continuent de faire face aux mêmes conditions du marché du travail.

3.2 Entrevues exploratoires

Le travail de terrain préliminaire nous a permis d'identifier trois organismes d'intégration des immigrants de la région d'Ottawa-Gatineau, à savoir Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO) ainsi que Rwanda Social Services and Family Counseling (RSSFC) du côté d'Ottawa et Service d'Intégration Travail Outaouais (SITO) du côté de Gatineau. Il s'agit d'organismes qui encadrent les immigrants en leur offrant plusieurs services d'orientation et d'accompagnement notamment pour les démarches administratives ou d'intégration en emploi. Cinq entretiens exploratoires ont été réalisés : deux parmi le personnel d'OCISO, une chez RSSFC et deux auprès de SITO. C'est au sein de deux organismes; SITO et OCISO que l'identification et le recrutement des participantes à l'étude a eu lieu.

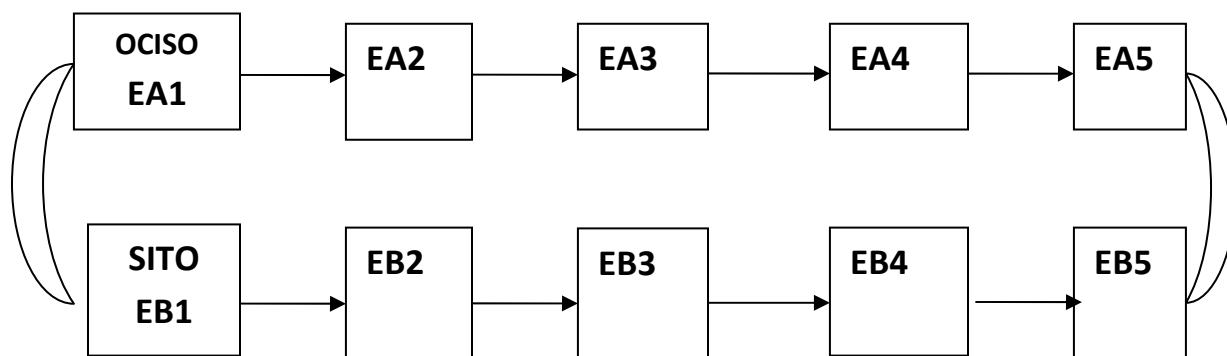
À travers les entretiens exploratoires, nous avons entendu les expériences des personnes qui travaillent de près avec les immigrantes. À partir de ces entrevues, mais aussi de lectures connexes, nous avons construit un guide d'entretien (voir l'annexe III, page 147). Il contient sept thèmes²². Nous avons de même recueilli les raisons des migrations, le choix des pays de transit et le choix du Canada en particulier; pays de destination finale. Nous avons aussi cherché à comprendre comment se sont déroulées l'arrivée et la première installation au Canada, périodes cruciales et déterminantes dans le processus d'intégration.

²² Certains thèmes font ressortir les profils sociodémographiques des participantes, d'autres cernent leurs milieux de socialisation, les études faites, les emplois occupés, les stratégies utilisées pour s'insérer en emploi, mais aussi rendent explicite les obstacles possiblement rencontrés et les mécanismes utilisés, le cas échéant pour y faire face.

3.2.1 Identification, recrutements et chaîne des participantes

Les demandes d'autorisation pour recruter les participantes à l'étude ont été formulées auprès des responsables de chaque organisme (SITO, OCISO). Dès que les permissions furent accordées, nous avons contacté une personne par organisme et nous avons pu constituer une chaîne à partir de ce premier contact. Ainsi, les deux premières participantes ont été recrutées respectivement par l'entremise de chaque organisme, qu'elles ont fréquenté lors de leur intégration en emploi. À partir de cette première sélection, nous avons abouti à d'autres recommandations et nous avons pu former notre échantillonnage boule de neige, comme l'indique le schéma ci-dessous. Il est à signaler que cette démarche nous a permis de sortir de la clientèle des organismes d'intégration en emploi ce qui diversifie les cas d'encadrement.

Figure1 : Chaîne des participantes



L'échantillonnage de population ainsi constitué nous permet de saisir, comment a été planifiée et vécue l'immigration ainsi que l'intégration selon l'âge, le statut matrimonial, la présence ou non des enfants, le niveau de scolarité, le capital humain et social de chaque participante. Cet échantillonnage garantit une multiplicité de sources contrôlables. Il offre aussi une diversité d'expériences par lesquelles approcher le principe de saturation, c'est-à-dire la répétition des informations recueillies (Angers, 2009 : 112). Il permet également de contraster l'analyse et de

généraliser ainsi les résultats sur d'autres groupes d'immigrants aux mêmes critères. Toutefois, cette généralisation ne sera que de caractère analytique et non statistiquement représentative (Miles et Huberman, 2003) puisque, notamment, l'échantillon n'est jamais la réplique exacte de la population dont il provient (Angers, 2005 :168).

Le recrutement a été relativement facile compte tenu de l'appartenance de la chercheuse au même groupe ethnoculturel que la population à l'étude. Durant le recrutement, nous avons essuyé deux refus. Dès le premier contact, un climat de confiance s'est instauré. Le fait de parler la langue maternelle ou la première langue de l'interviewée enlève certaines barrières, favorise les échanges et assure l'exactitude et « la qualité des données qui seront recueillies » (Angers, 2009 : 118). Ce fut le cas dès les premières approches téléphoniques. Nous tenons à préciser ici que nous avons tenu à ce que le recrutement se fasse à travers les institutions pour éviter de sélectionner les personnes connues par la chercheuse.

3.3 Entrevues semi-dirigées

Pour atteindre l'objectif de notre recherche, nous avons opté pour les entrevues semi dirigées. Elles ont l'avantage de laisser l'interviewée s'exprimer librement sur les questions ouvertes préparées par l'intervieweuse. Selon Angers, cet outil représente :

« un choix approprié quand le problème de recherche amène à recueillir quelques témoignages d'individus ou de groupes en les questionnant sur leurs émotions, leurs expériences et leurs conceptions [...]. Elle favorise un prélèvement qualitatif, qui à son tour facilite la description et la compréhension des témoignages au lieu d'en tirer des résultats qualitatifs » (Angers, 2005 : 44).

Dans le cas de notre recherche, l'entrevue semi-dirigée a facilité l'exploration des motivations les plus profondes des participantes à l'étude, comme les motifs de la migration, les décisions de retourner à l'école une fois au pays d'accueil alors qu'elles détiennent les diplômes du pays de

provenance, etc. Nous avons pu établir des faits en incitant les répondantes à préciser les raisons de leurs comportements ainsi que de leurs différentes décisions (*Idem* : 44), antérieures à l'intégration en emploi.

À travers les questions ouvertes groupées sous thèmes, nous avons invité nos participantes à élaborer leurs réponses, à faire état de leurs sentiments, leurs intentions. Le langage non verbal, par le respect des silences, énervements, moments d'émotion ont aussi été considérés puisque le «silence est l'allié de l'interviewer qui sait lui faire de la place » (Angers, 2009 : 124). Dans son rôle de "guide", selon l'appellation de Desanti, la chercheuse a laissé libre l'interviewée d'organiser ses idées, d'extérioriser ses sentiments. Ceci a « facilité les témoignages, en faisant preuve d'empathie, de relance et d'incitation » (Desanti, 2007 : 59). En effet, au moment des entrevues, la chercheuse a elle aussi vécu l'énervement, l'amusement; elle a ri avec certaines, elle s'est fâchée avec d'autres. Ceci ne voulant pas dire qu'elle s'est éloignée de ses objectifs, au contraire. Il s'est agi par là de gagner la confiance et de faciliter la liberté des propos chez les interviewées, comme le conseille Desanti (57-58). Pour atténuer sa propre subjectivité, la chercheuse a veillé à tenir à distance des biais induits par ses croyances, ses valeurs, son vécu, pour mieux objectiver les données recueillies et se situer au cœur du changement avec chaque enquêtée (*Idem*).

Concrètement, cette démarche exige une attention particulière qui demande à l'intervieweuse de maîtriser les thèmes et les sous thèmes de son guide d'entrevue tout en étant capable de s'en détacher afin de récolter les informations complètes et non biaisées. Il s'agit de même de se concentrer sur le récit de l'enquêtée en vue de choisir les questions de relance qui ne brisent pas le raisonnement de l'interlocutrice, mais qui la ramène sur les thèmes à couvrir (*Idem*).

En général, les entretiens ont été fructueux. Les participantes se sont rappelées des souvenirs enfouis tantôt plaisants, tantôt déplaisants qui concernent leur décision d'immigrer, le choix du Canada, etc. Elles ont expliqué leur intégration en emploi avec les mots qui témoignent d'un sentiment de frustration, d'impatience, d'incompréhension, etc.

3.3.1 Déroulement des entrevues

Après une brève explication de l'étude, des principes éthiques qui la guident et après avoir signé les formulaires de consentement, la majorité des répondantes était enthousiaste à l'idée de participer. Elles préféraient toutes passer l'entrevue seule avec la chercheure et dans un endroit non accessible aux autres, du moins pendant l'entrevue. Ceci a été respecté, car six entrevues ont été enregistrées chez les participantes, une au bureau de l'interviewée, deux dans un local privé de l'université d'Ottawa et une au domicile de l'intervieweuse suivant la suggestion de l'interviewée, qui à deux reprises n'avait pas pu se libérer pour l'entrevue qui devait au départ se dérouler à son domicile. Malgré ces incidents (rendez-vous manqués), nous avons pris toutes les précautions nécessaires pour choisir un lieu propice à l'entrevue et un moment où les informatrices étaient libres de toutes activités, même familiales (Angers, 2009 : 118). Avant chaque entrevue nous avons eu une discussion d'à peu près 30 minutes non enregistrée avec les répondantes. Cette période renferme les informations non négligeables. Des notes ont été prises pour ne pas oublier les informations importantes.

Les entretiens ont été conduits du 20 mai au 5 août 2009 et ont duré entre 45 minutes et une heure 30, sans compter les 30 minutes préalables indiquées plus haut. L'entrevue la plus courte a duré 45 min et la plus longue une heure 30 minutes. La durée de l'entrevue dépendait du parcours et de la richesse de trajectoire de chaque participante.

3.4 Aspect déontologique

Cette étude de cas est conforme aux règles d'éthique tel que recommandé en recherche en sciences sociales.²³

Tous les contacts avec les participantes ont eu lieu sous un climat de confiance et d'honnêteté qui a placé les enquêtées et l'intervieweuse dans des positions symétriques. Ceci a permis d'éviter un consentement faible qui pousse les répondants selon Miles et Huberman à se protéger et à se mettre dans une relation de défiance, ce qui conduit à des données pauvres (2004 : 525).

3.5 Traitement et analyse des données

Chaque entretien a été enregistré à l'aide d'un enregistreur numérique et ensuite transcrit afin de constituer notre corpus. Suivant les conseils d'Angers (2009), nous avons tenu à ce que toutes les transcriptions soient faites le jour même pour garder l'exactitude des données. Dans certains cas, où cela n'était pas possible, les transcriptions ont été produites le lendemain ou le surlendemain. Ceci nous a permis de conserver tous les détails non verbaux que l'enregistreur ne pouvait capter à savoir : les émotions, les rires joyeux, les rires ironiques, les regards chaleureux ou malheureux, les signes de la main, les mouvements d'énervements, les silences lourds, etc.

L'étape de traitement et d'organisation des données s'est faite parallèlement aux transcriptions. Nous avons dressé un tableau sur le profil et le parcours des participantes et y avons consigné les informations pertinentes au fur et à mesure qu'avancait la transcription. Nous avons entre autres

²³ Nous nous sommes assurées que les participantes détiennent toutes les informations quant à l'implication à l'étude avant même d'obtenir leur participation.

Nous avons expliqué que la participation à l'étude est volontaire, qu'elle n'est ni obligée ni imposée. Les participantes pouvaient ainsi refuser l'usage total ou partiel des informations recueillies, même après l'entrevue. Nous avons garanti leur anonymat et la confidentialité quant aux sources des données recueillies.

recueilli et groupé les informations sur l'âge, le statut matrimonial, l'année d'immigration, les motifs de l'immigration, le statut à l'arrivée et le statut d'aujourd'hui, les études pré et post migratoire, les emplois pré et post migratoire, les langues de travail, etc.

Après cette étape et considérant la nature de notre recherche, nous avons retenu comme méthode l'analyse de contenu, complétée par la notion de "trajectoire", que nous avons rendue opératoire. Selon Mucchielli, « l'analyse de contenu est une méthode capable d'effectuer l'exploitation totale et objective des données informationnelles » (2006 : 24). Son objectif premier est « d'éviter le recours à l'intuition, "aux impressions personnelles" et d'éliminer la subjectivité de l'opérateur » (*Idem*). Cette méthode procède de plusieurs étapes. Certains auteurs parlent de quatre étapes, mais nous avons emprunté les trois étapes de Bonville (2002) à savoir 1) la préanalyse, 2) le traitement des données, 3) l'interprétation des résultats.

Après les transcriptions et l'organisation des données, nous avons lu et relu les entrevues intégralement, ce qui correspond à la première étape de Bonville. Certaines entrevues ont mérité d'être relancées, ce qui a été fait par téléphone. Ceci nous a conduits à la deuxième étape, pendant laquelle nous avons construit la grille d'analyse. Elle contient les thèmes²⁴ qui renvoient à l'objectif de notre recherche. Ainsi, en référence à nos thèmes, nous sommes passées à la troisième étape, celle de relever les informations pertinentes et connexes aux thèmes et d'opérer un découpage de ces derniers en les transposant dans notre grille d'analyse suivant les catégories. Ce travail facilite l'analyse, car il met en évidence, les ressemblances, les différences et même

²⁴ Les thèmes de la grille d'analyse sont :

1. Caractéristiques sociodémographiques (âge, statut marital, statut d'immigration à l'arrivée et aujourd'hui, niveau d'éducation). 2. Première et seconde socialisation (où et avec qui) 3. Démarches d'insertion en emploi (pays natal). 4. Emplois occupés (pays natal). 5. Motivations ou raisons d'émigration. 6. Pays de transit et occupations dans ces pays. 7. Émigration vers le Canada : décision, départ, arrivée et première installation. 8. Démarches d'insertion en emploi au Canada : obstacles, réactions ou décisions face aux obstacles.

les redondances ce qui souligne les extraits révélateurs et particuliers susceptibles de saisir les régularités du groupe à l'étude (Angers, 2009 : 169). Pour autant, le traitement de nos données demeurait insatisfaisant sans la notion de trajectoire, dont nous rendons compte de la formalisation au chapitre suivant.

À cette étape, nous avons constaté que les parcours des participantes sont riches en événements et qu'il existe une accumulation et une interdépendance entre plusieurs événements individuels et collectifs. Leur diversité, leur chronologie, leur variabilité ainsi que les aléas de leur apparition expriment la complexité conduisant à l'intégration socioprofessionnelle. Plus le nombre d'événements est important, plus complexe est leur combinaison et plus difficile est leur saisie, surtout considérant que certains états sont « flous »²⁵ (Antoine *et al.*, 2006 : 61-62). La saisie de cette complexité rappelle les limites des analyses transversales, tel que le soulignent Dureau *et al.*; aujourd'hui courantes, mais pourtant incapables de saisir le passage d'un état à l'autre dans sa durée et son espace (2006 : 157-159). La mobilité rend particulièrement délicate l'analyse des contextes migratoires (Courgeau, 2006 : 17). C'est pour cette raison qu'il faut analyser l'intégration socioprofessionnelle, composante de la migration, en la plaçant dans le cadre dynamique des contextes, spatial et social, qui la compose.

Identifier les obstacles à l'intégration en emploi et les stratégies de contournement demande de reconstituer le vécu de la population à l'étude, de comprendre les interactions en les plaçant dans leurs propres environnements; familial, géographique, institutionnel, etc. La saisie des relations

²⁵ Antoine définit le flou en utilisant la métaphore photographique. Pour lui « le flou résulte d'une combinaison décalée d'espace et du temps : un temps de pose prolongé, fixé sur un espace ou tout mouvement rend la photo floue. Mais le flou n'est pas forcément un problème technique. Il peut être une démarche délibérée du photographe qui cherche à montrer le mouvement sur un plan fixe. « Créer » du flou dans une image – donc utiliser une vitesse lente sur l'appareil photographique – est un moyen pour rendre compte du mouvement sur l'instantanéité. Il s'agit bien de cela dans le domaine des recueils biographiques. C'est à la fois une question de mise au point » (Antoine, 2006 : 25).

entre ces événements complexes constituant les parcours exige une méthode qui puisse saisir le caractère instantané et évolutif du processus. Considérant les limites des approches existantes, nous avons formalisé la notion de "trajectoire" afin de lire et de mieux saisir les informations recueillies dans les entretiens. Ainsi, avec la trajectoire, nous associons la dynamique de temps à la dynamique des lieux.

De plus, la "trajectoire" a l'avantage d'être évocatrice d'un temps continu. Elle met en évidence l'enchaînement de tous les événements. Elle montre également l'existence et l'importance des événements passés pour expliquer les événements à venir surtout avec leur combinaison infinie. Elle présente pour Bocquier la suite chronologique des données; ce qui peut montrer la relation causale des événements. La trajectoire permet donc de suivre et de placer les événements dans le temps et dans l'espace. Mais, la datation des événements n'est pas toujours univoque puisqu'un événement soudain et immédiat sur la trajectoire peut avoir des éléments déclencheurs déroulés bien avant sa date d'apparition (*Idem* : 239). Afin de remédier à ce problème, nous avons pris soin d'identifier tous les éléments déclencheurs avant l'élément principal. Par exemple, toutes les recherches d'emploi, de jobs, les retours aux études qui préparent l'intégration en emploi précèdent visiblement l'obtention d'un emploi sur la trajectoire. Évidemment, les dates ne sont pas identifiées puisque s'en tenir à la date d'un événement est réducteur (Courgeau : 2006). En effet certains événements sont difficiles à dater, tandis que pour d'autres, leurs événements déclencheurs sont flous. À titre d'exemple, on peut avoir la présence d'un enfant sans événements préparatoires comme le mariage ou toute autre union. Au chapitre suivant, nous formalisons cette notion de trajectoire.

Chapitre IV : Trajectoire : notion, formalisation et schématisation

Introduction

Dans cette partie, nous dégageons les profils ainsi que les parcours du groupe à l'étude en utilisant la notion de "trajectoire". Elle complète l'analyse de contenu en permettant de mieux saisir la succession et la simultanéité des événements inscrits dans le temps et dans l'espace comme c'est le cas pour l'expérience de la migration. Son emploi demeure la plupart du temps métaphorique ou évocateur. Dans le cadre de cette étude, on la formalise et on la schématise pour un usage systématique et analytique.

4.1 Notion et formalisation

La notion de "trajectoire", telle que définie dans les chapitres précédents, est une ligne, une courbe qui décrit les objets en mouvements. Au sens figuré, c'est un cheminement, une suite d'expériences et d'acquisitions qui composent cette ligne (Jolivet, 2007), que l'on peut appeler "ligne de vie". La notion de trajectoire à laquelle on fait appel ici, combine et étale à la ligne les parcours empruntés par les participantes à l'étude, de même que les expériences acquises pendant ce parcours. Ces acquisitions et ces expériences constituent l'arrière plan permettant l'identification des obstacles d'insertion en emploi ainsi que des stratégies utilisées contre ces obstacles. En effet, ces obstacles et leurs stratégies de contournement trouvent origine dans les expériences, les pratiques et les règles qui les précèdent, que ce soit au pays de provenance, au pays de transit et au pays d'accueil.

Ces événements se déroulent dans des moments différents et dans des espaces différents. Ils constituent les réseaux de sociabilité que chaque migrante crée ou qui lui sont accessibles afin

d'appartenir à la société du moment. La schématisation de la trajectoire nous aidera à mieux les distinguer et à mieux les saisir. Cette démarche demande de respecter la durée, la simultanéité, l'interruption ou la reprise qui caractérisent certains événements (Bocquier, 2006). À titre d'exemple, la recherche d'un diplôme (formation) dans le pays d'accueil qui facilite l'intégration en emploi d'un immigrant est un événement long. Comprendre son existence demande de voir les antécédents de l'immigrante, considérer entre autre sa formation antérieure pour saisir ses choix actuels; son besoin ou non de la formation actuelle. En même temps cet exercice nous renseigne sur les exigences, les pratiques ou les lois du marché du travail dans le pays d'accueil. La durée de la formation est également difficile à dater puisque l'événement connaît sûrement plusieurs autres événements préparatoires. À noter aussi qu'il peut y avoir simultanéité entre la formation, l'apprentissage d'une autre langue, le mariage, l'accouchement, l'occupation d'un emploi, etc., alors que dans les circonstances de non migration, il est rare, mais pas impossible, de combiner tous ces événements. Avec l'accouchement, il doit y avoir interruption de l'apprentissage et sa reprise au moment opportun. La formation en soi implique plusieurs acteurs; formateurs, formés et différentes institutions. Ces acteurs qui ont évolué dans des espaces différents ont des pratiques, des normes, des valeurs, des coutumes et des perceptions divergentes. La diversité d'acteurs oriente l'évolution, l'enchaînement et l'enchevêtrement d'événements. Tous ces éléments déterminent la durée et la densité de la trajectoire.

Nous venons de dégager, à partir d'un seul exemple, les relations qui existent entre différents événements, mais force est de constater que plusieurs des événements qui marquent le parcours des immigrantes ayant participé à cette étude s'imbriquent et sont de contours flous. En identifiant leur apparition, leur enchaînement et enchevêtrement avec l'objectif réel de saisir

l'"instantanéité" et le "flou" qui caractérisent certaines étapes, nous allons au-delà des contraintes de datation et résolvons ainsi les problèmes auxquels font face les analyses contextuelles.

4.2 Schématisation

Nous schématisons les trajectoires des répondantes en intercalant sur une ligne droite les différentes expériences de ces dernières. Pour chacune des trajectoires, les événements présentant une importance dans les récits ont été examinés. Il s'agit de l'âge, de la situation maritale au moment de la migration (célibataire, présence d'enfants ou de conjoint), des expériences personnelles (difficultés rencontrées comme plusieurs migrations ou transits, le fait de ne pas satisfaire aux exigences de Citoyenneté et Immigration Canada, le fait d'avoir un réseau familial ou amical au Canada), les formations et expériences professionnelles.

Nous présentons dans ce chapitre la trajectoire de EB5, illustrative du parcours d'intégration socioprofessionnel de nos répondantes. On observera que les accolades coupent la trajectoire suivant les périodes d'immigration, montrant ainsi les différents espaces (pays) dans lesquels a vécu la participante. Au dessus de la ligne principale de la trajectoire, représentée par une grande flèche horizontale, on notera les acteurs accompagnant ou encadrant le cheminement de la participante. À l'aide des plus petites flèches horizontales, nous montrons plus au moins la durée de chaque période ainsi que les acquisitions qui l'accompagnent. Les flèches à la verticale montrent elles différentes activités accomplies, ce qui nous permet d'identifier les périodes les plus denses de la trajectoire, c'est-à-dire les moments les plus actifs de la vie de l'immigrante. À partir de cette densité, nous saisissons la quasi-instantanéité et le caractère flou qui caractérise la chronologie des événements ayant marqué la vie des participantes à l'étude. Par exemple, dans le

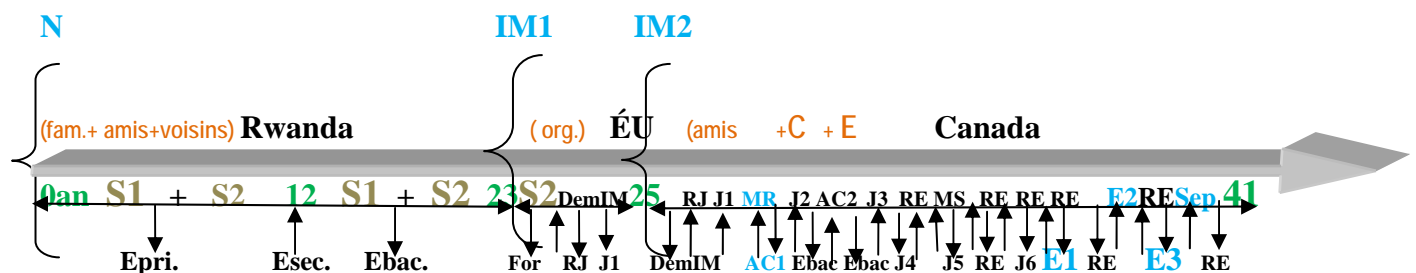
jeune âge, nous nous attendons à ce que la trajectoire soit moins dense. Mais, après la migration, la trajectoire devrait être plus dense.

Non seulement les participantes à cette étude sont adultes, mais elles viennent aussi de changer leur milieu de socialisation. On représente cette donnée par les sigles S1 et S2. On sait que le nouveau milieu ne reconnaît pas en principe leur capital humain. Ceci sous-entend que les répondantes doivent reconstruire leur capital humain et à reconstituer leur capital social, donc seront appelées à vivre et à combiner plusieurs événements en même temps. Elles voudront aussi appartenir à leur nouvelle société grâce à un emploi dit définitif. Pour Paugam, l'emploi définitif assure une stabilité économique et une considération dans la société, d'où la motivation à le rechercher. Selon l'auteur, l'emploi définitif conditionne également :

« toutes les dimensions de la réussite sociale : vie familiale, satisfaction des besoins matériels... Certaines personnes – notamment les plus jeunes – ne souhaitent ni se marier ni avoir des enfants tant qu'elles n'auront pas un emploi stable et bien rémunéré » (Paugam, 2002 : 57).

On peut lire ci-dessous la trajectoire de EB5. Les informations détaillées suivent le schéma, formalisant ainsi la trajectoire. On retrouvera de même une légende des abréviations utilisées à la page 161 de l'annexe VI, suivie des trajectoires de toutes les participantes afin de compléter l'analyse.

1. Trajectoire de EB5



N: Naissance

La première étape de la trajectoire de EB5 commence dès la naissance (0 an) et s'étale jusqu'à 23 ans (noté en vert dans le schéma). Elle se déroule au Rwanda sous l'encadrement de la famille directe et élargie, des amis et des voisins. Cette étape est divisée en deux. De 0 à 12 ans (en vert aussi), la participante entame sa première socialisation (**S1**) et sa deuxième socialisation (**S2**). Elle fait ses études primaires. De 12 à 23 ans, la socialisation continue à travers l'encadrement de la famille et des pairs, de l'école secondaire (**Esec**) et des études universitaires, niveau de baccalauréat (**Ebac**). C'est au cours de cette période qu'a lieu la formation initiale du capital humain et du capital social.

IM1 : première migration

À 23 ans, la participante migre aux États-Unis, laissant au Rwanda ses sujets de socialisation et du coup son capital social. Au pays de transit, elle est sous l'encadrement de la fédération des jeunes (SCOUTS). Son voyage, son stage et son logement sont organisés. Après le stage, la participante décide de rester aux États-Unis, ce qui explique la présence des démarches à l'Immigration étasunienne (**DemIM**) sur la trajectoire. Elle commence une autre socialisation à travers une formation (**For**) et à travers l'exercice d'un job (**J1**). Nous remarquons que le J1 et acquis suite à la première recherche (**RJ1**). Après deux ans, elle a dû abandonner ses démarches d'établissement aux États-Unis, à cause de leur complexité, à partir de conseils des amis et suivant la publicité du Canada vantant les mérites de l'immigration en son sein.

IM2 : deuxième migration

À 25 ans la participante arrive au Canada, laissant encore une fois derrière elle son capital social. Elle est accueillie par les amis. Elle commence directement les démarches à l'Immigration

(DemIM) Canada. Aussitôt les démarches terminées, ce qui apparemment n'a pas pris beaucoup de temps, elle a commencé les recherches de job et a eu son premier job (**J1**). Elle s'est mariée (**MR**) d'où la présence du conjoint sur la trajectoire (**C**), a accouché de son premier enfant (**AC1**), est retournée au travail rémunéré (**J2**), a commencé son baccalauréat (**Ebac**), a accouché de son deuxième enfant (**AC2**) en travaillant en même temps à temps partiel (**J3, J4**). La présence du conjoint et des enfants ajoute à sa trajectoire d'autres sujets de socialisation (**C** et **E**). Ceci veut dire qu'à travers les amis et connaissances du conjoint, les rencontres faites à la garderie ou à l'école de l'enfant pourraient élargir son espace de socialisation. Après le baccalauréat elle fait une maîtrise (**EMS**) en travaillant toujours à temps partiel (**J5, J6**) et en cherchant en même temps un emploi (**RE**)²⁶. Après plusieurs tentatives de recherches d'emploi non abouties, elle décroche le premier emploi (**E1**), mais continue les recherches, ce qui conduira, neuf mois plus tard à son deuxième emploi. Une année après, elle trouve un autre emploi (**E3**), qu'elle occupe jusqu'à présent (moment de l'entrevue). Entre les deux derniers emplois, elle a vécu une séparation (**Sep**). Nous remarquons qu'elle continue toujours les recherches d'emploi.

4.3 Événements des trajectoires

Nous relatons ci-dessous, en détail, les événements importants des trajectoires constitués autour des items suivants : scolarité, langues maîtrisées, emplois occupés (pays de départ, de transit et d'accueil), démarches d'intégration en emploi (pays de départ et pays de transit).

²⁶ Nous utilisons le terme job (**J**) par opposition à emploi (**E**). Les jobs font parties des emplois atypiques.

4.3.1 Scolarités des participantes

Il ressort que les participantes à cette étude étaient scolarisées au moment de quitter le **Rwanda**. Ceci rejoint les observations de plusieurs auteurs, dont Chicha *et al.* qui soutiennent que « les cohortes récentes d’immigrants ont un niveau de scolarité supérieur non seulement à celui des immigrants arrivés avant 1981, mais aussi à celui des personnes nées au Canada » (2008 : 5). Notre groupe à l’étude présente cependant des profils individuels hétérogènes en ce qui concerne le niveau d’étude et les programmes de formation suivis²⁷. Sept participantes ont le niveau du secondaire, dont une avec un baccalauréat non complété. Trois participantes ont fait les études post secondaire (2 baccalauréats et une licence non complétée). L’âge à l’immigration expliquerait en grande partie cette différence observée quant aux niveaux d’étude. Les participantes qui ont immigré jeunes (19 et 23 ans), venaient de terminer l’école secondaire (19 ans) et le baccalauréat (23 ans). Elles n’ont pas d’expériences professionnelles. Leurs trajectoires sont moins denses durant cette période pré migratoire, contrairement aux participantes qui ont immigré plus âgées (35 et 37 ans), pour lesquelles on observe une densité sur les trajectoires. La densité est due à plusieurs événements tels l’occupation de jobs et d’emploi, le fait de continuer les études, le mariage, l’accouchement, d’autres migrations, etc.

Au pays de **transit**, deux participantes ont commencé les études universitaires, mais n’ont pas eu le temps de les terminer puisqu’après deux ans d’étude, elles ont décidé d’émigrer au Canada.

Une participante a fait et complété une formation de six mois.

²⁷ Voir les détails en ce qui concerne les parcours de formation des participantes à l’étude dans le tableau 13. Les humanités du Rwanda; six ans en tout équivalent aux études secondaires; 13e année en Ontario ou le CEGEP au Québec. Les études secondaires se font avec option, ce pourquoi nous avons comme sections Commerce et comptabilité, Économique, Sciences infirmières, Lettres, Biologie et Chimie, etc. En ce qui concerne les niveaux universitaires, le baccalauréat se fait en deux ans et la licence en quatre ans.

Au **Canada**, neuf participantes sur dix sont retournées à l'école. Deux participantes ont refait la 13e année du secondaire. Le groupe compte six diplômées, dont une maîtrise, quatre baccalauréats et un niveau collégial. Deux participantes sont toujours à l'école (premier cycle universitaire et collègue). Une participante est retournée au collège pour n'y rester qu'une session. Elle a un baccalauréat en Sciences infirmières, obtenu au Rwanda, et une licence non complétée. Ces diplômes ne sont pas reconnus au Canada, ce qui explique son retour au collège. L'autre participante n'est jamais retournée à l'école au Canada. Nous expliquerons ce qui a motivé ce choix dans les parties ultérieures.

4.3.2 Langues maîtrisées

Toutes les participantes parlent kinyarwanda leur langue maternelle et le français, la première langue apprise à l'école. L'anglais a été appris comme troisième langue à l'école secondaire, ce qui fait que toutes les participantes avaient, au moment d'arriver au Canada un anglais de niveau élémentaire.

« Je parle français, je parle ma langue maternelle Kinyarwanda, l'anglais je l'ai appris ici pas vraiment l'apprendre comme tel parce que j'avais des notions de base, mais je l'ai amélioré »
(EA3).

Suite au milieu d'accueil et aux objectifs de chaque participante, cinq sont devenues bilingues et deux sont toujours à l'anglais fonctionnel. En effet, le milieu d'accueil étant anglophone, certaines participantes devaient absolument s'exprimer et faire plusieurs démarches en anglais. Une des participantes n'a pas été exposée à l'anglais puisqu'elle habite un secteur francophone (à Gatineau) et travaille dans le secteur de la santé comme préposée aux bénéficiaires. Elle garde son niveau de débutante. Les deux participantes qui ont fait leurs baccalauréats en langue anglaise étaient bilingues au moment d'émigrer au Canada ; l'une d'elles avait transité deux ans

aux États-Unis, ce qui a contribué à l'amélioration de son anglais. Deux participantes visaient le bilinguisme. Elles ont suivi les cours d'anglais langue seconde et sont aujourd'hui bilingues.

4.3.3 Emplois occupés

Les participantes à cette étude ont des expériences professionnelles variées. Les trajectoires montrent que cinq des dix enquêtées parmi les plus âgées avaient déjà travaillé au **Rwanda**. Elles ont occupé différents postes : enseignante, infirmière, comptable, réceptionniste, etc. Les durées d'occupation d'emploi varient entre deux mois et cinq ans et dépendent d'études faites et des types d'emploi; emploi atypique et emploi à durée indéterminée. Pour Paugam (2002), les emplois atypiques contrairement aux emplois à durée indéterminée, sont les emplois précaires, qu'on peut quitter à n'importe quel moment, qui ne sont pas accompagnés en général d'avantages sociaux et qui sont moins rémunérés. Se trouvent dans cette catégorie, certains emplois à durée déterminée, emplois d'été pour étudiants, les stages et les petits jobs. Une participante a occupé des emplois atypiques. Il s'agissait des jobs d'étudiants en été. Les participantes ont travaillé soit dans le secteur public, le secteur privé et aux Nations Unies (UN). Certaines ont occupé deux emplois, voire même trois.

Quand elles parlaient d'emplois occupés, les participantes en majorité font référence aux emplois à durée indéterminée, à l'exception de l'étudiante qui inclut les emplois d'été dans son expérience. Pour celles qui ont occupé plus d'un emploi, c'était un changement voulu pour un emploi mieux rémunéré et hiérarchiquement plus élevé. Conséquemment, elles présentaient toutes, avant la première migration des parcours professionnels plus au moins stables avec emplois à durée indéterminée. Aucune participante n'a déclaré avoir été au chômage.

Dans les **pays de transits**, deux participantes sur trois ont travaillé comme préposée aux bénéficiaires. Elles disent que c'était l'emploi le plus facile à trouver et accessible aux immigrants.

Au **Canada**, les participantes ont occupé différents emplois. Ils sont répertoriés au tableau 14, en annexe II, pages 145 -146. D'après ces emplois, nous retenons, quels que soient la formation et le diplôme, que plus l'immigrant-e est nouvellement arrivé-e, plus il/elle est facilement embauché-e pour les emplois atypiques : manufacture, gardiennage, nettoyage à sec, préposée aux bénéficiaires à domicile, services de soutien, services de gestion de déchets, services de triage de courrier et emplois sous contrats. Par la suite, on sort des emplois atypiques graduellement et on commence les emplois à durée indéterminée. Les emplois atypiques sont généralement exercés quelque temps après l'acquisition de la résidence permanente ou du permis de travail, mais aussi par les étudiants au moment où ils sont aux études et pendant les vacances. Les participantes avec une famille à charge exercent également ce genre d'emploi, et pendant longtemps; ce qui n'est pas le cas de celles sans familles à charge. Nous expliquons les causes de ces situations dans la partie appropriée.

Pour certaines participantes à cette étude, le passage de l'emploi atypique à l'emploi à durée indéterminée s'est fait après une formation universitaire ou collégiale et ou après une reconnaissance partielle de diplôme. Nous remarquons ici que seuls les jobs à temps partiel ou sous contrats occupés par les étudiants pendant leurs études ou après leurs études ont constitué l'expérience menant aux emplois à durée indéterminée.

4.3.4 Démarches d'intégration en emploi au Rwanda et dans les pays de transit

Au **Rwanda**, nous avons retenu trois démarches utilisées par les participantes pour accéder à l'emploi. La première est celle utilisée par le personnel de la santé et de l'éducation. Il s'agit d'emplois où l'embauche est contrôlée par l'État. Dans ce cas, dès qu'on termine l'école on est directement affectée comme enseignante ou infirmière sans autres recherches d'emploi.

La deuxième voie est l'usage du réseau formel. La participante qui l'a suivi nous explique comment cette voie était facile et rapide.

« J'ai envoyé des CV partout. J'ai envoyé dans ma région. J'ai envoyé ou ça? À l'université, à l'IRST²⁸. Où ça encore ? Partout où on cherchait un employé (...) un peu partout. Par après, j'ai été embauché à l'IRST. Ça n'a pas pris beaucoup de temps, je dirai à peu près trois ou quatre semaines » (EB1).

On voit aussi le recourt aux réseaux informels et dans tous les cas, la parenté et les amis ont joué le rôle d'intermédiaire entre l'employeur et l'employée.

Le cas ci-dessous illustre le rôle joué par la famille directe :

« C'est toujours ma mère qui faisait des connexions. Elle partait voir des patrons qui étaient des fois les amis de son mari et le lendemain elle nous envoyait travailler moi et mon frère. Pour les emplois de vacances, c'était toujours ma mère » (EB4).

Nous avons aussi l'intervention de la famille élargie :

« Après l'école secondaire, j'ai travaillé dans un cabinet de médecins comme réceptionniste et je m'occupais aussi de la gestion du budget. [...] Ce n'était pas long comme démarches parce que les personnes qui m'ont engagée m'ont proposé ce poste elles-mêmes. Elles me faisaient confiance, car mon oncle faisait partie de l'équipe [...]. Je vous ai dit que mon oncle travaillait dans ce cabinet. Donc, dès que j'ai terminé l'école, je suis partie le voir avec mon CV et il a peut-être discuté avec ses collègues et on m'a appelé deux semaines plus tard pour venir travailler » (EB2).

Quant aux amis, le cas ci-après illustre leurs rôles de véhicule d'information et de contacts potentiels :

²⁸ Institut de Recherche Scientifique Technologique

« Pour le deuxième emploi, c'était vraiment, c'était, comment dirai-je, les contacts, les informations comme quoi il y a des gens qui cherchent les personnes bilingues et je me suis dit pourquoi pas. Et j'ai postulé. C'est comme ça que j'ai eu l'emploi » (EA2).

D'après les informatrices, nous remarquons une facilité dans les démarches d'intégration en emploi suite à l'existence des réseaux sociaux, tels la famille directe, la famille élargie et les amis. Aucune des participantes ne nous a parlé d'aide provenant des organismes d'intégration en emploi ni communautaires, pour la simple raison que cette aide est inexistante.

Dans les **pays de transit**, les démarches d'intégration en emploi étaient "difficiles" et "compliquées". Ceci explique pourquoi dans les deux cas on observe un changement de carrière par un retour aux études ou en suivant une formation de courte durée, pour se donner les chances d'accéder à un emploi. Les deux participantes se sont orientées dans le domaine de la santé. Elles expliquent leur choix.

« Dans le domaine de la santé, c'est ce qui était accessible. On ne peut pas trouver un travail comme comptable ou en administration (...) c'est vraiment compliqué » (EB1).

« C'était simple après la formation. C'était très simple. Même à la fin de la formation (...) je me rappelle plus, mais je pense que tout de suite là, on nous a recrutés. C'était un métier où on a besoin de gens » (EB5).

Dans cette section, nous nous sommes limitées aux démarches d'intégration en emploi entreprises au Rwanda et dans les pays de transits. Les démarches d'intégration en emploi entreprises au Canada sont traitées dans la seconde partie de ce travail aux pages suivantes. C'est à travers elles que nous identifions les obstacles d'intégration en emploi et les stratégies de contournement éventuelles qui les accompagnent. Les chapitres suivants y seront dédiés.

Conclusion synthèse

La formalisation des trajectoires indique que le parcours de vie des immigrants, et plus précisément des participantes à cette étude, est riche en événements. Certaines périodes de leur

vie comportent plus d'événements que d'autres; spécialement les périodes post migratoires. Malgré les particularités de chaque participante; présence d'enfants ou non, présence de réseau ou pas, l'âge, la situation matrimoniale, l'expérience professionnelle, il ressort qu'elles utilisent les mêmes stratégies de contournement et ceci indépendamment de l'espace (pays de transit, pays d'accueil) parcouru.

Deuxième partie
Analyse des résultats

Introduction

La deuxième partie de cette thèse porte sur l'analyse des données recueillies en entrevues. À la lumière de l'encadrement conceptuel développé précédemment et en s'appuyant sur les observations empiriques résultantes des trajectoires telles que schématisées dans le chapitre précédent et présentées en totalité en annexe, nous analysons les obstacles d'intégration en emploi de notre population à l'étude et les stratégies de contournement usitées face à ces obstacles. Nous divisons cette partie en deux chapitres. Dans le premier chapitre, nous examinons les motifs ayant poussé la population à l'étude à la migration. S'attarder à ces raisons de la migration fait ressortir les attentes non satisfaites au sein du pays de naissance ou de transit ainsi que les objectifs du projet migratoire. Les immigrantes comptent réaliser ces objectifs dans leur pays d'accueil. Les différentes étapes traversées du départ du Rwanda jusqu'aux premiers jours d'arrivées et d'installation au Canada sont décrites. Le déroulement de cette étape oriente l'évolution du processus qui lui succède; celui d'une intégration en emploi. Au chapitre six, nous analysons précisément les obstacles perçus d'intégration en emploi ainsi que les stratégies déployées pour les relever ou les contourner. Nous soulignons ainsi les démarches accomplies ou en cours d'accomplissement pour réaliser les objectifs de la migration (celui d'améliorer leur situation économique et/ou sociale par rapport au pays natal et aux pays de transit à travers l'occupation d'un emploi rémunéré), malgré la présence de différents obstacles individuels et structurels.

Chapitre V : Le trajet : départ, arrivée et installation

Motifs complexes de la migration

Nous avons identifié quatre raisons ayant motivé la migration du groupe à l'étude : 1. l'insécurité politique; 2. l'insécurité économique; 3. la publicité positive du Canada à l'étranger; 4. le fait de suivre le conjoint. Ces motifs à la migration ne sont pas mutuellement exclusifs. À titre d'exemple, toutes les participantes disaient fuir l'insécurité politique qui a dégénéré en génocide.

La publicité positive du Canada a joué un grand rôle dans la migration de notre groupe, à partir du Rwanda et même dans les pays de transit. Le Canada est décrit comme un pays de paix, de sécurité, un pays qui respecte les droits de l'homme ainsi qu'un pays qui offre les meilleures opportunités. La publicité est faite soit par l'industrie culturelle à travers les médias, les films, les livres, par la diaspora et aussi par le gouvernement canadien pour recruter les immigrants. Ici, nous soulignons que l'accès à ces moyens de communication est le fait d'une certaine catégorie de la population, à savoir les gens instruits et appartenant à une classe économique moyenne ou élevée.

Nous observons aussi la combinaison de deux ou de trois facteurs; l'insécurité politique, l'insécurité sociale et la publicité du Canada. Nous avons à titre d'exemple, une participante qui venait suivre une formation aux États-Unis. Au départ, elle était partagée entre rester ou retourner au Rwanda après la formation. Mais, considérant la situation d'insécurité qui prévalait au Rwanda et suivant les conseils de ses amis au Canada, elle a décidé de rester. Après deux ans et demi aux États-Unis, elle a immigré au Canada, car selon elle, les démarches d'Immigration étasuniennes étaient compliquées et quasiment impossibles à voir aboutir positivement,

contrairement au Canada où l'aboutissement était assuré, selon ses avocats et ses amis établis au Canada.

La combinaison de ces trois facteurs est beaucoup plus évidente dans les familles avec enfants que dans les familles sans enfants.

« La recherche d'une vie stable et d'une vie sécuritaire. Ce qu'on venait de vivre au Rwanda était justement le manque de sécurité et on n'avait plus le droit de vivre, même si c'était fini à ce moment là [...]. Je me suis dit je vais mettre mes enfants en sécurité là-bas. C'est comme ça que j'ai pensé à venir. En ce moment là je me disais, je n'ai pas eu la prudence avant de mettre mes enfants en sécurité [...]. Je me suis dit alors que cette fois-ci je vais leur assurer une vie stable et dans un pays où ils ont la vie assurée (...) un pays de droit, où surtout les droits de la famille et les droits des enfants sont vraiment très respectés » (EA1).

Les entrevues nous apprennent que pour la majorité des participantes (9/10), il s'agit de leur propre projet migratoire. Elles l'ont peut-être conçu en consultation avec la famille, mais elles l'ont réalisé et vécu seules, avec ou sans enfants selon le cas. Seule une participante partageait le projet avec son conjoint.

5.1 Le départ et les pays de transit

5.1.1 Le départ du Rwanda

Pour toutes les participantes, le départ du Rwanda fut "déchirant" et "triste". Même s'il a fait l'objet d'une préparation psychologique de longue durée pour quelques participantes, la décision de partir était "difficile". Les motifs avancés de ces difficultés sont : 1) le fait de partir seule vers l'inconnu, parfois jeune et sans expérience; 2) quitter la famille, les amis, voire tout l'environnement sans être sûre de les revoir dans un avenir proche; 3) la présence des jeunes enfants; 4) le financement du voyage.

C'est donc un départ chargé émotionnellement. Toutefois, il faut souligner que malgré le déchirement, la tristesse, l'encadrement de jeunes enfants dans un milieu inconnu et les difficultés économiques inhérentes à la migration qui accompagnent cette séparation, nous avons pu observer une détermination sans précédent qui anime toutes les participantes, suscitée tant par le fait de s'éloigner de l'insécurité politique et ou économique, que par l'attrait à la publicité du Canada. En effet, avant d'émigrer, du Rwanda ou des pays de transit, quelques participantes se représentent le Canada fidèle à la publicité partagée dans leur entourage. Elles s'imaginent une vie de rêve et pleine de succès. Elles pensent qu'elles vont avoir accès à une vie facile, grâce aux études et aux emplois qu'elles semblaient certaines de trouver.

« Je trouvais que j'allais réaliser le rêve américain. Il y a avait ce rêve américain occidental quoi. Je disais wow, je serai riche et aussi je ferai les études là-bas qui seront beaucoup plus considérées plus tard et partout dans le monde [...] Je dirais que c'était beaucoup plus (...), il y avait comme un "excitement ", de vouloir venir ici » (EB3).

« [...] Comme les études, comme (...) une meilleure vie si je peux dire, dans le sens ou on a toujours l'impression que si tu t'appliques bien à ce que tu fais tu finis toujours par arriver à quelque chose de bien, à un avenir sûr » (EA5).

C'est donc avec cette image du Canada que les participantes ont entamé leur projet migratoire et qu'elles ont entamé leur processus d'insertion.

5.1.2 Les choix délibérés des pays de transit

Nous avons trois cas de transit; au Niger, en Belgique et aux États-Unis. Pour les deux premiers cas, les participantes suivaient leurs familles (le conjoint et la sœur), tandis que pour le troisième cas, la participante allait faire un stage aux États-Unis. Les conditions de vie sont décrites comme étant "faciles", ou "difficiles", dépendamment des conditions du pays de transits et de la situation personnelle de chacune.

La vie en Belgique est passablement décrite par l'adjectif "difficile". La première difficulté était de trouver un emploi. L'exercice de recherche d'emploi s'étant soldé par un échec, la participante a choisi de retourner aux études, changeant ainsi sa formation initiale de comptabilité en sciences infirmières, espérant que le secteur de la santé permet plus facilement de trouver du travail. Survint alors le problème du statut d'étudiants (participante et son conjoint) sans travail conjugué aux responsabilités familiales (jeunes enfants). Après deux ans d'inquiétudes, rêvant d'un futur promoteur, la famille a pris la décision de quitter la Belgique pour le Canada. Ce second départ fut moins déchirant que celui de la première émigration.

Au Niger, les conditions de vie étaient "bonnes". La participante bénéficiait du soutien de la famille installée et qui travaillait au Niger. Elle n'avait apparemment pas de grandes responsabilités, sauf aller à l'école. Après deux ans, la perte de ce soutien dû au déménagement de la famille a occasionné chez la participante la migration vers le Canada et l'abandon des études entamées. Le départ vers le Canada a été qualifié de "difficile", car la participante partait vers l'inconnu lointain et seule cette fois-ci, malgré la présence des amis au Canada. Ce sont la publicité positive du Canada combinée à l'existence du réseau d'amis qui ont motivé le choix du Canada comme pays dit de dernière destination.

Aux États-Unis, l'arrivée et l'installation étaient organisées par les formateurs de la fédération des jeunes (SCOUTS). C'est pour cela que les conditions de vie sont décrites comme "faciles", outre l'émotion, la solitude et l'angoisse ressenties par le fait d'être seule et loin de sa famille, laquelle restait de plus dans un pays ravagé par les conflits. Le stage terminé, la décision de rester a été prise. Commencèrent alors les démarches d'immigration et en même temps celles d'intégration socioprofessionnelle à travers la formation. Toutefois, la complication des démarches d'immigration étasunienne combinée à la publicité positive ont conduit à la décision

de migrer vers le Canada. La décision était affirmée et le départ non compliqué suite à des informations soigneusement récoltées.

5.2 Les conditions difficiles d'arrivée et d'installation

Les premiers jours d'arrivée et d'installation sont qualifiés de "faciles", de "difficiles" puis d'"euphoriques". Nous distinguons trois facteurs qui déterminent le niveau de difficulté ou de facilité : 1. la présence de la famille ou d'amis; 2. la présence d'enfants; 3. l'âge. S'il y a combinaison de deux facteurs, comme le fait d'arriver en bas âge et d'avoir une famille, l'arrivée et l'installation paraissent de beaucoup facilitées. Ce qui est perçu comme "difficile" pour chacune était d'abord la nostalgie, puis, l'arrivée dans un pays où tout est nouveau; le climat, la culture, les personnes, la langue et le système. Ces différences renforcent par ailleurs la nostalgie. On peut penser que ces facteurs ont pour effet de ralentir la première installation et ainsi l'intégration socioprofessionnelle. Une participante nous parle de son arrivée et de sa première installation.

« Ahh oui c'était très très très (...), j'aurais aimé qu'il ait quelqu'un ici pour m'aider, m'orienter, mais c'était très difficile de m'adapter. Le climat, l'hiver, le système, je voyais que les gens couraient tout le temps, moi je ne savais pas courir comme ces gens, la vitesse, le système, la nourriture. Quand il y avait des fêtes les gens disaient uummm c'est bon la nourriture, moi je voulais rien manger (...). La culture, les langues, les gens parlaient anglais, moi je voulais absolument parler anglais. Au fait, c'est le système qui me dépassait » (EB4).

La présence de la famille et/ou d'amis, facteur de facilitation par excellence, offre l'accueil et le logement au cours de la première période. Elle est source d'informations en ce qui a rapport aux premières démarches, comme les démarches à l'Immigration, au Ministère de la Santé et aux Services sociaux, auprès d'organismes communautaires et organismes d'intégration en emploi.

« Disons peut être que mon oncle m'a beaucoup aidée, parce que financièrement j'étais pas vraiment dans le besoin, je pouvais attendre un peu j'étais pas stressée; je dois payer le loyer quoi que ce soit. Oui ça m'a aidé » (EA3).

« Mais quand tu arrives et qu'il y a déjà une communauté installée qui peut te guider qui peut te dire ok c'est là-bas que tu peux aller pour chercher ta carte de santé, là c'est pas difficile tu y vas. Ils te disent on connaît une avocate qui prend des cas des demandeurs de statut de réfugié ici au Canada et puis ils te donnent le numéro de téléphone. Donc, c'est pas du tout compliqué. Donc moi je suis venue j'avais des amis et j'ai habité avec pendant quelque temps c'est pour ça que c'était facile » (EB5).

La famille ou les amis servent de guide dans ce moment de dépaysement déroutant. Le changement et la nostalgie sont ressentis, évidemment pas au même niveau que pour quelqu'un qui n'a personne comme le décrit une autre participante.

« Disons que je m'estime la plus chanceuse, ayant une famille ici. Mais, c'était un peu difficile comme tout le monde, un nouveau pays, beaucoup de choses à apprendre, un nouveau climat, loin de la famille » (EB3).

Il convient de souligner que plus les amis ou la famille sont absents ou inexistants, plus l'information dispensée est limitée voire inexistante.

Outre la famille et les amis, il existe l'assistance fournie par le gouvernement, les organismes communautaires ou d'intégration des immigrants. Dans les premiers jours, ces organismes facilitent l'orientation et le transport, l'hébergement temporaire, l'assistance sociale et l'aide juridique pour préparer les audiences.

Pour les immigrantes sans familles ni amis et plus particulièrement celles qui migrent avec les jeunes enfants, nous retenons que les soucis des premiers jours sont de combler les besoins primaires (logement, nourriture, soins médicaux). Une répondante partage avec nous ce moment.

« D'abord, tu n'es pas sûre d'y arriver, l'arrivée est en soi un grand succès. Ensuite, tu commences les démarches, tu t'en sors, tu ne meurs pas de froid ni de faim, tu ne dors pas dehors et tu te dis wow, j'y suis arrivée. [...] Les trois premiers mois, c'était l'euphorie totale. Parce que je me disais, on est arrivé, on n'est pas mort le premier mois, on a trouvé un endroit où vivre, les enfants sont installés à l'école. Et je commençais à me dire bon voilà maintenant on commence une autre vie et on y a survécu. Pour nous, c'était l'euphorie totale » (EA1).

On peut lire l'énergie constante et hors de l'ordinaire connu de la plupart de ces migrantes qui demandent ce que l'on nomme rapidement l'assistance d'arrivée. La sensation d'euphorie dont parle la répondante ci-haut citée, suit cette incertitude des premiers jours. Elle est vue comme une réussite face à un projet de vie douteux. Cette période nous semble très courte. Elle dure environ une année selon toujours la répondante EA1. En effet, dès qu'elle a commencé les démarches d'intégration socioprofessionnelle, le pessimisme a remplacé l'optimisme petit à petit.

5.3 Statuts incertains à l'arrivée et démarches complexes de l'Immigration Canada

Toutes les participantes étaient demandeuses d'asile au moment d'arriver au Canada, sauf deux participantes qui sont arrivées avec des visas de visiteurs²⁹. Dès l'expiration des visas, elles ont entamé les démarches de demandeur d'asile. Un changement de statut ou de projet qui est le résultat de l'insécurité qui prévalait au pays de départ.

Après les audiences (obligatoires à l'obtention des statuts de réfugié pour les demandeurs d'asile), huit participantes sur dix ont été acceptées comme réfugiées au sens de la convention et ont postulé au statut de résidente permanente. Les démarches ont pris entre trois et onze mois. Une des participantes, EB4, avait parrainé sa fille restée au Rwanda. Ceci a retardé de trois ans l'obtention de son statut de résidente permanente. Elle explique ce retard par les enquêtes ici au Canada et au Rwanda pour être sûre que l'enfant lui appartient. À partir du moment où les participantes ont eu leurs résidences, elles parlent de démarches "simples" et "normales", en

²⁹ Voir les détails dans le tableau 12, en annexe II, page 142.

ajoutant toutefois que l'attente était longue même si c'était dans les délais établis, comme le fait d'attendre trois ans pour avoir la citoyenneté.

Nous avons pu constater que l'accès à certains services est bloqué et l'intégration ralentie par une longue attente qui accompagne la régularisation des statuts.

5.4 Du mythe à la réalité

En arrivant au Canada, les participantes réalisent qu'il y a un écart entre les rêves qui sont devenus désirs et les réalités de la vie quotidienne. Cet écart résulte du changement d'espace qui a une conséquence sur la représentation que se font les participantes de leur pays d'accueil. Cette représentation a un impact direct sur leur appréciation de leurs expériences concrètes. Elles se rendent compte qu'elles doivent passer à travers plusieurs procédures difficiles, non connues, et qu'elles doivent attendre certains délais obligatoires pour avoir les avantages d'un citoyen canadien. La publicité ou l'image idyllique du pays très souvent véhiculée par les médias de masse s'avère finalement limitée, car les immigrantes n'ont pas, durant les premiers jours d'établissement, les références ni les connaissances nécessaires ni les informations exactes pour cheminer et entamer directement ce qu'elles souhaitaient, soit leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Pour certaines, ce fut même un choc de voir que le cheminement imaginé est difficile à suivre et long à accomplir (Camilleri, 1990 : 160). Elles ont été obligées d'entamer un processus long de déconstruction des schémas dont elles se sont abreuvées très souvent auprès des médias et des mouvements diasporiques.

« Tout commence le jour où on quitte notre pays natal (...). Avant de partir savoir où on va, ce qui nous attend. Je trouve que l'Occident dont on parle chez nous n'est pas l'Occident dans lequel on débarque, ce sont deux mondes complètement différents. Il faut alors connaître cet Occident pour ne pas être déçu sur place. C'est ça qui arrive en général, on arrive et on a l'impression qu'on a fait

un rêve qui s'arrête brusquement dès notre arrivée. Demander aux gens qui se trouvent sur place. Sauf qu'ils donnent la bonne version, jamais la mauvaise » (EB4).

« C'est que quand on arrive on a tendance à croire que ça va être facile, que tu vas travailler fort (...) tu vas gagner beaucoup d'argent (...) que la vie va être plus au moins facile, mais ça l'est pas. Et quand tu commences à réaliser ça, tu deviens de plus en plus frustré parce que ce n'est pas comme sur des roulettes. Les attentes et la réalité sont différentes. Donc, j'aimerais juste dire à tout le monde "take it easy". Pas très facile, de jour en jour soyez pas trop frustrés ça va venir, gardez l'espoir, les bons jours sont à venir, mais travailler fort » (EA5).

La construction idyllique à laquelle les participantes ont été exposées a généré une mauvaise préparation physique et psychologique, puisque le Canada imaginé ne ressemblait pas au Canada dans lequel elles ont atterri. La désorientation ressentie même si elle est commune à toute personne étrangère a engendré une déception et un découragement pour les participantes. Ces dernières ne pouvaient pas entamer directement et facilement les projets tels qu'imaginés.

La répondante qui a transité aux États-Unis est beaucoup plus familière du système canadien. Dès qu'elle a obtenu ses papiers d'immigration au Canada, elle a directement commencé à pratiquer le même métier qu'aux États-Unis. Dépendamment de la proximité américaine, nous pouvons affirmer que le transit a familiarisé la participante avant son arrivée au Canada et que le Canada est rassuré par son parcours. Ici nous parlons de proximité puisque les participantes transitées ailleurs ont eu le même choc que celles qui n'ont pas connu de transit.

5.5 Du statut de réfugié à l'emploi : une longue quête

À travers les entrevues, nous avons constaté que les délais relatifs à l'obtention des documents relatifs à l'établissement des immigrants (permis de travail, résidence permanente, etc.), constituent un obstacle. La majorité des participantes étant arrivée au Canada en tant que demandeur de refuge, elles n'avaient pas droit de travailler ni d'étudier avant de remplir les conditions exigées pour leur statut. Il fallait soit attendre la résidence permanente ou demander

un permis de travail pour pouvoir accéder au marché du travail. La majorité du groupe à l'étude n'a pas connu de complication dans le processus de demande de résidence permanente. Ceci parce qu'elles ont immigré dans la période du génocide rwandais. Toutefois, la répondante ci-dessous qui a migré après avoir terminé les études secondaires et avec l'objectif principal de continuer les études universitaires, a dû attendre six ans pour avoir la résidence permanente et retourner ensuite aux études.

« Pour moi personnellement mon cas était très difficile, parce que ça n'a pas été approuvé au début, donc ça a pris beaucoup de temps. Parce que la majorité des personnes qui sont venues en même temps que moi sont déjà citoyens. C'est ça pour moi c'était difficile, ce qui m'a même bloquée dans la plus part des choses du point de vue carrière. Ça m'a pris presque six ans » (EA3).

Une autre participante affirme que faute de pouvoir aller à l'université, elle a dû faire le collège et pourtant les études universitaires étaient le premier choix.

« Je pouvais pas faire l'université, car j'attendais ma résidence qui prenait beaucoup de temps parce que j'avais parrainé ma fille » (EB4).

Ainsi, que ce soit dans le cas d'une longue attente ou de non aboutissement des demandes à l'Immigration Canada, le processus d'intégration socioprofessionnelle est retardé.

Conclusion synthèse

Le projet migratoire du groupe à l'étude résulte de l'insécurité politique et économique du pays de provenance, de l'image idyllique du Canada véhiculée à l'étranger et du projet familial (fait de suivre un conjoint). Le Canada, pays de destination finale, est décrit comme un pays de paix et de meilleures opportunités. Les conditions difficiles d'arrivée et d'installation ont crevé ce mythe. En effet, une fois à destination, le groupe a fait face à des réalités non imaginées. Il a connu une désorientation par rapport aux objectifs conçus avec le projet. Les premiers jours furent des jours d'apprentissage et ont été difficiles, particulièrement aux immigrantes qui avaient les jeunes enfants. La présence de la famille et/ou d'amis au Canada a toutefois atténué l'ampleur de la désorientation pour les répondantes qui disposaient de ce réseau.

D'après les expériences des répondantes, le transit est un avantage seulement si le pays est à proximité du pays de migration. Ce qui ressort des entrevues c'est que le transit dans des pays éloignés ne prépare pas l'immigrante aux réalités du Canada. Mais aussi, ce dernier ne tient pas compte des compétences acquises dans ces pays lointains, aux systèmes différents ou présumés tels ou non connus.

Certains processus perdurent, ce qui retarde l'intégration socioprofessionnelle. À titre d'exemple, la participante qui a reçu la résidence permanente après six ans, ne pouvait exercer un emploi stable à cause de son statut. Même les délais d'obtention des permis de travail ou d'étude exigent une attente que certaines participantes jugent longue. La même participante a reporté le retour aux études en attendant d'obtenir la résidence permanente. Elle prépare l'intégration socioprofessionnelle depuis son arrivée : elle étudie, ne travaille pas et n'a jamais occupé un emploi stable et bien rémunéré malgré neuf ans d'établissement au Canada.

Chapitre VI : Obstacles d'intégration en emploi et stratégies de contournement

Introduction

Au Canada, on reconnaît qu'il existe de nombreux obstacles liés au processus d'intégration socioprofessionnelle des populations issues de l'immigration. Parmi eux figurent les caractéristiques sociodémographiques tels que la langue, l'âge, le genre, etc. La lecture des événements sur les trajectoires montre clairement que les expériences (culturelles, professionnelles) et les acquisitions (diplômes et formations), composantes du capital humain, éloignés de son espace d'acquisition, ne sont pas directement profitables aux immigrants ni à la société d'accueil. Ce qui s'avère désavantages ou obstacles d'intégration en emploi se situe dès lors dans les chaînons d'expériences, donc du capital humain et du capital social; un aspect qui relève de l'expérience des personnes, laquelle est peu valorisée, voire dépréciée. Ces particularités sont rarement considérées à l'analyse du processus d'intégration en emploi des immigrants, tel qu'évoqué au premier chapitre. Nous rappelons les obstacles connus dans la littérature scientifique que nous joignons aux stratégies utilisées par le groupe pour son intégration socioprofessionnelle à la lumière de ce que les trajectoires nous ont dévoilé.

6.1 Le capital humain

La littérature nous apprend qu'au Canada les études ainsi que les expériences outre-mer, constituant du capital humain, ne sont pas considérées ou le sont à moitié. Les propos recueillis auprès de notre groupe vont dans le même sens et montrent que ces obstacles ont touché toutes les participantes, obligeant plusieurs parmi elles à changer les plans de carrière de départ. (Cardu et Sanschagrín, 2002, 2004, Chicha *et al.*, 2008, 2009, Jean Renaud *et al.*, 2002, 2006). Nous

identifions ces changements de plan comme autant de stratégies de contournement des obstacles devant l'obtention d'un emploi correspondant à la qualification. Deux obstacles ont un effet déterminant sur l'orientation de la trajectoire : la non reconnaissance de diplôme et d'expérience professionnelle. Ils font fi du temps pré-migratoire et influencent l'aboutissement de l'objectif du projet migratoire (intégration socioprofessionnelle). Le migrant avant son départ n'imagine pas la plupart de temps, un tel traitement de son temps expérientiel.

6.1.2 La non reconnaissance des diplômes³⁰

La non reconnaissance des diplômes obtenus dans les pays d'origine est la quatrième difficulté d'accès à l'emploi à laquelle font face les cohortes récentes d'immigrants (Chicha *et al.*, 2008 : 10). En effet, tout immigrant en possession d'un diplôme étranger doit demander sa reconnaissance ou son équivalence avant de l'utiliser que ce soit pour retourner aux études ou pour aller sur le marché de l'emploi. Cette reconnaissance n'est pas acquise automatiquement et exige plusieurs démarches longues, compliquées et qui coûtent cher. Ce problème a touché les participantes, mais de manières différentes.

Certaines participantes qui voulaient commencer l'université, ont demandé des équivalences auprès d'établissements d'enseignement. Ceci a comme avantage d'éviter la complexité des démarches, de réduire le temps d'attente pour régulariser sa situation ainsi que d'éviter les frais exigés pour faire reconnaître les diplômes obtenus en dehors du Canada (Chicha *et al.*, 2008 : 11). En effet, les équivalences obtenues auprès des institutions d'enseignement sont gratuites contrairement à celles livrées par le gouvernement qui, elles sont payables. Suivant les programmes d'étude, certaines demandes ont été acceptées au complet ou partiellement et

³⁰ Les détails concernant les formations et les diplômes obtenus au Rwanda, dans les pays de transit et au Canada sont fournis dans le tableau 13, pages 143 à 144, en annexe II.

d'autres non. Les deux détentrices de baccalauréat en lettres, option littérature et langue anglaise, ont eu toutes leurs équivalences reconnues. Elles pouvaient commencer la maîtrise; ce qu'elles n'ont pas fait, puisqu'elles ont préféré changer de domaine d'études. Dans le cadre de ce changement de domaine d'études, quelques cours ont été reconnus et crédités à ces répondantes.

« L'université, ils ont quand même reconnu mon diplôme universitaire. Ils ont reconnu mon bac, si j'avais voulu continuer en anglais peut-être là j'aurais pu continuer en anglais en troisième année, mais comme je voulais changer, ils ont pu reconnaître des cours optionnels. Ils ont pris quelques crédits qu'ils ont mis à la place des cours optionnels que j'aurais dû prendre. Ça m'a fait une année de moins. Ce processus se fait à l'université quand tu fais les démarches d'inscription » (EB5).

« Non j'ai pas eu besoin de faire les reconnaissances. Parce que mon bac en lettre a été reconnu. Quand j'ai eu la chance d'avoir ma résidence, j'ai directement fait la demande d'admission à l'Université de Montréal et c'était reconnu. [...] C'était reconnu surtout aussi que sur le champ je pensais continuer dans le même domaine. Donc, j'ai fait une demande en partant dans la maîtrise pour continuer la littérature et la langue anglaise » (EA2).

Dans le domaine de la santé, comme en sciences infirmières et en pharmacie, la reconnaissance était partielle. Plusieurs participantes ont été obligées de reprendre plusieurs cours. Certaines étaient prêtes à le faire, à contrecœur, d'autres non, préférant changer de programme d'étude et prendre une formation moins longue.

« J'ai fait les démarches et ils m'enlevaient pratiquement trois ans de mes études. Ce qui ne me plaisait pas beaucoup. Mais j'étais prête à le faire, je me disais, je n'ai pas d'autres choix » (EA1).

« Et j'arrive ici au Canada (...) j'ai d'abord demandé pour aller en pharmacie et on m'a dit qu'il y a des cours que je n'ai pas pris qui étaient préalables. Donc, ils m'ont dit d'aller les prendre [...]. Donc, j'ai refusé parce que pour moi c'est comme si je retournais en arrière. Ils me demandaient de recommencer dès la première année. Ils me disaient que j'avais beaucoup de cours, mais qu'ils ne les considéraient pas. Tout ce qu'on m'offrait c'était de m'accepter en pharmacie et de commencer tout » (EA4).

On peut constater ici une volonté certaine de voir officiellement reconnaître des études qu'on estime valables, de même qu'une ouverture à les compléter ou à changer de domaine pour autant qu'il ait une reconnaissance minimale de ces dernières.

Quant aux demandes adressées au ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, certaines étaient acceptées partiellement tandis que d'autres ont été refusées. La participante qui a fait deux ans d'études en soins infirmiers en Belgique a reçu un certificat lui permettant de travailler comme préposées aux bénéficiaires.

« J'ai envoyé les papiers pour faire reconnaître mes diplômes (...) mon diplôme d'humanités a été reconnu. Pour les deux années faites en soins infirmiers, j'ai obtenu un certificat en préposée aux bénéficiaires. Bien sûr je n'ai pas de diplôme pour ce que j'ai fait en Belgique, mais j'ai les bulletins pour les deux années d'études. J'espère qu'on va reconnaître mes deux années à l'université » (EB1).

Le certificat de deux ans d'études commerciales au Niger n'a pas été reconnu, alors que les études faites en Belgique et au Rwanda ont été reconnues, même si dans certains cas il s'agissait des reconnaissances partielles.

« J'ai envoyé donc mon diplôme et mon certificat, au moment où j'ai fait ça on envoyait les documents à Montréal, ça prenait un temps quand même. Et après un certain délai on m'a renvoyé juste l'équivalence pour mon secondaire et rien pour mon certificat » (EB2).

Cette situation conforte les propos de Chicha *et al.* qui stipulent, parlant des pays en développement, que « l'absence de procédures transparentes, claires et rigoureuses de la part des acteurs, y compris les établissements d'enseignement et les employeurs, constitue un terrain propice pour l'exercice de préjugés et de stéréotypes quant à la qualité de l'éducation obtenue dans ces pays » (2008 : 10).

D'après ces différents cas, la reconnaissance des diplômes étrangers nous semble improbable, alors que la publicité du Canada à l'extérieur ne prépare pas les immigrants à un tel obstacle. La reconnaissance des diplômes menant à des professions dont l'exercice est réglementé par un ordre professionnel est reconnue pour être difficile à acquérir contrairement à la reconnaissance

des diplômes menant à des professions dont l'exercice n'est pas réglementé (Chicha *et al.*, 2008). Les auteurs ajoutent que même si l'équivalence totale est accordée pour les emplois réglementés, le professionnel doit parfois effectuer un stage pratique avant de pouvoir exercer sa profession. Dans le cas d'une reconnaissance partielle, que ce soit les emplois réglementés ou non, les candidats doivent faire une mise à niveau de leurs connaissances ou faire les formations pour pallier aux lacunes de leur capital humain développé dans un autre espace. Toutefois, les formations d'appoint manquent, ce qui pénalise encore plus les immigrants. C'est le cas de cette participante qui voulait suivre une formation d'anglais langue seconde et qui s'est heurtée à une formation non adaptée à ses besoins.

« Ils donnent un cours d'anglais, ils devraient structurer les cours à ce qu'ils aident les gens à pouvoir communiquer. Il faut voir que dans le cas des Rwandais nous apprenons l'anglais au secondaire, même si c'est deux heures semaines à partir de la troisième année dépendamment du programme, je crois qu'il y en a qui commencent tôt (...) des fois tu te retrouves dans une classe de débutants. Ils se basent beaucoup sur la grammaire, mais en même temps les gens y vont avec l'objectif d'être fonctionnels et de se chercher un emploi dans cette langue. C'est pas la grammaire qui va aider en entrevue. Donc, il faut que ça soit structuré pour que les gens puissent s'exprimer facilement. Je comprends qu'il y a d'autres qui cherchent la grammaire, mais il faut connaître les besoins de chacun » (EB3).

Chinoux (2003) conforte les propos de cette participante en disant que les formations d'appoint sont insuffisantes et ne correspondent pas aux besoins des requérantes. Le système éducatif de certains pays étant méconnu, ou même moins valorisé, le gouvernement n'est pas en mesure de préciser les formations de mise à niveau pour chaque programme. Ainsi, certaines personnes doivent recommencer le même programme, ce qui les décourage et les oblige à changer de domaine.

6.1.3 La non reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère

L'expérience acquise à l'étranger est un autre obstacle majeur qui a retardé l'intégration socioprofessionnelle de plusieurs participantes. L'expérience professionnelle est une valeur recherchée dans le processus d'intégration en emploi. L'élément de cumul signifie normalement plus d'expériences et peut constituer un avantage. Ceci n'est pas le cas avec la migration, puisque ce processus entraîne une rupture avec le réseau social. En arrivant au Canada, certaines répondantes avaient exercé un ou plusieurs emplois. Elles espéraient trouver un travail en rapport avec l'expérience professionnelle acquise. Néanmoins, les démarches entreprises étaient difficiles et décourageantes. Ne pas avoir l'expérience "canadienne signifiait" littéralement dans la plus part des cas, ne pas avoir d'expérience du tout.

« J'étais seule, disponible et j'avais vraiment la volonté de travailler. C'est certain plutôt que les difficultés découlaient de mon statut d'immigrant sans expérience canadienne, c'est tout ce qu'on me sortait partout, tu n'as pas d'expérience canadienne. Est-ce que ne pas avoir l'expérience canadienne veut dire que tu ne peux rien faire? » (EB3).

Allant en ce sens, Chicha *et al.* démontrent que « les immigrants sont traités sur le marché du travail comme de nouveaux entrants et que la valeur de l'expérience de travail acquise à l'étranger semble être nulle sur le marché du travail canadien puisqu'elle ne confère aucun avantage particulier » (2008 :12).

Ce qui décourageait le plus les participantes, c'est qu'on ne leur donnait pas l'occasion de démontrer qu'elles possédaient une expérience et qu'il n'y avait aucun moyen de l'évaluer. Cette situation est décriée par Chicha *et al.* « ni l'exigence relative à l'expérience canadienne ni la pertinence de l'expérience étrangère ne font l'objet d'une évaluation rigoureuse » (2008 :12). Dans la plus part des cas, la non reconnaissance d'expérience se rattache à la non reconnaissance

de diplôme, ce qui confirme l'enchevêtrement d'obstacles qui conduit au cumul qu'évoque Chicha *et al.* (2008). Une répondante fait état de cet enchevêtrement.

« Mais ce qui était aussi difficile c'est ce fait de me limiter parce que je n'avais pas d'expérience canadienne. Je ne comprenais pas cette exigence, car on ne m'offrait pas l'occasion d'en acquérir et ne faisait rien pour vérifier mes capacités (...). Mais aussi, quand je postulais sur les emplois qui correspondaient à ma formation du Niger, pour rester dans mon domaine, on me disait que cela est impossible avant d'obtenir un diplôme canadien. Donc, je ne pouvais rien avoir sans diplôme canadien et sans expérience canadienne. C'est bizarre, dans ces conditions les immigrants ne doivent pas travailler alors? » (EB3).

L'autre répondante a commencé par un retour aux études. Après avoir obtenu un baccalauréat, les employeurs lui exigeaient une expérience canadienne qu'elle n'avait pas, puisque l'expérience professionnelle est reliée au nombre d'année dans la profession.

« Au fait la plus part du temps on te disait que t'avais pas assez d'expérience. Et là on disait, mais il y a pas moyen d'avoir l'expérience, on vient de finir l'école si on ne nous donne pas la chance d'avoir l'expérience comment on va faire? On n'aura jamais d'expérience » (EA2).

Or, pour Chicha *et al.* l'exigence relative à l'expérience canadienne et la non reconnaissance d'expérience étrangère s'assimilent à de la discrimination, puisque l'absence de critère précis d'évaluation « ouvre la voie à l'influence des préjugés et des stéréotypes » (2008 : 13).

Pour faire face aux obstacles de non reconnaissance de diplôme et de non reconnaissance d'expérience professionnelle, les trajectoires nous montrent que les participantes ont fait recours à deux stratégies : le retour aux études et l'exercice d'emplois atypiques. Nous discutons du déploiement de ces stratégies, de leurs apports et de leurs limites dans la section suivante.

- **Non reconnaissance de diplôme, non reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère : stratégies de contournements**

1. Retour aux études

Les participantes ont fait un retour aux études parce que leurs diplômes/formations ou leurs expériences professionnelles n'étaient pas reconnus. Cette stratégie déployée offre plusieurs avantages, même si elle reste souvent inefficace, car le retour aux études ne garantit pas nécessairement l'emploi qui pourrait y être associé. D'abord, c'est une façon de faire les études qui ne seront pas contestées par les employeurs. Ensuite, c'est l'un des moyens de pouvoir trouver et d'exercer un travail bien rémunéré et à durée indéterminée. Enfin, c'est une façon de créer un réseau. Le retour aux études permet la rencontre de professeurs et de collègues de classe qui pourront constituer des ressources supplémentaires au moment de recherches d'emplois.

« En général c'étaient les anciens collègues de classe. Parce qu'eux aussi étaient dans le même bateau que moi. Chercher et puis dès qu'on avait un tuyau ou comme je t'ai dit pour les examens au fédéral on le disait à tout le monde; il faut appliquer et on va aller faire ces examens-là » (EA2).

« Quelqu'un m'a appelé c'était vendredi, puis c'était mon professeur de stage qui m'a suggéré un endroit où on était en train de faire les entrevues et il m'a dit « allez-y » (EA4).

« J'avais devant moi une collègue avec qui j'avais fait le bac, qui nous parlait des emplois à la fonction publique du Canada. Il y avait un emploi d'été là-bas et j'ai dit oh ça c'est intéressant et elle a dit applique, et j'ai appliqué au gouvernement » (EA4).

Pour nombre de participantes, retourner aux études était non seulement le moyen d'acquérir un diplôme canadien qui ouvrira les portes aux emplois hiérarchiquement élevés, mais était en même temps un moyen d'acquérir une certaine expérience ainsi qu'une connaissance de la culture du pays d'accueil.

« Bon le fait d'avoir choisi de retourner aux études au Canada, c'est que j'estimais que ça allait me donner beaucoup plus, comment dirai-je ? Beaucoup plus d'opportunités et que ça

allait me faciliter de m'intégrer et de comprendre mieux le milieu pour aboutir, avoir un meilleur emploi plus tard » (EA2).

« Je trouvais que pour avancer ici et trouver un travail adéquat, il fallait avoir un niveau d'étude plus élevé. Et puis, je trouvais que c'est un grand inconvénient pour les gens qui avaient fait les études à l'extérieur » (EA1).

Les demandes d'équivalence coûtent beaucoup en temps et en argent. Certaines, pour éviter cette attente et ces coûts, n'ont pas cherché à faire reconnaître leurs diplômes. Elles y ont plutôt vu une occasion de changer de milieu professionnel, car, au Rwanda elles n'ont pas fait elles-mêmes le choix de programme; c'est le gouvernement qui déterminait ce choix³¹. Dans ce contexte, certaines ont saisi l'occasion de choisir un programme d'études qui leur paraissait plus intéressant et qui leur semblait offrir des opportunités d'emploi.

La participante ci-dessous, nous informe qu'elle n'a pas utilisé son diplôme de baccalauréat en lettres qu'elle n'avait pas choisi, convaincu des limites d'un tel diplôme pour trouver un emploi au Canada.

« Je n'ai même pas essayé de l'utiliser. Je me suis dit, je vais me présenter, "moi je viens d'Afrique", avec mon accent, avec des difficultés que j'ai toujours, et je vais me présenter, dire, moi je suis experte en anglais, ici au Canada? Là c'était comme une joke. Alors, j'ai dit, je retourne aux études. Retourner aux études, je pouvais faire la traduction, je pouvais faire la linguistique, je pouvais faire quelque chose qui a à faire avec ce que j'avais fait avant. Mais, je me suis dit, il y a les gens qui parlent la langue mieux que moi et là il faut que je laisse aux autres » (EB5).

Pour cette répondante, le retour aux études fut un moyen de sortir des emplois atypiques et d'acquérir une stabilité économique à long terme.

« Après huit ans de travail ici et là, j'ai décidé de retourner à l'école » (EB2).

³¹ À la fin de l'école primaire, chaque élève fait trois choix de section à fréquenter au secondaire. Toutefois, ces choix semblent rarement considérés au moment d'attribution des places par le ministère de l'Éducation.

2. Occuper un emploi atypique

Après plusieurs tentatives infructueuses de recherche d'emploi suite au manque d'expérience canadienne et au fait de ne pas avoir de diplôme canadien, beaucoup de participantes ont préféré le déclassement. Elles ont ainsi occupé les emplois atypiques au lieu d'être sans emploi. Certaines ont accepté le déclassement en attendant un emploi mieux rémunéré, mais plusieurs attendaient les conditions favorables pour opérer un retour aux études. Les participantes ci-dessous nous expliquent les circonstances dans lesquelles elles ont déployé cette stratégie.

« Bien sûr, c'est en dessous de ce que j'ai étudié, mais comme je n'ai pas fait mes études ici et que j'ai pas terminé, je me contente de ce qu'on m'a offert jusqu'à ce que je retourne à l'école » (EB1).

On retourne aux études ou on accepte le déclassement pour convoiter un domaine non saturé et qui embauche facilement les immigrants. Ces stratégies de réorientation sont synonymes de déclassement. Elles peuvent se présenter plusieurs fois sur la trajectoire; ce qui témoigne de leurs limites et provoque une densité d'activités sur la trajectoire. La participante ci-dessous s'est réorientée deux fois. En premier lieu, elle a accepté de travailler comme préposée alors qu'elle a étudié en Marketing technico-commercial. Son diplôme n'ayant pas été reconnu, elle a changé de carrière.

« Vous comprenez que j'aurais aimé poursuivre dans le domaine de marketing technico-commercial, mais tout ce que j'envisageais, on me disait qu'il fallait retourner aux études ou avoir une expérience canadienne. Pour être honnête avec toi, c'était le travail de préposée aux bénéficiaires qui était accessible, et je l'ai pris parce que j'avais besoin de travailler et de gagner ma vie » (EB3).

Mais, après huit ans de travail atypique, sans avantages sociaux, elle a choisi de retourner étudier en choisissant l'éducation spécialisée :

« Au fait, je courrais beaucoup de risques en travaillant comme préposée aux bénéficiaires autonome. C'est-à-dire que j'allais de maison en maison, et si un de mes clients allait en maison de répit ou en résidence, je me retrouvais avec moins d'heures. Je risquais donc de me retrouver sans emploi d'un moment à l'autre. Mon travail n'avait donc pas de garantie. Quand je ne travaillais pas, je n'étais pas rémunérée et si je tombais malade non plus et pas d'assurance. En retournant à l'école, je vais acquérir pas seulement des connaissances, mais aussi une stabilité, un emploi avec avantages et une stabilité financière. [...] Il faut aussi savoir que je n'avais pas le choix. J'ai quand même eu le temps de faire le deuil de mon premier choix de carrière après huit ans de travail. Et je me suis dit je vais étudier quelque chose qui me donnera le travail facilement. Et il ne faut pas oublier que c'est un travail assez accessible. Je ne voudrais faire des études et à la fin passer trois ans à chercher du travail » (EB3).

Pour certaines participantes, accepter la déqualification n'a pas résolu le problème puisque même en modifiant les attentes, elles n'ont pas nécessairement été engagées.

« Je me rappelle, j'avais déposé partout, à Wal-Mart, à Zellers [...]. On nous disait de ne jamais refuser un travail et de prendre tout ce qui s'offre à nous. Même en cherchant n'importe quel job ce n'est pas facile (...) ce n'est pas garanti (...) c'est décourageant. Malgré que tu rabais tes attentes, tu as l'impression que c'est toujours la même réponse, pas d'expérience canadienne et des fois un non sans explications. [...] Moi je peux conclure qu'on m'a pas engagé parce que je venais d'arriver, sans expérience d'ici. Ils cherchent plus les personnes d'ici, avec une expérience d'ici, en plus j'avais des enfants » (EB1).

Cette stratégie d'accepter le déclassement, tout comme le fait de travailler longtemps dans un domaine qui n'est pas de sa formation, que ce soit avec ou sans déclassement, a comme impact négatif de déprécier le capital humain puisqu'on perd progressivement ses compétences (Levesque *et al.*, 2001). À cette question, le constat de l'agente d'OCISO est évocateur. Elle affirme que l'exercice d'emplois atypiques auquel se livrent presque tous les immigrants à leur arrivée, ne répond pas nécessairement à l'obstacle de non expérience professionnelle. En effet, les expériences acquises grâce aux emplois atypiques ne sont pas souvent considérées lors de recherche d'emploi à durée indéterminé.

« Il y a l'expérience canadienne avec laquelle on ne vient pas tout de suite. Et puis le temps qu'on prend pour se parfaire, se recycler refaire toutes nos compétences on n'est pas nécessairement dans le milieu du travail où on acquiert d'expériences de travail pour lequel on est formé. On va avoir l'expérience à Tim Horton, on va avoir l'expérience sous les travaux qui ne sont pas de carrière si tu veux » (Agente OCISO).

Ainsi, la stratégie d'occuper les emplois atypiques peut non seulement s'avérer inefficace, mais aussi constituer un cul de sac, par cumul d'expériences non reconnues. Les emplois atypiques aggravent la situation de fragilité et d'inégalités économiques qu'ils sont sensés réduire et ne sont pas considérés comme expériences professionnelles lors des recherches d'emploi stables. Malgré tout, le déclassement est un moyen utilisé souvent par les immigrants afin d'intégrer progressivement le marché du travail. Il est très courant chez les femmes et moins chez les hommes.

« La carrière peut être complètement opposée du métier originel. Par exemple, ce n'est pas surprenant de voir une femme médecin, une femme immigrante médecin accepter de travailler comme préposée. Ce qui n'est pas souvent le cas pour l'homme médecin » (Agente d'OCISO).

Le constat de l'agente d'OCISO rejoint les propos de Catarino et Marokvasic, qui sont d'avis qu'en acceptant un tel déclassement, les femmes font preuve de souplesse, de flexibilité, de patience et de détermination qu'on retrouve moins chez les hommes qui vivraient plus intensément le déclassement comme une perte de dignité sociale (Agente d'OCISO, Catarino *et al.*, 2005).

En somme, la non reconnaissance du capital humain, qu'elle soit sous forme de non reconnaissance de diplôme ou d'expérience professionnelle est l'obstacle majeur rencontré par les répondantes à l'étude. Il ressort que face à l'obstacle, les participantes ont déployé deux stratégies; le retour aux études et l'exercice d'emplois atypiques. Le retour aux études est une stratégie non négligeable, mais qui a des limites importantes, ont l'a vu. Il apparaît clairement que de telles stratégies de contournement d'obstacles que constituent l'expérience canadienne et la non reconnaissance de diplômes peuvent devenir un cercle vicieux d'obstacles difficile à arrêter.

6.2 Le capital social

Le capital social est bâti grâce à la socialisation/la participation aux réseaux sociaux. Ces réseaux peuvent être familiaux, amicaux ou professionnels. Plus le réseau social est large et diversifié plus il offre des ressources différentes et considérables (Lévesque *et al.*, 2001). Le changement d'espace observé sur les trajectoires crée une rupture entre les migrantes et leurs réseaux. Nous allons ici examiner les conséquences ou les impacts de cette rupture sur le capital social.

6.2.1 Réseau familial et amical

Les trajectoires migratoires nous montrent le rôle joué par la famille nucléaire, la famille élargie et les amis depuis le moment zéro (naissance). Le mouvement migratoire a créé une rupture en éloignant les participantes de leurs espaces et sujets de socialisation. Les immigrantes sans famille ou ami donc ont senti cette rupture au moment d'arriver et au moment de s'intégrer en emploi. Elles ont été obligées de cheminer seules en plus sur un terrain inconnu qui ne reconnaît pas leur capital humain.

Les participantes ci-dessous nous parlent de leurs expériences difficiles de recherche d'emploi lorsqu'on ne dispose pas de réseaux.

« Je vois que c'est un climat où les contacts jouent beaucoup. [...] tu sais, certains étudiants terminaient et la maman travaillait comme gestionnaire dans telle chose, je peux donner un stage à mon fils ou je peux parler à l'autre. Moi, j'avais pas tout ce réseau et le réseau est beaucoup plus difficile à créer pour un immigrant [...] J'imagine qu'il y a du bouche-à-oreille, il y a beaucoup de réseautage qui joue. [...] Des fois, les gens se fient sur quelqu'un qui a été recommandé par quelqu'un de connu » (EA3).

Les informations recueillies auprès de notre groupe font ressortir les similitudes avec celles livrées par les personnes ressources.

« Avant de rentrer sur les marchés du travail, les problèmes [...] C'est d'avoir un réseau qui permet justement d'accéder au milieu du travail. C'est beaucoup plus facile pour une Canadienne dont maman connaît un tel, papa connaît un tel ou j'ai déjà travaillé là trois étés de suite il y a déjà un réseautage qui se fait, donc au moment d'accéder on peut taper dans ce réseau-là » (Agente OCISO).

Les participantes qui avaient de la famille ou des amis au Canada ont eu moins de difficultés contrairement à celles qui ne disposaient pas de ce support. La famille ou les amis expliquaient le fonctionnement du système et jouaient le rôle de réseau social. Les cas ci-dessous soulignent l'avantage et le rôle du réseau familial et amical dans les démarches de recherches d'emploi. Dans certains cas, la migrante a même eu accès au réseau élargi de sa famille ou amis.

« Oui, je me rappelle bien que j'ai été aidé par une association de francophone. Je faisais le bénévolat là-bas. [...] Le mari de ma tante était membre de cette association et il a parlé au superviseur. C'est difficile pour quelqu'un qui n'a personne pour l'aider. Ça peut être facile si tu as quelqu'un pour t'orienter. Par exemple moi, la famille m'a aidé. Va dans cette organisation, commence par le bénévolat » (EB3).

« Oui c'était un ami, et puis il connaissait le propriétaire du nettoyage à sec. Et quand il a mentionné qu'il a besoin de quelqu'un, la personne m'en a parlé, j'ai appliqué et j'ai eu le travail. C'est juste ça » (EA3).

La participante parle de l'aide reçu de son oncle.

« Oui des conseils oui. Je me rappelle que j'avais appliqué sur quelques emplois à Ottawa. J'avais reçu des messages en anglais, je n'arrivais pas à comprendre le message et je lui demandais de m'expliquer et me dire ce qu'ils cherchaient ». (EA3).

Pour EA5, c'est sa sœur qui a facilité son intégration en emploi.

« Ma sœur m'a aidé à faire mon CV pour pouvoir le présenter au gouvernement. Comment on fait les démarches? On fait les démarches avec qui? Comme, les agences de placement. Donc tout ça. [...] Grâce à elle, j'ai commencé à comprendre les tools, comme les agences de placement. Et ensuite quand elle m'a envoyé les informations pour les agences de placement, c'est elle qui m'a dit, il faut chercher le "Security clearance" Tous ces trucs-là qu'on ne sait pas quand on ne travaille pas là dedans c'est grâce vraiment à elle » (EA5).

Outre l'aide à l'insertion en emploi, la famille dispense un support concret (gardiennage des enfants, etc.) et un soutien psychologique. Dans la société rwandaise, la famille ne se limite pas à la parentèle proche et elle occupe une grande place. Entre les membres de la grande famille, il

existe même aujourd'hui un contact régulier, un soutien permanent source de conseils en tout genre. Comme l'indiquent Watz-Laaroussi et *al.* « les principaux changements inhérents à la migration pour les femmes sont le resserrement de l'unité familiale et le relâchement de l'entraide du réseau de la famille » (1996 : 19). La famille tend à se nucléariser (père-mère-enfant) avec la migration. Ceci affaiblit la présence, l'aide et l'influence de la parenté. Les auteurs voient dans ce relâchement du réseau familial le retrait du support parental, qui alourdit la charge de travail des femmes, la prive d'un lieu et espace de socialisation et renforce par là, la dépendance à l'égard du mari (*Idem*). Pour d'autres auteurs toutefois à l'instar de Duval, s'éloigner de la famille élargie serait un avantage. La famille n'exerce plus le même contrôle sur les conduites de ses membres ni sa fonction de médiatrice de conflits entre les époux ou entre parents et enfants. Aussi les femmes acquièrent plus de liberté (contrôle de la maternité, divorce, etc.) (Duval, 2002, dans Vatz-Laaroussi *et al.*, 1996 : 20).

Les observations de l'agente d'OCISO confirment toutefois cet alourdissement de la charge de travail que connaissent les immigrantes.

« Le gros du problème est de jongler des responsabilités familiales et professionnelles avec la perte de réseau familial qu'elles avaient avant l'immigration. (...) Dans leur pays, elles n'ont pas de problèmes de trouver de gardienne si tu travailles le soir parce qu'il y a une cousine qui est là, il y a une tante, il y a la mère » (Agente OCISO).

La participante ci-dessous regrette l'absence de sa famille au Canada en ce qui concerne le rôle de gardienne et d'éducatrice des grands-parents.

« Pour la garde d'enfants j'aimerais bien que ma famille élargie soit là, ma mère surtout et qu'elle ait un œil de grand-maman sur mes enfants » (EB3).

Avec la perte de ce réseau, Duval nous fait remarquer que les immigrantes qui occupent un emploi quel qu'il soit se retrouvent avec des tâches et des journées doublement chargées. Quant aux mères au foyer, elles souffrent d'isolement causé par la perte des réseaux habituels de socialisation combiné à l'adaptation et au dépaysement de leur nouvelle société (Duval, 1992 : 19). Ceci est confirmé par EB4.

« Ahh oui, regarde en Afrique là où on vivait on avait des gens autour de nous pour nous aider, on avait papa, on avait maman, la famille, les voisins, si tu avais des enfants tu pouvais aller étudier sans penser même aux enfants. Tandis qu'ici, il fallait payer les factures, prendre soins de tes enfants, il fallait les suivre, les aider avec les devoirs, arrivée à la maison tu dois faire le nettoyage, tu dois faire la cuisine. Du côté famille oui c'est ça qui est difficile pour les immigrants je pense, c'est de s'adapter et de faire tout à la fois et toute seule » (EB4).

L'agente du RSSFC ajoute à cette perte de réseaux, la pénurie des places en garderie qui complique davantage l'intégration en emploi des immigrantes avec jeunes enfants.

« Je parle surtout des femmes avec enfants, elles ont du mal à trouver le temps pour s'occuper en même temps de la vie professionnelle et de la vie familiale. Quand ils arrivent ici, ils n'ont pas de garderie et sans la garderie on peut pas passer à autre chose. Dans leurs pays, les enfants sont éduqués par plusieurs personnes. D'abord la famille élargie, les voisins, les amis et même "abayaya"³². Ici tout ce support est parti, pas de famille élargie, pas d'amis, les voisins se connaissent à peine dans ce pays ce qui n'est pas le cas dans leurs pays » (Agente RSSFC).

La perte du réseau familial et amical combiné à la pénurie des places en garderie réduit considérablement la disponibilité des femmes immigrantes à l'emploi, surtout si elles sont monoparentales. À titre d'exemple, elles ne peuvent pas travailler facilement dans le milieu de la santé ni occuper un travail de nuit.

« Si je prends le cas de quelqu'un qui est en milieu de travail de la santé ou qui a deux travaux, elle travaille (...) et quand tu as des enfants, par exemple si tu es mère

³² Nani ou gardienne d'enfants.

monoparentale, tu as des enfants, tu dois travailler de 11 h à 7 h le matin c'est pas évident. Beaucoup d'immigrantes et particulièrement les Rwandaises préfèrent ne pas aller dans le milieu de santé, pas par choix, pas parce qu'elles ne veulent ou ne peuvent pas le faire, mais parce que les réalités familiales empiètent sur (...), ou ça va devenir problématique à un certain moment. Par exemple, elles peuvent pas faire un travail de nuit » (Agente OCISO).

Même avec les enfants d'âge scolaire, les immigrantes mères de famille connaissent toujours des limites quant à certains horaires.

« Dès que les enfants commencent l'école, les femmes doivent être à la maison pour les attendre s'ils sont encore jeunes où trouver où les laisser, ce qui n'est pas facile. Quand elles vont demander le travail, elles sont souvent limitées par leur disponibilité » (Agente RSSFC).

Les femmes donnent également la priorité aux besoins de leur descendance, même lorsqu'il est question des enfants adultes.

« J'ai été prête à retourner à l'école, mais en ce moment, l'ainé de mes enfants devrait aussi entrer à l'université, avec le système d'aide financière pour aller à l'école, je me suis dit; deux prêts pour les études ça va être trop surtout que j'étais pas beaucoup motivée d'aller recommencer au banc de l'école. Je crois que je me suis dit bon laissons les enfants faire leurs études moi je vais chercher un travail même s'il n'est pas à mon niveau, je vais trouver un travail pour nourrir la famille pendant que l'enfant prend un prêt étude » (EA1).

Les femmes choisissent d'assumer une présence particulière faite de soins divers aux enfants; ce qui n'échoit pas à leurs conjoints.

Souvent, elles laissent la priorité aux conjoints en ce qui concerne les démarches et les stratégies de recherches d'emploi. C'est le cas de EB1 qui a attendu que son mari termine d'abord les études pour qu'elle puisse retourner aux études.

« [...] Je compte les faire (...) quand mon mari aura terminé ses études. Il vient d'ailleurs de terminer, je vais voir alors pour moi » (EB1).

La participante ci-dessous a priorisé la carrière de son conjoint et suivait sa famille à chaque mutation du mari. Pour elle, les déplacements incessants la détachaient de son réseau de socialisation, qui avait déjà subi une rupture avec les deux déplacements migratoires qu'elle a connus. Ces migrations internes ont compliqué son insertion en emploi et démontrent la dépendance aux conjoints.

« Quand j'ai suivi mon mari, j'ai essayé de trouver un emploi dans une région un peu éloignée. Là-bas il y avait pas vraiment d'emploi. (...) Si on voulait travailler, il fallait aller à Toronto. Et là-bas, je pouvais pas aller à Toronto parce que mon mari voyageait beaucoup et les enfants étaient trop jeunes et Toronto c'est des allées retours très difficiles tous les jours. Donc, il ne faut pas avoir des jeunes enfants ou alors avoir quelqu'un d'autre qui est tout près pour s'occuper des enfants au cas où » (EB5).

Dans le même ordre d'idée, l'agente d'OCISO est d'avis que la perte de réseau combinée à la priorisation des besoins de la famille chez les femmes retarde leurs recherches d'emploi.

« Mais, du côté des immigrants il y a beaucoup de différences. Les femmes sont beaucoup plus limitées que les hommes et elles tardent à venir demander les services, sauf quand ça concerne directement leurs familles; logements, écoles des enfants, carte de santé ou les autres services qui touchent aux besoins familiaux ou que je peux appeler de première nécessité» (Agente d'OCISO).

Les expériences de nos participantes confirment l'idée de Farida (2002) qui a déjà observé cette priorité que les femmes donnent aux membres de leurs familles à leur détriment. Ceci entraîne plusieurs impacts négatifs pour elles et conforte l'idée de Wong (2000) qui faisait déjà remarquer que la migration est un phénomène sexué où les femmes et les hommes accèdent inégalement aux ressources et aux opportunités, dans un pays qui, de surcroît, limite l'accès massif des femmes à certaines professions techniques tenues pour masculines (Catarino *et al.*, 2005 : 14).

Le constant de l'agente d'OCISO confirme de telles lectures.

« Le problème en tant que femme, c'est de compétitionner dans des secteurs qui sont d'hommes. Par exemple, j'ai parlé d'administration, c'est un secteur réservé primordialement

aux hommes. Ensuite, il faut être femme, il faut surmonter trois minorités; femme, noire, immigrante et francophone, quatre même, dans une compétition qui est très féroce » (Agente OCISO).

Les participantes qui disposent de famille ou d'amis au Canada ont senti et vécu l'éloignement, mais pas avec la même intensité que celles qui sont arrivées seules. Tout comme au moment d'arrivée et durant la première intégration et même au moment de l'intégration en emploi, la famille au Canada a été d'un support remarquable. Elle fut une source d'information inestimable, a joué le rôle de guide dans le cheminement et dans les tâches quotidiennes. Les participantes expriment avoir reçu et reçoivent toujours une aide physique et psychologique de leurs familles et amis.

« La famille joue beaucoup dans le sens où tu partages tes joies et tes frustrations. Tu peux quand même avoir aussi des conseils surtout venant de mon mari. Il a beaucoup plus d'expérience que moi, donc, il y a beaucoup de partage, beaucoup de conseils que je peux avoir de lui pour savoir comment réagir dans telle situation, comment te comporter » (EA2).

« Oui c'est un soutien surtout maintenant que j'ai un enfant, ils ont leurs enfants, ils jouent ensemble, et quand j'ai des cours ils m'aident aussi avec la petite et moi aussi je les aide de temps en temps avec leurs enfants. [...] Je partage un peu des confidences avec une cousine » (EA3).

« Quant à la famille nucléaire, mon mari et mes enfants occupent la première place dans ma vie. On se soutient mutuellement et cela nous aide à garder (...) à mieux vivre notre quotidien. On se raconte nos journées, les joies, les frustrations ce qui nous aide beaucoup à passer à travers les hauts et les bas de tous les jours » (EB2).

« Oui, oui donc l'ainée qui est ici garde souvent son petit frère. On peut, le déposer on peut leur demander d'aller le chercher à l'école. Mais je peux avoir le même service aussi des amis, bon la plus part des amis, sont quand même de la même communauté que nous. Puis mon fils peut aller chez eux, enfin ils peuvent le garder sans problème » (EA2).

Les propos des femmes ci-dessus traduisent l'idée que le soutien ne vient pas seulement de la famille rejointe au Canada. Il provient également de la famille avec laquelle on migre, à l'exemple du mari et des enfants de EB2. Dans le cas précis de cette participante, les liens entre

les membres de la famille nucléaire sont devenus plus étroits faute de présence et de soutien de la famille élargie.

À cet obstacle de manque de réseau familial ou amical, les immigrantes sans famille ont trouvé un moyen de poursuivre leurs projets, en créant un autre espace social. Cette pratique n'excluant nullement le fait que les participantes disposant d'un réseau amical ou familial au Canada n'élargissent pas leur espace social.

- **Réseau familial et amical : stratégies de contournements**

- 1. Créer un autre réseau d'ami et trouver une famille substitue**

Afin d'atteindre l'objectif du projet migratoire (intégration en emploi), les immigrantes sans familles ni amis se sont créés un réseau d'ami et une famille substitue.

« Il y a une espèce de famille élargie empruntée qui n'est pas famille. [...] Tout le monde s'adopte, s'entre-adopte et devienne famille élargie même pas consanguine dans le sens de l'appartenance et ça, ça permet une certaine fluidité de mouvement, d'entraide entre l'un et l'autre surtout sur le plan socioprofessionnel » (Agente OCISO).

« La plus part des amis, sont quand même de la même communauté que nous, mon fils peut aller chez eux, enfin ils peuvent le garder sans problème » (EA2).

Entre ces réseaux, il existe même un échange solidaire qui facilite la disponibilité de leurs membres.

« Il y a aussi beaucoup d'échange solidaire. Si moi je prends le cours le mardi, je vais garder pour ma voisine, ma copine ou mes enfants vont garder pour elle et puis le mercredi c'est l'inverse et c'est elle qui va le faire. J'ai remarqué qu'il y a cette espèce d'arrangement. (...) Je ne dis pas que c'est général, mais dans ce que moi j'ai vu » (Agente OCISO).

Certaines entrevues soulignent également que même si la famille élargie est loin, il y a une continuité des relations. Évidemment, l'assistance et le soutien ne sont pas immédiats ni directs.

Ainsi, la personne qui est ici peut bénéficier de l'aide de sa famille qui se trouve au pays d'origine.

« Ma famille c'est mon pilier. Ma mère peut m'égueuler du Rwanda et je change mon comportement. Je me rappelle quand j'étais avec ma sœur, elle racontait tous mes écarts à ma mère et quand ma sœur me disait "tu dois appeler maman" j'avais tout le temps la trouille "qu'est ce que j'ai fait encore". Même aujourd'hui ça me poursuit je pense à ma mère avant de déconnais quoi ! » (EA5).

« Comme ma famille élargie n'est pas ici, je ne compte pas sur eux pour l'aide au quotidien, mais pour le soutien moral, oui. On se fait des confidences même à distance, dans ma culture les confidences sont importantes, c'est par là que tu reçois l'aide psychologique. Des fois j'appelle et je dis je viens faire ma thérapie » (EB2).

D'après les propos de notre groupe à l'étude et ceux des agents d'intégration, les participantes se sont créées un autre espace social pour servir de réseau. Ceci demande beaucoup de temps et n'est pas facile pour une personne seule, dans un nouvel espace où il y a beaucoup à apprendre, contrairement aux répondantes qui disposaient de famille et d'amis et qui ont pu bénéficier du réseau déjà en place dès leur arrivée. Le réseau en place est aussi plus outillé donc plus efficace que le réseau du pays natal, notamment en matière d'insertion en emploi.

2. Recours aux organismes d'intégration en emploi

Pour compenser l'éloignement au réseau social survenu avec l'immigration, les répondantes, ont fait recours aux organismes d'intégration en emploi et aux agences de placement et cela qu'elles disposent de réseaux familial ou amical ou non. Les participantes nous parlent de l'assistance reçue dans ce cadre :

« Ils nous ont montré comment rédiger un CV. Ils nous ont montré comment passer une entrevue, ils ont amené des managers des compagnies, on faisait des répétitions et on nous montrait nos points forts et nos points faibles en entrevue. Des choses à améliorer. À quoi ils s'attendent les employeurs, quels genres de réponses on doit donner. C'est beaucoup plus ça » (EA3).

« J'ai été au Carrefour jeunesse emploi. J'ai fait trois semaines là-bas (...) j'ai fait une formation de trois semaines. Et après je suis allée aussi à SITO, parce qu'il y a une amie qui m'a dit : si tu

n'as rien trouvé avec le carrefour va voir au SITO, j'ai une amie là-bas elle va peut être t'aider. Je suis partie, j'ai rencontré la personne. Elle m'a aidée, elle a refait mon CV et elle l'a envoyé. C'est vraiment cette personne de SITO qui m'a aidée par rapport au Carrefour jeunesse. Mais c'est quand même au Carrefour que j'ai appris qu'il faut demander les équivalences de diplôme. Ce que j'ai fait directement » (EB1).

Les organismes d'intégration en emploi ont aidé certaines répondantes. Toutefois, leurs services sont limités et fragmentés (Chicha *et al.*, 2008, 2009). Nos répondantes ainsi que les personnes ressources ont évoqué plusieurs de ces limites. Ces organismes constituent peu alors les ressources utiles au soulèvement des barrières à l'intégration en emploi.

6.2.2 Organismes d'intégration en emploi

Pour intégrer le marché du travail, le groupe à l'étude a fait appel aux organismes privés, publics et communautaires. Nous nous attardons dans ce travail qu'aux seuls organismes publics et communautaires puisque les organismes privés ne disposent pas de programmes destinés exclusivement aux immigrants. Les institutions publiques et les organismes communautaires de notre région et du Canada en général offrent différents services dont les participantes ont pu bénéficier. Nous avons entre autres l'accueil et l'aide de première ligne, la formation linguistique, le développement de l'employabilité, la formation en emploi et stages, etc. (Chicha *et al.*, 2008 : 21). Toutefois, ces programmes restent limités, partiels et inadaptés. Les limites proviennent soit des programmes, des agents qui les dispensent et ceux qui mettent en place les politiques destinées à l'intégration des immigrants.

1. Les programmes et les politiques

La période de recherche d'emploi est un moment parfois marqué d'impasses, que ce soit pour les immigrants ou les non immigrants. Les immigrants toutefois ne savent ni où chercher, ni

comment chercher. Plusieurs auteurs signalent de plus que tous les postes vacants ne sont pas accessibles au public externe. De même, selon Fournier *et al.* les employeurs afficheraient les postes les plus difficiles à combler avec des descriptifs peu informatifs de la nature même du poste (2000 : 94).

Les informations recueillies auprès des personnes ressources témoignent d'une étroitesse de collaboration entre employeurs et organismes d'intégration en emploi, puisque plusieurs offres de travail sont là, mais restent majoritairement inaccessibles aux demandeurs. Pour Chicha *et al.*, il faudrait agir simultanément et avec la même détermination sur l'offre de travail et la demande d'emploi, sinon on risque de vouer à un demi-échec plusieurs initiatives intéressantes (Chicha *et al.*, 2008).

Dans le même ordre d'idée, l'agente d'OCISO nous parle du problème lié à la publication des postes vacants :

« Un travail sur quatre est caché (...) le problème est universel, il n'est pas seulement qu'aux Rwandaises, il est plutôt à toute femme immigrante [...]. Il y a le dépistage du poste, comme là où le poste est affiché n'est pas nécessairement accessible (...) si c'est pas dans un journal ethnique ou par exemple on n'envoie pas l'avis de l'affichage du poste dans un milieu comme OCISO que fréquentent les immigrants, si c'est sur le site d'un département gouvernemental ou le site d'une boîte qu'on ne connaît pas, c'est pas évident qu'on va le dépister, qu'on va même savoir qu'il y a une telle position » (Agente OCISO).

Nos participantes partagent l'avis des auteurs ainsi que ceux de l'agente d'OCISO.

« Il y a en beaucoup encore. Les emplois cachés, c'est que les bons emplois sont pas souvent publiés. Ça, ça dépend des contacts » (EA1).

« C'est sûr que les postes que tu vois annoncé dans les journaux, je pensais pas que ça soient les seules postes qui sont disponibles dans toutes ces compagnies, mais comment les chercher comment les connaître? » (EA2).

Concernant les services reçus, plus précisément les formations ou ateliers de recherche d'emploi, les sentiments sont partagés selon ce que cherche chaque requérante, mais aussi suivant l'expérience canadienne acquise. En effet, les personnes ayant fait les études ou ayant travaillé au Canada disposent d'une certaine connaissance dans la recherche d'emploi que n'ont pas nécessairement les nouveaux arrivants. Ceci les amène à apprécier moins les services disponibles, puisque pour certaines participantes les services sont collectifs. D'après la trajectoire empruntée par chaque répondante, les services étaient soit limités, soit satisfaisants.

Les femmes qui n'ont pas choisi le retour aux études comme première stratégie et qui n'ont jamais exercé un emploi trouvent que les services sont d'un certain intérêt sans doute parce que les recherches s'amorcent dans les premières années d'intégration :

« Ça m'a été bénéfique dans le sens où je pouvais savoir même les sites où chercher le travail, les journaux où chercher le travail. Comment faire une entrevue? Ça m'était bénéfique aussi pour le premier emploi parce que je n'aurais pas pensé à aller parler au superviseur si j'avais pas assisté à ce genre de formation. Donc, c'est dans ce sens qu'ils m'ont aidée. Sinon, me placer en emploi comme tel je ne crois pas, et c'était à moi de le faire » (EA3).

« La seule fois où j'ai contacté un organisme, c'était quelqu'un qui nous aidait pour préparer les CV. Je me rappelle plus. J'ai rencontré la personne. J'ai expliqué, bon j'ai présenté mon CV fait à ma façon et il m'a aidé à le refaire et à faire les lettres de présentation. Donc, c'est ce CV-là que j'ai utilisé pendant longtemps pour mes autres demandes d'emploi » (EA2).

Les femmes ayant acquis l'expérience au Canada, que ce soit à travers la formation ou l'exercice d'un emploi atypique affirment que les services offerts sont limités et inadaptés :

« Je me suis présentée, on m'a dit que je dois suivre des ateliers pendant trois ou quatre semaines et on m'a donné une date. Je me suis présentée à la date indiquée. La première journée on a passé le temps à se présenter, à prendre des pauses [...] Qu'est ce qu'on a fait encore (...) à apprendre à nous connaître, c'était une journée perdue. La deuxième journée je me suis présentée, j'ai regardé l'horaire j'ai trouvais les choses comme apprendre à faire le CV, regarder les vidéos pour voir comment se présenter chez l'employeur, et je me suis dit, ces ateliers ne sont qu'une perte de temps. Je vais me planter encore devant ma machine et continuer à faire les recherches » (EA5).

« Et puis, même quand tu vas chercher les services, je trouve que les gens qui offrent ces services n'orientent pas les gens suivant ce qu'ils cherchent et ce qui leur convient. On leur donne ce qu'on veut sans se soucier de qui est faisable et convenable » (EB5).

Les services offerts par les organismes d'insertion en emploi sont collectifs. Ils s'avèrent aussi souvent inadaptés. Ce n'est pas parce que les programmes sont destinés à la catégorie d'immigrants qu'ils ne doivent pas être diversifiés, surtout considérant la population immigrante d'aujourd'hui qui est beaucoup plus hétérogène en terme d'expérience. Si on considère notre population à l'étude, des femmes, immigrantes, comprises dans la catégorie de minorité visible, on constate qu'elles n'ont pas d'expériences semblables, ni les mêmes niveaux de formations, etc., outre un rapport commun d'étranger face aux institutions. Ce caractère commun ne semble pas justifier l'aspect collectif des services offerts et programmes des organismes d'insertion en emploi. Une répondante nous parle de ces programmes collectifs.

« Ils mélangent les catégories qui n'ont rien avoir, on ne cherche pas les mêmes choses » (EA5).

Pour mieux servir un groupe présumé semblable, il conviendrait de connaître les trajectoires de chacun, ce qui pourrait faire ressortir et valoir leurs particularités. Les entrevues soulignent que les consommatrices de services comportent deux catégories. La première catégorie est celle des femmes ayant besoin de connaître et de développer les outils de recherches d'emploi. Ceci est offert par les organismes communautaires. La deuxième catégorie quant à elle, connaît et maîtrise les outils, possède les connaissances nécessaires. Elle n'a pas besoin d'être formée sur les outils ni les techniques de recherche d'emploi. Elle cherche les réseaux permettant d'entrer en contact avec les entreprises ou les employeurs potentiels. Pour cette deuxième catégorie, les

stages de courte durée³³ devraient pouvoir être accessibles et être octroyés sans nécessairement suivre les formations en emploi. Ces stages ont un double avantage pour les immigrants : constituer un réseau professionnel et social et pallier au manque d'expérience canadienne.

À travers les stages, les employeurs n'ont plus besoin de références puisque le stagiaire serait testé lors de son travail quotidien. En l'absence de réseau, les immigrants ont beaucoup de difficultés pour trouver les références nécessaires à l'embauche. Sans référence, les employeurs hésitent beaucoup à embaucher. Ils sont beaucoup plus réticents lorsqu'il s'agit des populations issues de l'immigration (Chicha *et al.*, 2008 : 33). Aussi, les employeurs font rarement appel aux organismes communautaires (*Idem*), alors que ce sont les seuls qui travaillent étroitement avec les immigrants. Ceci limite les chances de ce groupe de population à se faire embaucher par ces employeurs.

L'autre point faible évoqué par les participantes à l'étude est que les services existants ne sont pas connus. Ce fait réduit le nombre des bénéficiaires potentiels.

« Ce que je trouve, c'est qu'il y a des services, beaucoup de services, mais on ne les connaît pas. La première chose est de savoir comment informer les immigrants des services disponibles. À quoi bon avoir des services qui ne sont pas connus, qui ne sont pas utilisés »? (EB4).

Chicha *et al.* concluent que les programmes destinés aux immigrants « tout en étant nécessaires, restent insuffisants pour assurer l'accès à l'emploi, et surtout, à un emploi correspondant aux compétences de l'individu. La plus part du temps, ils sont de nature collective tant dans leur conception que dans la façon dont ils sont dispensés » (2008 : 25). Selon les participantes à l'étude, les mesures de formations conçues pour l'intégration socioprofessionnelle des

³³ Le Québec dispose de programmes de formation en emploi, de mentorat ainsi que de stage de courte durée destinés aux immigrants. Ils sont dispensés sous le partenariat et la responsabilité d'emploi Québec, du MICCC, de Mentorat Québec, des organismes communautaires et des employeurs (Chicha et Charet, 2008 : 33).

immigrants débouchent rarement sur des emplois et surtout aux emplois correspondant à leurs formations.

Les participantes y apprennent comment chercher et où chercher. Mais au moment de s'insérer en emploi, elles font face aux obstacles de non reconnaissance de leur capital humain et du manque du capital social. Ces éléments sont hors compétences des organismes communautaires, tout comme la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Cette responsabilité incombe au gouvernement, aux institutions d'enseignement et aux associations professionnelles. La collaboration entre ces acteurs est cependant étroitement limitée. Le sous financement, l'autre lacune de programmes d'intégration en emploi des immigrants (*Idem*), restreint et limite l'accès d'un grand nombre des personnes en besoin. Ce sous financement est également dénoncé par l'agente d'OCISO lorsqu'elle dit que les programmes destinés aux immigrants sont « extrêmement carencés ».

2. Les agents

Plusieurs acteurs sont impliqués dans l'intégration des immigrants. Certains financent et établissent les programmes et les politiques (gouvernements) et d'autres dispensent ces programmes (institutions d'enseignement, organismes communautaires, etc). Ces acteurs d'intégration ne visent pas les mêmes objectifs et n'ont pas les mêmes priorités (Chicha *et al.*, 2008). Ils ne connaissent ni ne comprennent pas de la même façon la diversité culturelle et ne sont pas animés des mêmes intérêts (*Idem*). Nos entretiens nous ont permis de vérifier les points de vue de ces auteurs.

« Ils ne comprennent pas aussi notre culture. [...] l'idéal c'est que, ces gens-là soient au courant de (...) des valeurs ou de l'aspect culturel des immigrants » (EA5).

« Bref, ils ne se donnent pas la peine d'analyser chaque cas qui se présente, peut-être je me trompe aussi (...). Oui ça peut aider certaines personnes, mais au lieu d'apprendre à nous connaître entre nous, il faut qu'ils apprennent eux à nous connaître » (EA5).

Il est signalé aussi les différences de pratiques en matière de recherche d'emploi. Celles-ci peuvent se traduire par exemple dans les techniques de présentation de soi en entrevue. Nos répondantes relèvent ces écarts en parlant de différence culturelle.

« Tu connais pas le système, on vient d'un pays où c'est différent d'ici, les gens sont différents, la culture est différente, les langues (...). Et puis, la culture ici, comme je te disais il faut parler au patron, il faut avoir de confiance. [...] Parce qu'on agit, on ne réagit pas comme les gens d'ici, alors on dit qu'on n'a pas de confiance en nous. Ce qui n'est pas vrai. [...] Ohhh comme c'est difficile. Même jusqu'à maintenant je m'intègre. La première chose dont on est accusé c'est la timidité. Chez nous, ne pas regarder quelqu'un dans les yeux, ne pas hausser le ton, ne pas prendre part à toutes les discussions, ce sont des qualités. Ici on te prend comme, t'es pas intelligent, tu es idiot, il y a rien dans ta tête, ici tu dois t'exprimer. C'est ça l'expression, dire ce que tu penses, montrer ce que tu sais, parler de toi. Ça, c'est un des problèmes des immigrants, surtout ceux qui viennent de ma région » (EB4).

« Dans ma culture, si tu respectes quelqu'un, tu ne regardes pas la personne dans les yeux. Dans ma culture on te dit de pas te vendre, te venter plus précisément. Mais ici, la culture est différente, on te dit quand tu passes une entrevue, regarde la personne dans les yeux, il faut dire que tu es excellente que tu es ceci, que tu es cela, que tu dois donner une main ferme (...) Alors que chez nous on te dit non, ne regarde pas la personne dans les yeux, il ne faut pas montrer que tu es la personne la plus intelligente » (EA3).

« Oohhh (...), je pourrais dire aussi le fait que ahh (...), on me trouvait aussi très calme, peut être que les gens n'apprécient pas, mais comme chez nous si quelqu'un est calme ce n'est pas un problème. Mais je trouve des fois ici si tu es calme on dirait que tu es peut-être anti social ou snob. Mais il y a rien de ça c'est que dans la nature, on est calme et culturellement c'est comme ça » (EA3).

Les personnes ressources sont d'avis que les pratiques relatives à la recherche d'emploi auxquelles sont socialisées nos répondantes constituent un obstacle important à l'étape d'entrevue :

« Pour le manque de confiance, les femmes immigrantes de certaines cultures sont timides, ce qui est vu comme un manque de confiance ici. Elles ne peuvent pas convaincre un employeur même avec des diplômes. On travaille beaucoup avec elles pour leur montrer comment on fait les CV, comment on ajuste l'entrevue au poste publié, comment on se comporte en entrevues, je dirai on essaye de leur donner la confiance » (Agente RSSFC).

« Il y a aussi tous les éléments culturels qui vont jouer [...] On ne regarde pas les gens, c'est mal poli de regarder dans les yeux. [...] Tout ça va jouer à l'encontre dès l'entrevue [...] Nous ne sommes pas de cultures où on vante nos mérites. Or, pour décrocher un emploi au Canada, il faut prouver à

l'employeur qu'après toi c'est le néant, qu'après Dieu c'est toi. Tu vois, et très souvent ça joue contre nous parce qu'on est des cultures où la modestie est prônée. La vantardise va venir avec l'accomplissement que tu auras fait en milieu de travail, pas avant » (Agente OCISO).

La différence culturelle surtout à cette étape cruciale de sélection « est sujette à l'influence des facteurs discriminatoires et notamment aux préjugés et aux stéréotypes » (Chicha *et al.*, 2009). Ceci ne devrait pas être le cas puisque les « compétences interpersonnelles »³⁴ sur lesquelles misent les employeurs ainsi que leur expression varient d'une culture à l'autre. Nos répondantes nous ont fait part des pratiques dont elles ont fait expériences qui s'apparentent à des formes de discrimination.

« Tu vois, il y a des gens qui ont toujours des mentalités, qui voient une personne de couleur, quand ils sont pas habitués, ils prennent leurs distances et des fois ils refusent de travailler avec toi et exigent quelqu'un d'ici. Quand tu es nouveau, c'est pas facile d'affronter ces jugements ou ces comportements » (EB1).

Toutefois, les participantes affirment que cette diversité culturelle est une force qui malheureusement n'est pas perçue comme telle.

« Paradoxalement les valeurs qu'on m'a inculquées c'est ça qui m'ont aidé à m'intégrer ici. Qu'est ce que je veux dire; la culture rwandaise c'est beaucoup le respect des autres, aider les autres, en tout cas c'est ce que j'ai reçu de mes parents. Pour être honnête, ça, c'est très important. Donc, tu viens ici même si ce n'est pas exactement la même chose si tu gardes tes valeurs.. des bonnes valeurs tu ne vas pas te sentir perdue, tu gardes ce que tu as de bien tout en intégrant ce que tu aimes d'ici, si on cherche à tout prix à prendre toutes les choses d'ici et laisser de côté nos valeurs on n'est plus une personne, on n'est plus nous même, en tout cas c'est comme ça que je le vois moi....On a des valeurs de base qui nous guident tout le temps.. il ne faut pas les laisser tomber » (EA4).

« Ça ne veut pas dire que ce n'est pas une force, mais ce n'est pas ce que les gens ici vont détecter. Ce sont des personnes vraiment qui sont fortes, très courageuses, mais c'est pas ça que les gens ici vont détecter. Ils vont détecter autre chose, la faiblesse, la timidité, le manque de confiance. Et à la longue, on commence à nous sentir comme tels. Alors que nous avons aussi les émotions, nous travaillons fort, nous sommes compétentes » (EB4).

³⁴ La compétence interpersonnelle, la facilité de communication, la motivation et le dynamisme sont autant de qualités recherchées et exigées lors de l'étape de sélection (Chicha et Deraedt, 2009 : 24).

Plusieurs de nos participantes doutent et se posent des questions sur certains comportements à leur égard. Sont-ils discriminants ou racisants ? Ceci nous rappelle la discrimination voilée dont parlait Helly (2008), évoquée au chapitre II. Selon Dehinden « la discrimination d'aujourd'hui se fait de plus en plus subtile, plusieurs migrants qui subissent ces désavantages ne sont pas clairement conscients de leur dimension discriminatoire » (Dehinden *et al.*, 2004, in Chicha *et al.*, 2009 : 25). Les informations recueillies auprès des participantes confirment les propos des auteurs. Ces dernières hésitent à parler de racisme ou de discrimination, car selon elles, les traitements reçus peuvent témoigner d'une méconnaissance de la culture de l'autre et pas nécessairement du racisme.

« C'est que, si tu es une minorité visible comme moi je viens du Rwanda, j'ai une peau noire, tu es déjà étiqueté, à moins que je me trompe. Les gens pensent que si tu es noir (...) quand tu arrives ici surtout les noirs, les gens pensent que (...) en tout cas, ce sont des fainéants, des paresseux, ils sont toujours sur l'aide sociale, ils ne travaillent pas fort » (EB4).

« Je ne dirai pas qu'il y a pas de racisme, mais je te dirai que je l'ai pas subi, parce que comme je t'ai dit je monte la barre très haute pour voir le racisme. Ce que l'autre trouve que c'est du racisme moi je peux l'appeler ignorance » (EA4).

« Comment puis-je appeler ces barrières? ... Je ne peux pas dire c'est exactement ça...mais quand tu passes des mois à chercher, alors que tes collègues sont déjà placés, tu commences à te demandais; est ce que c'est parce que je suis noire, c'est parce que je suis pas canadienne de naissance... Mes collègues ... on a eu le même cheminement, c'est quoi qui manque alors? Est-ce que c'est parce que j'ai pas les mêmes contacts qu'eux, ou c'est parce que je suis immigrante. Mais le problème c'est que tout ça ne peut pas être vérifié » (EA5).

« Il y a des gens qui t'ignorent, qui ne te parlent pas, dépendamment de comment tu te sens, tu es à l'aise (...) ou tu peux voir que c'est du racisme alors que (...) peut être la personne est comme ça naturellement, a eu une mauvaise nuit ou à d'autres problèmes. [...] Même si je le vois je ne peux pas accuser quelqu'un du racisme (...) tu vois, il y a une indifférence que tu vois, qui peut être du racisme, mais l'indifférence est en vers tout les immigrants, c'est le fait de ne pas connaître d'autres cultures, de pas être ouvert » (EA4).

Cette non connaissance de diversité culturelle qui peut émaner du manque de compétences culturelles pénalise les immigrants dans leur processus d'intégration. Elle n'est pas seulement

l'apanage des agents d'intégration socioprofessionnelle. Elle peut aussi être observée chez certains employeurs, rendant doublement difficile l'insertion en emploi des immigrants.

« La façon dont l'entrevue se déroule et la non-compétence culturelle de l'intervieweur va jouer. Je peux avoir toutes les compétences du monde, je peux être celle ou celui qui va sauver la boîte, l'organisme, mais si la personne qui me fait l'entrevue n'est pas imbue du fait que je ne regarde pas dans les yeux c'est pas parce que je mens ou que je ne m'affirme pas, mais parce que culturellement c'est impoli, j'aurais pas cet job » (Agente OCISO).

Une répondante a observé ces comportements dans le milieu d'emploi (chez les employeurs et les collègues de travail). Ceci prouve que ce genre de comportements n'est pas seulement à l'étape de sélection. Si la non connaissance de pratiques culturelles diversifiées³⁵ dans les rapports hiérarchiques est apparente en milieu de travail, elle peut être un problème de maintien en emploi pour l'immigrant qui en fait l'expérience.

« Les problèmes (...) ça dépendaient en général du marché du travail, c'est quoi leurs attentes. Ça dépendaient aussi, je dirai même des collègues qui ne comprennent pas d'où tu viens, pourquoi tu as de telles difficultés. Ils ne peuvent pas s'imaginer que tu as vécu autres choses et des fois ils pouvaient être impatients. [...] Ce sont des petites choses, des incompréhensions.[...] Si non le racisme, tu peux sentir qu'on te comprend pas, qu'on te prend pour quelqu'un de différent, qu'on est réticent envers toi » (EA3).

Plusieurs limites découlent des politiques, des programmes ainsi que des agents impliqués dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants alors que ces derniers y font appel pour pallier l'obstacle de non reconnaissance du capital humain et pour restituer leur capital social. Comment ces immigrants font face à ces différents obstacles ?

³⁵ Qui n'est pas le seul fait de différences culturelles qui relèvent d'origines géographiques diverses rappelons-le.

- **Les programmes et les politiques, les agents : stratégies de contournement**

- 1. Ignorer les comportements racisants et revendiquer son identité**

Face à l'obstacle découlant des programmes et des agents d'intégration, les répondantes ont d'abord revendiqué tantôt leur identité en essayant de prouver que les comportements pouvant être racisants à leur égard ne sont qu'une question de différence culturelle et que les préjugés qui les accompagnent ne sont qu'une invention. Une répondante nous a montré comment elle a alterné les deux appréciations :

« Et quand tu arrives dans un milieu de travail, c'est ça que tu dois enlever de la tête des gens, tu travailles pour changer cette image (...) enlever toute la négativité collée sur toutes les personnes noires et immigrantes (...) Des fois, tu fais semblant de ne pas entendre, ni voir (...) Tu fais sourde oreille comme on dit et tu continues d'être toi même ce qui les amène à voir qu'ils se trompent sur toi où qu'ils généralisent à tort. D'autres fois tu parles carrément et tu leur montres qu'ils se trompent » (EB4).

Chicha et Charest sont d'avis que la stratégie qui consiste à ignorer les comportements racisants est souvent utilisée par les immigrants en emploi, qui préfèrent fermer les yeux et endurer en silence des pratiques ou des comportements discriminants par peur d'être licenciés (2008 : 36).

Comme le stipule Paugam, tout individu se trouvant en dehors de son espace de socialisation originel cherche à se rapprocher des autres tout en souhaitant être reconnu dans sa singularité et dans ses différences (1996: 189). C'est avec ces intentions que les participantes à l'étude ont su recourir aux deux cultures. Les éléments jugés indispensables de la culture originelle sont maintenus. Ils servent d'orientation et de repère. Ces éléments garantissent une adaptation progressive et évitent le dysfonctionnement. Certains éléments de la culture d'accueil sont aussi épousés. Ils réduisent le niveau de confrontation et facilitent l'intégration.

« C'est comme tu arrives ici tu observes les choses, tu vois certaines choses, tu te dis moi, non non, je vais jamais faire ça. [...] Et là, petit à petit tu te rends compte que c'est ça la vie ici. [...].

Tu commences à comprendre les valeurs de là où tu es. Et quand je dis valeurs ils y a d'autres choses que tu acceptes comme valeurs parce que tout le monde fait la même chose. Des fois, tu es forcé ou tu t'en rends même pas compte, mais, avec les yeux d'un nouvel arrivant il y a certaines choses que tu vois » (EB5).

« Ils me servent de repères partout. C'est curieux, mais je crois que ces sont mes valeurs qui me permettent de rester moi même et de ne pas être dysfonctionnelle. Oui il ya des valeurs canadiennes que j'épouse et d'autres que je rejette et ceci c'est grâce à ma culture. Elle me sert de miroir si je peux le dire ainsi. Ma propre culture n'est pas une barrière, elle est plutôt ouverte à d'autres cultures, ce qui devrait par conséquent m'ouvrir des portes. Alors, ma culture n'a pas été une barrière pour moi » (EB3).

Dewitte allant dans le même sens que nos répondantes affirme que l'intégration ne peut pas se faire à la suppression de la mémoire des immigrants et ne signifie pas forcément que les immigrés renoncent à leurs traits culturels ou ethniques (1999 : 38). En effet, continue l'auteur, les références culturelles d'origine et communautaires facilitent l'adaptation à la société d'accueil durant l'étape cruciale de "réorganisation" qui suit l'expérience déstabilisante d'immigrer (*Idem*).

Conclusion synthèse

Le projet migratoire du groupe à l'étude est un projet définitif. Il résulte de l'insécurité politique et économique du pays de provenance, de la construction idyllique du Canada à l'étranger et du projet familial. Ces motifs de migration ont non seulement influencé la nature du projet, mais ont aussi déterminé le pays de migration et les stratégies d'intégration. Pour Camilleri *et al.* le contexte sociopolitique détermine l'écriture du scénario d'intégration en influençant les stratégies déployées par l'immigrant (1990 : 147). En effet, les stratégies identifiées chez nos participantes sont toutes axées vers les projets à long terme. Aucun projet de retour n'est envisagé, puisque toutes les participantes convoient des emplois stables correspondants à leurs expériences et formations.

Malgré de la volonté, des capacités et du projet à long terme des répondantes, il ressort que leur processus d'intégration socioprofessionnelle s'est avéré complexe. Chaque trajectoire montre un chemin semé d'embûches et d'obstacles imprévisibles pour les répondantes. Nous avons répertorié les obstacles ayant complexifié le cheminement du groupe. Ces obstacles découlent partiellement de la non reconnaissance du capital humain et d'une carence en capital social.

Nous avons également souligné et discuté des stratégies de contournements utilisées par le groupe à l'étude. Certaines de ces stratégies se révèlent inefficaces, inadaptées et limitées. La complexité et la nature des obstacles commandent l'intervention et la collaboration accrues des différents acteurs associés à la gestion étatique du phénomène migratoire et d'insertion des populations migrantes. Or, ces acteurs ne connaissent pas la problématique des immigrés de la même façon et ont souvent des missions et des intérêts différents (Chicha *et al.*, 2008 : 39). Leur nature collective et partielle, leur non systémique, ainsi que leur sous financement limitent leur efficacité à plusieurs égards. L'absence de visée d'ensemble des interventions spécifiques des divers politiques et programmes a pour effet de maintenir les participantes dans un cercle vicieux d'obstacles.

Nous avons noté de plus qu'il existe des situations avantageuses qui facilitent le processus d'intégration. Parmi ces situations, nous retenons le fait de bénéficier d'un réseau social tels la famille et les amis dans le pays de migration. Néanmoins, si le réseau est limité l'appui fourni l'est à son tour. La famille restée au pays de départ procure aussi un appui selon l'expérience de nos répondantes, de nature psychologique. On notera à cet égard que l'appui psychologique peut aussi être générateur de stress selon les situations.

En bref, le processus d'intégration concerne l'État, les organismes, les institutions ainsi que les immigrants. C'est un processus multi-facette dont on peut voir l'articulation à travers les trajectoires de nos répondantes. Dans ce contexte, la reconnaissance des acquisitions multiples faites ou des formations ajoutées au capital initial et aux expériences professionnelles des répondantes favoriseraient la réussite du projet d'intégration socioprofessionnelle.

Conclusion générale

À la base de cette thèse se trouve l'objectif d'identifier les obstacles d'intégration en emploi rencontrés par des immigrantes d'origine rwandaise de la région d'Ottawa-Gatineau et les stratégies usitées face à ces obstacles par ce même groupe. Nous avons souligné l'importance accordée à l'immigration quant au développement économique du Canada. Ce phénomène est associé à la demande croissante du marché du travail en termes de main-d'œuvre, qui résulte des conséquences du rétrécissement de la population active. Des outils de sélection des immigrants ont été mis en place ciblant des profils censés correspondre aux besoins du marché de l'emploi. Aussi, la sélection d'aujourd'hui comparée aux pratiques antérieures (avant 1967) cible pour l'essentiel les immigrants plus jeunes, plus scolarisés et qui maîtrisent mieux le français et l'anglais. Malgré cette sélection dictée par la demande du marché de l'emploi, le capital humain des immigrants n'est toujours pas arrimé au marché du travail, d'où la précarité de la situation économique des populations issues de l'immigration par rapport aux Canadiens de naissance. Les politiques et les programmes destinés à l'intégration des immigrants connaissent plusieurs limites puisqu'ils ne facilitent pas la correction de cette situation économique précaire, laquelle au contraire continue de se détériorer alors que les immigrants d'aujourd'hui sont plus aptes à s'intégrer facilement suite aux critères de sélection en phase avec les besoins de la société hôte.

Dans cette optique et afin de documenter une situation méconnue, nous avons développé une étude de cas en vue de cerner les obstacles à l'intégration en emploi d'immigrantes scolarisées. Pour ce faire, nous avons élaboré une méthodologie que nous croyons novatrice. Nous avons mené les entrevues préliminaires auprès des organismes d'intégration en emploi et avons procédé à des entretiens semi-dirigés avec des immigrantes rwandaises. De ce fait, notre analyse se base non seulement sur les lectures et les expériences des immigrantes, mais elle est complétée par l'expérience d'intervenants œuvrant au sein de divers organismes. Les données recueillies sont interprétées par l'analyse de contenu, parfaite par la notion de trajectoire. Cette dernière est formalisée et schématisée afin de constituer un outil de lecture et un portrait captant au plus près les expériences des répondantes. La trajectoire nous a permis dès lors de faire une lecture substantielle des différents événements qui ont concouru à l'intégration en emploi de la population étudiée la cadrant dans le temps et dans l'espace. Grâce à la notion de trajectoire, les données recueillies en entretiens paraissent à la fois sous une dimension objective et humaine; un angle autre que celui disponible dans les lectures existantes, à savoir la volonté première, le travail incessant des immigrant-e-s pour réussir leur projet migratoire en dépit des obstacles qu'ils/elles rencontrent, non imaginés dans toute leur complexité.

Les résultats que présente notre analyse dévoilent clairement que les obstacles à l'intégration en emploi des populations immigrantes résultent aussi de la non reconnaissance du capital humain et de l'affaiblissement ou de l'absence du capital social; ce que peu d'études ont réussi à montrer à ce jour. En effet, comme nous l'avons souligné dans les chapitres précédents, le capital humain sert de balise de recrutement permettant d'intégrer le marché du travail. Le capital social quant à lui est mobilisé et intervient durant la période de recherche d'emploi. De ce fait, l'intégration

socioprofessionnelle des immigrants devient complexe suite à la non reconnaissance de leur capital humain coupé de son espace d'acquisition et détaché de ses réseaux sociaux.

Notre groupe à l'étude possède un capital humain formidable acquis au pays de départ et dans les pays de transit qui est peut-être davantage invisibilisé parce qu'il entre sous la catégorie officielle des réfugiés. Nos répondantes maîtrisent également les codes sociaux du Canada. Il convient de le souligner, car elles paraissent avoir parfaitement intégré les préceptes de la méritocratie liés au modèle libéral où l'éducation est centrale comme levier de capitalisation des talents et des compétences. Leur compréhension des fondements de l'idéologie de l'État providence est par maints aspects tout à fait comparables à celle des natifs et, à ce chapitre, elles partagent cette compréhension avec les immigrants de la catégorie des "indépendants", généralement les principaux privilégiés par les études d'intégration des immigrants. Le capital humain de notre groupe à l'étude n'a pas été immédiatement utilisé au Canada, puisqu'il est acquis dans un autre espace. Son faire-valoir exige un réseau stable et large dont ne disposent pas normalement les immigrantes. Suite au déclassement et à la non utilisation de ce capital humain, plusieurs démarches ont été entreprises pour le restituer et plusieurs stratégies de contournement, dont la formation, sont déployées à cette fin. Ces stratégies sont parfois limitées puisqu'elles sont individuelles face aux obstacles structurels et institutionnels. Ceci a pour effet de minorer les bénéfices que le Canada peut tirer de ce groupe de population, ainsi qu'un effet d'appauvrissement des expériences du même groupe, acquises ailleurs.

Le recours à la notion de trajectoire nous a permis d'écarter les appréciations attribuant aux immigrants différents obstacles parmi lesquels nous trouvons les caractéristiques sociodémographiques telles que le genre, le statut marital, la présence d'enfants, l'âge, la langue, etc. Ces caractéristiques existent même au sein de la population native. Elles sont barrières à

l'insertion en emploi pour les immigrantes comme elles le sont pour les Canadiennes de naissance. Il conviendrait de parler alors d'absence de considération de ces caractéristiques, dont l'effet est le maintien de cette population dans un statut spécifique qui n'est pas en phase avec les besoins pour lesquels on a recours à l'immigration. Une de nos répondantes qui a expérimenté le processus d'intégration en emploi et ayant des enfants en bas âge confirme une telle observation dans ces propos : « sinon le travail et les enfants en bas âge, ça, c'est une situation très très difficile. Mais c'est une situation qui arrive à tout le monde » (EA4). Cette participante parle de la présence de jeunes enfants, mais force est de constater que la situation s'applique à l'âge, au genre, à la langue, etc. Concernant la langue, les bilingues ont plus de chance d'être embauchés que les unilingues, surtout dans notre région d'étude. Ce qui s'avère obstacles à l'intégration en emploi et qui sont propres à l'expérience des immigrant-e-s se situent alors au niveau de la non reconnaissance et/ou de la dévalorisation du capital humain qui est détaché de ses réseaux sociaux avec le mouvement migratoire.

Recommandations

Afin de remédier à cet état de fait, plusieurs recommandations s'imposent. Ainsi, nous proposons quelques pistes de solutions issues tantôt des lectures connexes, tantôt des entrevues semi-structurées et exploratoires. Les nôtres souscrivent en partie à celles formulées par Chicha *et al.* Dans un document qui traite la disqualification des travailleuses migrantes à Genève, les auteures affirment qu'il est primordial d'aider, de bien informer et de clarifier toutes formalités et procédures concernant l'attribution des équivalences de diplômes; de concevoir et d'adapter les stages, les cours, ou les formations de mises à niveau aux besoins de la population migrante en tenant compte de la flexibilité et des coûts qui y sont attachés; de s'assurer d'une formation continue des agents qui travaillent avec la population migrante; de mettre en place et en

consultation avec tous les acteurs concernés une élaboration continue de politiques et programmes pour qu'elles suivent et comprennent les mouvements migratoires du moment; de créer les places en garderie et à prix abordable pour les immigrantes en vue de minimiser les charges générées par la migration qui pénalisent beaucoup plus les femmes que les hommes; de revoir les pratiques de gestion des ressources humaines au sein des entreprises, afin de supprimer les barrières à l'embauche des immigrants qualifiés. Ces barrières fournissent un terrain propice pour l'exercice de préjugés et de stéréotypes pouvant être source de discrimination (Chicha *et al.*, 2009 : 56-57). Pour offrir des services équitables et efficaces aux immigrants, nous croyons qu'une connaissance accrue de leurs trajectoires serait profitable. De cette manière, les programmes d'intégration des populations issues de l'immigration pourraient revoir les services collectifs que déplorent les immigrantes et les auteurs (Chicha *et al.*, 2008, 2009) et mieux apprécier le profil professionnel des postulants aux dits programmes et services, tout en les rattachant aisément aux besoins du marché du travail.

Les résultats obtenus par cette étude permettent d'établir des faits qui ouvrent plusieurs pistes pour penser des recherches ultérieures. Il serait pertinent d'étudier les cas des réfugié-e-s provenant de différents continents, notamment en comparant le statut lié au genre. On pourrait de la sorte faire une étude plus avancée des réseaux facilitant les processus d'intégration pour les hommes et pour les femmes migrantes; voire une étude contrastée du caractère bénéfique des réseaux pour les unes et pour les autres. Voilà autant d'avenues à exploiter pour des études ultérieures, afin de poursuivre l'examen des bénéfices de l'immigration, mais aussi de l'expérience humaine qu'elle constitue pour celles et ceux qui en font l'expérience.

Bibliographie

- Abella, R. S., (1984), *Égalité en matière d'emploi : rapport d'une Commission royale*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, octobre.
- Angers, M., (2005), *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Québec, CEC.
- Angers, M., (2009), *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Québec, CEC.
- Antoine P., E. Lelièvre, (2006), « Qui est flou : la temporalité, l'événement ou l'état ? », dans, Antoine, P. et E. Lelièvre, (dir.), *États flous et trajectoires complexes. Observation, modélisation, et interprétation*, Paris, Édition de l'Institut national d'études démographiques.
- Becker, H.S., (1985), *Outside. Études de la sociologie de la déviance*, traduit de l'américain par J. P. Briand et J.M. Chapoulie, préface de J.M. Chapoulie, Paris, Éditions A.M Métallés.
- Bocquier P., (2006), « Les effets peuvent-ils précéder les causes? Traitements des intentions et des anticipations », dans Antoine, P., E. Lelièvre (dir.), *États flous et trajectoires complexes. Observation, modélisation, et interprétation*, Paris, Édition de l'Institut national d'études démographiques.
- Bonville, Jean de, (2002), *L'analyse de contenu des médias : De la problématique au traitement statistique*, Paris, Bruxelles, De Boeck.
- Boudarbat, B., M. Boulet, (2010), *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, Rapport de projet, Montréal
- Boyd, M., (1985), *Migrant Women in Canada : Profiles and Policies*, Ottawa, Carleton University, Department of Sociology and Anthropology.
- Brubaker, R., (2001), « The Return of Assimilation? Changing Perspectives on Immigration and its Sequels in France, Germany, and the United States », *Ethnic and racial studies*, vol. 24, n°. 4, July, 531-548.
- Camilleri, C., J. Kastersztejn, M. Lipiansky, H. Malewskapeyre, I. Taboada-Leonetti, A. Vasquez, (1990), *Stratégies identitaires*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Cardu, H., M. Sanschargin, (2002) « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol.15, n° 2, 87-122.
- Cardu, H., M. Sanschargin, (2004), « Une exploration des représentations de l'identité professionnelle et de l'altérité culturelle d'intervenants de l'orientation socioprofessionnelle qui agissent auprès de femmes immigrantes », *Carriérologie*, vol. 9, n°3-4, 595-611.

Catarino, C., M. Morokvasic, (2005), « Femmes, genres, migration et mobilités », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol.2, n° 1, 7-27.

Chanoux, P., (2003), « La reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes », *Vivre ensemble*, vol. 11, n° 38.

Chicha, M.T., E. Deraedt, (2009), « Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève », *Cahiers des migrations internationales*, n°. 97.

Chicha, M.T., E.Charest, (2008), « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal », *Politiques et enjeux*, IRPP, Vol. 14.

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

Citoyenneté et Immigration Canada (2005), *Programme de formation sur le parrainage privé des réfugiés. Guide du groupe répondant Groupes communautaires*. En ligne, consulté le 15 avril 2010 à

http://www.cic.gc.ca/francais/refugies/parrainer/pdf/pfppr_communautaires.pdf

Citoyenneté et Immigration Canada (2006), *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration de 2006*. Document d'information. En ligne, consulté le 20 avril 2010 à

<http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/ministere/media/documents-info/2006/2006-10-31.asp>

Citoyenneté et Immigration Canada (2008), *Entrepreneur et travailleurs autonomes*. En ligne, consulté le 20 avril 2010 à

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/op/op08-fra.pdf>

Citoyenneté et Immigration Canada (2008), *Rapport annuel au parlement sur l'immigration*, Ottawa, Canada. En ligne, consulté le 20 février 2009 à

www.cic.gc.ca/France/ressources/.../rapport-annuel2008/index.asp

Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2006. Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*, Ottawa, Canada. En ligne Consulté le 14 février 2009 à

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2006/index.asp>

Comité d'adaptation de la main d'oeuvre (CAMO), (2006), *Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier*, Recherche exploratoire.

Courgeau, D., (2006), « Préface », dans, Antoine, P., E. Lelièvre, (dir.), *États flous et trajectoires complexes. Observation, modélisation, et interprétation*, Paris, Édition de l'Institut national d'études démographiques.

De Rudder, V., C. Poiret, F. Vourc'h, (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France.

De Rudder, V., Vourc'h, F. (2006), « Les discriminations racistes dans le monde du travail », dans Fassin, D., Fassin, E. (Dir.), *De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française*, Paris, Éditions La Découverte, pp. 158-174.

Desanti, R., P. Cardon, (2007), *L'enquête qualitative en sociologie*, Paris, ASH.

Dewitte, P., (1999), *Immigration et intégration l'état de savoir*, Paris, La Découverte.

Dureau, F., C. Beauchemin, M-L. Coubès, D. Delaunay, (2006), « Les mobilités spatiales dans des contextes en évolution : analyse croisée des deux dynamiques » dans, Antoine, P., E. Lelièvre (dir.), *États flous et trajectoires complexes. Observation, modélisation, et interprétation*, Paris, Édition de l'Institut national d'études démographiques.

Duval, M., (1992), « Être mère au foyer à Montréal ... Quand on arrive de l'étranger », *Nouvelle pratiques sociales*, vol. 5, n° 2, 119-130.

Farida, O., (2002), « L'égalité pour toutes ? L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, n° 2, 141-151.

Fournier, G., M. Monette, (2000), *L'insertion socioprofessionnelle, un jeu de stratégie ou de hasard ?* Québec, Presse de l'Université Laval.

Garner-Moyer, H., (2002), « Apparence physique et GRH : entre choix et discrimination », *Cahier de recherche du CERGORS*, n°02/04, novembre. En ligne, consulté le 12 mai 2010 à <http://cergor.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Garnermoyer.pdf>

Giguère, S., (2007), « L'intégration des immigrés : trouver le bon dosage de politiques pour résoudre un problème de gouvernance », dans *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, Paris, OCDE.

Gilmore, J., (2008), *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance*. Statistique Canada, Division de la statistique du travail, Document analytique, pp.1-43.

Gouvernement du Québec, (2010), *Charte des droits et libertés de la personne*. En ligne, consulté le 15 mai 2010 à <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C12/C12.HTM>

Gouvernement du Québec, (2010), *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011*, Tome. En ligne, consulté le 25 mai 2010 à http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr_publications/fr_rapport-annuel/fr_2010-2011-T1/fr_Rapport2010-2011-T1.pdf

Grawitz, M., (1991), *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz.

Hearly, T., (2001), *Du bien être des nations, le rôle du capital humain et social*, Paris, OCDE.

Helly, D., (2000), *Le multiculturalisme canadien*, Cahiers de l'Urmis, N°6, mars. En ligne, consulté le 10 mai 2010 à <http://urmis.revues.org/index320.html>

Helly, D., (2008), « Lutte contre la discrimination au Canada : le secteur privé, la faille du Multiculturalisme », dans Manço, A. (dir.), *Valorisation des compétences et co-développement : Africain(e)s qualifié(e) en immigration*, Paris, L'Harmattan, 17-35.

Hersent, M., C. Zaidman, (éd.) (2003), *Genre, travail et migrations en Europe*, Cahiers du CEDREF - Centre d'enseignements, de recherche et de documentation pour les études féministes, Paris.

Jolivet, V., (2007), « La notion de trajectoire en géographie, une clé pour analyser les mobilités? Regard croisé sur des trajectoires caribéennes », *ÉchoGéo*, septembre, n° 2.

Justus, M., (2004), *Nos diversités. Les immigrants dans les villes canadiennes*, Institut Métropolis, n° 1, Printemps.

Khellil, M., (2005), *Sociobiologie de l'intégration*, Paris, Presses Universitaires de France.

Lévesque, M., D. White, (2001), « Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 26, n° 2, 167-192.

Malatest R.A & Associates, (2003), *Le vieillissement de la main d'œuvre et les répercussions sur le développement des ressources humaines pour les conseils sectorielles*, Colombie Britannique, Malatest R.A. & Associates.

Manço, A., (2008), *Valorisation des compétences et co-développement : Africain(e)s qualifié(e) en immigration*, Paris, L'Harmattan.

Manço, A., (2007), « Actions pour l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs issus de l'immigration : La valorisation identitaire comme mode d'accompagnement spécifique », *International migration & Integration*.

MICC, (2008), *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, Montréal, Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. En ligne, consulté le 12 mai 2010 à <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PolitiqueFavoriserParticipation.pdf>

MICC, (2008), *Guide des procédures d'immigration composante 3. Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique. Chapitre 1 : Le programme régulier*

de sélection des candidats travailleurs qualifiés. En ligne, consulté le 20 mai 2010 à <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=7&file=GPI-3-1.pdf>

Miles, M.B., A. M. Huberman, (2003), *Analyse des données qualitatives*, Paris, De Boeck.

Mouhamoud, H., (2007), *L'immigration et la composition socioculturelle et démographique d'Ottawa*, Institut Métropolis, n° 4, Automne.

Mucchielli, R., (2006), *L'analyse de contenu. Des communications et des documents*, Paris, Édition ES.

Nations Unies, Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, telle que citée dans *Protéger les réfugiés : questions et réponses*, Genève, HCR, Service de l'information, 1996, p. 2.

Paugam, S., (2002), *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Quadrige, PUF.

Paugam, S., (1996), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, Édition la Découverte.

Rea, A., M. Tripiet, (2003), *Sociologie de l'immigration*, Paris, La Découverte.

Renaud, J., V. Piché, L. Gingras, (2002), « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale », *Population*, vol. 57, 63-89.

Renaud, J., C. Tristan, (2006), *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à l'emploi qualifié au Québec*, Montréal, Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.

Renaud, J., L. Pietrantonio, G., Bourgeault, (dir.) (2002), *Les relations ethniques en question*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Savoie-Zajc, L., (2009), « L'entrevue semi-dirigée », dans Benoît Gauthier, (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, Québec, Presse de l'université du Québec, 337-360.

Statistique Canada, (2005), *Regard sur le marché du travail canadien*. En ligne, consulté le 28 janvier 2009 à <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-222-XIF/71-222-XIF2006001.pdf>

Statistique Canada, (2001), *Les données du Recensement de 2001*. En ligne, consulté le 28 janvier 2009 à <http://www12.statcan.ca/census-recensement/search-recherche/results-resultats-fra.cfm?httpresultsOffsetval>.

Tolley, E., (2003), *Catégorie des travailleurs qualifiés, critère de sélection de la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, Métropolis, n° 1, janvier.

UNHCR, (2000), *Les réfugiés dans le monde : Cinquante ans d'action humanitaire. Chapitre 10 : Le génocide rwandais et ses répercussions*. En ligne, consulté le 12 février 2009 [http://www.unhcr.fr/cgi-bin/texis/vtx/search?page=search&docid=4ad2f954f&query=le génocide rwandais et ses répercussions](http://www.unhcr.fr/cgi-bin/texis/vtx/search?page=search&docid=4ad2f954f&query=le%20g%C3%A9nocide%20rwandais%20et%20ses%20r%C3%A9percussions).

Vatz-Laaroussi, M., (1999), *Les histoires familiales au cœur des stratégies d'insertion : trajectoire de migration en Estrie et au Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Sherbrooke, Université de Sherbrooke/Wichterich.

Vatz-Laaroussi, M., (2001), *Le familial au cœur de l'immigration : les stratégies de citoyenneté des familles immigrantes au Québec et en France*, Paris, Montréal, L'Harmattan.

Vatz-Laaroussi, M., (2006), « Le Nous familiale vecteur d'insertion pour les familles immigrantes », *Thèmes canadiens*, Printemps.

Vatz-Laaroussi, M., D. Lessard, M.E., Montejo, M., Viana, (1996), *Femmes immigrantes à Sherbrooke : mode de vie et reconstruction identitaire*, collectif de recherche sur les femmes et le changement, Sherbrooke, Université de Sherbrooke.

Vatz-Laaroussi, M., L. Rachedi, et L. Pépin, (2002), *Accompagner des familles immigrantes, guide d'accompagnement*, Sherbrooke, Université de Sherbrooke.

Walton-Roberts, M., (2007), *Les politiques, les pratiques et les réalités de la régionalisation de l'immigration en Ontario*, Institut Métropolis, n° 4, Automne.

Annexes

Annexe I : Mélanges - Extraits d'entrevues

Comme dans tout travail de cette nature, nous n'avons pu utiliser toutes les informations récoltées lors des entretiens auprès des participantes à l'étude et auprès des agents d'organismes d'intégration en emploi. Considérant la richesse des propos suscités par nos questions, nous croyons utile de les réunir en un mélange. Ces propos nous paraissent humaniser un processus généralement considéré sous un angle utilitariste : utilité de l'immigration pour les pays hôte; utilité des mesures quant aux objectifs d'intégration. Nous croyons important de partager ces récits qui nous paraissent exploiter les parties analytiques de la thèse. C'est notre souhait que le lecteur y voit la continuité et la cohérence des propos discutés en thèse.

Mélange 1 - Propos des répondantes

1. Les démarches d'intégration en emploi

1.1 Les recherches

« C'était simple après la formation. C'était très simple. (...) c'est un travail qui n'est pas très gratifiant à certains égards, qui est très accessible, que beaucoup d'immigrants, d'immigrantes font (rire) donc c'était facile. (...) Quand je parle du travail de Homme Health Care Aide c'est pas vraiment difficile de se trouver un emploi comme ça. J'ai pas fait des efforts, si j'avais voulu faire autre chose, là j'aurais rencontré des difficultés, mais mon intention était de retourner aux études et je voulais avoir quelque chose à faire, quelque chose en attendant » (AB5).

« Là-bas j'ai cherché un emploi, mais ça devenait difficile, ça me prenait du temps à en trouver et je devenais très très impatiente, très très impatiente. C'était ma première fois au Québec, j'ai frappé à différentes portes j'ai même essayé d'entrer dans l'enseignement, j'ai dit, moi, j'aime enseigner, si je peux, ... si on peut me laisser enseigner, je suis prête à laisser tomber mon diplôme et puis j'entre dans l'enseignement. Et là j'ai même appelé le Ministère de l'Éducation, on m'a dit tu ne peux pas, il te faut une License. J'ai dit comment est-ce que je peux trouver cette License-là? Ils ont dit, il faut aller faire l'éducation à l'université. J'ai dit combien de temps? Moi je connaissais le programme à l'université d'Ottawa, en Ontario en fait où on fait une année. J'ai dit, je suis prête à faire cette année-là. Ils ont dit, ici on n'a pas cette affaire-là, ça, c'est pour l'Ontario, ici on fait 4 ans d'enseignement j'ai dit ahhhhhh (avec une voix forte), j'ai une maîtrise, combien d'années que je dois faire alors? Ils ont dit uummm peut-être 2ans et demi. J'ai dit non, non oubliez. J'ai tout essayé. J'ai essayé différentes choses, j'ai frappé à toutes les portes, ça n'a pas marché (...) Il y a personne qui me prenait. J'avais eu quelques entrevues sans résultats » (AB5).

« J'ai essayé pendant longtemps, pendant beaucoup, beaucoup d'années, mais la fonction publique c'est beaucoup plus difficile. Pas parce que je n'avais pas ce qu'il fallait, pas parce que on ne voulait pas me donner l'emploi. C'est pas ça. C'est que je ne comprenais pas le système. J'ai envoyé mes CV pendant au moins 3 ans, mais je reste convaincue que je ne le faisais pas comme il faut. C'est quelque chose que je dois souligner » (EB5) .

« J'ai eu un emploi et je me suis dit, là où j'en suis pour le moment je fais plus de caprices c'est un emploi, je le fais. Je m'en fous ce que ça va faire comme impact pour la famille. Je veux essayer, faire tout ce que je peux pour que l'impact soit minime je sais qu'il va y en avoir, mais au moins là j'entre sur le marché du travail, peut être là si je commence à poser ma candidature avec ma petite expérience, ça pourra faire une différence (...) Peut-être si je reviens dans quelques mois, peut-être là ça m'ouvrira les portes » (AB5).

« Je voulais absolument avoir de l'emploi... j'étais déterminée à trouver un emploi. Je voulais pas faire de job, il n'en était pas question, j'étais déterminée, je voyais comment j'avais travaillé fort, j'avais des dettes, puis tout, ça, j'ai dit non, il faut que je trouve un emploi professionnel. J'ai regardé à Montréal, j'ai rien trouvé, il y a avait pas de débouchés. Je n'ai même pas beaucoup essayé, j'ai dit je déménage à Ottawa (...) Qu'est-ce que j'ai fait, il y avait un truc ... un truc en manufacture. J'ai appliqué et puis on m'a accepté. Mais ce n'était pas l'emploi que je voulais, je voulais pas ce genre de job (...) Et je me suis dit ok, je ne perds rien, j'arrête de travailler. Après six mois je retourne à l'école » (EA4).

« Premier emploi ou j'ai travaillé, c'était à ... en manufacture, tu sais c'est une usine tu es comme un robot, tu entres avec une carte pour montrer que tu viens, tu travailles, tu sors, et puis c'est un milieu d'immigrants. Dès le départ je voulais pas travailler là, mais la vie... c'est un endroit où tu es comme une machine tu entres, tu sors, tu entres, tu sors, tu ne sais même pas, c'est un endroit où tu peux même pas parler d'intégration, tu ne parles... tu travailles sur tes machines et à la fin de la journée tu rentres. C'est pour ça que j'ai même abandonné. Mais, j'ai pas eu de problèmes tu travaillais, tu recevais ton salaire, c'était tout » (EA4).

« Pour les immigrants c'est difficile d'avoir les coops à l'université je veux dire si tu n'as pas de statut... Donc pour un étudiant immigrant, tu termines, tu as juste ton diplôme et pas d'expérience et l'expérience canadienne est beaucoup exigée » (EA5).

1.2 Les démarches de reconnaissances de diplômes

« L'université ils ont quand même reconnu mon diplôme universitaire. Ils ont reconnu mon bac (...) Ça m'a fait une année de moins. Ce processus se fait à l'université quand tu fais les démarches d'inscription » (AB5).

« Je n'ai même pas fait le truc de demande d'équivalence comme je rentrais directement à l'université. C'est là où il y a une différence je crois, le fait que j'avais été à l'université on m'a pas obligé d'aller chercher les équivalences ou de faire les cours de mise à niveau, pour accepter mon secondaire. Mais on n'a pas reconnu tous les cours que j'ai fait à l'université, alors que l'université de Butare était financée en partie par le Canada. Je voulais d'ailleurs pas perdre mon temps dans les démarches frustrantes, je voulais me lancer tout de suite (...) Je n'avais pas le temps ni la patience d'attendre, si au moins j'étais sûre et certaine d'avoir ces équivalences j'aurais peut être attendu? Oui peut-être » (EA4).

2. Les réseaux familiaux ou amicaux

« La plus grande difficulté qu'on peut avoir comme nouvel immigrant, c'est ne pas avoir un cercle ... c'est ne pas savoir où aller chercher l'information, c'est ne pas avoir des gens qui vous soutiennent dans

votre démarche (...) Mais quand tu arrives et qu'il y a déjà une communauté installée qui peut te guider qui peut te dire ok c'est là-bas que tu peux aller pour chercher ta carte de santé, là c'est pas difficile tu y vas » (AB5).

« Quand je suis arrivée, il y avait la famille qui m'a aidée à m'installer dans le sens où ils m'aidaient dans les processus d'immigration. C'était facile (...) c'était pas si difficile parce qu'ils m'expliquaient tout ce qui se passait » (EB3)

« Oui parce qu'au tout début, mon oncle m'a quand même aidé, en utilisant le réseautage qu'il avait, il parlait aux gens de sa nièce fraîchement arrivée, sans toutefois s'investir beaucoup, parce que les jobs que j'ai trouvés je les ai trouvés moi-même, mais en utilisant le réseau de mon oncle. Je dirai que mon oncle m'a aidé ... grâce au réseautage, aux amis, j'ai pu trouver les amis jeunes à qui parler, des jobs, et facilement on allait chercher les jobs ensemble » (EB3).

« Entre-temps j'ai rencontré quelqu'un qui m'a dit pourquoi tu ne peux pas utiliser ton bac, tu sais à l'université d'Ottawa, il y a une faculté d'éducation, tu peux utiliser ton bac en science, faire une année et tu obtiens un bac en éducation. Avec ce bac en éducation en plus tu enseignes ce que tu as étudié, ça veut dire biologie, chimie, math, physique. Donc, tu retournes à l'université une année tu obtiens un bac en éducation, tu vas enseigner les sciences et en plus en Ontario ils ont besoin des enseignants » (EA4).

3. Les organismes/ les programmes

« Il faut que les organismes qui aident les immigrants comprennent tout d'abord la diversité, sachent la population qu'ils doivent servir et qu'ils fassent des efforts pour aller chercher ceux qui ne leur viennent pas d'eux-mêmes » (AB5).

« Même l'association francophone était limitée, elle ne pouvait me donner que ce genre d'activité; bénévolé, montrer comment faire un CV, c'est un service incomplet, pas vraiment une assistance pour chercher un travail à long terme. Oui j'étais limitée, je voulais plus, sans savoir où le trouver. Je trouve que mon intégration en emploi était difficile » (EB3).

« Il y a des programmes qui sont là, que tu suis, le programme d'anglais par exemple tu suis, mais par après tu termines avec un peu de grammaire de plus, mais trouver un emploi c'est une autre école je trouve, qui n'existe pas ou qui existe avec des lacunes importantes » (EB3).

« Je commence par le programme de ESL (English Second Language). Ils donnent un cours d'anglais, ils devraient structurer les cours à ce qu'ils aident les gens à pouvoir communiquer. Il faut voir que dans le cas des Rwandais nous apprenons l'anglais au secondaire, même si c'est deux heures semaine à partir de la 3e année dépendamment du programme, je crois qu'il y en a qui commencent tôt... des fois tu te retrouves dans une classe de débutante... Ils se basent beaucoup sur la grammaire, mais en même temps les gens y vont avec l'objectif d'être fonctionnels et de se chercher un emploi dans cette langue. C'est pas la grammaire qui va aider en entrevue. Donc, il faut que ça soit structuré pour que les gens puissent s'exprimer facilement. Je comprends qu'il y a d'autres qui cherchent la grammaire, mais il faut connaître les besoins de chacun » (EB3).

« Les lacunes étaient les connaissances des logiciels. Ils auraient pu m'offrir ou me chercher des formations sur place ou ailleurs pour pouvoir acquérir ces connaissances et pouvoir les utiliser plus tard dans la recherche d'emploi. Je sais aujourd'hui que ça existe ce genre d'information. (...) Ces formations existent et gratuitement, pourquoi ne pas les offrir aux immigrants. Bien sûr nous au début on sait pas que ça existe » (AB3)

« (...) Ils ont un département ou on aide à faire les CV à la canadienne, à passer l'entrevue. C'est juste ce qu'ils font, mais ça vous ouvre l'esprit à savoir comment faire un CV à la canadienne qui n'est pas comme le nôtre... qui montre juste ce qu'est l'employeur canadien veut. Et puis aussi vous préparer à passer l'entrevue (...) » (EA1).

« Qu'ils fassent plus de suivi. Ils ne font pas de suivi. Ils donnent juste ce qu'ils ont à donner et puis après les gens se perdent dans la nature » (EA1).

« Je leur dirai quand même de considérer les diplômes et les expériences d'immigrants, de ne pas demander aux immigrants de tout reprendre à zéro, de prévoir des formations, des stages, des examens qui peuvent être stricts, mais laisser quand même les gens prouver qu'ils ont des connaissances, qu'ils ont des acquis qu'ils peuvent travailler dans le pays d'accueil. C'est tout ce qu'on demande » (EB2).

4. Les agents

« Moi je n'avais pas accédé aux services qui m'auraient aidée et même là où j'avais été quand on était au nord de l'Ontario, ils ne comprenaient pas, ils savaient comment aider les gens qui essayaient de se trouver un emploi dans les les business qui été là aux alentours, mais ils savaient pas comment faire avec la fonction publique » (AB5).

« Et aussi pour ces services-là, ces agences ou centres d'aide aux immigrants, aux services sociaux tout ça, si on peut avoir des employés qui comprennent la population qu'ils servent et s'il peut y avoir des partenariats entre les leaders communautaires et ces services-là, parce que ces leaders communautaires, ils comprennent leurs communautés, ils peuvent vous ouvrir la porte des communautés » (EB5).

« Des fois ils font perdre du temps aux gens. Ils prennent une journée pour te dire comment tu vas te présenter chez l'employeur; tu dois te laver ... de niaiseries comme on dit, au lieu d'aller directement dans le concret. Des choses qu'ils peuvent donner en 2 jours, ils prennent trois semaines pour les livrer. Pour moi, ils devraient catégoriser les gens selon leurs besoins et voir les besoins concrets de ces personnes au lieu de mettre tout le monde dans le même paquet. Et puis les gens qui animent ces ateliers sont vraiment déconnectés de la réalité...de nous autres qui venons d'ailleurs. Un : on les comprend à peine et deux : ils nous comprennent à peine, pas seulement question de langue, mais de culture aussi. Ils devraient au moins connaître les différences entre ce qu'on a vécu, notre expérience à celle d'ici pour mieux nous orienter. Je peux parler de ça aujourd'hui suite à mon expérience, tu sais.... Je trouve qu'ils devraient faire des efforts (...) » (EB1).

« ... Ce sont des techniques qu'ils vont t'apprendre peut être toi tu n'as pas trop de temps de conceptualiser ça et de comprendre. Ce n'est pas des choses que tu connais c'est un autre contexte. Quelqu'un d'ici va assimiler plus facilement ou comprendre de quoi tu parles par rapport à un immigrant. Mais, un exemple c'est peut être en dehors de l'encadrement des immigrants comme tel...quand les gens sont amenés à aller travailler à l'étranger dans les pays en voie de développement ou dans les pays arabes on leur donne un cours ou les préparer à faire face, surtout les aspects culturels dans ces pays pour leur dire : voici comment les gens réagissent dans ces pays, voici comment les gens se comportent, voici ce qu'il ne faut pas faire. Surtout dans les pays arabes il y a beaucoup d'interdits quand tu interagis avec une femme. Ils y vont quand même en sachant qu'il y a des interdits. Donc, pour les immigrants, les gens qui nous conseillent au début s'ils ont un minimum d'informations sûr nos comportements ou notre façon de percevoir les choses, ils vont peut-être mieux nous conseiller. C'est sur tu me conseilles en me donnant des exemples : je sais que chez vous, comment je m'y prends en entrevue, je sais qu'au Rwanda les gens se regardent pas dans les yeux. Si je te regarde, c'est que je suis impolie, j'ai manqué de considération à ton égard. Tu dis ici c'est le contraire, tu vas en entrevue, si tu veux t'affirmer et faire comprendre à la

personne que c'est toi la personne qu'on doit choisir tu le regardes dans les yeux, tu réponds, tu regardes la personne qui te passe l'entrevue, tu ne baisses pas les yeux là, tu sais c'est important là...» (EA2).

5. La langue

« Quand tu connais la langue, tu commences à connaître le système, non c'est pas compliqué. (...) Et j'avais l'avantage de comprendre la langue à mon arrivée, donc j'avais pas ce problème-là. En termes d'intégration socioéconomique, là aussi j'ai pas eu vraiment beaucoup de problème. Parce que, aussitôt que je me suis décidée à rester et que j'ai pu trouver certaines personnes qui pouvaient m'indiquer par où commencer, tout de suite j'ai pu rentrer dans le système, tout de suite j'ai pu travailler et avoir un appartement. Pour moi c'était pas difficile, c'était plutôt la solitude; se demander qu'est va devenir ma famille. C'était ça le plus dur » (AB5).

« Le fait que je sois bilingue, parfaitement bilingue. Le fait que je peux parler anglais sans difficulté, l'écrire et tout ça, la même chose pour le français, je me suis jamais sentie... ça m'a toujours ouvert les portes. Et en même temps en termes d'accessibilité aux programmes, aux services tout ça, c'était très facile. Donc, l'intégration est beaucoup plus facile en étant bilingue. Parce que mes études, en fait c'était les langues, ça m'a aidé » (EB5).

« Le premier problème ici c'est la langue. On parle français, mais on parle pas de la même façon, donc tu fais les efforts pour entendre ce qu'on te dit et te faire comprendre. Des fois c'est frustrant quand tu tombes sur les gens impatientes (...) les gens qui ne parlaient pas de français alors qu'ils venaient de faire six mois dans des classes de francisation, ce n'était pas facile pour eux. Au moins, je m'estimais chanceuse avec mon accent difficile à comprendre des fois....Je me disais du moins, je peux m'exprimer... Je ne peux pas parler anglais, car, je n'ai pas cherché d'emploi à Ottawa. Mais, ce qui est sûr, ne pas maîtriser les deux langues est une barrière surtout dans cette région. Plusieurs postes ou postes de responsabilité exigent le bilinguisme. Là où j'en suis, ce n'est pas encore une barrière, mais je sais que si je veux aller plus loin, absolument j'aurais besoin de l'anglais » (EB1).

« J'ai essayé de trouver un travail c'était pendant l'été. J'ai essayé de trouver du travail (...) c'était très difficile, c'était dans une ville anglophone. Je n'arrivais pas à m'exprimer (...) ça a été dur en même temps, je me sentais limitée. C'était difficile parce étant limité dans la langue je pouvais pas me trouver du travail et tous les employeurs parlaient la langue anglaise et voulaient les employés qui parlaient anglais, c'était à Windsor » (EB3).

6. La famille

« Le grand problème c'est que ma vie familiale a pris beaucoup de place. Si je suis entrain dans ce pays, j'étais encore dans la vingtaine et au lieu de tout de suite commencer à préparer ma carrière et tout, j'ai fondé une famille. Et là quand tout ça est fini, c'est là où j'ai commencé à ouvrir les yeux et à dire, ok maintenant c'est le moment, il faut travailler, où est-ce que je commence, tout ça. Et je me dis que quand j'ai commencé ça n'avait pas été facile » (AB5).

« Je pouvais pas me déplacer facilement, il fallait que je suive ma famille » (EB5)

« Mon mari après plusieurs déceptions il s'est décidé de retourner à l'école à temps plein et de travailler à temps partiel. Moi aussi j'ai trouvé un travail plus au moins dans mon domaine après quelques mois, je suis préposée alors que j'ai fait les études infirmières (...) deux ans. Je voulais continuer mes études (...) mais j'ai décidé d'attendre un peu. Je me suis dit ok mon mari doit terminer d'abord ses études en

pharmacie et dès qu'il décroche son diplôme et un travail je vais me lancer et terminer mon bac en soins infirmiers. Tu vois il y a eu beaucoup de compromis » (EB1).

« Mais c'était le fan aussi, quand je dis plate c'est que je ne voyais pas le futur, je ne pouvais pas planifier quoi que ce soit, sinon c'était bien d'être en famille surtout quand tu débarques dans un autre pays en quittant une grande famille comme la mienne » (EB3).

7. La culture

« Donc, ma culture ne m'a pas aidé et surtout le fait que mon papa était papa, comment dire "papa poule", il était toujours là. Il était dur, sévère aussi. Donc, il ne m'a pas laissé de l'espace pour m'épanouir, faire des erreurs et pouvoir apprendre de mes erreurs » (AB5).

« Notre culture nous handicape. On est d'une culture ou on ne peut pas se vendre par exemple. On préfère être très modeste et ce sont les autres qui vont remarquer vos qualités. Ici, si vous ne pouvez pas vous vendre vous ne pouvez pas trouver un travail. Or, ça nous handicape. Beaucoup de gens ne savent pas se vendre. Et je vois ça parmi beaucoup de ressortissants de mon pays. Autre chose, on est d'une culture ou on ne sait pas être agressif sur le marché du travail. On ne sait pas se battre pour trouver une telle faveur. Ici on sait comment se battre pour trouver n'importe quoi. On est un peu fière aussi. Et ça, ça handicape beaucoup. (...) Non, ma culture mes origines ne m'ont pas facilité la tâche ici » (EA1).

« C'est sûr qu'il y a beaucoup de choses, mais comme je suis venue trop tôt, j'ai été exposée tôt à la culture canadienne il y a des choses qui peuvent déranger les autres que je trouve normal. Ici par exemple les gens parlent subtilement et d'une manière "nice" s'ils veulent donner une critique même les gens proches. Tandis que dans notre langage et encore envers quelqu'un de proche tu n'as pas peur de lui donner la vérité en face, tu n'es pas obligée d'être subtile. Si on te snob aussi tu le vois facilement chez moi, mais ici tu le vois pas facilement tu peux le voir ou le comprendre plus tard. Par exemple, on te demande ici pourquoi tu as mis cette souris dans cette position, je crois que la meilleure position est cette table ». Chez nous on te dit ne met pas cette souris ici ce n'est pas sa place ». Comme ça tu sais exactement quoi faire et tu le fais et si tu ne le fais pas tu expliques ta décision. Par contre pour la première situation tu n'expliques rien, tu ne changes rien c'est juste une constatation, jusqu'à ce que tu te rendes compte que la situation gêne quelqu'un » (EA5).

« Comme tu sais, il y a un aspect culturel qui nous colle toujours à la peau. Mon attitude dans les entrevues dépendait de tout mon (...) être, tout mon passé, toute ma culture (rire). Donc, ce n'est pas nécessairement ce qu'on recherche là d'un bon candidat. Un bon candidat, pour le moment je peux le dire parce que ça fait plusieurs années que je suis ici, un bon candidat (rire) sait se valoriser, un bon candidat regarde les gens dans les yeux, et puis dit écoutez (avec une voix forte), moi je suis capable de faire votre job (avec un petit sourire). Moi en ce moment là je me rappelle c'est à peine si je regardais les gens. Donc, il y a une partie de l'individu, il y a comme un manque de confiance en toi, c'est comme ça qu'on le prend. Tu te sens toujours comme un citoyen de deuxième classe. Tu te dis oh, c'est pas chez moi, comment je fais. Et en plus, il y a ta façon de faire qui te poursuit dans un milieu qui n'est plus, qui n'a pas les mêmes considérations que de ton milieu. Donc, il y avait beaucoup de mélange de tout ça » (EA2).

8. L'origine

« Pas facile (...), c'est quelque chose que tu sens, que tu ne vois pas... tu ne peux pas vérifier, comment expliquer comment ça joue ? ... Pas facile » (EB3).

« L'origine ethnique ce que je n'aime pas c'est qu'on me voit à travers ce qu'ils ont vu à la télévision. Et pour moi ça ne veut pas dire que c'est ça mon pays, il n'y a que des côtés négatifs. Il y a beaucoup de choses positives, beaucoup d'autres choses, mais malheureusement elles ne sont pas connues » (EA1).

9. Ce que retiennent les participantes du processus migratoire et de l'intégration

« Le parcours migratoire, ça prend beaucoup d'espace dans toutes nos décisions, dans tout ce qu'on peut faire. On perd très facilement une dizaine d'années. Je sais que j'en ai perdu pas mal. Donc, c'est pas vraiment les facteurs sur place ici, c'est plus le fait qu'il fallait que je puisse jongler famille, étude, carrière et puis le fait que mon mari aussi était immigrant lui aussi. Il fallait qu'il face affaire à différents facteurs. Donc, il fallait conjuguer tout ça et c'est ça qui a rendu la situation difficile... plus difficile que pour quelqu'un qui n'a pas de famille (...) ayant perdu mes années dans le processus migratoire, j'ai voulu, une fois les démarches administratives complétées, faire tout en même temps » (AB5).

« Autre chose que je peux dire c'est qu'il faut étudier. Quand je dis étudier, je ne dis pas le genre d'éducation qu'on nous a appris à apprécier quand on était en Afrique. Toute formation est bonne, étudiez le marché du travail ici. Et puis, connaissez-vous vous-même d'abord, tout le monde ne va pas être médecin. Qu'est-ce que vous voulez, qu'est-ce que vous êtes capable de faire. Tout le monde ne va pas être médecin, tout le monde ne va pas être sociologue, tout le monde ne va pas être enseignant. Non, on peut être plombier et gagner bien sa vie et faire vivre sa vie d'une façon très descente, respectueuse et puis on est fier de ce qu'on fait. Que tout le monde se trouve quelque chose à faire. C'est pas nécessairement les hautes études qui comptent, il faut avoir une certaine formation et puis commencer à produire, à être un citoyen productif dans ce pays qui nous a accueillis. C'est tout ce qu'il nous demande » (AB5).

Il y a par exemple les communautés qui ne sont pas facilement assimilables, je parle pas que le Canada essaye de nous assimiler, mais il faut être assimilé à un certain point pour pouvoir s'intégrer. Il y a des communautés qui sont difficiles à pénétrer, même si on leur dit on vous apporte des services. Il y a des communautés qui veulent, qui restent fermées. Si on peut savoir, aller chercher les porte-parole de ces communautés-là, les gens qui peuvent parler la langue de ces communautés, qui peuvent faire le pont et n'oublie pas dans nos communautés avec beaucoup de gens qui viennent des sociétés traditionalistes, des sociétés en voie de développement souvent, c'est le messenger qui compte, c'est pas le message » (AB5).

« OK, moi je dirai de prendre le temps de savoir ce qu'on veut, des fois tu te lances dans des choses sans savoir ce que ça va donner, par exemple tu vas faire des études parce qu'on t'a refusé un travail ou on n'a pas reconnu des diplômes, tu te lances dans n'importe quoi pour juste t'occuper. Non prendre le temps de voir, de peser le pour et le contre. Je sais, c'est facile à dire que faire. Voir aussi quelque chose qui peut donner les opportunités ici, pas étudier pour étudier et après avoir un diplôme qui ne sert à rien parce que le domaine n'est pas ouvert » (EB1).

« Des fois je trouve que... ça serait bien de... ce qu'est j'ai à conseiller, quelque part je m'imagine qu'on devrait créer des petites sessions pour les immigrants, mêmes dans la communauté pour pouvoir leur parler de l'expérience, et même à qui ils peuvent s'adresser au cas où ils chercheraient ceci ou cela. Par exemple l'éducation; « voilà vous pouvez consulter telle ou telle personne»... Parce que je me suis rendu compte qu'on se fait dire beaucoup de choses et tu n'as pas d'expérience tangible pour trier. Qu'il y ait quand même quelque part quelque chose qui est bien orienté. Aujourd'hui quelqu'un te dit moi j'ai fait l'informatique, mais je n'ai pas pu trouver un emploi, ne fait pas ça. L'autre te dit moi j'ai fait les ressources humaines et je me suis trouvé un emploi après mon bac (...) Il faut savoir... connaître les lacunes des nouveaux immigrants.... Les conseiller suivant l'information du moment » (EB3)

« On ne prend pas la décision de quitter son pays pour se retrouver dans un pays si lointain pour échouer. Alors de s'accrocher à la cause en premier lieu et puis de tenir bon parce que même si on dit que le Canada a un bon accueil aux immigrants Mais aussi je leur dirai de bien faire attention, de pas trop espérer avoir une vie comme ils l'ont dressé dans leur imagination, parce qu'ici aussi il y a les frustrations. Il y a un processus d'intégration pour les immigrants, pour les nouveaux arrivants, discriminatoire, qui n'est pas facile et surtout qui est différent de ce qu'on peut penser surtout pour l'emploi, la reconnaissance des acquis et des diplômes, l'expérience.... D'ailleurs, ce n'est pas secret.... Il reste vraiment à travailler fort de ce côté-là » (EB2).

« ... D'abord, va faire les équivalences de tes cours dans une université. Par exemple si elle vient ici, elle a fait la médecine, on lui dit tu peux pas faire la médecine ici parce que tu as fait la médecine dans ton pays à cause de ça et ça et ça....tu fais toutes les démarches que tu es capable de faire et si tu vois que à cause de certaines choses tu ne peux pas avoir des équivalences, du tout du tout, ce qui est souvent le cas, fais ce qu'on te demande de faire, au lieu de dire... Tu es fâché parce qu'on ne reconnaît pas tes efforts et tes études, parce que c'est stupide et tu vas faire le taxi, les jobs tout ça. Tu es en train de perdre du temps, parce que si tu recommences et tu fais ce qu'on te demande de faire, tu auras fini dans quatre ans et après quatre ans tu as ton diplôme et tu pourras intégrer le marché du travail. Tandis que si tu refuses pendant toutes ces années, tu vas traîner (petite voix) et tes quatre ans n'auront rien t'apporter. Tu ne feras que des petits jobs toute ta vie. Aussi les frustrations de tous les jours, tu ne peux pas savoir les frustrations que tu vas accumuler pendant tout ce temps. Parce que si tu vas travailler dans la manufacture avec un diplôme en médecine ... la frustration que tu vas sentir là-bas c'est incroyable... Donc, vaut mieux que tu t'intègres automatiquement dans ton milieu intellectuel. Tu sais que tu recommences tout, mais tu t'évites les frustrations à long terme. En plus, tu as une longueur d'avance sur les autres qui commencent » (EA4).

« ... Tu es un immigrant vise les études qui offrent les emplois. Fait l'infirmière, pas de philosophie, qu'est ce que tu vas faire avec la philosophie. Cherche les études qui débouchent automatiquement sur les emplois. Ça, ce sont des études qui ne te limitent pas. Si tu rencontres quelqu'un qui te dit ahh...tu ne vas pas trouver un emploi, il ne faut pas l'écouter fait ce que tu as à faire et oublie les gens comme ça. Des fois.... Je sais que tu vas trouver ça bizarre... fuis ta communauté (rire). Parce que...tu regardes si ta communauté fonctionne d'abord, si c'est une communauté fonceuse, qui travaille fort, ça, c'est le bon exemple. Mais si tu es dans une société qui est négative qui se victimise ça, c'est pas le bon endroit. C'est ça qui m'a guidé, chaque fois qu'on me disait tu n'auras pas d'emploi, je me disais est-ce qu'il y a un noir qui a un emploi dans ce pays, si oui pourquoi pas moi.... Et j'ai foncé » (EA4).

Mélange 2 - Propos des agents d'intégration

« D'ailleurs la plupart du temps ce sont des gens éduqués. Des gens bien éduqués, ils n'avaient besoin que d'aller se retremper dans le système canadien » (l'agente du RSSFC)

L'intégration socioprofessionnelle est extrêmement carencée... quasiment non existante. Et c'est dommage. Il y a beaucoup de causes. Elles seront trop nombreuses pour les énumérer. La plus part c'est le manque de dialogue entre les associations professionnelles et le Ministère de citoyenneté et immigration... Mais on recrute beaucoup plus d'immigrants qui ont des PHD et des maîtrises plus que le Canada a produit lui-même ... On leur dit pas dès le départ qu'ils ne pratiqueront pas leurs sciences... on les importe pour en faire quoi des chômeurs professionnels ou des assistés sociaux, pour moi c'est l'horreur. L'intégration socioprofessionnelle et l'immigration, ça se conjugue et ça se marie très mal, très très mal... Je trouve que c'est à revoir, c'est à repenser. Il faut sortir de cette mentalité d'augmenter le nombre. On les met là puis ils nagent ou ils se noient. Il n'y a pas de dialogue entre le niveau provincial, municipal et le niveau fédéral. L'immigration est du fédéral et pour le fédéral le mandat et de faire venir 240, 345.000 nouveaux immigrants par année. De les larguer dans les différents endroits où on a besoin

de ressources, d'humains, d'augmenter le nombre d'humains et ce qui arrive d'eux importe peu. Pour moi c'est défaitiste pour tout le monde. Tous azimuts. Le Canada a des problèmes de se trouver des médecins de famille, il y a des médecins qui conduisent les taxis... À long terme ça va carencer énormément. Pour moi c'est un abus de ressources humaines. On est en train de gaspiller une ressource humaine importante... » (Agente d'OCISO).

Annexe II : Tableaux

Tableau 1 : Composition des industries par âge

Secteur de production de biens	Pourcentage 45 ans et plus	Pourcentage 55 ans et plus
Agriculture	48 %	27 %
Services publics	40 %	6 %
Foresterie, pêche, mines, pétrole et gaz (industrie primaire)	35 %	9 %
Construction	35 %	12 %
Fabrication	35 %	10 %
Secteur de production de services		
Éducation	44 %	13 %
Administration publique	43 %	11 %
Transport et entreposage	40 %	12 %
Soins de santé et aide sociale	39 %	14 %
Finances, assurances, biens immobiliers	38 %	12 %
Autres services	36 %	14 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	33 %	12 %
Gestion d'entreprise et administrative	31 %	13 %
Commerce	27 %	10 %
Information, culture et loisirs	27 %	8 %
Hébergement et services d'alimentation	22 %	7 %
Toutes les industries	34 %	11 %

Source : Malatest R.A & Associates, 2003

Tableau 2 : Grille de sélection des travailleurs qualifiés au Québec de 1996 à 2009

	1996	2006	2009
Facteur	Total/critères		
1. Formation	19	29	28
2. Emploi	15	-	-
3. Expérience	10	9	8
4. Adaptabilité	19	8	6
5. Âge	10	22	16
6. Connaissance linguistique	23 (17 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)
7. Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait	17	18	16
8. Enfants	8	8	8
9. Autonomie financière	1	1	1
10. Séjour et famille au Québec	-	9	8
	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) travailleur sans conjoint : 50 2) travailleur avec conjoint : 60 <u>Note de passage en sélection :</u> 1) travailleur sans conjoint : 60 2) travailleur avec conjoint : 68	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) travailleur sans conjoint : 53 2) travailleur avec conjoint : 60 <u>Note de passage en sélection :</u> 1) travailleur sans conjoint : 59 2) travailleur avec conjoint : 68	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) travailleur sans conjoint : 49 2) travailleur avec conjoint : 57 <u>Note de passage en sélection :</u> 1) travailleur sans conjoint : 55 2) travailleur avec conjoint : 63

Sources : Godin, (2004), MICC (2008), MICC (2009B). Tableau intégral de Boudarbat et Boulet (2010 : 22)

Tableau 3 : Grille fédérale de sélection des travailleurs qualifiés de 1967 à 2002

Facteurs de sélection	Nombre maximum de points					
	1967	1978	1986	1993	1996	2002
Étude	20	12	12	15	20	25
Expérience professionnelle	-	8	8	8	9	21
Profession particulière	10	15	15	17	-	-
Profession en demande	15	15	10	10	-	-
Équilibre du marché du travail	-	-	-	-	10	-
Âge	10	10	10	10	12	10
Emploi réservé	10	10	10	10	4	10
Langues officielles	10	10	15	14	20	24
Adaptabilité	15	10	10	10	16	10
Niveaux	-	-	10	8	-	-
Famille	5	5	-	-	5	-
Destination	5	5	-	-	-	-
Total	100	100	100	100*	100*	100
Note de passage	50	50	70	67	**	67
<p>Note :</p> <p>*Le nombre maximum de points et la note de passage ont été remis sur une échelle de 100 points pour faciliter la comparaison.</p> <p>**La note de passage variait selon le groupe de compétences.</p>						

Sources : Green et Green (2004) et OCDE (2007). Tableau intégral de Boudarbat et Boulet (2010 : 19).

Tableau 4 : Statut d'immigrant et période d'immigration; population rwandaise au Canada

Lieu de naissance	Total statut d'immigrant + période d'immigration	Immigrants	Avant 1991	1991 à 1995	1996 à 2000	2001 à 2006	Résidents non permanents
Rwanda	3 810	3 440	380	340	1 295	1 425	370

<http://www12.statcan.ca/census-recensement/search-recherche/results-resultats-fra.cfm?httpresultsOffsetval>

Tableau 5 : Canada – Résidents permanents selon les pays d'origine

Pays d'origine	Année 1999	Année 2000	Année 2001	Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006	Année 2007	Année 2008
Rwanda	411	344	263	195	251	253	302	315	337	288

<http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/pdf/recherche-stats/faits2008.pdf>

Tableau 6 : Plus haut niveau de scolarité atteint par les personnes nées au Canada et par les immigrants, selon le sexe, dans la population de 15 ans et plus — RMR (Région métropolitaine de recensement) de Montréal, 2001 (en pourcentages)

Plus haut niveau de scolarité atteint	Personnes nées au Canada		Immigrés arrivés entre 1996 et 2001		Immigrés arrivés avant 1981	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Niveau secondaire et moins incluant les DEP et les diplômes de métiers	65,0	62,6	44,1	50,8	65,8	71,1
DEC et autres diplômes inférieurs au baccalauréat	18,1	21,4	16,4	18,1	13,2	14,2
Diplôme premier cycle universitaire	13,3	13,2	25,1	22,6	14,3	11,0
Maîtrise	3,1	2,6	10,7	7,1	4,6	3,1
Doctorat	0,5	0,3	2,5	1,4	2,1	0,7

Source : Statistique Canada (2001b).

Tableau 7 : Niveau de diplôme le plus élevé des immigrants récents (arrivés au cours des cinq années précédentes l'année de référence) et âgés de 25 ans et plus, Québec (%)

	1981	2006
Aucun diplôme	40,0	9,3
Secondaire	17,6	12,3
École de métiers*	14,4	6,5
Collège, université inférieur au baccalauréat	12,6	21,2
Baccalauréat	7,7	26,7
Études supérieures	7,7	24,1

* Comprends le certificat d'apprenti inscrit.

Source : reproduisons ici le tableau intégral tel que nous le trouvons dans Boudarbat et Boulet (2010 : 45).

Tableau 8 : Taux d'activité et de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants, selon le sexe, dans la population de 15 ans et plus — RMR de Montréal, 2001 en pourcentage

Statut	Taux d'activité		Taux de chômage	
	Hommes	femmes	hommes	Femmes
Personnes nées au Canada	74,0	61,9	6,6	5,9
Immigrés	68,0	51,4	11,4	12,7

Source : Statistique Canada (2001a).

Tableau 9 : Taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants, selon le sexe. RMR de Montréal, Toronto et Vancouver, 2001 (en pourcentages)

Statut	Montréal			Toronto			Vancouver		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Personnes nées au Canada	6,2	6,6	5,9	5,1	4,9	5,2	6,5	6,8	6,1
Immigrés	12,0	11,4	12,7	6,7	5,8	7,7	8,3	7,9	8,8
Ensemble de la population	7,2	7,7	7,2	5,9	5,4	6,5	7,2	7,3	7,2

Source : Statistique Canada (2001a).

Tableau 10: Revenu moyen d'emploi des personnes nées au Canada et des immigrants (appartenant ou non à une minorité visible), selon le sexe, dans la population de 15 ans et plus. Québec, 2001

Statut	Revenu moyen d'emploi (en dollars)		Ratio du revenu moyen d'emploi (%) Hommes nés au Canada = 100 %	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnes nées au Canada	33 464	21 516	100	64,2
Immigrés non membres des minorités visibles	31 074	19 766	92,9	59,1
Immigrés membres des minorités visibles	24 678	17 321	73,7	51,8

Source : Statistique Canada (2001c).

Tableau 11 : Situation des populations migrantes âgées de 25 à 54 ans sur le marché du travail au Canada.

	Taux de chômage (%)	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)
Population née au Canada	4,9	87,4	83,1
Immigrants très récents (5 ans et moins)	11,5*	73,9*	65,4*
Immigrants récents (5 à 10 ans)	7,3	81,6*	75,7*
Immigrants de longue date (10 ans et plus)	5,0	86,4*	82,1*

*Écart significatif par rapport à la valeur correspondante de la population née au Canada ($p < 0.05$). Données tirées de l'Enquête sur la population active.

Source : Gilmore (2008). Reproduction intégrale du tableau 13 dans Boudarbat et Boulet (2010)

Tableau 12 : Caractéristiques sociodémographiques actuelles

Répondante	Âge actuel	Statut d'immigration à l'arrivée et actuel	Niveau instruction atteint	Résidence actuelle	Statut matrimonial	Nombre d'enfants
EA1	47	Demandeur d'asile Résidente permanente	Licence (universitaire)	Ottawa	Mariée	4 enfants
EA2	46	Visa visiteur Canadienne	Baccalauréat	Gatineau	Mariée	1 enfant
EA3	28	Demandeur d'asile Résidente permanente	Baccalauréat en cours	Gatineau	Veuve	1 enfant
EA4	40	Visa visiteur Canadienne	Deux Baccalauréats	Gatineau	Divorcée	2 enfants
EA5	29	Demandeur d'asile Canadienne	Baccalauréat	Ottawa	Célibataire	-
EB1	45	Demandeur d'asile Résidente permanente	Humanités professionnelles	Gatineau	Mariée	2 enfants
EB2	33	Demandeur d'asile Canadienne	Collège en cours	Gatineau	Mariée	2 enfants
EB3	32	Demandeur d'asile Canadienne	Baccalauréat	Gatineau	Mariée	-
EB4	40	Demandeur d'asile Canadienne	Collège	Ottawa	Célibataire	2 enfants
EB5	41	Demandeur d'asile Canadienne	Maîtrise	Gatineau	Séparée	2 enfants

Tableau 13 : Parcours de formation

Répondante	Études réalisées avant l'arrivée au Canada		Études réalisées au Canada et langues maîtrisées		
	Au Rwanda	Dans les pays de transit	Collégiales, universitaires	Formation en langue et langues maîtrisées	Formation professionnelle
EA1	Humanités en Sciences infirmières Licence en santé non complétée	S.O.	Collège commencé et non complété	S.O. Français Anglais fonctionnel	S.O.
EA2	Humanités en Secrétariat commercial Bac. en littérature et langue anglaise	S.O.	Baccalauréat en comptabilité	S.O. Bilingue : Français + Anglais	S.O.
EA3	Humanités littéraires	S.O.	Baccalauréat en Relations industrielles en cours	S.O. Bilingue : Français + Anglais	S.O.
EA4	Humanités en Biologie et Chimie Bac. en pharmacie non complété	S.O.	Baccalauréat en écologie Baccalauréat en éducation	S.O. Français Anglais fonctionnel	S.O.
EA5	Humanités économiques en dernière année (6e)	S.O.	Secondaire dernière année Baccalauréat en Gestion internationale et finance	S.O. Bilingue : Français + Anglais	S.O.
EB1	Humanités en commerce et comptabilité	Belgique : 2 ans en soins infirmiers	S.O.	S.O. Français Anglais niveau	S.O.

				débutant	
EB2	Humanités littéraires	Niger : 2 ans en Marketing technico-commercial	Collège : Techniques d'éducation spécialisée en cours	S.O. Français Anglais fonctionnel	S.O.
EB3	Humanités en Biologie et chimie	S.O.	Secondaire dernière année (13e) Certificat en administration des affaires Baccalauréat par cumul de Certificat	Anglais langue seconde bilingue : Français + Anglais	S.O.
EB4	Humanités en Comptabilité	S.O.	Collège : Comptabilité et application informatique Collège : Réparation ordinateur	Anglais langue seconde Bilingue : Français + Anglais	S.O.
EB5	Humanités littéraires Bac. en littérature et langue anglaise	États-Unis : Formation 6 mois en préposée aux bénéficiaires	Baccalauréat en sociologie Maîtrise en sociologie	S.O. Bilingue : Français + Anglais	S.O.

Tableau 14 : La chronologie des emplois occupés par les participantes, au Rwanda, dans les pays de transits et au Canada.

Participante	Rwanda	Pays de transit	Canada
EA1	-Infirmière clinique universitaire -Infirmière projet SIDA - UN Projet de réintégration	S.O.	- Gardienne - employée OCISO
EA2	-Enseignante -Secrétaire de direction	S.O.	-Comptable : Agence de voyages/Bombardier/ ACDI/ Fonction publique fédérale
EA3	-Aucun	S.O.	-Service à la clientèle Sears -Caissière cinéma -Caissière Sears -Caissière nettoyage à sec Sears
EA4	-Aucun	S. O.	-Encadrer un groupe théâtral -Manufacture - Enseignante secondaire -Fonctionnaire Environnement Canada
EA5	-Aucun	S. O.	-Résidence pour femmes âgées -Tim Horton -Compagnie de sécurité (sécurité) -Ville d'Ottawa; centre récréatif -Contrat Fonction publique fédérale - Santé Canada - Industrie Canada
EB1	-Adjointe comptable	- Préposée aux bénéficiaires	-Dry cleaner -Préposée aux bénéficiaires
EB2	-Réceptionniste -Commis en administration	S. O.	- Préposée aux bénéficiaires à domicile
EB3	-Aucun	S. O.	-Jobs en manufacture -Centre d'appels - Assistante Conseil scolaire - Contrat à la Fonction publique fédérale -Travail comme étudiante à la Fonction publique fédérale -Ressources humaines à la Fonction publique fédérale -Adjointe administrative Fonction publique fédérale
EB4	Emplois d'été : -Réceptionniste -Classement/ archives -Secrétaire	S. O.	-Taper les travaux des étudiants -Suppléance dans les écoles - Gardienne d'enfants -Centre d'appels -Technicienne d'ordinateur -Aide-comptable -Contrats à la Fonction publique fédérale -Défense nationale comptabilité
EB5	-Aucun	- Préposée aux bénéficiaires	- Préposée -Travail de commis en administration -Assistanat à l'enseignement et à la recherche

			<ul style="list-style-type: none">- Centre d'appels- Professeure de français langue seconde- Coordinatrice de mentorat organisme communautaire Big Brothers Big Sisters- Fonction publique fédérale; conseillère aux programmes (Montréal/Gatineau)
--	--	--	--

Annexe III : Guides d'entrevues

I. Guide d'entrevue pour les participantes

1. Parcours migratoire

- J'aimerais ça que vous me parliez de votre vie avant la migration, où vous êtes née, ou vous avez vécu, grandi, étudié, travaillé, avec qui, de la vie et de vos occupations en général?

- Avant votre migration, avez-vous toujours vécu au Rwanda?
- Si oui où exactement? (Ville, village) / sinon précisez aussi.
- Vous arrivait-il de déménager? (Pour voir où elle a vécu de puis 0-12ans et même après)
- Viviez-vous avec vos parents biologiques?
- Y a-t-il d'autres personnes qui ont vécu avec vous au cours de cette période d'avant la migration?

- J'aimerais vous entendre sur ce qui a motivé votre départ? (Motifs, circonstances)

- Est-ce que vous vous rappelez de votre départ? Pourriez-vous m'en parler?

- Comment qualifiez-vous votre période d'arrivée et d'installation au Canada?

- Quand est-ce que vous êtes arrivée au Canada?
- Quel était votre statut une fois arrivée au Canada?
- Quel est votre statut actuel?
- Comment étaient les procédures de demande de visas ou de statut de résident permanent (selon le cas)

2. Trajet transnational

- Pourriez-vous me décrire votre parcours, à partir du moment où vous avez quitté votre pays jusqu'à votre arrivée au Canada?

- Parlez-moi de vos pays de transit s'il y a en?
- Combien de temps avez-vous séjourné dans ce pays? (*Si ça s'applique*)

- Décrivez-moi des conditions de vie dans ce (s) pays de transit?

- Avez-vous une famille ou des amis dans ce (s) pays? Si oui restez-vous toujours en contact?
- Avez-vous fait des études dans ce (s) pays? Si oui de quelles études s'agissent-elles?
- Avez-vous travaillé dans ce (s) pays? Si oui dans quel domaine?

3. Parcours éducatif

- J'aimerais ça que vous me parliez de vos études, de vos diplômes?

- Faites et obtenus au Rwanda?
- Faites et obtenus dans le (s) pays de transit? (Si ça s'applique)
- Vos diplômes ont été facilement reconnus au Canada? Ou vous avez fait les démarches pour obtenir leurs équivalences?

Si oui :

- Pourriez-vous me décrire ces démarches?

- Avez-vous fait les études au Canada?

Si oui :

- J'aimerais ça vous entendre à propos de ces études?

- Quels programmes ou niveaux complétés?
- Pourquoi avoir choisi le retour à l'école? Quelles étaient vos motivations?

4. Parcours d'insertion en emploi

4.1 Avant le processus migratoire

- Avez-vous travaillé dans votre pays?

Si oui

- Décrivez-moi les emplois occupés dans votre pays?

- Pourriez-vous me parler des démarches accomplies pour accéder à ces emplois?

- Qui vous a aidé?

- Comment trouvez-vous les relations employeurs/employés?

4.2 Après le processus migratoire

- Après combien de temps avez-vous commencé les démarches de recherche d'emploi?

- Pourriez-vous me parler des emplois occupés au Canada en incluant votre travail actuel?

- J'aimerais bien que vous me décriviez les démarches accomplies ou comment vous vous êtes organisée pour accéder à cet (ces) emploi (s)?

a) Aide provenant des réseaux sociaux

- Dites-moi s'il y a des personnes proches ou amis qui vous ont aidé dans ces démarches et expliquez-moi comment? (Nous ne parlons pas ici de services ou d'aide d'insertion en emploi proprement dit, mais comme : (vous aider dans vos travaux domestiques, garder les enfants, des visites à domicile, partages des petites confidences, faire ou organiser des

sorties ensemble, etc. Soit des gens avec qui vous avez des contacts et qui sont présents dans votre vie de tous les jours afin de vous aider à gérer les émotions et les problèmes du quotidien et à trouver le temps pour les recherches d'emploi, etc.).

b) Aide provenant de réseaux d'emploi

- Selon vous y a-t-il des personnes qui vous ont aidé d'une façon ou d'une autre à trouver un emploi? Si oui, comment? Ça peut être des personnes avec qui vous avez discuté du marché du travail, qui vous ont donné des contacts, etc. Ce n'est pas nécessairement des personnes vivant au Canada ou auprès de vous, il peut s'agir des gens qui habitent dans votre pays natal ou dans vos pays de transit.

c) Aide provenant des organismes

- Avez-vous eu recours, au cours de vos démarches de recherche d'emploi aux organismes, aux institutions publiques, aux organismes gouvernementaux, aux groupes communautaires, religieux ou privés? Si oui, expliquez-moi les services, d'assistance ou d'aide que vous avez reçus de ces différents organismes.
 - Cette assistance vous a-t-elle été bénéfique? Si oui, comment?
- Si vous aviez à décrire ces démarches d'intégration en emploi comment le feriez-vous?

- Étaient-elles faciles ou difficiles?

Si faciles : Expliquez en quoi elles étaient faciles?

Si difficiles :

- Pourriez-vous me parler de difficultés rencontrées? (Voir les questions de discrimination)

- Dépendaient-elles de votre situation familiale?
(Enfants, conjoint, famille élargie, situation de monoparentalité, etc.)
- Découlaient-elles du marché du travail?
(Emplois cachés, emplois protégés, manque d'informations, discrimination?)
- Découlaient-elles de l'employeur? (Attitudes, réticences?)

- Quels impacts ou influences vos études ont-elles eues sur votre intégration socioprofessionnelle?

- Les compétences et les expériences outre-mer servent-elles à quelque chose pour intégrer le marché du travail canadien?

- Pourriez-vous me parler de votre culture, de vos comportements, par rapport à l'intégration socioprofessionnelle?

- Étaient-ils une barrière ou un moteur à votre intégration?
- Si vous aviez quelque chose à dire à propos de votre origine ethnique et votre processus d'intégration en emploi, qu'en diriez-vous?

- Était-elle une barrière ou une ouverture?
- Pourriez-vous me parler de vos connaissances linguistiques? Ont-t-elles facilité ou pas dans l'ouverture pour intégrer le marché du travail canadien?

5. Dynamiques familiales

- Parlez-moi de votre famille?

- Famille nucléaire; qui vit avec vous?
 - Famille élargie; où - est-ce qu'elle vit?
- Pourriez-vous me décrire les relations de tous les jours que vous entretenez avec votre famille?

- Y a-t-il des membres de votre famille qui vous apportent un soutien régulier? (Comme garder les enfants, tâches ménagères, déplacements, confidences, etc.)
- D'après vous quel rôle joue ou a joué la famille dans votre accomplissement professionnel?
- La famille vous a-t-elle assisté dans vos démarches d'intégration en emploi? Si oui, comment? (Comme quelques conseils sur le marché du travail, quelques trucs : à faire ou à ne pas faire, etc.)
- J'aimerais ça que vous me décriviez une journée type de vos activités, d'abord au moment de votre arrivée au Canada?

- Et si vous aviez à me décrire une de vos journées aujourd'hui, qu'en diriez-vous?

6. Que retenez-vous de cette expérience?

- Si vous aviez à donner des conseils aux autres qui auront à traverser les mêmes situations (immigration/intégration socioprofessionnelle) que leur diriez-vous?
- Si vous aviez à donner des conseils aux organismes que vous avez fréquentés pour faciliter les démarches que leur diriez-vous?

7. Présentation

- Pourriez-vous s'il vous plaît m'indiquer le pseudonyme que vous désirez utiliser pour cette entrevue et me parler un peu de vous?

- Quelle est votre catégorie d'âge : 20-30 ans, 31-35ans, 36-40ans, 41-55ans?
- Quel est votre statut matrimonial : célibataire, mariée ou avec un conjoint de fait, divorcée, séparée, veuve, monoparentale ou autre?
- Avez-vous des enfants? Si oui combien?
- Quel âge ont-t-ils? (préscolaire ou non)
- Vos enfants résident-t-ils avec vous?

- Y a-t-il d'autres personnes qui vivent avec vous? Si oui? S'agit-il des membres de la famille ou amis?

II. Guide d'entrevue pour les organismes d'intégration

1. Quels genres de services offrez-vous aux immigrants en général dès leur arrivée au Canada?
2. Trouvez-vous des différences entre les services offerts aux femmes et ceux offerts aux hommes? Si oui, lesquelles?
3. Parmi votre clientèle y a-t-il des femmes d'origine rwandaise? Si oui de quels genres de services ont-elles besoins?
4. Comment se déroule leur intégration socioprofessionnelle? Jouez-vous un rôle dans cette intégration?
5. Quels types de problèmes affrontent ces immigrantes rwandaises dans leur parcours d'intégration socioprofessionnelle? D'abord en tant que femmes, ensuite en tant qu'immigrantes?
6. Comment font-elles face à ces problèmes?
7. Existe-t-il des stratégies spécifiques pour faire face aux problèmes d'intégration socioprofessionnelle? Sont-elles efficaces?

Annexe IV : Lettres de recrutement

1. Lettre de recrutement OCISO

Madame Bermingham Maryse
Directrice des services en français

Ottawa, le 02 avril 2009

Objet : Demande d'autorisation d'accéder à votre personnel et à votre clientèle.

Madame Bermingham,

Dans le but de compléter une maîtrise en Mondialisation et développement international, je travaille (projet de thèse) sur l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes d'origine rwandaise dans la région d'Ottawa-Gatineau. C'est dans ce cadre que je me permets de recourir à votre personnalité, pour solliciter une autorisation de mener les recherches en passant par votre organisme, vu qu'il œuvre à l'intégration en emploi des immigrants.

Je compte m'entretenir avec les personnes responsables de la question dans votre institution, afin d'avoir leurs points de vue sur la problématique en question. En plus, j'aimerais accéder aux femmes qui cherchent à s'intégrer en emploi, pour comprendre comment cette réalité est vécue par les concernées. Vous comprenez que pour atteindre mon objectif, votre aide en ce qui a trait à l'accès aux deux publics ciblés (le premier étant le personnel de votre organisme, le deuxième étant encadré par votre organisme) m'est indispensable.

Je tiens à souligner que les entrevues respecteront les participantes et le personnel de votre institution. L'étude suivra les règlements du comité d'éthique de l'Université d'Ottawa ainsi que ceux de votre institution. À la fin des recherches, seule l'Université d'Ottawa aura accès aux résultats d'étude.

En espérant une suite favorable à ma requête, je vous prie d'agréer, Madame Bermingham, mes sincères remerciements, et je reste à votre disposition pour tout autre renseignement ou clarification dont vous auriez besoin.

Théodosie Mugwaneza
Candidate à la maîtrise en Mondialisation
et développement international
Université d'Ottawa

2. Lettre de recrutement SITO

Monsieur Mayrand Robert
Service intégration travail Outaouais (SITO)

Ottawa, le 2 avril 2009

Objet : Demande d'autorisation d'accéder à votre personnel et à votre clientèle.

Monsieur Mayrand,

Dans le but de compléter une maîtrise en Mondialisation et développement international, je travaille (projet de thèse) sur l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes d'origine rwandaise dans la région d'Ottawa-Gatineau. C'est dans ce cadre que je me permets de recourir à votre personnalité, pour solliciter une autorisation de mener les recherches en passant par l'institution que vous dirigez, vu qu'il œuvre à l'intégration en emploi des immigrants.

Je compte m'entretenir avec les personnes responsables de la question dans votre institution, afin d'avoir leurs points de vue sur la problématique en question. En plus, j'aimerais accéder aux femmes qui cherchent à s'intégrer en emploi, pour comprendre comment cette réalité est vécue par les concernées. Vous comprenez que pour atteindre mon objectif, votre aide en ce qui a trait à l'accès aux deux publics ciblés (le premier étant le personnel de votre institution, le deuxième étant encadré par votre organisme) m'est indispensable.

Je tiens à souligner que les entrevues respecteront les participantes et le personnel de votre institution. L'étude suivra les règlements du comité d'éthique de l'Université d'Ottawa ainsi que ceux de votre institution. À la fin des recherches, seule l'Université d'Ottawa aura accès aux résultats d'étude.

En espérant une suite favorable à ma requête, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères remerciements, et je reste à votre disposition pour tout autre renseignement ou clarification dont vous auriez besoin.

Théodosie Mugwaneza
Candidate à la maîtrise en Mondialisation
et développement international
Université d'Ottawa

3. Lettre de recrutement RSSFC

Madame Rwigamba U. Odette
Rwanda Social Services and Family Counseling

Ottawa, le 2 avril 2009

Objet : Demande d'autorisation d'accéder à votre personnel et à votre clientèle.

Madame Rwigamba,

Dans le but de compléter une maîtrise en Mondialisation et développement international, je travaille (projet de thèse) sur l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes d'origine rwandaise dans la région d'Ottawa-Gatineau. C'est dans ce cadre que je me permets de recourir à votre personnalité, pour solliciter une autorisation de mener les recherches en passant par l'institution que vous dirigez, vu qu'il œuvre à l'intégration en emploi des immigrants.

Je compte m'entretenir avec les personnes responsables de la question dans votre institution, afin d'avoir leurs points de vue sur la problématique en question. En plus, j'aimerais accéder aux femmes qui cherchent à s'intégrer en emploi, pour comprendre comment cette réalité est vécue par les concernées. Vous comprenez que pour atteindre mon objectif, votre aide en ce qui a trait à l'accès aux deux publics ciblés (le premier étant le personnel de votre institution, le deuxième étant encadré par votre organisme) m'est indispensable.

Je tiens à souligner que les entrevues respecteront les participantes et le personnel de votre institution. L'étude suivra les règlements du comité d'éthique de l'Université d'Ottawa ainsi que ceux de votre institution. À la fin des recherches, seule l'Université d'Ottawa aura accès aux résultats d'étude.

En espérant une suite favorable à ma requête, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, mes sincères remerciements, et je reste à votre disposition pour tout autre renseignement ou clarification dont vous auriez besoin.

Théodosie Mugwaneza
Candidate à la maîtrise en Mondialisation
et développement international
Université d'Ottawa

Annexe V : Formulaires de consentement

1. Formulaire de consentement pour le personnel d'OCISO/SITO/RSSFC

Titre du projet : L'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes d'origine rwandaise
dans la région d'Ottawa-Gatineau

Superviseure : professeure Nathalie Mondain ³⁶
Faculté des Sciences sociales
Département de Sociologie et d'anthropologie
Université d'Ottawa

Étudiante : Théodosie Mugwaneza
Étudiante, Maîtrise en Mondialisation et développement international
Université d'Ottawa
Faculté des Sciences sociales
Département de Sociologie et d'anthropologie
Université d'Ottawa

Je suis invitée à participer à la recherche nommée ci-haut qui est menée par l'étudiante Théodosie Mugwaneza sous la supervision de la professeure Nathalie Mondain.

Le but de cette étude est de saisir comment se déroule l'intégration socioprofessionnelle des immigrantes dans la région d'Ottawa-Gatineau, en utilisant le cas des immigrantes d'origine rwandaise. Elle cherche à identifier les différents problèmes auxquels sont exposées ces immigrantes, ainsi que les moyens qu'elles déploient pour y faire face. Vu mon expérience dans ce domaine, ma participation consistera essentiellement à répondre aux questions en rapport à l'intégration en emploi et plus précisément à expliquer en détail tous problèmes/obstacles

³⁶ Au moment où nous avons préparé notre guide d'entretien ainsi que les formulaires de consentement et de recrutement, professeure Mondain assurait la supervision de nos travaux.

rencontrés ainsi que les stratégies adoptées face à ces problèmes. Une seule entrevue est prévue sauf en cas de non satisfaction des deux parties (interviewé et intervieweuse). Dans telles circonstances, on programmera une deuxième entrevue.

Ma participation à cette étude est complètement volontaire. Je peux ne pas répondre à certaines questions ou même me retirer de l'étude si l'entrevue ne me convient pas et sans aucun inconvénient. Même après le retrait, je suis la seule personne qui décidera de l'utilisation partielle ou totale de toutes informations recueillies à travers mon entrevue. Les données recueillies jusqu'au moment de mon retrait peuvent alors être utilisées ou détruites si je le souhaite.

Ma participation à cette recherche améliorera je l'espère, les connaissances sur le sujet. En soulignant les problèmes rencontrés dans le processus d'intégration socioprofessionnelle et les moyens déployés par les immigrants/les immigrantes pour y faire face, on pourra identifier l'origine ou les causes de ces problèmes, les stratégies pour y faire face, celles qui sont appropriées ou non. Ceci permettra de mieux comprendre et de mieux intervenir sur les cas semblables, ce qui s'avère avantageux pour les immigrants, pour les intervenants, pour les employeurs, pour le gouvernement et pour la société en général.

J'ai également l'assurance de l'étudiante que l'information à caractère confidentiel (pseudonyme) que je partagerai avec elle restera strictement confidentielle (entre moi et elle). Le contenu ne sera utilisé que pour l'amélioration et la compréhension de cette problématique, ainsi que l'intervention dans ce domaine. Même avec l'utilisation ultérieure de mes informations, mon **anonymat** est garanti, car les **citations** ou le recourt à mes propos n'utiliseront que mon pseudonyme et ne dévoileront pas mon identité. Donc, mon nom n'apparaîtra nulle part dans les documents, il ne sera connu que par l'étudiante, qui me garantit de le garder secret.

Les données recueillies durant cette recherche; entrevues enregistrées, notes sur papiers, dans un premier temps et transcrites en deuxième temps sur les disques amovibles et ordinateurs seront conservées d'une façon sécuritaire. Seule la superviseuse conservera une copie dans son bureau, pour une durée de cinq ans après l'étude pour fins de validation et de clarification. Les copies conservées par l'étudiante durant la période d'étude uniquement, resteront anonymes.

Je, accepte de participer à cette recherche menée par madame Théodosie Mugwaneza, étudiante à l'Université d'Ottawa, faculté des Sciences sociales, département de Mondialisation et développement international et sa superviseuse, professeure Nathalie Mondain, de l'Université d'Ottawa, faculté des Sciences sociales, Département de Sociologie et d'anthropologie.

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je peux communiquer avec l'étudiante ou sa superviseuse.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je peux m'adresser au Responsable de l'éthique en recherche de l'Université d'Ottawa.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une copie que je peux garder et l'autre qui sera gardée par l'étudiante.

Signature du participant : Fait àLe

Théodosie Mugwaneza (étudiante) : Fait àLe

2. Formulaire de consentement pour les participantes

Titre du projet : L'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes d'origine rwandaise
dans la région d'Ottawa-Gatineau

Superviseure : professeure Nathalie Mondain ³⁷
Faculté des Sciences sociales
Département de Sociologie et d'anthropologie
Université d'Ottawa

Étudiante : Théodosie Mugwaneza
Étudiante, Maîtrise en Mondialisation et développement international
Université d'Ottawa
Faculté des Sciences sociales
Département de Sociologie et d'anthropologie
Université d'Ottawa

Je suis invitée à participer à la recherche nommée ci-haut qui est menée par l'étudiante Théodosie Mugwaneza sous la supervision de la professeure Nathalie Mondain.

Le but de cette étude est de saisir comment se déroule l'intégration socioprofessionnelle des immigrantes dans la région d'Ottawa-Gatineau, en utilisant le cas des immigrantes d'origine rwandaise. Elle cherche à identifier les différents problèmes auxquels sont exposées ces immigrantes, ainsi que les moyens qu'elles déploient pour y faire face. Ma participation consistera essentiellement à répondre aux questions en rapport avec mon intégration socioprofessionnelle au sein de la société d'accueil (Ottawa-Gatineau). Elle consistera aussi à expliquer en détail tous problèmes/obstacles que j'ai ou que j'affronte afin de m'intégrer en milieu socioprofessionnel, que ce soit en rapport avec mon état d'immigrante, en rapport avec ma situation matrimoniale (célibataire, mariée ou non, avec ou sans enfant) ou autres. Je dois

³⁷ Voir note 36.

aussi expliquer comment je réagis ou quelles stratégies j'utilise pour surmonter ces obstacles. Je sais également que mes réponses seront enregistrées, pour pouvoir garder tous les renseignements tels que recueillis. Une seule entrevue est prévue sauf en cas de non satisfaction des deux parties (interviewé et intervieweuse). Dans telles circonstances, on programmera une deuxième entrevue.

La participation à cette étude est complètement volontaire. Si jamais je me sens mal à l'aise à l'une des questions, je suis libre de ne pas y répondre. Aussi, j'ai été rassurée par l'étudiante que si la tournure de l'entrevue ne me convient pas, je peux me retirer quand je veux et sans inconvénient. Même après le retrait, je suis la seule personne qui décidera de l'utilisation partielle ou totale de toutes informations recueillies à travers mon entrevue. Les données recueillies jusqu'au moment de mon retrait peuvent alors être utilisées ou détruites si je le souhaite.

Ma participation à cette recherche améliorera je l'espère, les connaissances sur le sujet. En soulignant les problèmes rencontrés dans le processus d'intégration socioprofessionnelle et les moyens déployés par les immigrants pour y faire face, on pourra identifier l'origine ou les causes de ces problèmes, les stratégies d'y faire face qui marchent ou qui ne marchent pas, celles qui sont appropriées ou non. Ceci permettra de mieux comprendre et de mieux intervenir sur les cas semblables, ce qui s'avère avantageux pour les immigrants, pour les intervenants, pour les employeurs, pour le gouvernement et pour la société en général.

J'ai également l'assurance de l'étudiante que l'information à caractère confidentielle (pseudonyme) que je partagerai avec elle restera strictement confidentielle (entre moi et elle). Le contenu ne sera utilisé que pour l'amélioration et la compréhension de cette problématique, ainsi que l'intervention dans ce domaine. Même avec l'utilisation ultérieure de mes informations, mon **anonymat** est garanti, car les **citations** ou le recours à mes propos n'utiliseront que mon pseudonyme et ne dévoileront pas mon identité. Donc, mon nom n'apparaîtra nulle part dans les documents, il ne sera connu que par l'étudiante, qui me garantit de le garder secret.

Les données recueillies durant cette recherche; entrevues enregistrées, notes sur papiers, dans un premier temps et transcrites en deuxième temps sur les disques amovibles et ordinateurs seront conservées d'une façon sécuritaire. Seule la superviseuse conservera une copie dans son bureau, pour une durée de cinq ans après l'étude pour fins de validation et de clarification. Les copies conservées par l'étudiante durant la période d'étude uniquement, resteront anonymes.

Je, accepte de participer à cette recherche menée par madame Théodosie Mugwaneza, étudiante à l'Université d'Ottawa, faculté des Sciences sociales, département de Mondialisation et développement international et sa superviseuse, professeure Nathalie Mondain, de l'Université d'Ottawa, faculté des Sciences sociales, Département de Sociologie et d'anthropologie.

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je peux communiquer avec l'étudiante ou sa superviseure.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je peux m'adresser au Responsable de l'éthique en recherche de l'Université d'Ottawa.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une copie que je peux garder et l'autre qui sera gardé par l'étudiante.

Signature du participant: Fait àLe

Théodosie Mugwaneza (étudiante):Fait àLe

Annexe VI : Trajectoires des participantes

1. Légende des abréviations

Abac1 : abandon ou suspension
baccalauréat 1

AC1/2 : accouchement 1/ 2

ADI : aboutissement dossier immigration

AE1 : arrivée enfant 1 (laissée au Rwanda)

ARE : Arrêt études

C : conjoint

CDF : conjoint de fait

CDI : complication dossier Immigration
Canada

D : déménagement

DEC : décès conjoint

DM : déménagement

DemEnf : démarches dossiers des enfants

DemIM : démarches à l'Immigration
Canada

DemRd : démarches reconnaissance de
diplôme

DV : divorce

E : enfant

E1/2/3 : emploi 1/2/3

Ebac1/2 : études baccalauréat 1, 2 s'il y a un
deuxième baccalauréat

EbacEnf : étude baccalauréat pour enfant

Ecol : études collégiales

Elic : études License

EMS : études maîtrise

ETP : emploi à temps partiel

ETC : emploi à temps complet (si la
participante a commencé par un emploi à
temps partiel)

ESC : emploi sous contrat

Esec : études secondaires

FAL : formation; Anglais langue seconde

Fam : famille

G : génocide

IM : première migration

IM2 : deuxième migration

IM3 : troisième migration

J1/2/3 : job 1/2/3

N : naissance

ORG : organisme d'encadrement de jeune

PE : parrainage enfant laissée au Rwanda

Rbac1: reprise baccalauréat 1

RE : recherche emploi

RJ : recherche job

RPD : reconnaissance partielle de diplôme

RT/IM : retour au Rwanda; compte comme
une autre migration

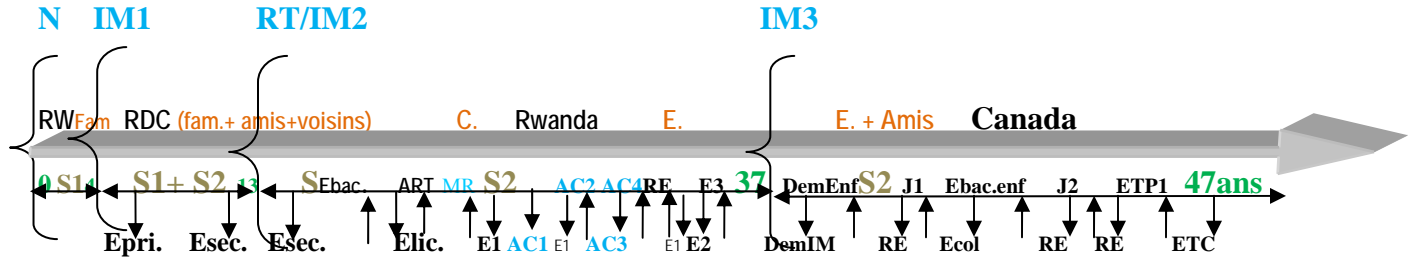
S1/S2 : première / deuxième socialisation

SEP : séparation

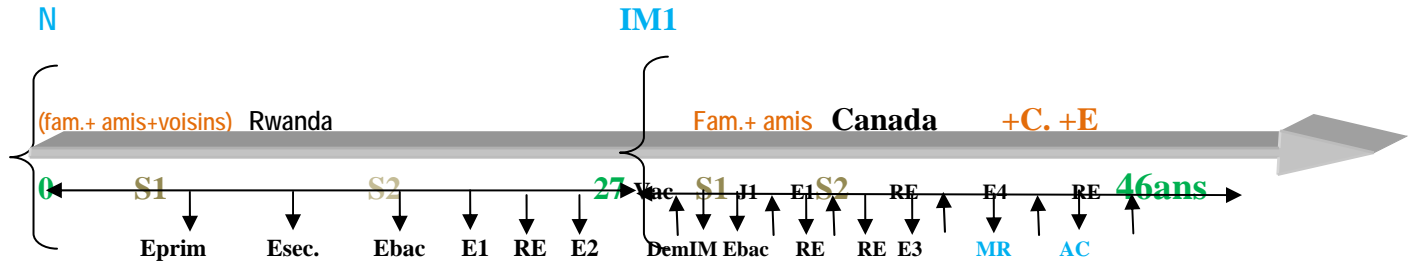
VAC : vacances, vu que la personne est
arrivée avec un visa visiteur

2. Trajectoires

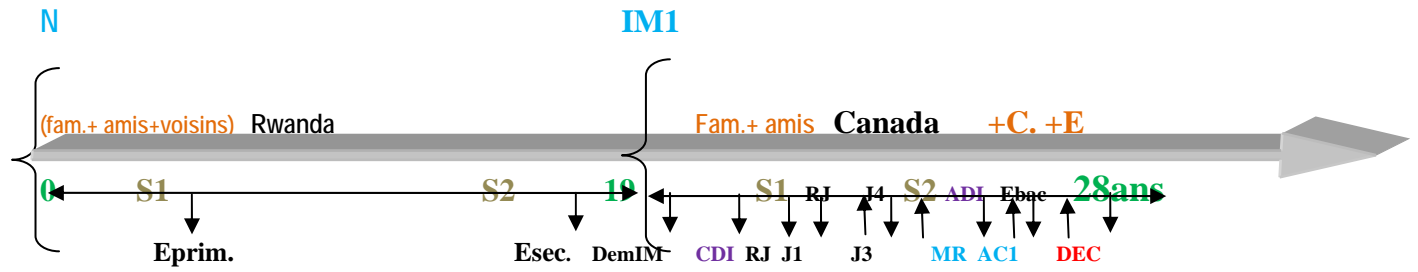
1. Trajectoire de EA1



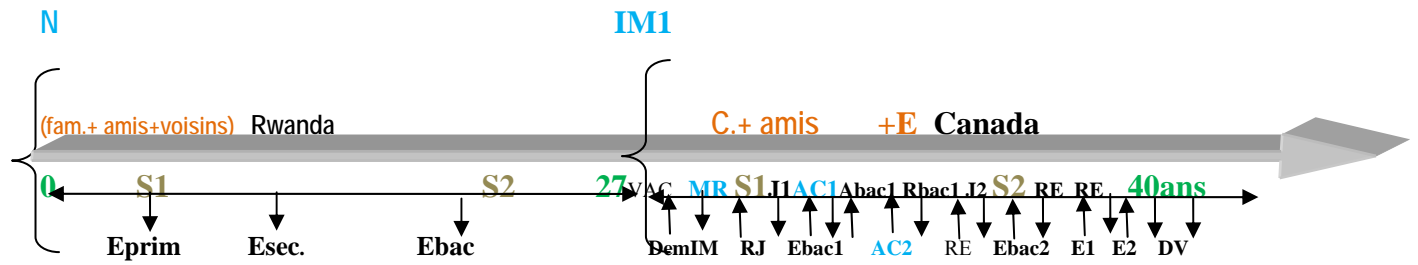
2. Trajectoire de EA2



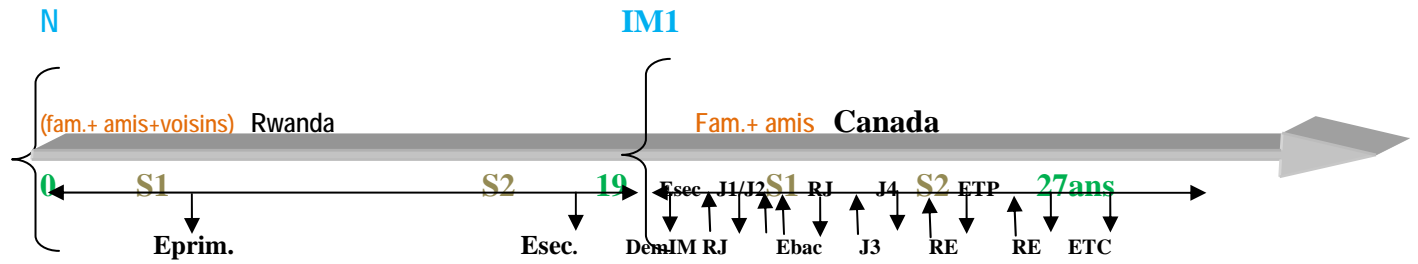
3. Trajectoire de EA3



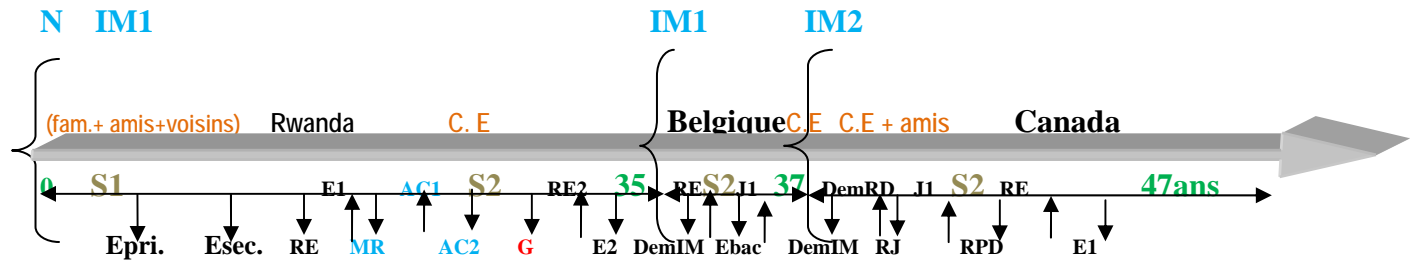
4. Trajectoire de EA4



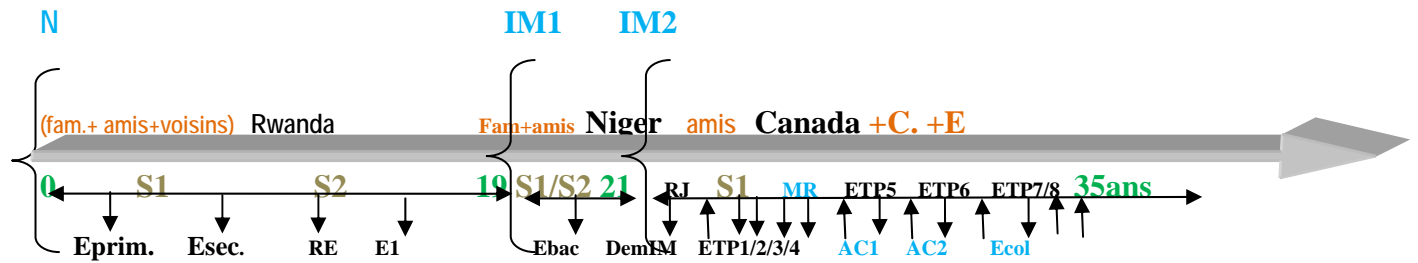
5. Trajectoire de EA5



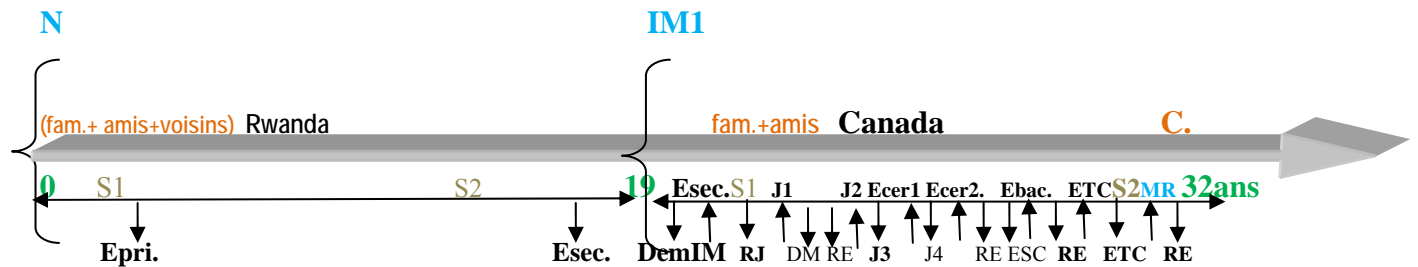
6. Trajectoire de EB1



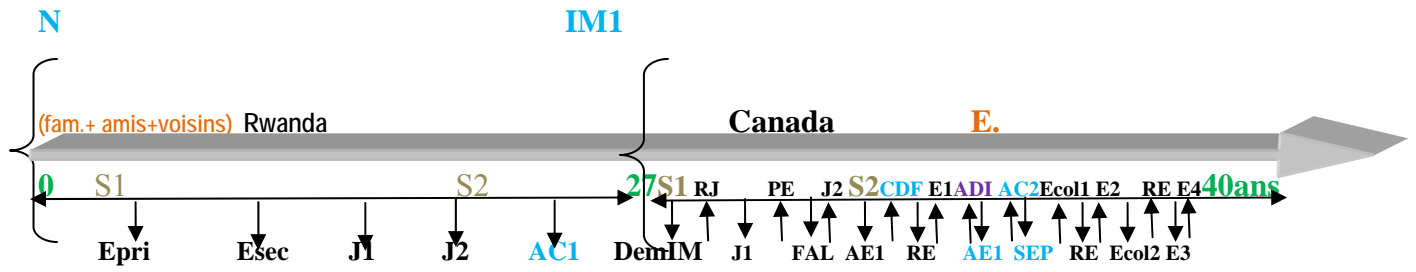
7. Trajectoire de EB2



8. Trajectoire de EB3



9. Trajectoire de EB4



10. Trajectoire de EB5

