

Université d'Ottawa

École de développement international et mondialisation/ Institut d'études des femmes

L'engagement communautaire : levier de l'intégration des femmes immigrantes dans la région
d'Ottawa-Gatineau ? Expériences des femmes d'origine rwandaise

Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en mondialisation et développement
international, spécialisation en études des femmes

Par Cécile Tuyizere

Avril, 2013

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

Remerciements

Je tiens à remercier très profondément le professeur Philippe Couton, mon directeur de mémoire, pour sa disponibilité, son encadrement, ses conseils et son soutien tout au long de la réalisation de ce mémoire. Merci d'avoir pris le temps d'écouter et de soutenir les étudiant-e-s immigrant-es qui se retrouvent dans une situation à la fois différente et nouvelle. J'ai beaucoup apprécié votre soutien moral depuis mes études de premier cycle. Je voudrais aussi exprimer ma gratitude à la professeure Ann Denis, ma lectrice de mémoire, qui a accepté d'évaluer ce mémoire et d'apporter des éléments de réflexion très pertinents sur les recherches féministes.

Merci également à l'ÉDIM, à son corps professoral pour les matières dispensées, et qui m'ont permis d'approfondir des connaissances sur les enjeux de la mondialisation et du développement international. Je tiens aussi à remercier l'Institut d'études des femmes et à son corps professoral d'avoir enrichi mes connaissances sur les questions des femmes vues comme des victimes passives alors qu'elles sont en réalité des actrices actives pour l'amélioration de leurs conditions de vie

Merci aux femmes immigrantes d'origine rwandaise qui ont généreusement accepté de participer à cette recherche en partageant avec moi leurs expériences et leur vécu quotidien du processus d'intégration à Ottawa-Gatineau. Le récit de leurs pratiques a donné une richesse à ce mémoire.

Je tiens aussi à remercier tout particulièrement les personnes de différentes origines qui ont contribué moralement et/ou financièrement à mon parcours migratoire. Merci à mes ami-e-s Jeanne Mukandoli, Berthe Usabyemariya, Sandrine Umunyana, Nina Uwitonze, Micheline Ghaoui, Berthe Kayitesi, Ange Umutesi et Éric.

Je termine en soulignant l'apport infini des membres de ma famille. Ma profonde gratitude à ma cousine Beata Mukabalisa et à mon cousin Eugène K. Rugambage qui n'ont jamais cessé de m'encadrer et de m'accompagner dans tous les projets de vie. Merci aussi à Oriella, Yann et Harmonie qui me procurent de forts moments de bonheur.

Résumé

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une recherche exploratoire et qualitative visant à étudier l'intégration des femmes d'origine rwandaise résidant à Ottawa-Gatineau. Cette recherche vise à mieux comprendre les difficultés rencontrées par les femmes rwandaises à travers leurs parcours d'intégration tant sur le plan socioéconomique que culturel. Elle s'intéresse plus particulièrement à la participation de ces femmes aux différentes activités communautaires perçues comme un levier d'intégration.

De nombreuses études portent sur la question d'intégration professionnelle des immigrant-e-s en général, mais peu de recherches se sont intéressées à l'implication des femmes d'origine africaine dans des associations communautaires plus précisément les femmes rwandaises. Il se dégage dans plusieurs études que les femmes immigrantes font face à plusieurs obstacles : taux de chômage élevé, inégalités salariales, discrimination, exclusion, etc. En effet, les éléments discriminatoires s'entrecroisent pour empêcher les femmes immigrantes d'arriver à une intégration réussie. Par exemple, les femmes immigrantes sont doublement discriminées voire triplement discriminées en raison de leur sexe, race, origine ethnique, religion, âge, etc.

Pour les femmes d'origine rwandaise, les défis liés à leur adaptation socioprofessionnelle et culturelle sont énormes. À travers les entrevues semi-dirigées, nous avons accordé une place importante à la réalité quotidienne vécue par les femmes rwandaises dans le contexte post-migratoire. En dépit des difficultés d'intégration qu'elles rencontrent dans leur processus d'intégration (précarité socioéconomique due au manque d'emploi, barrières linguistiques, manque de garderies, obstacles culturels, discrimination, etc.), les femmes rwandaises déploient des stratégies d'intégration tant sur le plan individuel que collectif. Les résultats issus des entrevues individuelles auprès des femmes rwandaises révèlent que nos répondantes ne sont pas seulement victimes des répercussions du phénomène migratoire mais qu'elles utilisent des stratégies visant à contourner des barrières à l'intégration. Ainsi, l'implication dans des associations communautaires créées par les femmes immigrantes, le retour aux études postsecondaires, le bénévolat, le recours aux réseaux, le petit commerce sont des éléments parmi tant d'autres qui facilitent l'intégration et qui renforcent l'autonomie financière de ces femmes.

Table des matières

Remerciements.....	ii
Résumé.....	iii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE.....	4
1.1. Mise en contexte.....	4
1.2. Objectifs	8
1.3. Justifications, intérêt et contribution à la recherche	8
1.4. Questions de recherche.....	13
CHAPITRE II : COURANTS THÉORIQUES ET REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	14
2.1. Courants théoriques.....	14
2.1. 1. Les interactions entre le sexe, la race et l'origine sociale	14
2.1.2. Théorie de «l'empowerment » des femmes.....	16
2.2. Revue de la littérature	17
2.2.1. Femmes immigrantes et marché du travail.....	17
2.2.1.1. Difficultés d'insertion socioprofessionnelle	17
2.2.1.2. Discriminations envers les femmes immigrantes	19
2.2.2. Engagement communautaire	21
2.2.2.1. Motivations	21
2.2.2.1.1. Faire le bénévolat	21
2.2.2.1.2. Briser l'isolement	23
2.2.2.2. Autres stratégies adoptées.....	24
2.2.2.2.1. La requalification	24
2.2.2.2.2. Recours à des réseaux sociaux	24

2.2.2.2.3. Entrepreneurship ethnique.....	25
2.2.3. Développement du pouvoir d’agir ou empowerment	26
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE	28
3.1. Méthodes de collecte de données	28
3.1.1. La recension des écrits.....	28
3.1.2. Entrevues semi-dirigées.....	29
3.2. Échantillon	31
3.3. Recrutement des participantes.....	32
3.4. Déroulement des entrevues	33
3.5. Analyse des données	34
3.6. Limites.....	36
3.7. Considérations éthiques.....	37
3.8. Positionnement de la chercheure.....	39
Chapitre IV : DISCUSSION ET ANALYSE DES RÉSULTATS	40
4.1. Description des résultats.....	40
4.1.1. Profil des répondantes	40
4.1.2. Situation pré-migratoire.....	43
4.1.3. Les difficultés rencontrées sur le parcours socioprofessionnel	46
4.1.3.1. Difficultés pour l’accès à l’emploi.....	46
4.1.3.2. Barrières linguistiques	48
4.1.3.3. Attitudes discriminatoires	49
4.1.3.4. Responsabilités familiales.....	51
4.1.3.5. Obstacles culturels	52
4.1.4. Les stratégies associatives	54
4.1.4.1. Aide à la recherche d’emploi	54

4.1.4.2. Travail bénévole.....	56
4.1.4.3. Activités génératrices de revenus.....	57
4.1.4.4. Recours aux réseaux	60
4.2. Discussion des résultats.....	63
4.2.1. Trajectoire socioprofessionnel des femmes.....	63
4.2.2. Obstacles à l'intégration	65
4.2.2.1. Manque du travail	65
4.2.2.2. Langues officielles	66
4.2.2.3. Discriminations dans le monde du travail.....	67
4.2.3. Stratégies pour contourner les obstacles rencontrés	68
CONCLUSION GENERALE.....	71
BIBLIOGRAPHIE	74
Annexe I : Guide d'entrevue.....	84
Annexe II : Lettre de recrutement des participantes	87
Annexe III : Formulaire de consentement	88

INTRODUCTION

L'immigration n'est pas un phénomène nouveau dans les pays développés. Depuis sa création, le Canada adopte d'importants changements législatifs, et des programmes d'intégration se développent au bénéfice des immigrant-e-s. Les tendances récentes montrent que le Canada accueille de plus en plus les immigrant-e-s en provenance du Sud. Dans les années 1990, les enjeux géopolitiques, les guerres, les conflits ethniques, le génocide contre les Tutsi du Rwanda, les crises économiques ont causé l'immigration massive des africain-e-s, des asiatiques et des Latino-américain-e-s. Ainsi, beaucoup d'immigrant-e-s du Sud viennent s'installer au Canada afin d'améliorer leurs conditions de vie et de se mettre à l'abri des guerres et des conflits ethniques qui dévastent les pays du Sud. Du même coup, pour le Canada, la politique d'immigration vise à la fois à combler le déficit démographique dû au vieillissement de la population et à résoudre le problème de la pénurie de la main d'œuvre. Selon l'aperçu de l'immigration au Canada en 2006 (Citoyenneté et Immigration Canada : Faits et Chiffres) et en vertu de sa nouvelle loi sur l'immigration et la protection des réfugié-e-s (en vigueur depuis 2002), le Canada cherche à retirer de l'immigration le maximum d'avantages sociaux, économiques et culturels. Cependant, de leur côté, les immigrant-e-s se heurtent à plusieurs obstacles d'ordre socioprofessionnel, économique, politique et culturel malgré leurs potentialités.

L'immigration féminine est de plus en plus considérable au Canada. Selon Statistique Canada (2008), les femmes représentent 50 % de la population immigrante. Elles forment un groupe de jeunes, adultes, célibataires, mariées, souvent très scolarisées et parfois notablement moins scolarisées. Ayant vécu l'expérience de l'immigration, nous nous sommes interrogée, comme chercheuse en herbe, sur l'intégration des femmes immigrantes en nous intéressant à leur implication communautaire, puisque celle-ci semble être un levier d'intégration. Depuis notre arrivée au Canada, nous œuvrons auprès des communautés culturelles où nous réalisons que les questions d'intégration se posent avec acuité; surtout en ce qui concerne les immigrant-e-s d'origine africaine en général, et rwandaise en particulier. Cette recherche se propose d'explorer les expériences des femmes originaires du Rwanda résidant à Ottawa-Gatineau. Nous avons choisi une communauté plus précise dans laquelle nous vivons et côtoyons fréquemment. Nos

recherches préliminaires semblent indiquer que les femmes immigrantes appartenant aux minorités visibles éprouvent beaucoup de difficultés liées à la discrimination sexiste, raciale, religieuse, la non reconnaissance des diplômes et expérience canadienne, la non maîtrise des langues, la conciliation travail-études-famille et plusieurs autres obstacles (Pierre, 2005; Vatz Laaroussi et al., 1996 et Vatz Laroussi, 2008; Sibomana, 2006; Sathoud, 2006, Chicha et Charest, 2008). Toutefois, les recherches sur les parcours migratoires des femmes d'origine rwandaise, bien que cette communauté soit restreinte par rapport à d'autres communautés, sont inexistantes. Les femmes immigrantes ne constituent pas un groupe homogène, elles s'intègrent donc de façon différente. En plus des difficultés d'intégration socioprofessionnelle que rencontrent les femmes immigrantes, les femmes rwandaises font face à d'autres problèmes relatifs aux valeurs culturelles et familiales.

En dépit des obstacles d'intégration qui touchent les femmes immigrantes, les entrevues réalisées auprès de dix femmes d'origine rwandaise démontrent qu'elles doivent lutter d'arrache-pied pour gagner leur vie. Dans cette perspective, les femmes rwandaises d'Ottawa-Gatineau s'impliquent davantage dans des organismes communautaires œuvrant pour l'intégration des immigrant-e-s. Plus précisément, elles ont créé une association communautaire afin de contourner les barrières à leur intégration. En effet, les femmes d'origine rwandaise tentent d'adopter des stratégies dans une perspective d'autonomisation (empowerment) en s'engageant et en œuvrant auprès des autres femmes immigrantes dans le besoin. Les motivations sont variées d'après les entrevues, mais la recherche d'emploi à travers le bénévolat, les réseaux sociaux, le retour aux études, la création des activités génératrices de revenus, la lutte contre l'isolement social, l'accompagnement des femmes rwandaises du 3^{ème} âge ont été les éléments les plus cités en termes d'intégration.

Pour étayer les éléments que nous venons d'esquisser, nous exposons les parties qui structurent ce mémoire. Le premier chapitre concerne le contexte et les éléments de la problématique où l'on présente des objectifs poursuivis, l'intérêt de la recherche, le choix, la justification, la contribution ainsi que les questions principales qui guident la recherche.

Le deuxième chapitre présente le cadre d'analyse de la recherche. Il permet de situer les courants théoriques nécessaires à la compréhension du sujet. D'une part, la théorie intersectionnelle s'applique mieux à notre cas. Elle postule une analyse des obstacles qui s'entrecroisent, entre autres, la discrimination basée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, etc. La théorie de l'empowerment des femmes, d'autre part, permet d'envisager des stratégies qui contribuent au processus d'autonomisation. L'approche d'empowerment propose de mettre en œuvre des pratiques individuelles permettant d'augmenter les capacités des femmes en général, et des femmes immigrantes en particulier perçues comme vulnérables afin de lutter contre leur exclusion et rechercher l'autonomie financière.

Quant au troisième chapitre, il est question d'expliquer la méthodologie employée en décrivant les méthodes de collecte des données. Ainsi, les entrevues semi-dirigées constituent nos sources primaires. Il est élaboré dans cette partie les critères de recrutement des participantes, le déroulement des entrevues, l'analyse des données, les limites de la recherche, les considérations éthiques ainsi que notre positionnement par rapport à la recherche.

Le quatrième chapitre expose des résultats de notre recherche. D'une part, il présente une analyse des enjeux d'intégration soulevés par nos répondantes. À la lumière de nos résultats, notre analyse souligne, d'autre part, les difficultés d'intégration auxquelles font face les femmes rwandaises telles qu'elles ont été dégagées dans nos lectures préliminaires. En effet, les difficultés pour l'accès à l'emploi, les barrières linguistiques, la discrimination, les responsabilités familiales et les obstacles culturels cantonnent ces femmes dans la précarité économique et dans l'isolement. Cependant, les participantes ne sont pas des victimes passives mais des actrices qui mettent en œuvre des stratégies pour faire face aux difficultés rencontrées. À cet égard, les femmes d'origine rwandaise accordent une grande importance à l'engagement communautaire où se réalisent la recherche d'emploi, le travail bénévole, les activités génératrices de revenus, le recours à des réseaux, l'entraide et la persévérance pour la lutte de tous les jours.

Enfin, la conclusion offre une brève synthèse des obstacles rencontrés par les participantes mais redresse également les motivations et les stratégies déployées par les participantes qui s'engagent dans des associations des femmes immigrantes où se traduit leur processus d'intégration.

CHAPITRE I : CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

Le présent chapitre aborde des articulations de base composant notre problématique. Il s'agit d'explorer la question d'intégration des femmes d'origine rwandaise dont l'expérience de travail dans le milieu communautaire varie. Nous voulons comprendre leurs perceptions du contexte, des stratégies individuelles et/ou collectives qu'elles mettent en œuvre ainsi que des obstacles rencontrés lors de leur intégration, un phénomène global, multidimensionnel et complexe, dont les facteurs sociaux, économiques, politiques et culturels semblent variés et interreliés. En effet, les questions de recherche, les objectifs, la contribution et l'intérêt que poursuit notre sujet de mémoire y seront développés.

1.1. Mise en contexte

Il y a quelques années, l'immigration était expliquée d'une part, par les inégalités entre les pays riches et les pays pauvres, et d'autre part, par la libre circulation des personnes associée au phénomène de la mondialisation. Aujourd'hui, plusieurs causes sont évoquées pour expliquer les mouvements migratoires. Guerres, instabilité politique et économique, inégalités de développement économique, catastrophes naturelles etc., sont autant de raisons qui poussent des populations des pays du Sud à émigrer vers les pays développés (Renaud et al., 2001; Piché, 1997; Dapsens, 2005). Les recherches sur l'immigration ont révélé que plusieurs théories se sont intéressées aux expériences des hommes en expliquant les motifs de leur immigration ainsi que leur intégration professionnelle alors que les femmes, aussi en mouvement, ont des raisons d'immigrer qui peuvent différer d'après leur situation particulière ou les responsabilités familiales. Comparées à leurs homologues masculins, les femmes immigrantes éprouvent des difficultés additionnelles d'immigration (Gridley et Turner, 2005; Legault 1993 et 1996; Pierre, 2005). Par exemple, la violence conjugale, la discrimination basée sur la religion, les rapports sociaux de sexe sont des facteurs explicatifs parmi tant d'autres de leur vulnérabilité aussi bien dans la société d'origine que dans la société d'accueil.

Comme les autres pays développés, le Canada est confronté au problème du vieillissement de la population qui entraîne la réduction de la population active et la pénurie de la main d'œuvre. Eu égard à cette situation, l'immigration est censée présenter des avantages, autant pour les immigrant-e-s que pour le Canada. D'un côté, les immigrant-e-s bénéficient de l'amélioration de leur niveau de vie, de facilités pour les études de leurs enfants, de possibilités qu'offre le marché du travail, etc. De l'autre côté, le Canada retire de l'immigration une main d'œuvre disponible au sein de laquelle elle puise des travailleuses et travailleurs qualifié-e-s (Juteau, 1999 ; Pierre, 2005a; Renaud et Cayn, 2006; Labelle et al., 2007), en même temps qu'elle enrichit la culture avec la diversité de ses immigrant-e-s. Cependant, on constate que la majorité des immigrant-e-s vivent dans des conditions précaires par rapport aux Canadien-ne-s de souche. Chômage, emplois sous qualifiés, inégalités salariales, etc. sont autant des facteurs qui expliquent cette vie précaire. Plusieurs études se rejoignent sur l'idée que les immigrant-e-s éprouvent de réelles difficultés d'intégration professionnelle, d'ordre structurel (non reconnaissance des diplômes, expérience canadienne et discrimination), individuel (maîtrise insuffisante d'une des langues officielles, âge avancé, charge des enfants, obstacles culturels) (Renaud et Cayn, 2006; Lamotte, 1992; Vatz Laaroussi, 2008; Belhassen, 2009).

Selon la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés de juin 2002, les immigrant-e-s sont admis-es au Canada selon trois catégories. D'abord, la catégorie de l'immigration économique qui comprend les personnes qui possèdent les compétences requises pour répondre aux besoins de la main d'œuvre. Les requérant-e-s, bien souvent des hommes, sont parfois accompagnés de leurs épouses et leurs enfants. Cette catégorie inclut des travailleuses ou travailleurs qualifié-e-s et des gens d'affaires appelés à investir, à démarrer une entreprise, ou à exercer un travail autonome. Notons que cette catégorie est sélectionnée grâce au système de points pour répondre aux besoins du marché du travail canadien. Ensuite, la catégorie de regroupement familial vise la réunification des familles. Cette catégorie donne la possibilité aux personnes résidentes permanentes, ou détenant la citoyenneté canadienne, de faire venir et de parrainer les membres de leurs familles. La requérante ou le requérant s'engage à prendre en charge la conjointe ou le conjoint pour une durée de trois ans alors que le parrainage des autres membres de la famille dure dix ans. Enfin, la catégorie des personnes réfugiées englobe les personnes qui demandent l'asile après avoir quitté leur pays d'origine pour diverses raisons : oppression du pouvoir,

persécution, conflits ethniques, guerres civiles, génocide, etc. Les personnes réfugiées sont soit prises en charge par le gouvernement canadien, par un organisme à but non lucratif ou par un membre de la famille.

Les statistiques récentes publiées par le Gouvernement du Québec donnent l’aperçu de ces trois catégories dont un nombre considérable des femmes immigrantes.

Tableau : Immigrant-e-s admis –es au Québec selon la catégorie et le sexe

Années	Sexe	Immigration économique %	Regroupement familial %	Réfugiés et personnes en situation semblable %	Autres immigrant-e-s %
2006	Hommes	63	18	16,3	2,7
	Femmes	53,3	28,6	15,5	2,6
	Total	58,1	23,3		2,7
2007	Hommes	66,9	16,8	13,1	3,2
	Femmes	57,2	26,6	13,1	3,3
	Total	62,0	21,6	13,1	3,2
2008	Hommes	69,5	18,7	9,9	1,8
	Femmes	60,0	27,6	10,1	1,8
	Total	65	23,2	10	1,8
2009	Hommes	74,4	16,5	7,7	1,4
	Femmes	65	23,2	10	1,8
	Total	69,7	20,7	8,2	1,4
2010	Hommes	74,2	15,8	8,4	1,6
	Femmes	64,8	24,3	9,1	1,9
	Total	69,5	20,0	8,7	1,7
2006-2010	Hommes	69,9	17,1	10,9	2,1
	Femmes	60,4	26,3	11,2	2,1

Source : Ministère de l’immigration et des Communautés culturelles (MICC), Direction de la recherche et de l’analyse prospective, avril 2011.

Parmi les trois catégories principales, nous remarquons que les femmes faisant partie du regroupement familial constituent un nombre plus élevé que celui des hommes immigrants. C'est dans cette catégorie que l'on retrouve la majorité des femmes parrainées comme le prévoit la loi sur l'immigration. Selon plusieurs auteur-e-s, le système de parrainage est atteint du biais sexiste. Les femmes parrainées ne bénéficient toujours pas de leurs droits politiques et économiques. Elles vivent dans un contexte de dépendance légale vis-à-vis de leur conjoint qui devient leur garant. Condition Féminine Canada (1998); Thobani, (1999); Racine et al., (1988), soulignent que le processus de parrainage concerne en majorité les femmes, car lorsqu'une famille demande le droit d'établissement au Canada, un seul membre de la famille retient le statut d'immigrant indépendant. Dans la plupart des cas, ce statut est accordé à l'époux, car il est perçu comme le chef de famille; la conjointe entre avec les enfants. Ainsi, le conjoint doit assumer les besoins essentiels (logement, nourriture, vêtement, transport, etc.) de son épouse pendant trois ans. D'après Côté, Kérisit et Côté, (2001), le système de parrainage crée une situation de subordination et de dépendance financière et psychologique. On s'aperçoit que certains époux peuvent abuser de leur position de parrain et profiter de la vulnérabilité des femmes pour les contrôler ou les dominer. En effet, le parrainage impose aux femmes immigrantes des obligations qui aggravent leur désavantage social, économique, juridique ou politique.

Dans certains cas, les femmes immigrantes sont victimes de violence conjugale, elles hésitent même à demander de l'aide aux professionnels ou auprès des maisons d'hébergement par crainte d'interrompre le parrainage ou de créer des tensions avec leur conjoint ou d'être déportée si elles n'ont pas encore respecté le délai légal de parrainage. Ce dernier a été réduit de 10 ans à 3 ans, ce qui rend moins difficiles les conditions de vie des femmes parrainées (Condition Féminine Canada, 1998). En effet, les femmes parrainées prises en charge par leurs époux sont systématiquement confrontées aux préjugés, aux barrières linguistiques, informationnelles et à l'exclusion inhérentes au racisme et au sexisme au Canada. Elles éprouvent des difficultés à s'adapter à la nouvelle société d'accueil.

Dans la foule des travaux jusqu'alors publiés, quelques études abordent la thématique de l'intégration professionnelle des femmes africaines immigrantes, notamment des femmes rwandaises, dont une seule thèse de maîtrise portant sur l'accès à l'emploi des femmes

rwandaises. Aucune recherche ne s'est intéressée particulièrement à la question de l'engagement communautaire des femmes d'origine rwandaise, ce qui justifie notre intérêt pour ce thème. Dans notre raisonnement, le fait de s'impliquer dans des organismes communautaires est perçu comme un processus d'autonomie «empowerment» dans la mesure où les femmes vues comme passives et actrices invisibles de l'immigration sont capables d'élaborer des stratégies d'insertion dans l'espace public. Cela pourrait constituer un des indices d'une intégration réussie ou en voie de l'être.

1.2. Objectifs

Cette étude tente de retracer le cheminement des femmes immigrantes d'origine rwandaise résidant à Ottawa-Gatineau qui ont cherché ou qui cherchent encore à s'intégrer à la société canadienne. Elle se campe sur un double objectif : a) faire ressortir des barrières à l'intégration que ces femmes rencontrent ainsi que les stratégies qu'elles adoptent pour les contourner; et b) comprendre les motivations des femmes rwandaises qui s'impliquent dans des organismes communautaires plus particulièrement les associations créées par et pour les femmes immigrantes.

1. 3. Justifications, intérêt et contribution à la recherche

Dans le contexte actuel, l'étude des mouvements migratoires est d'un intérêt capital, car elle permet, d'une part, de comprendre l'intensification de la migration internationale féminine, et de l'autre, de voir comment les flux d'immigrantes en provenance du Sud se trouvent, de façon générale, dans une situation désavantageuse en termes d'intégration au niveau politique, économique, social et culturel. Le durcissement des politiques d'immigration des pays européens traditionnels d'accueil des immigrant-e-s africain-e-s a contribué à diversifier des destinations depuis les années 1990. Bien que l'immigration africaine soit récente, particulièrement en Amérique du Nord, elle a connu une accélération au cours de dernières années. C'est une immigration quantitativement importante, mais modeste par rapport à d'autres communautés. Selon le recensement de 2006, ils seraient 400 000 africain-e-s au Canada. Cette nouvelle

tendance pourrait s'expliquer par l'encouragement de l'immigration économique (personnes qualifiées) et familiale (nombre de femmes parrainées).

Comme on peut le voir dans le tableau ci-après, les immigrant-e-s africain-e-s se répartissent dans des grandes villes du Canada. Les immigrant-e-s qui viennent des pays anglophones ont tendance à s'installer dans des villes anglophones comme Toronto ou Vancouver alors que les francophones africain-e-s se dirigent vers Montréal ou dans la région de la capitale nationale (Ottawa-Gatineau).

Tableau : Répartition géographique des immigré-e-s africain-e-s au Canada

	Canada	Québec	Montréal	Ontario	Colombie Britannique	Alberta
Afrique	374565	123900	11935	164795	35905	35525
Afrique Occidentale	48645	12805	10620	28855	2200	4205
Afrique Orientale	129920	14485	11805	75650	16230	18110
Afrique Nord	134505	85780	81050	34415	3960	6940
Afrique Centrale	22405	12540	11795	7370	650	1160
Afrique Australe	39085	655	655	18505	12870	5105

Source : Statistique Canada, 2008

Nous pouvons remarquer dans le tableau suivant que les immigrant-e-s africain-e-s ont de plus en plus immigré au Canada après les années 1990 durant lesquelles le processus de démocratisation en Afrique a engendré des conflits ethniques dans certains pays, les crises économiques causées par les ajustements structurels dans plusieurs pays africains, le génocide rwandais, etc. Dès lors, le nombre d'immigrant-e-s africain-e-s au Canada a accru. Cela a été en même temps facilité par les changements de l'immigration canadienne relatifs aux besoins de la main d'œuvre et de la politique du multiculturalisme.

Tableau : Période d'immigration des africain-e-s au Canada

	Total	Avant 1961	1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2006
Afrique	374565	4270	23145	51935	56880	121115	121115
Afrique Occ.	48645	185	625	3095	6155	18645	18645
Afrique Or.	129920	585	3135	27925	27500	39960	39960
Afrique Nord	134505	2105	14990	12120	14660	41785	41785
Afrique Cen.	22405	70	270	1620	1680	7935	7935
Afrique Aust.	39090	1330	4125	7170	6875	12790	12790

Source : Statistique Canada, 2008

Pour ce qui est des immigrant-e-s rwandais-e-s, les statistiques rapportent une population en croissance après le génocide des Tutsi de 1994. Selon le recensement de 2006, les Rwandais-e-s seraient au nombre de 1595 dans la région d'Ottawa-Gatineau. C'est une communauté que nous côtoyons, ce qui a suscité notre intérêt de recherche. Toutefois, la rareté des études de cas précédentes et de références importantes ne permettent pas d'avoir des données théoriques et méthodologiques adéquates de notre démarche. Au cours du recensement de 2006, de nombreuses personnes d'origine rwandaise ont déclaré une origine rwandaise avec une autre origine ethnique. Pour ces dernières personnes, cela s'explique par le fait qu'elles sont nées et ont grandi dans les pays voisins du Rwanda (Burundi, Uganda, Tanzanie, Congo) en raison des tensions ethniques qui ont secoué le Rwanda depuis 1959. Les données de Statistique Canada laissent voir que la majorité des personnes d'origine rwandaise se sont installées au Canada au cours de 1996 à 2006. Selon les mêmes statistiques, 95,7 % des personnes d'origine rwandaise sont de la première génération, donc nées à l'étranger. Il importe de dire que le choix de la région d'Ottawa-Gatineau n'est pas le fait du hasard. C'est une ville de destination de francophones dont la majorité des Rwandais-es, où il y a des ambassades, des opportunités d'emploi au gouvernement fédéral et d'autres aspects qui attirent beaucoup d'immigrant-e-s. Il est inutile de rappeler que les personnes d'origine rwandaise appartiennent aux minorités visibles, le groupe d'immigrant-e-s qui fait face à plus d'obstacles d'intégration.

En ce qui concerne les femmes d'origine africaine, elles sont confrontées aux difficultés d'intégration sur la base des rapports sociaux de sexe, mais plusieurs études traitent ces femmes comme un groupe homogène alors qu'elles correspondent à une multiplicité d'actrices (Labelle et al., 2007; Vatz Laaroussi, 1996 et 2008). Singulièrement, les femmes d'origine rwandaise subissent les mêmes effets de la discrimination que les autres femmes de minorités visibles, mais qu'à cela pourraient s'ajouter les attributs culturels (un point que nous partageons avec l'étude des femmes d'origine burundaise par Sibomana, 2006). Les femmes rwandaises au Canada n'ont pas encore fait l'objet d'étude approfondie à notre connaissance. Leurs expériences sont analysées sous l'angle professionnel (Mugwaneza, 2011) tandis que pour nous l'intégration doit être étudiée d'une façon multidimensionnelle.

Tableau : Répartition par sexe des immigré-e-s africain-e-s au Québec

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Afrique	67245	54	56750	46	123900
Afrique Occ.	5895	56	4635	44	10530
Afrique Orientale	7365	51	7120	49	14485
Afrique Nord	47120	54	38660	46	85780
Afrique Centrale	6525	52	6015	48	12540
Afrique Australe	335	51	320	49	655

Source : Statistique Canada, 2008

Tableau : Répartition par sexe des immigré-e-s africain-e-s en Ontario

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Afrique	81320	49	83475	51	164795
Afrique Occ.	14645	51	14210	49	28855
Afrique Orientale	35455	47	40195	53	75650
Afrique Nord	18530	54	15885	46	34415
Afrique Centrale	3680	50	3690	50	7370
Afrique Australe	9010	49	9495	51	18505

Source : Statistique Canada, 2008

Au regard de la diversité des communautés qui composent la mosaïque canadienne, cette étude est une modeste contribution sur les problèmes d'intégration que connaissent les communautés ethnoculturelles. Elle dévoile les enjeux et les défis d'intégration, mais aussi de l'existence des associations créées par les femmes elles-mêmes afin de sortir de l'isolement et de s'engager publiquement. Elle pourrait aussi servir les féministes qui cherchent à assurer l'égalité de sexe et les employeurs qui auraient des préjugés envers ces femmes.

Pour les femmes immigrantes, cette recherche est d'une grande importance car « investir la question des femmes immigrées en menant des travaux en profondeur (...) c'est contribuer à les faire exister socialement et politiquement dans les représentations communes de la société » (Pierre, 2005 : 78). Les immigrantes sont censées être informées de la réalité de la société d'accueil. En effet, les femmes sont des actrices de changement, et toute étude qui porte sur les enjeux qui les touchent contribue d'une certaine façon à changer le monde. Dans cette optique, la présente recherche fera part de l'existence d'une association propre aux femmes d'origine rwandaise, laquelle association leur assure non seulement une assistance mais elle est perçue comme un moyen fondamental du processus d'autonomisation «empowerment» des femmes.

1.4. Questions de recherche

Notre recherche tente d'explorer la problématique d'intégration des femmes immigrantes d'origine rwandaise qui essaient de s'engager dans des organismes communautaires. Ces derniers semblent être une porte d'entrée dans l'espace public. Les femmes d'origine rwandaise font partie des immigrantes qui se heurtent le plus aux difficultés d'intégration, mais elles se créent des stratégies pour contourner ces obstacles. Par ailleurs, elles ont créé une association «IREMEZO» qui semble répondre aux besoins spécifiques de ses membres. Ainsi, notre recherche se construit autour de deux questions principales :

1. Quelles sont les expériences des femmes d'origine rwandaise en termes d'intégration sur le plan socioéconomique, politique et culturel ?
2. Quelles sont les raisons qui expliquent l'engagement communautaire des femmes rwandaises, et dans quelle mesure l'initiative associative à travers l'association «IREMEZO»¹ contribue au développement des capacités d'autonomisation (empowerment)?

¹ Association IREMEZO (littéralement fondation solide) a été créée par et pour les femmes rwandaises dans le but de s'entraider financièrement, socialement et culturellement à travers des activités qu'elles organisent dans la région d'Ottawa-Gatineau.

CHAPITRE II : COURANTS THÉORIQUES ET REVUE DE LA LITTÉRATURE

2.1. Courants théoriques

La revue de la littérature consultée et analysée nous a permis de comprendre que les femmes immigrantes appartenant aux minorités visibles² sont susceptibles d'être discriminées en raison de leur sexe, race, origine ethnique, statut d'immigrante, etc. Cependant, les femmes d'origine rwandaise tout comme les autres femmes de minorités visibles victimes de discriminations ne sont pas toutes discriminées de la même façon. Par ailleurs, elles se créent des stratégies individuelles et/ou collectives pour contourner des obstacles auxquels elles font face. En outre, la théorie de «l'empowerment» des femmes s'avère également nécessaire dans notre étude, étant donné que l'association communautaire «IREMEZO» créée par et pour les femmes rwandaises mise sur la volonté des membres d'améliorer les facteurs déterminants à leur bien-être en développant leur pouvoir personnel et collectif. Dans cette optique, nous pensons qu'il s'agit de favoriser le développement personnel, la prise de parole et l'implication citoyenne de ces femmes.

2.1. 1. Les interactions entre le sexe, la race et l'origine sociale

Nous allons nous inspirer fortement des analyses féministes, particulièrement l'approche du féminisme multiculturel. Cette approche privilégie une perspective d'intersectionnalité (intersectionality theory) et analyse la simultanéité des oppressions faites aux femmes immigrantes. Le féminisme multiculturel ne prend pas uniquement en compte les différences entre les hommes et les femmes, mais entre les femmes elles-mêmes. Il montre comment le genre entre en interaction avec de nombreux autres facteurs d'oppression comme la race, l'origine ethnique, la classe sociale, la religion, l'âge, etc. Le féminisme multiculturel rejette le

² La Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995 définit « minorités visibles » de la façon suivante : « font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». (Statistique Canada, Recensement de 2001).

discours universaliste dominant chez les féministes occidentales pour qui toutes les femmes partagent une expérience commune d'oppression et d'exclusion (Poiret, 2005; Gaspard, 2001; Legault, 1993 et 1996; Legault et Lafrenière, 1992; Hill- Collins, 1990). Ce courant voit plutôt une complexité qui caractérise les rapports entre les inégalités de sexe, de race et d'origine ethnique considérés dans une perspective interactive plutôt qu'additive. Par exemple, dans son analyse, Guénif-Souilamas (2000), utilise la même approche qu'elle nomme «domination triangulaire» en étudiant le cas des descendantes d'immigré-e-s nord-africain-e-s. Selon l'auteure, « la singularité de l'expérience de domination vécue par ces femmes repose sur la fusion des rapports de forces sociaux, culturels et sexués » (Guénif cité par Ben Mohamed, 2006: 23). Dans ce cas, ces jeunes femmes éprouvent des difficultés d'intégration à cause de l'interaction entre immigration, femmes et origine culturelle/sociale.

L'approche intersectionnelle repose sur l'idée que l'impact d'une source particulière de subordination ou d'oppression résulte en partie de la façon dont cette source interagit en combinaison avec d'autres sources potentielles de difficultés et des inégalités (Denis, 2008; Corbeil et Marchand, 2006). Ce modèle d'analyse a permis aux chercheuses et aux féministes d'identifier comment la marginalisation, la discrimination, l'exclusion et la catégorisation sont autant de facteurs qui sont mis en œuvre par les structures dominantes dans la construction sociale des rôles et des identités. En effet, le sexe, la race, l'origine ethnique et la classe sociale sont des formes multiples et imbriquées de subordination ou de l'oppression des femmes. A la lumière de ces observations, nous partageons l'avis de Corbeil et Marchand (2006) qui disent que l'approche intersectionnelle est un cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées. Nous pensons que cette approche tente de faire comprendre l'oppression que subissent les femmes d'origine rwandaise du fait de leur sexe, de la race et de l'origine sociale/ethnique, etc. Cependant, on ne pourrait pas conclure que toutes les femmes rwandaises sont entièrement démunies; chaque femme a des particularités liées son histoire, à sa culture, à sa trajectoire personnelle, familiale et sociale. Elles peuvent même tirer des avantages de leur position spécifique et inventer des stratégies de contournement ou de résistance.

2.1.2. Théorie de «l’empowerment » des femmes

Notre recherche fera également appel à l’approche théorique de «l’empowerment» qui postule l’acquisition, par les femmes, d’une grande autonomie, et la capacité qu’elles peuvent développer afin d’influer sur les changements sociaux, particulièrement dans les rapports entre les hommes et les femmes (Charlier , 2006). Toutefois, «l’empowerment» est un concept qui se définit de plusieurs façons selon les contextes, les personnes ou les groupes de personnes ou les organisations. Nous retenons la définition de Le Bossé (2004) selon laquelle l’empowerment serait la capacité des individus et des communautés à exercer un contrôle sur la définition et la nature des changements qui les concernent. D’après Chamberland (2007 : 23), «l’existence de ce phénomène se remarque par le passage d’un état d’impuissance à un état au cours duquel la personne se sent davantage en mesure d’exercer une influence sur sa situation». A partir des recherches menées auprès de certaines femmes immigrantes, l’autonomisation des femmes résulte de l’articulation de leurs conditions en tant qu’immigrantes pauvres et de leur propre culture qui valorise la solidarité, la détermination et la résistance à l’oppression (Chamberland, 2007; Cardu, 2002; Rowlands, 1998; Le Bossé, 1996 ,et 2008).

Pour notre recherche, le fait que les femmes d’origine rwandaise s’impliquent dans des organismes communautaires œuvrant auprès des immigrant-e-s, plus précisément des organismes spécifiques aux besoins des femmes, et des associations créées par elles-mêmes est perçu comme un processus d’acquisition du pouvoir d’agir ; c’est-à-dire le fait d’adopter une ou des stratégies en vue de s’approprier du pouvoir personnel et social afin d’améliorer la vie individuelle et collective.

2.2. Revue de la littérature

2.2.1. Femmes immigrantes et marché du travail

Le marché du travail canadien est segmenté non seulement en fonction du genre mais également de la race et de l'origine ethnique. Selon les statistiques, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les emplois valorisés (Lindsay, 2000; Zukewich, 2000). Elles sont plus chômeuses que les hommes et celles qui ont du travail sont concentrées dans des emplois traditionnellement féminins. Pour les femmes immigrantes, plus particulièrement les femmes de minorités visibles, elles ont des obstacles spécifiques d'accès à l'emploi à cause de la race ou de la couleur de la peau (Chard et al., 2000; Gabriel, 1999 ; Schellenberg et Maheux, 2007 ; Chicha et Charest, 2006). Même les femmes qui travaillent sont moins susceptibles d'être employées à temps plein, elles occupent plutôt des emplois ne correspondant pas à leurs compétences et formations d'origine, donc des emplois précaires et mal rémunérés, à temps partiel, sur appel et à horaire fragmenté (Pierre, 2005a; Vatz Laaroussi, 2008; Schellenberg et Maheux, 2007 ; Chouakri, 2009)

2.2.1.1. Difficultés d'insertion socioprofessionnelle

Plusieurs études menées ont souligné que les femmes immigrantes font face à des obstacles multiples à l'accès à l'emploi et à l'amélioration de leur qualité de vie. On peut citer entre autres la non-reconnaissance des diplômes et les expériences acquises dans les pays d'origine, la maîtrise des langues de travail, les attitudes discriminatoires des employeurs, etc. qui sont communs aux immigrant-e-s. En outre, les femmes immigrantes se retrouvent dans des conditions socioéconomiques précaires non seulement à cause des inégalités salariales en emploi, du chômage ou des emplois sous-qualifiés mais surtout elles font face à une double discrimination en raison de leur sexe et de leur race (Chicha et Charest, 2008). Par conséquent, ces difficultés d'insertion contribuent à la précarité de leur situation. La pauvreté généralisée, la dépendance financière, la dévalorisation de l'estime de soi, l'isolement social dû à la perte du réseau familial élargi, le retour obligé aux études et la difficile conciliation étude et/ou travail-famille provoquent une augmentation du niveau de pauvreté chez les femmes immigrantes. Dans cette optique, Pierre (2005a :88) souligne que «beaucoup de femmes immigrantes vivent en dessous du seuil de pauvreté et doivent de surcroît composer avec une situation familiale (nombre d'enfants) qui rend les choses plus difficiles».

Selon une étude de l'Institut canadien de recherche sur les femmes, il existe un lien entre «le nombre d'enfants et la situation salariale, en ce sens que plus une femme a d'enfants, plus son salaire est bas ou plus elle risque d'être au chômage», poursuit Pierre.

D'après le rapport de la recherche du Conseil du statut de la femme, les femmes immigrantes se trouvent dans des conditions désavantageuses où elles n'accèdent pas facilement à l'emploi sinon elles décrochent des emplois sous qualifiés, des emplois à temps partiel, sur appel, etc. D'après, les statistiques publiées par le Conseil du statut de la femme (2005 :21), « [...] Parmi les 20 catégories professionnelles occupées par la population immigrée, quatre comptaient une proportion équilibrée de travailleuses et travailleurs, deux comptaient une surreprésentation féminine et quatorze montraient une sous-représentation marquée de la main d'œuvre féminine.» De son côté, la Commission sur la fonction publique du Canada (2006) constate un grand écart qui existe entre la représentation des minorités au sein de la fonction publique et leur disponibilité sur le marché du travail ne fait que perdurer.

Par rapport à l'origine ethnique des immigrant-e-s, l'accès au marché du travail est plus difficile pour les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants en provenance d'Afrique. D'après, Piché, Renaud et Gingras (2002 :78), « les immigrant-e-s en provenance d'Afrique subsaharienne sont celles et ceux qui s'insèrent le moins bien dans le marché de l'emploi : près de 38% sont restés sans emploi au bout de trois ans et le temps d'entrée est pour les autres assez long». Dans le même ordre d'idées, Renaud et Cayn soulignent que l'intégration des immigrant-e-s africain-e-s au marché du travail s'avère difficile, car « seul-e-s les immigrant-e-s originaires d'Afrique subsaharienne éprouvent des difficultés plus grandes à accéder au travail, cela toutes choses contrôlées par ailleurs. Cela est d'autant plus frappant que ce groupe comporte la plus forte proportion parmi la cohorte de personnes ayant 17 ans et plus de scolarité». (2006 :114)

En ce qui concerne la scolarité, les femmes immigrantes ne gagnent pas beaucoup même lorsqu'elles sont scolarisées. Dans sa thèse de maîtrise, Hyppolite (2009 : 28) révèle que « L'éducation ne réduit pas l'écart salarial entre les femmes immigrantes et les Canadiennes d'origine. Les femmes immigrantes âgées entre 25 et 44 ans, possédant un diplôme universitaire et travaillant toute l'année à temps plein, gagnent 14000 \$ de moins que les Canadiennes

d'origine. Cependant, la situation s'accroît pour les femmes immigrées issues de minorités visibles, car 37 % des femmes issues des minorités visibles ont un revenu inférieur comparativement à 19 % de l'ensemble des femmes».

Les rapports sociaux de sexe dans le pays d'origine sont remis en cause. Les femmes immigrantes sont plus nombreuses dans la catégorie des femmes parrainées, et par conséquent, certaines femmes ne sont pas très scolarisées alors que d'autres s'attachent beaucoup à des traditions culturelles. Selon Chicha et Charest (2008 :4), « le groupe des femmes de 25-54 ans (surtout les mères) sont davantage incitées à assumer les responsabilités familiales et domestiques, et donc à être moins présentes sur le marché du travail. En fait, elles sont plus portées, du moins au début, à assumer les tâches familiales et domestiques.»

En somme, les femmes immigrantes des minorités visibles se trouvent dans des situations difficiles sur le plan de l'emploi, de la rémunération, des avantages sociaux, etc... Pour celles qui parviennent à décrocher un emploi, elles subissent des conséquences découlant des interactions entre le sexe, la race ou l'origine ethnique.

2.2.1.2. Discriminations envers les femmes immigrantes

Comme le souligne le rapport de l'Institut canadien de recherche sur les femmes, *Vivre le racisme au féminin*, la discrimination des employeurs pose des problèmes aux immigrant-e-s des minorités visibles (Renaud et Cayn, 2006). Ce rapport montre que les employeurs ont des préjugés à l'égard des femmes immigrées des minorités visibles. D'après Statistique Canada, «Profils des communautés de 2006», les femmes en général vivent des discriminations mais certaines femmes sont plus touchées que d'autres. C'est le cas des femmes issues des groupes ethnoculturels et «racisés» qui subissent de multiples discriminations professionnelles et sociales. Pour ces femmes, le croisement des diverses discriminations liées au sexe, à l'origine ethnique, à la couleur de la peau, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'âge, etc, les plonge dans des situations de vulnérabilité plus prononcée que celle des autres femmes d'origine européenne par exemple. Selon Osmani, «la discrimination systématique refuse la pleine citoyenneté à ceux et celles qui ne sont pas né(e)s au Canada, elle renforce leur exclusion et crée une hiérarchisation sociale entre les femmes» (2002 :141). Dans la même optique, on peut ajouter que la discrimination professionnelle et sociale rend difficile l'accès à un logement décent.

Les études sur la discrimination et racisme envers les immigrant-e-s indiquent que beaucoup d'employeurs jugent les femmes immigrantes selon la couleur de leur peau, et remettent en question leurs compétences d'occuper un emploi même lorsqu'elles sont surqualifiées pour l'emploi en question (Schellenberg et Maheux, 2007; Sweetman et Warman, 2008; Pierre, 2005a). Dans cette perspective, le critère de l'expérience canadienne et la non-reconnaissance des diplômes traduisent, dans certains cas, des préjugés sur la qualité de l'éducation et à l'égard des diplômes de pays du Sud. En outre, la connaissance des langues officielles peut être jugée insatisfaisante tandis que d'autres employeurs peuvent discriminer les immigrant-e-s des minorités visibles selon leur aptitude à s'adapter aux nouvelles situations et la difficulté à communiquer. De leur côté, les auteures Côté, A., Kérisit, M. et Côté, M-L. (2001) affirment, après une étude menée auprès des femmes africaines d'expression française vivant à Toronto et à Montréal, que malgré le niveau d'étude qui leur permet l'accès à un emploi qui correspond plus ou moins aux qualifications requises, les africaines sont victimes de discrimination raciale. Le fait que ces femmes soient immigrantes, noires et francophones réduit les chances d'accéder à un emploi même non qualifié.

Devant ces difficultés d'ordre professionnel, social et culturel, les femmes immigrantes s'impliquent davantage dans les organismes communautaires pour affronter solidairement les discriminations qu'elles subissent. Selon Ben Mohamed (2006), elles adoptent des stratégies individuelles et/ou collectives visant à atténuer les effets de l'oppression car les expériences de discrimination créent un manque d'assurance, un repli sur soi, un manque d'ambition ou une exclusion sociale. Selon Vatz Laaroussi, (2008) et Ben Mohamed (2006), il y a une grande importance des organismes communautaires et des réseaux informels dans la recherche du travail et la lutte contre l'isolement social. L'engagement communautaire apparaît donc comme un moyen de participer à la vie politique, économique, sociale et culturelle dans la société canadienne.

2.2.2. Engagement communautaire

L'implication communautaire des femmes immigrantes nous semble fort intéressant car celles-ci ne doivent pas être considérées comme des objets d'étude, mais des sujets qui, malgré qu'elles subissent de multiples discriminations en raison de leur sexe, race ou origine sociale ou ethnique, elles prennent des initiatives individuelles ou collectives en termes de processus de pouvoir d'agir dans le but d'améliorer leur niveau de vie. Ainsi, pour les femmes immigrantes, les organismes communautaires deviennent des acteurs clés qui facilitent leur intégration.

2.2.2.1. Motivations

Plusieurs facteurs poussent des individus à s'engager dans des activités associatives. La situation socio-économique, les caractéristiques démographiques, les valeurs personnelles et culturelles ou les conditions personnelles. Étant donné que les femmes immigrantes se heurtent à plusieurs obstacles (inégalités fondées sur le sexe, problèmes d'intégration, barrières raciales, préjugés de classe), elles cherchent à acquérir de nouvelles compétences permettant de trouver un emploi. Par l'entremise des organismes communautaires, les femmes immigrantes tentent de créer de nouveaux réseaux sociaux et de briser l'isolement. Elles apprennent en même temps le fonctionnement de la société d'accueil.

2.2.2.1.1. Faire le bénévolat

Le bénévolat serait perçu comme un moyen d'entraide et d'acquisition des compétences et de confiance. Dans le cadre des organismes qui œuvrent auprès des immigrant-e-s, l'implication bénévole est à la fois bénéfique aux bénévoles et aux bénéficiaires. Pour les bénévoles, il s'agit d'une occasion pour développer des habiletés et créer des contacts nécessaires à l'obtention de l'emploi. Quant aux bénéficiaires issus de l'immigration, le partage des expériences avec les personnes ayant la même identité commune (origine immigrante, personnes défavorisées) s'entend comme un atout à leur intégration culturelle. Plusieurs études démontrent que l'implication des femmes dans le secteur bénévole leur permet d'acquérir des compétences, d'apprendre à diriger des associations, et d'obtenir plus d'accès au pouvoir économique et politique. Selon Devlin (2000 : 66), « le bénévolat peut avoir une incidence sur le marché du travail : l'acquisition de capital humain, l'émission de signaux et le réseautage ». Toutefois, les

analyses de l'auteure montrent qu'une belle situation professionnelle influence positivement le travail bénévole, les immigrant-e-s nouvellement admis-es font moins d'heures de bénévolat par rapport aux canadiennes et canadiens, les femmes s'impliquent moins que les hommes, et la présence d'enfants contrait les parents à faire du bénévolat, dans bien des cas des femmes.

Dans le processus d'intégration, faire du bénévolat est perçu comme un rôle positif et cela constitue une stratégie d'intégration. Ce serait également un moyen de s'intégrer à la société d'accueil, de créer des liens, de parler les langues officielles et de développer un sentiment d'appartenance. Cependant, la notion de bénévolat comme stratégie de contourner les barrières à l'intégration peut ne pas être perçue de la même manière. Pour les femmes de souche et les immigrantes de longue date, le bénévolat peut être un moyen privilégié alors que pour les nouvelles arrivantes, le bénévolat n'est pas une priorité (Quiminal, 1996; Budhu, 2001). Selon Vatz Laaroussi (2005 :13), « le bénévolat semble loin d'être un gage de l'implantation en région. L'engagement associatif peut être un facteur secondaire lorsque les besoins d'emploi ont été comblés et lorsque le nouveau venu a la possibilité d'y inclure ses propres réseaux ». Dans cet ordre d'idées, faire le bénévolat s'avère nécessaire mais pas prioritaire si l'on considère les contraintes y associées surtout en ce qui concerne l'implication des femmes immigrantes. On peut citer par exemple, le manque de temps, la présence d'enfants, la difficulté à maîtriser la langue de travail, le travail non rémunéré, le non-respect des bénévoles, etc. Par ailleurs, on peut remarquer que les femmes bénévoles se concentrent dans des emplois traditionnellement féminins. Il s'agit par exemple, de vendre des articles, de préparer ou distribuer de la nourriture, d'assurer des soins des personnes malades, de faire du travail de bureau, etc. En outre, on peut se demander si les femmes immigrantes ayant une expérience étrangère comme seul bagage peuvent accéder facilement au travail bénévole. Même dans l'affirmatif, on s'aperçoit que les femmes immigrantes qui sont déterminées à trouver un emploi rémunéré en passant par le bénévolat, vont rester longtemps sans être reconnues comme des travailleuses qualifiées.

2.2.2.1.2. Briser l'isolement

Dans le contexte de l'immigration, l'isolement est considéré comme un obstacle majeur à l'intégration sociale. Les femmes immigrantes qui s'habituait à la vie en communauté avant l'immigration (aide de la famille élargie, avoir une femme de ménage) se retrouvent dans la solitude, le manque d'aide et le stress (Sathoud, 2006). Aussi, le fait d'être constamment à la maison à prendre soin des enfants engendre l'isolement des femmes, mères au foyer. Ainsi, les femmes immigrantes essaient de participer aux activités des organismes communautaires afin de développer des outils pour sortir de l'isolement et avoir des connaissances sur le fonctionnement de la société canadienne. Parallèlement, les immigrantes se créent de nouveaux réseaux en même temps qu'un lieu d'appartenance. En effet, pour les femmes immigrantes, la structure associative semble être un opportunisme professionnel, un moyen de socialiser et de développer un sentiment d'appartenance (Bentchicou, 1997; Gatugu, 2004; Mailloux et al., 2002).

Les femmes immigrantes sont appelées à se créer un bottin de ressources et apprendre à conjuguer avec la collectivité. Pour contrer l'isolement et briser d'autres barrières, elles doivent miser sur la solidarité en favorisant les échanges culturels pour mieux connaître la culture canadienne. Pour cela, elles doivent créer des espaces, des liens et développer des occasions de rapprochement tels que des réunions, des dîners-rencontres, des visites des endroits culturels (musées, bibliothèques, etc). Cependant, on aurait des inquiétudes majeures par rapport aux femmes parrainées pour qui le parrainage pourrait favoriser l'isolement et la méconnaissance des droits si le mari ne donne pas les informations nécessaires et veut garder son autorité sur son épouse!

2.2.2.2. Autres stratégies adoptées

Le milieu communautaire est perçu par les femmes immigrantes comme un milieu qui transforme leur trajectoire migratoire. Il est aussi considéré comme un lieu d'appartenance, d'expérimentation, d'expression et de construction de l'identité des membres afin de se rapprocher les unes aux autres.

2.2.2.2.1. La requalification

Compte tenu des difficultés d'intégration, les immigrant-e-s adoptent certaines stratégies leur permettant d'y faire face. Pour certaines immigrantes, les cours de langue offerts aux personnes nouvellement arrivées au Canada, ou le fait de suivre des études à des écoles des adultes, des centres de formation professionnelle s'avèrent nécessaire dans leur processus d'intégration. Les avantages sont multiples : découverte et expérience de la langue et de la culture canadienne, information sur le marché de l'emploi ou tout simplement le soutien moral et amical des gens avec qui on partage la même langue ou la même religion. Pour d'autres immigrantes, le retour aux études dans des universités et collèges canadiens permet de contrer le problème de non reconnaissance des diplômes étrangers, obstacle majeur à l'insertion professionnelle.

En effet, plusieurs immigrant-e-s sont principalement motivé-e-s à retourner aux études pour diverses raisons liées à l'emploi ou à la carrière (Bourdon, 2003; Desjardins et al., 2007) tandis que d'autres reprennent ou poursuivent les études pour acquérir des savoirs, des compétences. Cependant, les difficultés financières et la conciliation études-familles ou travail-études-famille peuvent devenir des facteurs dissuasifs en ce qui a trait au projet de retour aux études.

2.2.2.2.2. Recours à des réseaux sociaux

Le réseau social permet à un individu de négocier son entrée sur le marché du travail. Ainsi, les individus ont des possibilités d'user certaines compétences (qualifications, expériences professionnelles, compétences linguistiques, etc) afin d'accéder aux informations relatives aux offres d'emploi. Plusieurs recherches sur le rôle des réseaux sociaux quant à l'intégration des immigrant-e-s ont été réalisées. Selon Arcand et al. (2009), Woolcock (2001) et Degenne et Forsé (1994), les réseaux sociaux informels (amis, famille, connaissances) ou formelles (professionnels, ressources communautaires) consistent d'une part à tisser des liens forts et

d'avoir des informations sur l'emploi recherché, et d'autre part, les contacts professionnels appelés aussi des réseaux faibles sont également importants dans la recherche d'emploi, mais ils demandent un effort remarquable de la part des immigrant-e-s, car les meilleurs emplois sont cachés, et ils ne sont pas obtenus de cette façon. D'après Degenne et Forsé (1994 : 127), « ce sont des liens forts (familiaux ou d'amitiés) et des liens faibles (professionnels) où l'efficacité s'exprime en termes de la durée de la relation (l'ancienneté de la relation et le temps passé ensemble), l'intensité émotionnelle, l'intimité et les services réciproques que se rendent les partenaires ». Il a été souligné dans ces recherches que toute personne qui est à la recherche d'emploi doit mobiliser des ressources tant au moyen des réseaux informels que formels. De cette manière, les femmes immigrantes doivent miser sur des réseaux informels et appartenir à des réseaux influents pour qu'elles soient soutenues par des personnes proches de l'agent-e-chargé-e-d'embauche.

2.2.2.2.3. *Entrepreneurship ethnique*

La création et le développement des entreprises à caractère ethnique est une stratégie également employée par les immigrant-e-s. D'après Juteau et Paré (1997 :2), le modèle de développement des entreprises ethniques « tient compte des facteurs prédisposant, des ressources ethniques, des stratégies entrepreneuriales, de la structure d'opportunité, ainsi que de l'ouverture (ou fermeture) des marchés ethniques et non-ethniques, et ce, de manière interactive ». Les auteures remarquent, lors d'une enquête, une grande implication des minorités ethniques à l'entrepreneurship par rapport aux Canadiens d'origine. Cela s'explique par les difficultés rencontrées par des immigrant-e-s dans la recherche d'emploi. Il est à noter que le recours à l'entrepreneurship ethnique dépend, d'une part, de la capacité des personnes immigrantes de recourir aux réseaux ethniques et de mobiliser des liens communautaires. D'autre part, l'entrepreneurship résulte des traditions entrepreneuriales depuis le pays d'origine (Helly et Ledoyen, 1994; Juteau et Paré, 1997). Les facteurs de réussite concernent l'accès aux ressources financières et humaines et aux marchés, la motivation entrepreneuriale et l'efficacité des stratégies entrepreneuriales. Cependant, le rapport du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC-Québec, 2005a) indique que l'entrepreneuriat et le travail autonome sont peu développés dans des communautés noires (par exemple, 2.9% pour les africain-e-s noir-e-s selon le Recensement Québec, 1996). On peut alors se questionner sur les raisons de ce faible taux d'entrepreneurship.

Est-ce que les africaines et africains noir-e-s n'ont pas accès aux ressources financières et aux marchés ou bien l'entrepreneurship n'est pas ancré dans les traditions africaines? De toute façon, l'entrepreneurship ethnique a des résultats nuancés sur la réussite économique des immigrantes et immigrants. D'après Feng et Gamett, l'emploi dans une économie ethnique est souvent associé à de mauvaises conditions de travail et un salaire faible. Les auteurs soulignent que « les immigrant-e-s qui participent uniquement à l'économie ethnique et évoluent dans des réseaux fermés au sein du groupe peuvent aussi avoir davantage de difficulté à trouver un emploi dans l'économie plus générale, ce qui ne les encourage guère à apprendre la langue d'accueil, à acquérir de l'expérience sur le marché du travail ou à relever leur niveau de scolarité » (Feng et Gamett, 2003 : 3). En effet, pour les immigrant-e-s africain-e-s, l'intégration socioéconomique est loin d'être réussie, car ce groupe de personnes immigrantes est le plus touché par les problèmes d'intégration en raison de leur race ou de leur origine immigrante. Il faut mentionner que l'enjeu de l'informel doit être analysé de façon critique, car l'implication des femmes dans des associations ethniques risque d'encourager le secteur informel où sont confinées la majorité des femmes n'ayant pas accès au secteur public.

En somme, les personnes immigrantes adoptent des stratégies individuelles et/ou collectives pour contrer les problèmes auxquels elles font face. Les stratégies formelles (études, réseaux sociaux, églises, programmes gouvernementaux) et informelles (réseaux informels, famille, amis) occupent une place prépondérante dans la recherche d'emploi. En outre, les personnes immigrantes optent également pour le mariage mixte, le retour au pays d'origine, le travail autonome, etc.

2.2.3. Développement du pouvoir d'agir ou empowerment

L'empowerment se trouve au centre des préoccupations des actrices et acteurs du développement des femmes. D'après Le Bossé (1996), l'empowerment «... plonge ses racines dans la volonté de rééquilibrer les pouvoirs au profit des plus démunis ». D'autres recherches révèlent que l'empowerment apparaît comme une réponse à l'absence de pouvoir d'un segment de population privé de ressources dont il a besoin pour assurer le bien-être. L'empowerment serait alors l'appropriation du pouvoir personnel et social. Les projets de développement mettent de l'avant

la participation active des femmes à la planification et à la prise de décision tant au plan individuel que collectif.

Sur le plan individuel, le pouvoir pour les femmes de créer des associations qui répondent à leurs besoins se perçoit comme une prise de conscience de leurs capacités et moyens, et qu'elles sont capables d'améliorer leurs conditions de vie. En outre, à travers les associations œuvrant pour le développement des femmes immigrantes, population particulièrement vulnérable et exclue des lieux de décision, celles-ci peuvent s'affilier à un parti politique, car le milieu associatif est souvent proche du milieu politique (Ben Mohamed, 2006). De ce fait, les contacts entre le monde associatif et politique peuvent faciliter la participation des femmes au processus électoral.

Dans le cadre de «l'empowerment» des femmes immigrantes, celles-ci ne devraient pas être cantonnées dans des professions typiquement féminines résultant le plus souvent de l'économie informelle, mais elles doivent faire leurs propres décisions et choix des secteurs d'activité. En effet, le changement social passe par la solidarité avec d'autres femmes, l'engagement communautaire et les actions collectives. Tremblay et Tellier (2006) avancent que ces activités sont favorables à l'expression du pouvoir personnel de la personne et peuvent s'inscrire dans une perspective d'autonomisation (empowerment communautaire). A notre avis, l'engagement associatif contribuerait au processus graduel «d'empowerment» des femmes tant sur le plan politique, économique, social que culturel.

Toutefois, l'implication associative des femmes immigrantes dans des organismes pour les immigrant-e-s ne peut pas garantir une intégration sociale et culturelle réussie. Bien que ces femmes aspirent à être des actrices de changement social, et qu'elles adoptent des stratégies individuelles et/ou collectives, ces associations ne les aident pas nécessairement à la compréhension du fonctionnement de la société d'accueil. Il serait intéressant de voir par exemple, les femmes immigrantes qui s'impliquent dans des organismes desservant la population immigrante et non immigrante, pour mieux rencontrer les femmes nées au Canada, et comprendre ainsi la nouvelle culture et les mentalités des canadiennes et canadiens.

CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE

3.1. Méthodes de collecte de données

Pour notre recherche, les méthodes de collecte de données requises sont la recension des écrits et les entrevues semi-dirigées. Ces dernières s'avèrent nécessaires, car elles permettent aux participantes d'exprimer leur vécu quotidien. Selon Ollivier et Tremblay, l'analyse des propos des femmes est une méthode efficace de décrire, de clarifier et de comprendre la réalité de leur vie. Les auteures mentionnent cependant, qu'il faudrait combiner les méthodes qualitatives en vue de « multiplier les regards sur les expériences de vie des femmes afin d'optimiser les possibilités de saisir la complexité et la diversité de ces expériences » (2000 : 143).

3.1.1. La recension des écrits

La recension des écrits représente une partie fondamentale de tout travail de recherche. Elle permet de faire connaître les connaissances qui existent dans les écrits scientifiques sur le sujet qu'on a choisi. La recension des écrits contient de nombreuses références utiles à la compréhension de notre problématique. En outre, la recension des écrits constitue la fondation sur laquelle la méthodologie est construite. Elle identifie clairement l'objet d'étude tout en permettant de situer l'état de la question. La recension des écrits nous aide à mieux cerner les thématiques abordées dans la littérature qui sont également nécessaires dans la construction du guide d'entrevue afin de mieux répondre à nos questions de recherche et de donner un sens à nos objectifs.

Étant donné que notre sujet est peu exploré, la recension des écrits sur l'immigration et intégration des femmes d'origine africaine sur le plan professionnel, les obstacles à l'intégration que rencontrent les immigrant-e-s en général, mais plus particulièrement la double discrimination des femmes d'origine immigrante a été consultée. Il nous fallait aussi, afin de circonscrire notre sujet de recherche, de recenser les écrits sur les théories développées par les féministes afin de ne pas considérer les femmes comme des objets mais des sujets capables de mettre en œuvre des stratégies individuelles et collectives dans le but d'améliorer leur bien-être. De plus, les chiffres publiés par Statistique Canada 2006 et 2008, Recensement Québec 1996, Ministère de

l'Immigration et Citoyenneté (Canada 2002, 2003 et 2006 et Québec 2004 et 2005) sur les inégalités salariales, le taux de chômage des immigrant-e-s en général, mais surtout les conditions de vie précaires chez les femmes immigrantes des minorités visibles nous ont permis de mieux cerner notre problématique.

3.1.2. Entrevues semi-dirigées

Les entrevues sont fondamentales dans une recherche qualitative. C'est un outil de collecte de données qui accorde à la fois la place au vécu des participant-e-s et la souplesse au cadre d'entretien. Les entrevues semi-dirigées consistent à créer une interaction verbale entre un -e-interviewer et un-e- interviewé-e-, les deux engagé-e-s à produire un récit fait d'histoires personnelles, interpersonnelles, sociales et culturelles de l'interviewé-e- (Savoie-Zajc, 2000). En outre, les entrevues semi-structurées permettent à la personne interviewée de s'exprimer de façon libre sur un thème élaboré par la chercheuse ou le chercheur qui essaie de formuler les questions ouvertes par des sous-thèmes, d'écouter et de motiver la répondante ou le répondant (idem). Le même auteur souligne que l'entretien consiste en « [...] une interaction verbale entre des personnes qui s'engagent volontairement dans pareille relation afin de partager un savoir d'expertise, et, ce, pour mieux dégager conjointement une compréhension d'un phénomène d'intérêt pour les personnes en présence.» (2003 : 295). Selon Ollivier et Tremblay, l'analyse des propos des femmes est une méthode efficace de décrire, de clarifier et de comprendre la réalité de leur vie. Les auteures mentionnent cependant, qu'il faudrait combiner les méthodes qualitatives en vue de « multiplier les regards sur les expériences de vie des femmes afin d'optimiser les possibilités de saisir la complexité et la diversité de ces expériences» (2000 : 143).

Un autre avantage de l'entrevue semi-dirigée réside dans le fait qu'elle laisse émerger l'information d'elle-même et fait ressortir les éléments qui auraient été omis avec une autre forme de collecte de données comme par exemple, le questionnaire. En outre, les entrevues semi-structurées permettent de créer «l'empowerment» des participantes en leur donnant le «pouvoir de nommer leurs réalités, ce qui est important pour elles et ne l'est pas, de le faire comme elles l'entendent, d'affirmer leur vision en toute légitimité» (Ollivier et Tremblay, 2000 : 130). Ainsi, cette méthode nous semble appropriée, car elle accorde la parole aux femmes et elle permet de

les rendre visibles, pour les traiter comme « des sujets et non comme des objets » (Vatz Laaroussi et al. 1995 : 33).

Étant donné que la recension des écrits révèle un nombre important des problèmes qui touchent les personnes immigrantes, en particulier les femmes immigrantes des minorités visibles dont fait partie notre échantillon, la technique d'entrevue semi-dirigée semble intéressante, car elle convient à l'étude des groupes minoritaires ou dominés, peu représentés dans des discours dominants, comme les minorités visibles. A ce propos, Poupart (1997 : 178), met en évidence le recours à l'entrevue semi-dirigée comme « un instrument privilégié pour dénoncer, de l'intérieur, les préjugés sociaux, les pratiques discriminatoires ou d'exclusion et des iniquités dont peuvent faire l'objet certains groupes considérés comme différents, déviants ou marginaux, certaines minorités ethniques ou encore les victimes de toutes sortes. » Dans cette perspective, nous voulons valoriser les expériences des femmes d'origine rwandaise tout en évitant de prétendre qu'elles sont toutes opprimées ou soumises de la même façon. A cet effet, Mohanty (1997) nous rappelle de reconnaître des expériences diverses des femmes, car l'homogénéisation conduit à une représentation sans contradictions ni nuances, coupable de réductionnisme culturel.

En définitive, nous avons privilégié la recherche qualitative exploratoire et descriptive dans une perspective féministe. Nous pensons que l'approche méthodologique choisie s'applique mieux à notre recherche, car elle permet d'éclairer sur les enjeux des femmes immigrantes dans un contexte de diversité culturelle ainsi que les stratégies qu'elles déploient pour faire face aux problèmes d'intégration sur le plan socioéconomique, politique et culturel. Nos entrevues semi-dirigées se sont déroulées sans obstacles culturels parce-que les participantes à cette recherche sont des personnes immigrantes d'origine rwandaise avec qui la chercheuse partage la même langue et la même culture. De même, il n'y a pas eu de problèmes de compréhension du discours des répondantes ou d'interprétation qui seraient dus à des différences linguistiques ou culturelles. Cependant, certaines participantes ont préféré répondre à certaines questions ou ont exprimé certaines expressions en Kinyarwanda, la langue maternelle, et il a fallu interpréter leurs réponses.

3.2. Échantillon

Notre recherche porte sur la dimension genre d'une population immigrante, les femmes d'origine rwandaise. Comme nous désirons approfondir la compréhension des problèmes d'intégration de cette population et voir si le fait de s'impliquer dans des organismes communautaires constitue un levier d'intégration, nous avons choisi de recruter les femmes rwandaises avec une diversité de parcours pour mieux comprendre la problématique et éviter les généralisations abusives envers les femmes provenant d'un même groupe culturel (Vatz Laaroussi et al. 1996).

Pour la perspective féministe, la sélection des répondantes doit être diversifiée pour garantir la représentativité de l'ensemble de problématique. Selon Bertaux (2005 :28), il faut s'assurer que le choix des participantes comporte des acteurs qui soient « porteurs non seulement d'expérience différentes des rapports sociaux selon leur position structurelle (et leurs cheminements passés), mais aussi qu'elles aient des visions différentes (voire opposées) des mêmes réalités sociales.» De plus, le recrutement des participantes doit se faire selon leur capacité de leur «expertise pertinente» et leur capacité de la «verbaliser» (Savoie-Zajc, 2000).

Dans cette recherche qualitative, notre intention n'est pas d'identifier un échantillon qui prétend représenter toutes les femmes rwandaises immigrées au Canada, il s'agit plutôt d'exposer clairement les critères d'échantillonnage afin que les lectrices et lecteurs puissent juger si nos résultats peuvent se transférer à d'autres contextes. En effet, notre échantillon est composé en majorité de répondantes nouvellement arrivées au Canada, en particulier dans la région d'Ottawa-Gatineau, c'est-à-dire celles qui y ont vécu pendant dix ans ou moins. Nous nous sommes intéressée aux femmes rwandaises qui seraient arrivées au Canada durant la période de 1996-2006, car, d'une part le Recensement de 2001 révèle qu'il y a eu une arrivée importante des personnes immigrées d'origine africaine depuis les années 1990, et d'autre part, les personnes d'origine rwandaise sont beaucoup plus en migration après le génocide des Tutsi de 1994. Ce critère a été pris en compte par le fait que les études sur l'intégration des immigrant-e-s antérieures à la nôtre ont démontré que les personnes immigrantes nouvellement arrivées sont les plus touchées par les problèmes d'intégration sur tous les niveaux. De plus, nous avons pensé que la courte durée de séjour dans un pays d'accueil permettrait aux participantes d'avoir un bon souvenir de leur parcours migratoire.

En fait, l'échantillon tient compte des critères variés afin de recueillir une diversité de parcours et de dégager en profondeur des éléments communs. Il importe donc de considérer les participantes potentielles ayant les critères suivants : date d'arrivée au Canada, statut civil, présence d'enfants, âge, statut d'immigration, parcours scolaire et professionnel, etc. Toutefois, nous avons voulu cibler les femmes d'origine rwandaise qui sont membres actives de l'Association IREMEZO, mais nous n'y avons trouvé que 2 femmes. Le reste des répondantes s'impliquent quand même dans d'autres organismes qui s'occupent des immigrant-e-s.

Pour ce qui a trait à l'âge des répondantes, le recrutement concerne les participantes majeures, âgées de 21 et plus, et qui maîtrisent bien le français. Notre objectif était de pouvoir mener environ dix (10) entrevues individuelles avec les femmes d'origine rwandaise. Nous sommes consciente que notre échantillon est faible, mais les coûts de déplacement et temporels ne nous ont pas permis d'établir un nombre initial plus élevé. La raison qui justifie le nombre de participantes prévues est que dans la recherche qualitative, selon certaines études, le nombre de 10 à 15 personnes est raisonnable pour les échantillons de type intentionnel non probabiliste. Cependant, l'ajout de nouvelles participantes n'apporte rien à la compréhension du sujet lorsqu'on a atteint le degré de saturation.

3.3. Recrutement des participantes

D'abord, nous avons obtenu préalablement l'approbation éthique de l'Université d'Ottawa avant de procéder au recrutement des participantes potentielles. Ensuite, nous avons distribué des lettres de recrutement à des répondantes potentielles puis, on leur avait demandé de diffuser elles-mêmes ces lettres à d'autres répondantes, qui seraient susceptibles de se prêter à l'étude, qui, à leur tour, pouvaient contacter directement la chercheuse (ses coordonnées apparaissent sur les invitations). Rappelons que nous nous intéressons aux femmes rwandaises qui fréquentent des organismes communautaires pour les immigrantes et immigrants, en l'occurrence l'Association «IREMEZO» (littéralement fondement solide) qui regroupe les femmes rwandaises d'Ottawa-Gatineau.

Le recrutement a été effectué selon la méthode appelée «boule de neige». A l'aide de la lettre de recrutement (annexe 2), le premier contact s'est effectué avec une femme rwandaise qui s'implique souvent dans l'organisation des activités culturelles de la communauté rwandaise, et celle-ci (sans faire partie de notre échantillon) a contacté d'autres répondantes potentielles, qui ont diffusé l'information à leur tour et ainsi de suite, jusqu'à ce que l'échantillon soit complet. Par la même occasion, les participantes étaient invitées à signer le formulaire de consentement qui leur explique la démarche de la recherche. A cet égard, en conformité avec l'éthique de recherche en sciences humaines, les informations concernant les objectifs de la recherche, le caractère volontaire de la participation, la confidentialité et l'anonymat, la conservation des données qui seront recueillies, le droit de retrait en tout temps sont clairement énoncés dans le formulaire de consentement (annexe3).

3.4. Déroulement des entrevues

Pour assurer le bon déroulement, nous avons pris des rendez-vous avec des participantes à l'avance; la date, l'heure et l'endroit sont déterminés par elles-mêmes. Si la participante choisit que la rencontre ait lieu dans sa maison ou dans un autre endroit, nous respectons son choix, nous veillons à ce que l'endroit choisi soit tranquille et convenable. Par ailleurs, plusieurs participantes ont choisi d'accueillir la chercheuse à leur domicile. Ce qui a permis de respecter leur anonymat et leur intimité. D'autres participantes ont préféré rencontrer la chercheuse dans des cafés. Nous avouons que pour ces dernières entrevues, l'enregistrement n'a pas fonctionné comme on l'espérait à cause de bruit. Il a fallu réécouter à trois reprises les enregistrements pour pouvoir analyser leurs propos.

Au moment des entrevues, nous avons tenté d'établir un climat propice pour stimuler la description des expériences de nos participantes tout en ayant en même temps une attitude d'écoute et d'empathie. Avant de poser des questions contenues dans le guide d'entretien, nous devrions d'abord rassurer nos participantes concernant confidentialité de leurs propos et leur demander l'autorisation de les enregistrer. Avec l'aide du guide d'entrevue (annexe1), en tant qu'outil central dans la collecte des données par entrevues semi-dirigées, il a été question, de présenter des thèmes principaux sous forme de questions ouvertes.

Dans un premier temps, les participantes ont fourni des renseignements généraux par rapport à leur parcours migratoire, comme par exemple, les raisons de l'immigration, le statut d'immigration, le statut matrimonial et la présence ou non des enfants. Dans un deuxième temps, les répondantes étaient invitées à s'exprimer sur leur trajectoire scolaire et professionnelle. Dans cette partie, nous avons pu recueillir les données concernant non seulement les obstacles liés au marché du travail canadien, les barrières linguistiques, les discriminations subies en raison du sexe, de la couleur de la peau, de l'origine ethnique; mais aussi, des stratégies individuelles et collectives que les répondantes déploient pour faire face aux difficultés d'intégration. Dans un troisième temps, les répondantes étaient appelées à s'exprimer sur les activités associatives. Il fallait voir comment l'engagement dans des organismes communautaires pouvait être un levier d'intégration. De plus, les répondantes ont donné leurs points de vue sur les raisons qui les motivent à s'engager dans les organismes communautaires, et particulièrement, leur contribution en termes d'intégration au sein de l'association IREMEZO créée par et pour les femmes rwandaises d'Ottawa-Gatineau.

Nous avons effectué au total 10 entrevues, et chaque entrevue individuelle a duré à peu près une heure. Toutes les participantes ont accepté l'enregistrement qui s'est fait sous forme audio à l'aide d'un magnétophone numérique. Les données enregistrées ont été ensuite transférées dans l'ordinateur de la chercheuse. Nous avons également procédé à la prise des notes pour noter les gestes, les moments d'hésitation, les rires, etc.

3.5. Analyse des données

Dans le cadre de notre recherche, toutes les entrevues ont été enregistrées sur magnétophone et retranscrites intégralement au fur et à mesure afin d'assurer la fiabilité des données. Nous avons donné un code à chaque fin d'entrevue en vue d'identifier les répondantes mais en conservant leur anonymat. Pour ce qui a trait au traitement et analyse des données, nous avons choisi l'analyse de contenu des entretiens avec nos répondantes en vue de mettre en relief les données susceptibles de répondre à nos objectifs et à nos questions de recherche. Plusieurs auteur-e-s proposent l'analyse de contenu comme étant une méthode efficace dans l'analyse des données qualitatives. D'après Mucchielli (1998: 23), l'analyse de contenu permet de rechercher les

informations qui se trouvent dans un document ou une communication, en dégager le sens de ce qui est présenté, « formuler et classer tout ce que contient ce document ou cette communication». Pour Paillé et Mucchielli (2003 :123), l'analyse de données fait « intervenir des procédés de réduction des données en faisant appel à des thèmes qui permettent de résumer le propos contenu dans le verbatim». Tandis que pour Landry (2000: 329-330), l'analyse de contenu est une «méthode de traitement des données qualitatives» qui met au point et utilise « des modèles systématiques de lecture qui reposent sur le recours aux règles explicites d'analyse et d'interprétation des textes pour faire des inférences valides».

En outre, l'analyse de contenu est une méthode appropriée qui est recommandée par des recherches féministes. A ce propos, Ollivier et Tremblay (2000 :137) reconnaissent son «fondement ultime d'être liée à la recherche féministe et de permettre de rassembler des informations et de les analyser en tirant les réponses du réel et en leur donnant un sens». De même, les auteures soulignent que l'analyse de contenu convient pour «explorer à la fois le privé et le public et permet donc à la recherche féministe de rendre visible l'invisible (...) en faisant revivre la mémoire des femmes oubliées (censurées ?) par l'Histoire» (ibid: 141).

Au cours de notre analyse, il s'est avéré important de transcrire des enregistrements ou constituer le verbatim, de préparer le schéma d'analyse, de traiter des données et d'interpréter des résultats. Selon les thèmes abordés, nous avons construit des tableaux contenant des réponses des répondantes. Ainsi, la lecture approfondie du verbatim et le regroupement des propos recueillis en sous catégories nous ont facilité à mieux dégager les idées principales susceptibles de répondre à nos questions de recherche et objectifs. En outre, nous avons utilisé des codes afin de respecter l'anonymat des répondantes. Les lettres Fe1 à Fe10 ont été employées lorsqu'il s'agissait d'introduire des passages ou des citations des répondantes. Rappelons que pendant les entrevues, nous avons pris des notes, et celles-ci nous ont aidée à tenir compte des gestes, des hésitations, des rires, des pauses, etc. de la part de nos répondantes. Nous n'avons pas fait recours à un logiciel spécial d'analyse de contenu, tout s'est déroulé tout simplement sous forme de tableaux préparés dans Microsoft Word.

3.6. Limites

Comme toute recherche, il semble y avoir des limites de nature théorique, pratique et technique. D'abord, la carence d'informations sur l'objet d'étude peut ne pas en faciliter la compréhension du sujet. Les concepts tels que l'intégration, l'engagement communautaire, le bénévolat, la discrimination et l'empowerment n'ont pas de définitions universelles, ils sont utilisés différemment selon les contextes. Il a été constaté dans nos entrevues que de tels concepts s'avèrent complexes et sont utilisés différemment par les participantes. Nous avons cependant choisi d'utiliser les concepts qui s'appliquent mieux aux contextes des femmes appartenant aux minorités visibles.

Ensuite, les limites d'ordre pratique concernent la taille de l'échantillon. Compte tenu des contraintes temporelles et financières, la période de recrutement et le nombre d'entrevues sont restreints, ce qui conduit à la marginalisation de certaines populations. Comme nous avons utilisé la méthode de boule de neige, les participantes potentielles qui sont membres actives de l'Association IREMEZO n'ont pas toutes été recrutées bien que d'autres répondantes interviewées mentionnent qu'elles s'impliquent dans d'autres organismes communautaires s'occupant des femmes immigrantes mais pas spécifiquement des femmes rwandaises. Une répondante venue de l'ouest du Canada était installée dans la région d'Ottawa-Gatineau depuis seulement un an, elle avoue qu'elle ignorait l'existence d'une association des femmes rwandaises dans cette région. De plus, nous aurions aimé interviewer les femmes parrainées pour voir comment le parrain, dans bien des cas l'époux, manifesterait ses attitudes négatives ou garderait sa femme dans la soumission comme il a été révélé dans plusieurs recherches. Une partie des femmes rwandaises qui aurait été intéressante à rejoindre est celles qui ont, au moment des entrevues, un statut de demandeur d'asile, car la plupart part d'entre elles gardent l'anonymat en restant dans l'isolement. Elles ne sont pas accessibles, elles ne fréquentent pas les organismes communautaires de peur que les informations à fournir nuisent à l'avancement de leurs dossiers, ceci a été révélé par une répondante qui est membre active de l'association IREMEZO.

Cependant, il faut tenir compte que notre recherche qualitative est de caractère exploratoire. Elle essaie d'enrichir la description, la compréhension et l'interprétation des stratégies individuelles et collectives des femmes rwandaises qui tentent de s'intégrer pleinement à la société

canadienne. Finalement, sur le plan technique, l'utilisation d'un appareil d'enregistrement représente un risque de manipulation dû au défaut de réglage. Nous avons mal réglé l'appareil, et une partie de l'enregistrement n'a pas abouti. Heureusement que nous avons pris des précautions de prendre des notes pendant les entretiens.

Malgré ces limites, nous espérons que cette recherche contribuera à stimuler la réflexion sur les moyens que les femmes immigrantes déploient pour faire face aux obstacles de l'intégration. De plus, les résultats pourraient servir des pistes à suivre pour des recherches futures ainsi que les stratégies dont doivent s'inspirer les futures femmes immigrantes au Canada.

3.7. Considérations éthiques

Du point de vue éthique, les entrevues semi-dirigées impliquent un contact avec des êtres humains attachés à des sentiments, à des problèmes, à une histoire, à des valeurs et à des coutumes qui leur sont propres. La chercheuse a la responsabilité, au cas où se posent des valeurs opposées et des dilemmes éthiques, de les anticiper et de planifier leur résolution de telle manière qu'ils ne nuisent ni à ceux/celles qu'ils /elles étudient ni à la communauté académique (Ollivier et Tremblay, 2000). À cet égard, nous nous sommes conformée à la procédure applicable au Comité de déontologie de l'Université d'Ottawa en demandant l'approbation éthique.

Pour les recherches féministes, Ollivier et Tremblay (2000 :105), proposent une liste de principes sous-jacents à la recherche féministe :

« La valorisation de l'expérience et du vécu des femmes comme point de départ de la recherche, le regard critique sur les acquis disciplinaires, l'intersubjectivité, la recherche du changement social, l'engagement des participantes, le partage de pouvoir et des connaissances, la confiance, l'empathie, le respect mutuel, l'échange, le respect et la valorisation de la diversité parmi les femmes, ainsi que la pluridisciplinarité ».

De plus, nous devons nous inspirer de l'énoncé des trois Conseils de recherche canadiens. Nous avons l'obligation de respecter «l'autonomie des sujets et leur droit au choix éclairé» en expliquant clairement les objectifs et le but de notre recherche. Ainsi, la chercheuse doit assurer le bon déroulement des entrevues en établissant des liens d'empathie avec les répondantes qui paraissent éprouver des difficultés et en adoptant une attitude de non-jugement à ce qui est raconté par elles. À cet égard, Paillé et Muchielli (2003 :75) avancent ceci :

« Il faut honorer la situation observée et le témoignage rendu, accorder du crédit à ce qui est exprimé, plus encore de croire en ce qui a pris forme en dehors de soi au point de renoncer provisoirement à notre pouvoir et de nous laisser transformer».

En outre, la chercheuse doit expliquer clairement, en plus d'avoir envoyé le consentement libre et éclairé, tout ce qui se rapporte aux droits des participantes dans le but de respecter la dignité humaine. Pour ce faire, il faut énoncer le caractère volontaire de participation, la confidentialité, le non dévoilement en aucun cas du nom de la participante, l'acceptation d'enregistrer les propos des participantes, le fait de se retirer de l'entrevue à tout moment et qu'elles peuvent répondre aux questions de leur choix. De même, la chercheuse a pris des mesures nécessaires afin de limiter les risques, les malaises et inconvénients possibles lors de cette recherche. Comme l'indiquent Ollivier et Tremblay (2000 :101), « La chercheuse ou le chercheur a le devoir de prévenir, d'éviter et de réduire au maximum les inconvénients pouvant être subis par les sujets en raison de leur participation à la recherche ». A ce propos, la chercheuse avait pris des mesures pour atténuer les risques qui pourraient surgir en indiquant une liste des noms et coordonnées des personnes-ressources avec lesquelles les participantes pourraient communiquer le cas échéant. Il était possible que certaines participantes s'exposent à un malaise psychologique ou émotionnel en parlant de leurs expériences douloureuses relatives à l'intégration. De même, certaines participantes pouvaient éprouver des difficultés à répondre à certaines questions, car la nature des questions est susceptible de remémorer des souvenirs et des émotions désagréables aux participantes qui auraient vécu le génocide des Tutsi du Rwanda de 1994. Toutefois, toutes les répondantes avaient la possibilité de mettre fin à l'entrevue à tout moment sinon la chercheuse pouvait elle-même mettre fin à l'entrevue ou à une partie de l'entrevue s'il était clair que la répondante éprouvait des difficultés. Car la chercheuse connaît bien les conditions d'immigration de ces répondantes, pour les avoir vécues elle-même.

Pour ce qui a trait à l'anonymat, nous avons attribué un pseudonyme à chaque participante. Les données recueillies seront conservées soigneusement et en toute sécurité par la chercheuse et son superviseur seulement. Après la publication des résultats, ces informations seront toujours protégées par un mot de passe pendant un délai de cinq ans et seront complètement détruites. Les participantes portent dorénavant des noms fictifs tout au long de notre analyse. S'il arrive de citer

leurs discours, nous utilisons des codes ou des noms qui leur sont attribués, car la confidentialité et l'anonymat complets sont assurés dans toute citation par les participantes.

En définitive, les entrevues se sont bien déroulées dans le calme sans qu'aucun malaise ne surgisse sauf quand quelques participantes manifestaient des hésitations à répondre à certaines questions. Toutes ces considérations éthiques ont été respectées durant notre recherche. Aussi nous avons respecté le contenu et le sens de ce que les participantes ont raconté.

3.8. Positionnement de la chercheure

Les chercheuses féministes avancent que les entrevues qualitatives sont plus riches et plus valides quand elles sont menées par des personnes «du dedans/insider» que «du dehors/outsider». Ceci s'explique par le fait les personnes «du dedans», c'est-à-dire, des chercheuses appartenant au même groupe social ou culturel ont tendance à manifester de l'empathie avec les participantes à la recherche et cela engendre un partage de sentiments et d'expérience qui rend une entrevue plus riche. Cependant, ce positionnement peut avoir un inconvénient lorsque la chercheuse a trop de choses en commun avec les participantes à la recherche ou lorsqu'il y a plusieurs personnes effectuant une recherche car elles pourraient avoir de la difficulté à interpréter les entrevues. Toutefois, il a été démontré que dans plusieurs cas, les buts de la recherche demeurent essentiels en matière de validité de la recherche. A cet effet, Acker (2000 :201) mentionne que : « Il reste important de se demander jusqu'à quel point on peut parvenir à une véritable empathie quand on ne partage pas des caractéristiques cruciales des personnes que l'on interroge». Il est également recommandé par les études féministes d'établir le rapport le plus égalitaire entre la chercheuse et les participantes ainsi qu'entre participantes (Ollivier et Tremblay, 2000) durant tout le processus de la recherche. Plusieurs facteurs seuls ou en interrelation tels que le genre, la race, la classe, l'occupation, la religion, l'orientation sexuelle, le temps, l'espace peuvent influencer la perspective de la chercheuse ainsi que celle des répondantes. Dans le cadre de cette recherche, le fait d'être femme et d'appartenir à la même minorité ethnique que les répondantes a favorisé le rapprochement avec les participantes. Nous avons constaté qu'il s'est établi un rapport d'empathie basé à la fois sur une affinité d'origine ethnique et de genre.

Chapitre IV : DISCUSSION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Ce chapitre est divisé en deux sections principales. La première section expose des résultats de la recherche tandis que la deuxième est consacrée à l'analyse de ces résultats.

4.1. Description des résultats

Cette section présente des résultats issus des entrevues réalisées auprès de 10 femmes d'origine rwandaise résidant à Ottawa-Gatineau. L'objectif principal de cette recherche était de voir si l'implication des femmes rwandaises dans des organismes communautaires constitue un levier d'intégration sinon, quelles sont les stratégies qu'elles déploient pour s'intégrer pleinement à la société canadienne. Les sous-sections comprennent le portrait des participantes, les difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi, les stratégies mises en place.

4.1.1. Profil des répondantes

Le tableau suivant présente le portrait de chacune de dix femmes rwandaises qui constituent notre échantillon. Nous tenons à préciser que nous ne nous sommes pas intéressée à demander l'ethnie de nos participantes pour diverses raisons. D'abord, nous avons été victime de cette identité biaisée. Les colonisateurs allemands puis belges ont introduit des divisions basées sur les ethnies (Hutu, Tutsi et Twa) qui se sont concrétisées dans des politiques de manipulation et de discrimination dans l'éducation et dans l'administration au Rwanda. Deuxièmement, le gouvernement rwandais actuel tente de reconstruire l'identité nationale en abolissant la mention de l'ethnie sur tous les documents officiels et a interdit que les Rwandais-e-s y fassent référence de quelque manière que ce soit (Constitution rwandaise de 2003 et la loi sur la prévention du génocide). Enfin, le recrutement des participantes a été effectué selon la méthode de boule de neige. L'ethnie ne faisait pas partie des critères de recrutement, et il serait contraire à l'éthique d'écarter les femmes rwandaises dont l'ethnie serait différente de la nôtre. Ce qui comptait pour nous était l'origine rwandaise, le sexe féminin et d'autres critères énumérés dans les pages précédentes.

Répondante	Année d'arrivée au Canada/Statut d'admission	Domaines de formation	Occupation (Canada)	Occupation (Rwanda)	Statut matrimonial/Enfant	Langues parlées
Fe1	1998/Refugiée	Santé/Licence	Agente de sensibilisation /organisme communautaire	Infirmière	Mariée /3 enfants (+ de 17 ans)	Kinyarwanda, Français et anglais
Fe2	2001/Refugiée	Droit/Bacc. 3	Étudiante/université	Étudiante/agente de l'État	Mariée / 2enfants (2 et 5 ans)	Kinyarwanda français, peu d'anglais
Fe3	2005/Refugiée	Sciences sociales/Licence	Travailleuse sociale	Travailleuse sociale	Séparée/ 1 enfant (14 ans)	Kinyarwanda, Français et anglais
Fe4	2004/Refugiée	Droit/Licence	Agente de sensibilisation	Agente de recouvrement	Séparée/3 enfants (4, 7 et 15 ans)	Kinyarwanda, Français, peu d'anglais
Fe5	2004/Refugiée	Communication/ Licence	Sans emploi	Étudiante/Université	Mariée/ 1 enfant (5ans)	Kinyarwanda, Kirundi, Français, peu d'anglais
Fe6	2005/Regroupement familial	Sciences humaines /secondaire	Agente de sécurité, serveuse	Étudiante /secondaire	Célibataire	Kinyarwanda, Kirundi, Français et anglais
Fe7	2004/Étudiante internationale	Éducation/Licence	Étudiante /Université	Agente de l'État	Union libre/un enfant (3 ans)	Kinyarwanda, Français, peu d'anglais
Fe8	2002/Refugiée	Droit/Licence	Étudiante/réceptionniste	Agente de l'État	Mariée/3 enfants (3, 5 et 8 ans)	Kinyarwanda, Swahili, Lingala, Français et peu d'anglais

Fe9	2005/Refugiée	Éducation /secondaire	Travail autonome- Commerce	Éducatrice /primaire	Veuve/4 enfants (+ de 18 ans)	Kinyarwanda, Français, peu d'anglais
Fe10	2000/Refugiée	Sciences sociales et administratives/ Licence	Travailleuse sociale	Agente de l'État	Mariée/ 2 enfants (6 et 8 ans)	Kinyarwanda, Français, peu d'anglais

Comme on peut le constater dans le tableau, au moment des entrevues, huit répondantes avaient sollicité le statut de réfugié-e et elles avaient obtenu la citoyenneté canadienne, une répondante avait encore un statut de résidente permanente après de longues démarches faites, car son statut de départ était une étudiante internationale avec l'aide de la bourse de la francophonie. Une seule répondante était parrainée par sa tante, mais dans le cadre du regroupe familial. Elle est encore aux études, mais elle occupe des différents jobs, car dit-elle, elle n'a pas de charge familiale.

Pour ce qui est des domaines de formations, la plupart des répondantes possédaient un diplôme universitaire (depuis le pays d'origine et un diplôme canadien). Malgré l'obtention de diplômes canadiens, les répondantes qui travaillent déjà font des emplois précaires, ne correspondant pas à leur qualification malgré la reprise des cours faits au Canada (on va décrire cet obstacle dans les sections qui vont suivre). Parmi les répondantes, il y en a qui sont encore aux études, mais qui parviennent à décrocher un emploi à temps partiel même si la conciliation famille-travail-étude leur pèse lourdement. Une répondante dit avoir repris ses études au Canada, mais qu'elle n'a pas encore eu la chance de décrocher un emploi. Elle consacre son temps en faisant le bénévolat tout en espérant que ça va compter sur son CV, et qu'elle décrochera un jour un travail.

En ce qui concerne la situation familiale et la présence d'enfants, la plupart des femmes rencontrées ont déjà un enfant. Pour celles qui sont mariées et qui ont des enfants en bas âge, les charges familiales n'est pas une chose facile vu qu'elles ne peuvent pas aborder facilement les garderies non subventionnées. Deux femmes mentionnent qu'en plus de cela, elles prennent soins des membres de la famille élargie (nièce, neveux et belle-mère qui vivent avec elles), ceci

est une pratique courante dans les sociétés africaines, car une femme doit s'occuper des membres de la famille de son mari.

Pour ce qui a trait aux langues parlées, toutes les répondantes parlent le Kinyarwanda, leur langue maternelle et le français, première langue apprise à l'école. Deux répondantes sont parfaitement bilingues : une répondante parrainée a perfectionné son anglais depuis qu'elle a repris l'école secondaire et elle a eu ensuite la chance de travailler dans des boulots où l'on parle l'anglais. Une autre répondante bilingue dit avoir vécu dans l'Ouest du Canada, où l'anglais est la première langue parlée et ça lui a facilité les démarches pour trouver un bon boulot ici à Ottawa. Quant à la répondante qui parle swahili et lingala, elle est née et a grandi en République Démocratique du Congo, où le swahili est utilisé dans le business et le lingala parlé par les congolais de l'Ouest. Elle dit que ces 2 langues ne l'avantagent pas au Canada, qu'elle doit plutôt améliorer son anglais pour bien décrocher un emploi dans la région d'Ottawa. Toutefois, du côté son intégration sociale et culturelle, elle dit que les 2 langues favorisent son rapprochement avec ses ami-e-s et connaissances qui ont vécu ensemble au Congo. Même chose pour les deux répondantes qui ont vécu au Burundi, et qui disent que le fait de parler le Kirundi leur permet de socialiser et de se remémorer les bons souvenirs avec les familles burundaises. Pour le reste des répondantes, l'anglais constitue encore un handicap. Elles ont dû prendre des cours d'ESL (English as a second language), mais cela ne suffit pas pour décrocher un emploi. Elles multiplient des efforts pour lire des journaux, regarder des émissions télévisées en anglais et causer avec des enfants en anglais.

4.1.2. Situation pré-migratoire

Les répondantes rencontrées proviennent toutes du Rwanda, appelé communément « pays de mille collines ». Ce dernier est situé en Afrique subsaharienne, dans la région des Grands Lacs. Le Rwanda a connu une longue histoire d'instabilité politique, ce qui a causé des milliers de personnes à fuir le Rwanda depuis 1959. Nous n'entrons pas en détail des conflits ethniques qui sont à l'origine du départ de ces personnes mais précisons seulement que plusieurs personnes ont fui le Rwanda en 1959, 1973 et en 1994, lors du génocide contre les Tutsi. Les tensions sociales et ethniques poussent les rwandaises et rwandais à immigrer vers les pays limitrophes (Burundi, Congo, Uganda et Tanzanie) et occidentaux (France, Belgique, États-Unis, Royaume-Unis,

Canada, etc). Mais disons que le génocide contre les Tutsi en 1994 fut un élément déclencheur de l'immigration des répondantes que nous avons interviewées. Les répondantes ont souligné qu'elles ont choisi d'immigrer pour se mettre à l'abri des problèmes ethniques qui règnent au Rwanda depuis longtemps, et que le Canada fut leur premier choix, car il est considéré comme un pays stable, démocratique, un pays qui respecte les droits de la personne et la diversité culturelle. Même s'il y a les répondantes qui n'ont pas vécu le génocide, car elles étaient au Burundi et au Congo, de retour au Rwanda en 1995, elles ont quand même été contraintes de quitter le pays, après avoir trouvé que leurs familles, restées au Rwanda avaient été décimées. Suite à l'insécurité et aux représailles envers les membres de leurs familles, elles ont pris la décision de fuir le Rwanda. Plusieurs auteurs mentionnent que, mis à part les problèmes ethniques, la pauvreté, la démographie galopante, le chômage, la malnutrition, les maladies et d'autres facteurs poussent également les Rwandaises et Rwandais à quitter le pays (Rwabahungu 2004; Piché, 1997; UNHCR, 2000). Pour Lemarchand (2000 :26), « la conjonction de tensions ethniques et démographiques, de conflits fonciers, généraient périodiquement des flambées de violences meurtrières entre Hutu et Tutsi depuis plus de 40 ans, pour atteindre, en 1994, l'effroyable apogée du génocide des Rwandais ». Arrivées au Canada, huit répondantes ont d'abord demandé l'asile. Elles avouent que les premières années n'ont pas été faciles, car n'ayant pas encore obtenu le statut de réfugié³, il fallait commencer à demander le permis de travail, renouvelable chaque année. À ce propos, les répondantes mentionnent que les employeurs hésitent à embaucher de telles personnes, car ils ne sont pas sûrs qu'elles vont rester au travail.

De façon générale, les répondantes menaient une vie relativement aisée en termes de profession et de relations familiales et sociales avant l'immigration. La majorité des répondantes avaient déjà terminé les études universitaires et avaient un travail correspondant à leur formation. Soulignons, à propos de l'éducation que les filles/femmes rwandaises n'avaient pas toutes l'opportunité de faire les études secondaires et/ou universitaires. Dans le temps ancien, les femmes n'avaient pas de place dans l'économie génératrice de revenu. Leur place dans la société

³

La convention de Genève de 1951 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)

était celle d'épouses, mères, et gardiennes du foyer. Les femmes rwandaises n'avaient pas accès aux intrants économiques (terre, vache) car elles n'avaient pas le droit d'héritage.

Cependant, dans la société post-génocide, plusieurs améliorations sont faites en rapport avec l'éducation des femmes par les actrices et acteurs tant nationaux qu'internationaux. Les femmes du Rwanda ont maintenant une place dans la vie politique (parlementaires, ministres, juges, etc) (Halimi, 1999; Bucyeyenzeza, 2004; Kanakuze, 2004). Il semble que le Rwanda est parmi les pays qui exercent la parité hommes-femmes sauf qu'à notre avis, ce n'est pas voulu puis que beaucoup d'hommes ont perdu la vie pendant le génocide. Il a fallu que les femmes prennent part aux instances de prise de décisions. En dépit de ces avancées envers les femmes du Rwanda, nous avons cependant des questionnements sur l'amélioration des conditions de vie des femmes rwandaises en général. Pour nous, la présence des femmes rwandaises dans les instances décisionnelles ne résout pas le problème de la discrimination basée sur le sexe, la majorité des femmes rwandaises sont toujours dans la pauvreté. Même si les femmes rwandaises peuvent accéder aux études secondaires et universitaires ces derniers temps, leur formation se limite, dans bien des cas, dans les domaines en rapport avec le statut social des femmes (études ménagères, enseignantes dans les écoles primaires, aides infirmières, secrétaires, etc), il s'agit donc des études qui mènent aux emplois peu rémunérés. La majorité des interviewées ont fait des études presque similaires dans le pays d'origine (sciences sociales, santé et éducation), mais elles avouent que le choix des sections d'enseignement dans les écoles secondaires et des universités commencent à changer en faveur des filles/femmes.

4.1.3. Les difficultés rencontrées sur le parcours socioprofessionnel

Les immigrant-e-s consacrent leurs premières années au Canada à l'intégration. Les personnes immigrantes doivent s'adapter à leur nouvel environnement de vie, trouver un logement, un emploi, des soins de santé, etc. pour elles-mêmes ainsi que pour les membres de leurs familles. Pour cela, elles sont amenées à surmonter de nombreux problèmes.

4.1.3.1. Difficultés pour l'accès à l'emploi

Toutes les répondantes mentionnent que les immigrant-e-s éprouvent des problèmes pour accéder au marché du travail. D'abord, elles citent le problème de non reconnaissance des diplômes, titres de profession et l'expérience acquis à l'étranger. La majorité des répondantes avaient déjà terminé les études universitaires avant d'immigrer au Canada. Ainsi, elles espéraient trouver un travail dans leurs domaines, mais ça n'a pas été le cas. Les diplômes obtenus au Rwanda ainsi que d'autres certificats ne sont pas reconnus au Canada. A ce propos, Fe5 se prononce :

« Un jour, je cherchais du travail ici et là, oublie mon domaine d'études, et j'ai appliqué pour le travail de serveuse....et on m'a exigé d'avoir une expérience canadienne (...) bizarre. Personne ne veut t'embaucher, alors comment peut-on avoir cette expérience ? »

Tandis que Fe 1 ajoute :

« Je ne suis pas dans ma carrière, il y a un filtrage visuel, j'ai des habilités en communication, en sciences de la santé, j'ai eu la chance d'étudier dans mon pays mais j'ai dû changer ma carrière primaire, on m'a demandé de retourner à l'école, je n'avais pas de moyens, car j'avais des enfants qui devaient retourner à l'école, ils sont jeunes! »

Toutes ces difficultés pour l'accès à l'emploi dans de bonnes conditions de travail démontrent que, malgré l'existence des organismes s'occupant des équivalences des diplômes étrangers, les employeurs continuent de ne pas considérer les diplômes et l'expérience acquis à l'étranger. Il est difficile pour les immigrantes de prouver aux employeurs potentiels qu'elles possèdent l'expérience et la formation requise pour l'emploi recherché. Plus difficile encore pour les métiers réglementés tels que les médecins, les infirmières et les infirmiers, avocat-e-s, etc...

Cependant, les répondantes, ayant fait recours au statut de réfugié à leur arrivée au Canada, mentionnent qu'elles reconnaissent les services du gouvernement fédéral et provincial qui offrent des programmes de soutien à l'intégration, entre autres, la recherche d'emploi (le programme de connexion-emploi aide les gens à rédiger les Curriculum Vitae, donne du travail bénévole et une formation dans certains programmes qui peuvent donner accès aux emplois) et l'assistance

sociale (le gouvernement provincial leur accorde un soutien financier d'autour de 500 dollars pour payer les besoins vitaux (loyer, nourriture, déplacements, habillement).

Quoique le gouvernement fédéral fournisse de l'aide aux personnes nouvelles arrivantes, son apport ne permet pas aux immigrant-e-s de s'intégrer sur le plan socioprofessionnel. D'après les entrevues effectuées, les programmes de connexion-emploi ne se limitent qu'au réseautage et à l'information mais ils ne règlent pas le problème clé qui est celui de l'expérience canadienne. Ces programmes ne tiennent pas compte de l'éducation ou de l'expérience professionnelle de l'individu : par exemple, une femme qui était ingénieure dans son pays d'origine ne peut pas s'adapter facilement au travail de préposé aux services de soutien personnels. Cette femme va occuper cet emploi pour survivre, mais elle ne va pas rester longtemps dans cet emploi ni s'épanouir professionnellement. Ainsi, le peu de programmes de formation octroyés amènent aux emplois peu rémunérés tels que : agente de sécurité, travailleuse d'usine, aide quelconque, gardienne d'enfant, commis de bureau, etc.

Les emplois précaires et peu rémunérés ont été cités par plusieurs répondantes, sauf une seule répondante qui a dit être satisfaite de son travail.

A cet égard, Fe2 se prononce :

« J'ai travaillé pendant quelques mois dans une agence de placement, c'était le salaire minimum. Un jour, il y a eu coupure, l'agence a dit qu'elle va garder les personnes les plus anciennes, chose que je n'ai pas appréciée... Depuis, je cherche un travail dans n'importe quel domaine, mais je ne trouve pas. Je suis même retourné à l'Université. Mais je pense que je dois maintenant faire quelque chose (!). Tu sais..., je vais ouvrir ma propre garderie, dans le milieu familial. Mon mari va me financer, lui il est ici depuis plus de 20 ans. Il a un bon travail ».

En effet, le manque d'emploi est un problème majeur que rencontrent les immigrant-e-s, mais surtout les femmes que nous avons rencontrées. Elles citent également que le contexte actuel est très inquiétant, la fonction publique n'embauche plus. Même celles qui parviennent à trouver un emploi, c'est un emploi de survie, pas pour s'épanouir. Ainsi donc, les immigrantes continuent d'avoir d'autres aspirations, une tendance à déménager dans d'autres provinces, et cela n'encourage pas la stabilité pour elles et leurs familles.

4.1.3.2. Barrières linguistiques

La langue est un élément essentiel à l'intégration. La non-maîtrise des deux langues officielles au Canada est un handicap. Parmi les répondantes de notre recherche, le français, première langue apprise à l'école, est bien parlé alors que l'anglais représente encore un handicap pour la majorité. Nos répondantes ont dit qu'à leur arrivée au Canada, elles ont bénéficié des cours de langues gratuitement, mais que plusieurs obstacles font qu'elles ne maîtrisent pas cette langue. Dans plusieurs cas, les répondantes indiquent qu'elles ont dû abandonner les écoles de formation de langue pour aller travailler afin de joindre les deux bouts du mois. Le manque de temps pour celles qui ont des enfants en bas âge est également mentionné alors que d'autres femmes ont tendance à s'exprimer dans leur langue maternelle (le kinyarwanda) à la maison comme dans les associations ou durant des festivités. Ainsi, elles ne vont jamais maîtriser l'anglais, ce qui va compliquer davantage l'intégration dans la société d'accueil. Plus grave encore, les femmes d'origine rwandaise qui n'ont pas eu la chance d'aller aux études (même si nous n'en avons pas rencontré dans nos entrevues). Ces femmes ont plus de difficultés à accéder à différents services, même pour se faire soigner il faut une interprète. Une particularité pour l'association communautaire IREMEZO, créée par et pour les femmes rwandaises dans la région d'Ottawa-Gatineau est qu'elle s'occupe de ce groupe de femmes rwandaises qui ne parlent ni français ni anglais.

Une répondante, membre active d'IREMEZO, spécifie :

«Nous avons un groupe de femmes de 3^e âge qui ne savent ni lire ni écrire. Nous accompagnons ces femmes dans les hôpitaux quand elles sont malades. Nous faisons la traduction quand elles vont faire le shopping, un peu partout... Elles n'ont pas fait ni même les études primaires. Elles étaient parmi les femmes qui ont été négligées par la société rwandaise. Notre société est très traditionnelle {...} donc elles ont besoin de nous. Comment tu veux qu'elles sortent de chez elles sans quelqu'un pour traduire? Nous sommes là pour elles... C'est notre solidarité. La langue? Oui, il faut connaître au moins une langue d'ici sinon vous êtes foutues! » (Fe1)

Les difficultés linguistiques ont été également mises en évidence dans des propos d'autres répondantes. Celles-ci précisent que pour s'intégrer, il faut maîtriser les langues parlées par la société où vous êtes. Par rapport à la recherche d'emploi, les répondantes expliquent que la majorité des emplois affichés dans la région d'Ottawa exigent des personnes qui sont bilingues.

A cet égard, une répondante s'exprime :

«Je suis venue au Canada en 2000. À ce moment-là, on avait besoin de beaucoup de gens pour travailler. J'ai appliqué... j'avais une expérience, mais mon anglais n'était pas bon. Ce qui m'a étonné, humm....! C'est que les annonces étaient faites en français, la description du poste exigeait quelqu'un qui connaît bien le français, et c'était quelque part à Gatineau. La ville est

supposée être francophone, n'est-ce pas ? Non, je n'ai pas été retenue, ils ont jugé que mon anglais n'était pas assez pas...» (Fe10).

Vu toutes ces barrières linguistiques dans la recherche d'emploi comme dans la vie de tous les jours, les immigrantes qui ne maîtrisent pas les deux langues expliquent à quel point les langues sont très importantes. Les répondantes ont souligné que le fait qu'il y ait une seule langue maternelle (le kinyarwanda) qui est parlée au Rwanda constitue un désavantage pour les femmes qu'elles soient au Canada ou ailleurs, elles ont la difficulté de se démarquer de cet attribut culturel pour donner la place à d'autres langues si ce n'est que pour l'obligation ou le besoin de survivre. Elles ajoutent cependant, que plusieurs facteurs peuvent favoriser la maîtrise des langues officielles parlées au Canada. Ainsi, par exemple, le niveau de scolarité, la durée de résidence dans une province francophone ou anglophone, le travail permanent avec les gens qui parlent l'une ou les deux langues, la présence des enfants qui vont à la garderie ou à l'école.

4.1.3.3. Attitudes discriminatoires

La discrimination à l'égard des immigrant-e-s n'est pas un phénomène nouveau. Qu'elle soit liée au sexe, à la race, à l'origine ethnique ou à la religion, la discrimination des femmes immigrantes se manifeste dans beaucoup de secteurs d'activités. Dans notre recherche, les répondantes ont évoqué le fait qu'elles soient discriminées par les employeurs, par les propriétaires des maisons, par les collègues de travail, par les voisins et que leurs enfants subissent les mêmes effets de la discrimination à l'école. La discrimination à l'embauche se fait quand un employeur écarte une candidature d'une femme immigrante alors que celle-ci avait des compétences requises pour le poste. Plusieurs répondantes constatent que leur candidature est rejetée, car leurs noms ont une consonance étrangère, pour ne pas dire «étrange», aux oreilles des Canadiennes et des Canadiens.

A cet effet, une répondante affirme :

«J'ai une amie québécoise qui m'a montré un employeur qui était en train de recruter les étudiants pour les emplois d'été. J'étais encore aux études (...), j'ai postulé pour le poste d'accueil,... je ne me rappelle plus. J'ai déposé le CV moi-même. J'ai attendu et attendu, rien. Je suis allée demander pour faire le suivi, demander si les postes étaient comblés. Oui, c'était déjà fini, on n'avait pas besoin de moi. Je suis allée voir mon amie, lui demander si elle pouvait demander pour moi comme elle connaissait bien le recruteur. Elle n'a pas fait quelque chose, c'était trop tard. La personne qui faisait le recrutement lui a posé des questions genre ..., d'où vient ton amie?, pourquoi est-elle au Canada, depuis combien de temps? Donc, j'ai compris que mon nom montrait que je ne suis pas canadienne...» (Fe 6)

D'une autre part, les répondantes mentionnent qu'après avoir été même embauchées, elles subissent des effets discriminatoires par leurs collègues de travail.

«Quand tu viens de décrocher un emploi, tes collègues te regardent comme une concurrente. Au lieu de te montrer comment manipuler certains outils informatiques par exemple, ils vont te dire qu'elles/ils ne savent rien... Qu'il faut t'adresser à ton superviseur.... Ce n'est pas facile de s'intégrer dans le milieu de travail où les gens te regardent comme un ennemi. Il y en a même qui s'amusent en te demandant, comment prononce-t-on ton nom ? Ça signifie quoi là ? C'est ton premier boulot au Canada? Des fois je me tais, que-ce que tu peux faire ? C'est une discrimination totale. » (Fe8)

Dans la même optique, la discrimination dans le milieu de travail s'observe à travers les échanges qui se font entre les femmes immigrantes et les client-e-s des services qu'elles offrent.

«Une fois je faisais le travail de télémarketing... ce n'était pas intéressant, il n'y avait pas d'avantages sociaux. Mais bon, j'ai accepté le travail. Une fois, j'ai reçu un appel d'un client. J'ai voulu l'aider, c'était mon travail. Mais il m'avait dit qu'il ne comprenait pas mon accent, qu'il voulait parler à mon superviseur. J'ai insisté pour lui donner toutes les informations nécessaires à sa question, il a tout de suite raccroché.... On ne peut rien faire....» (Fe 8).

Une autre attitude discriminatoire que les répondantes ont mentionnée concerne l'embauche par le gouvernement fédéral. Certaines répondantes disent que l'embauche est discriminatoire surtout en ce qui concerne le statut de citoyenneté. Le gouvernement fédéral exige que les candidatures des citoyennes et citoyens soient en premier lieu retenues, et après les résidentes et résidents. Les répondantes ont montré que ce critère est discriminatoire pour celles qui n'ont pas encore la citoyenneté canadienne alors que certains postes comme réceptionnistes n'exigent pas d'avoir un code de sécurité. Cependant, deux répondantes affirment avoir bénéficié des critères d'embauche par le gouvernement fédéral même si les emplois étaient d'une courte durée.

Une répondante se prononce là-dessus :

« Au Rwanda quand tu finis les études universitaires, tu fais un examen, si tu réussis, tu rentres directement dans ton domaine. Ici c'est différent, mais au moins le gouvernement fédéral applique le principe d'équité. Nous étions deux personnes retenues pour l'interview pour un poste. Un homme blanc et une femme noire. Je n'ai pas eu l'espoir que j'allais trouver ce travail. Mais, on m'avait appelé pour le poste en question. Et mes collègues m'ont révélé plus tard que c'est à cause de l'équité en emploi que j'ai obtenu ce travail. J'étais contente, mais je ne sais pas si ça continue aujourd'hui, je n'ai eu pas d'autres chances de faire les interviews pour le gouvernement fédéral. Mais c'est une belle expérience même si c'était pour quelques mois. Ça compte sur mon CV. Je pense que ça a contribué à mon embauche dans l'organisme communautaire où je travaille » (Fe 10)

Le traitement discriminatoire envers les femmes immigrantes est souvent associé à leur origine ethnique. Les répondantes se demandent si un jour les gens pourront traiter les autres d'une même manière. Les femmes immigrantes sont vues comme des étrangères, qui sont différentes des autres. Mais malgré ce genre de traitement discriminatoire, les répondantes disent qu'elles ne baissent pas les bras, mais qu'elles s'encouragent entre elles à surmonter ces difficultés et continuer des recherches d'emploi ou rester courageuses dans leurs jobs.

4.1.3.4. Responsabilités familiales

Une autre barrière à l'intégration concerne les responsabilités familiales. Les répondantes ont soulevé le problème de manque de garderie pour celles qui ont des enfants en âge préscolaire. La charge des enfants constitue un frein à l'emploi. Les femmes même si elles ont la chance de trouver un emploi, elles ne peuvent pas travailler à temps plein, car elles n'ont pas d'aide permanente pour la garde des enfants. À ce sujet, certains employeurs n'ont pas confiance dans les femmes immigrantes qui ont des petits enfants. Il s'en suit que l'absence aux bureaux si l'enfant est malade ou la demande de congé de maternité peut affecter les femmes dans leurs carrières, salaires et promotions. A cela s'ajoute la responsabilité de la femme rwandaise à s'occuper des membres de la famille élargie. Les répondantes ont souligné le fait que les femmes subissent les inégalités sociales et économiques, car les hommes rwandais n'ont pas tous cette mentalité de partager les tâches ménagères avec leurs femmes.

Une répondante s'exprime :

« Je suis obligée de me réveiller à 5h du matin pour préparer les enfants et avoir du temps pour les déposer à la garderie, (...) je commence mon travail à 8h. Quand j'arrive au travail, des fois la garderie m'appelle au téléphone pour prendre un de mes enfants lorsqu'il est malade. A cause de ces sorties et d'absences aux bureaux, les employeurs en viennent à penser que je ne prends pas au sérieux mon travail. »

Alors qu'une autre répondante regrette le manque de soutien familial dans ces mots:

«Au Rwanda, toute la famille est responsable de vos enfants. Vous avez une tante ici, une grand maman, des voisins, des amies... s'il y a un problème, vous avez le soutien de tout le monde. Mais ici, c'est chacun pour soi Dieu pour tous! Mon enfant a un problème d'asthme, donc quand il a une crise, je m'absente au travail, mon mari... lui..., c'est qu'il s'occupe toujours des problèmes de la famille. Lui, il est là, oui, il m'aide des fois, mais ce n'est pas suffisant. J'aimerais que les hommes rwandais sachent comment partager la responsabilité familiale. Le contexte est différent ici, il faut qu'ils comprennent... tu es mariée toi?....» (Propos de Fe 4).

Dans les propos de nos répondantes, nous avons trouvé que la conciliation travail-famille-étude demeure encore une autre difficulté qu'elles doivent surmonter.

4.1.3.5. Obstacles culturels

Outre l'enjeu de la langue qui a déjà été mentionné, les répondantes ont également rapporté d'autres facteurs culturels qui constituent un frein à l'intégration. Les femmes rwandaises se trouvent dans une situation à la fois nouvelle et différente. La culture du pays d'accueil est totalement différente de celle du pays d'origine.

Les répondantes ont mentionné que ce qu'elles considéraient comme valeurs culturelles dans la société d'origine constitue un obstacle dans la société d'accueil. Elles éprouvent les difficultés lorsqu'elles communiquent avec l'employeur surtout lors des interviews. D'après la culture rwandaise, il ne faut pas regarder droit dans les yeux d'une autorité qui vous parle, car on pourrait vous juger d'impoli-e. Par conséquent, les employeurs qui ne connaissent pas la culture rwandaise, refusent d'engager ces femmes, ils ont tout de suite des préjugés que ces femmes disent des mensonges à propos de leur C.V., des fausses impressions, l'incompétence présumée sur les femmes interviewées, car dans la culture d'ici, il faut regarder tout droit dans les yeux de votre interlocutrice ou interlocuteur et il faut être rapide et précise dans vos réponses. À cet égard, une répondante dit avoir échoué plusieurs entrevues parce qu'elle ne savait pas encore la culture d'embauche d'ici.

«Moi, j'ai grandi dans une famille où j'étais la cadette. Quand mon père n'était pas là, c'est mon frère aîné qui parlait à sa place. Tout le monde le respectait. Ne jamais fixer les yeux les personnes adultes. Si c'est la fille qui le fait, la faute est directement dirigée vers sa mère. C'est comme ça dans ma culture. On doit respecter les autorités, les adultes de la famille, les personnes âgées. Et puis on doit parler lentement, une femme doit être discrète d'ailleurs... Je vois souvent les gens d'ici qui parlent des affaires de leurs familles au travail... Des fois je me demande, c'est quoi cette culture. Il faut garder un secret de la famille quand même. Peut-être je me trompe... Mais je pense que ma culture a des bonnes choses à conserver!...» Mais je dois me familiariser avec la culture d'ici, je n'ai pas le choix,... (Fe 9).

A part les barrières culturelles en matière de relations de travail, les répondantes ajoutent qu'il leur arrive aussi de rencontrer un choc culturel. D'après les entrevues, la culture de la société d'accueil l'emporte sur la culture d'origine. Les différences culturelles ont ainsi un impact sur la vie des couples ainsi que celle des enfants. Plusieurs répondantes mentionnent que lorsque le couple vit des problèmes conjugaux, les problèmes du couple doivent rester à l'intérieur de la

famille, les femmes rwandaises sont naturellement discrètes. Elles ne veulent surtout pas remettre en cause les valeurs traditionnelles de la famille et craignent de se voir rejetées par leur communauté d'origine. Par rapport au comportement culturel des enfants, ceux-ci préfèrent s'adapter à la culture de la société d'accueil et rejeter celle de la société d'origine. Par exemple, les jeunes filles adolescentes peuvent porter une tenue vestimentaire qui ne plaît pas aux parents alors que les enfants eux le jugent normal. De la même manière, si les garçons se font tresser les cheveux, percer les oreilles, ou si les filles se font percer le nez et / ou la langue, leurs parents qualifient cela d'injure à la culture rwandaise, de libertinage excessif, d'attentat à la pudeur, alors que ce mode de vie est tolérée dans la société canadienne.

Une répondante relate les écarts culturels en ces mots :

«Mes enfants,... je leur parle sévèrement mais je ne peux pas les taper, non, c'est interdit ici. On va vous considérer comme barbare. D'ailleurs les voisins peuvent vous dénoncer et appeler le service de l'aide à l'enfance. Une fois, j'ai amené mon fils à la garderie, ... il pleurait beaucoup, il avait refusé de prendre son petit déjeuner. Je l'ai giflé... une voisine m'a vue... elle a vite appelé le service à l'enfance. J'ai un avertissement... Moi j'aimerais bien éduquer mes enfants à ma façon ... sinon les enfants ne vont pas vous obéir. Sa sœur qui est adolescente, a fait quoi... percer son nez. Je lui ai demandé si elle se sentait plus belle qu'avant. Elle m'a répondu qu'elle aime ça. Que-ce que je peux faire ? Pendant ses études secondaires, elle disait qu'elle voulait être mannequin, ou jouer dans un film ou chanter... devenir une star quoi. Mais leurs ambitions changent avec le temps, mais il faut parler tout le temps. Rappeler aux enfants du bien et du mal. Si vous avez la chance les enfants vous écoutent sinon ils ne vous respectent pas....!» (Fe 4).

Une autre répondante parle du choc culturel :

Il faut connaître sa culture, par plusieurs choses : sa langue, manger des choses de chez toi, participer aux activités, écouter de la musique... très important pour les enfants de savoir d'où viennent les parents... Moi j'essaie de parler à ma fille dans ma langue maternelle, elle comprend quelques mots. C'est dommage quand les enfants vont voir les grands parents, ils seront perdus... sinon on devient sans culture, et ça n'a aucun sens... (Fe 5)

En effet, la majorité des répondantes remettent en question la culture canadienne qui accorde beaucoup de liberté aux enfants. Les femmes se sentent privées de leur autorité parentale. D'après les répondantes, on dirait que ce sont les enfants qui commandent leurs parents. Surtout lorsque leurs parents ne parlent pas les langues officielles. Dans un tel cas, les enfants servent d'interprètes et peuvent dire ce qui les avantage. Toutes ces difficultés d'ordre professionnel, social et culturel amènent les femmes rwandaises à se sentir réduites, sans valeur et par conséquent, elle perdent leur fierté et leur estime de soi. Néanmoins, les femmes rencontrées ont souligné un point positif de leur caractère, des battantes, qui ne lâchent pas... Elles n'hésitent pas

à demander de l'aide quand il le faut. Individuellement ou collectivement, les répondantes ont des stratégies qui les aident à contourner les problèmes qu'elles ont soulevés.

4.1.4. Les stratégies associatives

La majorité des répondantes n'avaient ni famille ni ami-e-s ni connaissances sur qui compter à leur arrivée au Canada. Certaines répondantes ont été mises en contact avec des organismes qui s'occupent des personnes nouvelles arrivantes. A travers l'aide de ces organismes, les personnes immigrantes ont commencé à réfléchir sur la façon dont elles peuvent, à leur tour, aider les familles nouvellement arrivées au Canada sans oublier qu'elles avaient besoin elles aussi de s'entraider. Les femmes rencontrées nous ont parlé des stratégies orientées vers l'engagement communautaire auprès des organismes communautaires qui s'occupent de l'intégration des immigrant-e-s. Nous avons d'abord voulu savoir si l'implication des femmes rwandaises dans l'association IREMEZO, qu'elles ont créée elles-mêmes a un impact positif sur l'intégration des femmes. Deux répondantes qui sont également membres actives (l'une dans le conseil d'administration) nous ont révélé qu'elles s'impliquent sans cesse dans les activités de cette association communautaire, et qu'elles en bénéficient ainsi que le reste des femmes qui y ont recours.

4.1.4.1. Aide à la recherche d'emploi

À travers l'association IREMEZO, les femmes rwandaises cherchent à faire face aux difficultés d'accès au marché du travail canadien, à contrer l'isolement social qui touche la plupart des femmes rwandaises renfermées, soit à cause du manque d'information ou à cause de la méconnaissance des langues. Comme il a été mentionné, les immigrantes d'origine rwandaise subissent des déqualifications de leurs expériences professionnelles et des diplômes acquis hors du Canada. Ainsi, les membres de l'association IREMEZO ont comme objectif d'outiller les femmes rwandaises dans tout ce qui se rapporte à la recherche d'emploi telles que la formation en informatique, la rédaction des CV ou les annonces d'emploi. D'après les entrevues, voici les principales stratégies et moyens utilisés :

«Nous faisons recours à des connexions-emploi comme le Worldskills, c'est un organisme qui s'occupe de la rédaction des CV, des techniques d'entrevues et qui est en contact avec les employeurs potentiels. Au début, moi personnellement je faisais un CV de plus de 5 pages, parce que j'ai beaucoup d'années d'expérience. Mais j'ai appris qu'au Canada, il ne faut pas dépasser 3 pages, sinon on va vous juger de trop vieille, ils vont deviner votre âge. Ça c'est une bonne chose

par contre qu'au Canada, on ne met pas l'âge, alors qu'au Rwanda, du moins à mon époque on mettait la date de naissance. Oui,... ça c'est une stratégie et on essaie de partager cela avec d'autres femmes» (Fe 1.)

Une autre stratégie mentionnée consiste à changer les noms des femmes rwandaises. Plusieurs femmes ont mentionné qu'elles sont discriminées sur papiers puisque leur nom est à consonance africaine ou étrangère tout court. Ainsi, puisque les rwandais-e-s ont l'habitude de donner deux prénoms à leurs enfants sauf que c'est plus fréquent pour les jeunes, l'un des prénoms est gardé l'autre devient le nom de famille. Au moment de la présélection, la candidate qui s'est attribué un nouveau nom a plus de chances d'accéder à l'étape de l'interview. Toutefois, cette stratégie appliquée par IREMEZO n'est pas courante dans les autres organismes communautaires. Mais elle est valorisée par les femmes qui en bénéficient. Surtout pour les femmes qui ont un niveau d'étude élevé et une expérience, les tactiques imaginables qui contribuent à augmenter les chances de passer à l'étape suivante sont accueillies favorablement par les bénéficiaires. En outre, les femmes rwandaises s'engagent dans l'accompagnement des autres femmes qui sont dans le besoin.

«Nous sommes une communauté qui donne l'importance à la solidarité. Quand vous n'avez pas de soutien des ami-e-s, vous rencontrez la solitude, c'est le manque de chez soi, une autre culture. Ce processus peut se compliquer davantage pour les femmes survivantes du génocide, elles ont une autre solitude issue du génocide. Tout le temps elles dépriment, se renferment chez elles, il faut savoir agir... Nous nous nous approchons de ces femmes» (Fe 1).

De plus, les femmes rwandaises mettent de l'avant l'importance d'aider les femmes à générer les revenus. Pour le groupe des femmes de 3^{ème} âge, bien qu'elles rencontrent des difficultés linguistiques, elles bénéficient des activités de couture qui les aident à générer un peu de revenus (ce point sera détaillé dans la partie consacrée à l'empowerment). Mais plus spécifiquement, les femmes rwandaises partagent leur expérience avec les autres au moment des activités associatives ou des sorties pour les femmes du groupe de 3^{ème} âge. Par la même occasion, les femmes âgées bénéficient des conseils de leurs compatriotes en rapport avec comment se faire soigner les arthrites pendant l'hiver, l'importance de consulter régulièrement les médecins, le bien de faire des marches, bref ne pas se renfermer chez soi, et maintenir une vie saine et active.

En outre, l'implication communautaire est également un moyen d'entrer dans l'espace public, d'avoir accès à une certaine base d'informations sociales et politiques sur la société d'accueil et avoir une interaction avec les pouvoirs publics. Une répondante se prononce :

«Notre association organise plusieurs activités en grande partie culturelles. Mais nous avons des occasions de rencontrer les autorités canadiennes. Par exemple, le jour de Canada Day coïncide avec l'indépendance du Rwanda (01/07)... Il y a toujours un député présent à nos cérémonies, et c'est encourageant. Nous faisons reconnaître nos valeurs. Il y a des gens qui connaissent le Rwanda par l'histoire du génocide. Il ne faut pas se limiter à cela, le Rwanda a fait des progrès, et nous devons faire savoir au monde entier que nous sommes un pays qui a fait des avancées dans plusieurs domaines. Le rapport de genre n'est plus un grand danger pour les femmes rwandaises. Oui, j'avais oublié.... L'association organise également la journée du 08 mars. Journée internationale de la femme. Les femmes rwandaises font la marche en tenue traditionnelle. Oui, il y a des autorités canadiennes qui sont invitées. C'est une bonne chose ça...» (Fe 1)

4.1.4.2. Travail bénévole

Les femmes qui ont fait le bénévolat ont rappelé les bienfaits du bénévolat tant du côté des bénévoles que des bénéficiaires. En faisant du bénévolat, les femmes acquièrent des compétences, elles apprennent beaucoup sur l'administration et elles peuvent facilement accéder au pouvoir politique et économique. Au sein de l'Association IREMEZO, les femmes rwandaises font le travail à titre de bénévoles. Les motivations des bénévoles sont variées, mais les plus mentionnées sont : l'acquisition de l'expérience canadienne, la recherche des informations sur les emplois, les contacts et les références pour les futurs emplois.

Certaines répondantes déclarent qu'en faisant du bénévolat, elles cherchent à satisfaire leurs besoins personnels ainsi que ceux des personnes bénéficiaires.

«Moi, en faisant le travail bénévole, je voulais apprendre sur les autres... partager certaines connaissances avec les autres femmes. C'est aussi une porte d'entrée à l'emploi. Au niveau de la langue, quand on fait le bénévolat, on apprend cette langue» (Fe 5)

Dans ces pays occidentaux, c'est se rendre active, aider l'autre à se développer. ...Certains employeurs considèrent le travail bénévole comme une expérience exercée au Canada. Si vous êtes dans le domaine de la santé, c'est facile de trouver un travail si vous avez fait le bénévolat. Le manager peut même vous donner une référence pour le futur emploi. En même temps, les personnes que vous avez aidées sont contentes de votre travail bénévole. Mais le problème pour moi, c'est que je n'ai pas beaucoup de temps pour me consacrer au travail bénévole sinon je dirais qu'un travail bénévole est une chose très positive!» (Fe 8)

«Je fais du bénévolat depuis longtemps, dans mon association et dans une autre organisation qui lutte contre la violence faite aux femmes. D'abord dans mon association, je veux promouvoir l'entraide. Beaucoup de femmes rwandaises ont besoin d'être aidées. Mais il y a des femmes qui ne parlent pas de leurs besoins. Mais celles qui viennent à notre secours nous les aidons sans problème. Je t'ai parlé des personnes âgées qui ne savent ni lire ni écrire, on leur apprend petit à petit quelques mots en français et en anglais. Ça fait du bien quand je vois le sourire d'une personne que j'ai aidée» (Fe 1).

«Nous avons un cas particulier dans notre association. La plupart des femmes que nous aidons souffrent du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) à cause du viol et torture vécu pendant

le génocide. Avant, il n'y avait aucun programme pour venir en aide à leurs enfants dont beaucoup souffraient aussi du SSPT. Puisqu'il y a des femmes qui ont un peu de connaissance ou nulle connaissance du français et de l'anglais, elles n'ont pas accès aux services de santé. Nous, des membres de l'association, nous nous organisons, on fait de covoiturage mais nous avons d'autres obligations aussi, il arrive que ces femmes manquent d'interprètes disponibles. C'est le chaos total...!» (Fe 10)

Il ressort des entrevues que le travail bénévole augmente les chances de trouver le travail, il contribue également à briser l'isolement et favorise l'interaction avec d'autres personnes. Toutes les répondantes qui ont fait le bénévolat ont affirmé que c'est un travail qu'il faut valoriser mais que le manque de temps à cause des obligations familiales, de l'emploi et/ou des études les contraint à diminuer les heures consacrées au bénévolat. En outre, les répondantes bénévoles ajoutent qu'il n'y a pas d'allègement des charges par rapport au transport, ce qui constitue un frein à leur implication régulière. A cet égard, les bénévoles font savoir que les organismes communautaires qui œuvrent auprès des immigrant-e-s manquent de budget pour financer le travail bénévole alors que les autres programmes subventionnés régulièrement par le gouvernement motivent les bénévoles en leur donnant au moins les passes d'autobus.

4.1.4.3. Activités génératrices de revenus

Les activités qui génèrent des revenus sont considérées comme une partie de réponse au problème du manque de travail rémunéré. C'est en quelque sorte une stratégie pour contourner les obstacles à l'intégration. Toutefois, pour exercer un travail autonome, il faut un financement. C'est pourquoi nous avons voulu savoir si les membres de l'association IREMEZO pourraient exercer des activités lucratives. La réponse est affirmative. Les femmes rwandaises qui font recours aux activités associatives bénéficient d'une certaine aide financière pour lancer leur propre business.

L'expérience d'une répondante résume l'importance d'exercer un travail autonome :

«Il y a des femmes rwandaises qui ont bénéficié d'un fonds pour financer les activités lucratives. Nous avons les jeunes étudiantes qui ont commencé une cuisine à «delivery»... Ça les aide à payer leurs études, elles ont une clientèle un peu plus variée. D'autres femmes font la vente des habits traditionnels rwandais. Le groupe dont on a parlé de 3eme âge quant à lui fait la couture et la vente des perles...Mais nous sommes bloquées. Nous avons besoin d'un gros budget pour toutes ces activités, il arrive que les membres cotisent entre elles pour financer les projets générateurs de revenus. C'est en même temps une façon de rendre actives les femmes âgées». (Fe 1)

Sur le plan économique, les femmes rwandaises s'engagent à adopter des stratégies individuelles et collectives en exerçant des activités de commerce soit dans les entreprises familiales soit dans le commerce informel. Dans cette perspective, les avis de nos répondantes sont partagés. D'une part, les femmes rwandaises bénéficient des avantages liés à l'immigration.

Une travailleuse autonome raconte :

«J'aime rester tout le temps occupée. J'ai cherché le travail ici... mais en vain. Mon diplôme n'avait pas été reconnu, mon expérience non plus. J'ai suivi quelques formations de courte durée juste pour augmenter des chances d'avoir un emploi. C'est dur.... Même dans mon pays j'avais des boutiques à côté de ma maison, mais c'est mon mari qui contrôlait tout. Ce n'est pas surprenant de voir que les hommes contrôlent même les salaires de leurs femmes. La société leur reconnaît ce pouvoir. Ici ça marche bien. Mon commerce avance bien. Surtout en été, on a la clientèle, en hiver pas beaucoup. La plupart des client-e-s sont les Rwandaises et Rwandais, les Burundais, les Congolais, les Jamaïcains, les Haïtiens,... Je suis libre ici, je suis donc autonome, je contrôle moi-même les dépenses, je subviens aux besoins de ma famille sans aucun problème» (Fe 9).

D'autre part, les femmes rwandaises ne sont pas très motivées à exercer un travail autonome. Ceci est lié au manque de temps, aux mauvaises conditions de travail, parfois le commerce est lancé par les membres de la même famille, ce sont les mêmes client-e-s, les heures supplémentaires ne sont pas payées, les salaires des femmes sont toujours bas.

«Le commerce... oui, c'est bien. J'avais pensé à ouvrir ma propre garderie il y a long temps. Mais je n'avais pas les moyens financiers. Mon mari voulait que je termine d'abord mes études universitaires. Mais le grand problème, c'était le manque de temps. Avec les études, les enfants, on n'a pas vraiment le temps de faire autre chose. D'abord le coût des garderies est très élevé. Mais on est chanceux ici Gatineau quand tu trouves des garderies subventionnées. Mais maintenant je vais garder les enfants en même temps que ma fille, j'ai besoin des revenus. D'ailleurs, j'ai travaillé dans une CPE, j'ai suivi les cours à distance, donc je vais me lancer très bientôt. Si ça ne marche pas je vais arrêter, mais il faut que j'essaie. J'ai des amies qui ont un travail plus ou moins stable, mais elles se plaignent tout le temps, elles me disent que le salaire ne suffit, elles pensent à faire des garderies les fins de semaine, ou faire une boulangerie, ou des boutiques des objets d'art voire quelque chose pour augmenter les revenus, mais leurs inquiétudes concernent les autres obligations familiales qu'elles ont. Aussi pour ouvrir les boutiques, il faut engager quelqu'un de confiance, les membres de la famille ou les ami-e-s » (Fe 2).

En somme, les entrevues révèlent que les femmes rwandaises mettent en œuvre des stratégies empreinte d'ingéniosité et de débrouillardise, pour faire face avec courage aux difficultés d'intégration; elles tentent de renforcer leur autonomie financière en s'impliquant davantage dans des activités génératrices de revenus. Dans cette optique, nous pouvons constater que les stratégies de contournement des obstacles à l'intégration dans le cadre des activités génératrices de revenus contribuent à l'autonomie et à l'empowerment des femmes rwandaises. Par rapport à

cette recherche d'autonomie financière, nous avons voulu entendre les perceptions des répondantes par rapport à leur empowerment dans la nouvelle société. Certaines répondantes se sont prononcées :

«L'empowerment, c'est difficile à définir. D'après mes connaissances et expériences, c'est un pouvoir d'agir qui est accordé aux femmes pour pouvoir s'organiser dans la vie de tous les jours. Que ce soit sur l'économie, la politique, la culture, la profession. C'est savoir prendre des décisions quoi ! Souvent dans le tiers monde, on dit que les femmes ne peuvent pas avancer sans le soutien des hommes. Mais c'est faux. Ce sont les bonnes gestionnaires des entreprises, malheureusement la plupart des femmes sont coincées dans les activités du foyer, même quand elles ont l'argent, elles se trouvent dans le même trou. Il faut que ça change. Les femmes sont capables, elles ont la capacité de tout faire, elles sont plus fortes et persévérantes que les hommes. Voilà comment je vois les choses. Oui, ce pouvoir, cette capacité de gérer sa vie et pouvoir décider ce qui convient à sa famille». (Fe 5)

«Empowerment des femmes ? Ça signifie l'autonomie des femmes en français, non ? Élargir les horizons, cette autonomie d'étudier, être suffisamment éduquée. Je ne sais pas si ce chemin va m'amener quelque part ! Difficile à trancher : les femmes au Rda aujourd'hui elles ont des postes de responsabilité, c'est important, elles sont mieux placées qu'ici. Au Rwanda, un endroit qu'elles maîtrisent bien, elles n'ont pas à s'adapter à une autre culture. Mais le temps de nos mamans, je ne sais pas... il y n'avait pas cette autonomie. Dans ce nouveau monde, nous avons besoin d'autonomie financière, autonomie politique même, pourquoi ne pas se faire élire dans les affaires municipales ou pourquoi pas provinciales. La société d'ici reconnaît depuis longtemps la capacité des femmes de prendre des décisions et de diriger... » (Fe 7)

«Pour moi, l'empowerment... les femmes doivent être libres de faire des choix concernant leur vie. Il faut que les hommes comprennent ce que les femmes endurent. Je parle des hommes qui ne partagent pas les tâches ménagères, qui ne mettent jamais les pieds dans la cuisine. Ils ont du mal à s'adapter, c'est dur pour les enfants aussi, les rôles changent. La femme a besoin de coup de pouce. Il y a des familles qui se décomposent une fois arrivées ici. Parce que les hommes veulent garder leurs attitudes traditionnelles. Dans le sens où les femmes gèrent librement les activités familiales, professionnelles sans que les hommes interviennent, je vois cela comme un empowerment». (Fe3)

« L'empowerment, c'est cette façon de donner des capacités aux femmes, qu'elles exercent les activités sans aucune contrainte des hommes. Moi j'ai toujours lutté pour la cause des femmes. J'étais membre active de plusieurs associations des femmes au Rwanda comme par exemple Haguruka (droits et justice des femmes), Réseaux des femmes (développement), association des femmes universitaires, et plusieurs autres petites coopératives qui accordent des fonds aux femmes qui font des petits commerces. Arrivée ici, j'ai continué de m'impliquer. Mes compatriotes me reprochent d'être trop féministe. Je songe même à créer un projet qui pourra financer les femmes rwandaises d'ici et avoir des partenariats avec les réseaux des femmes du Rwanda. Ça me vient en tête, le volet éducation, faire le suivi de nos enfants, encadrer nos enfants pour qu'ils avancent bien dans leurs études, qu'ils connaissent certaines choses de notre culture comme la danse traditionnelle rwandaise. Les gens d'ici aiment cette danse. Les troupes de danses font des revenus, on danse pour les fêtes de mariage ou autres festivités, c'est un projet que je dois élaborer et demander de fonds à cet effet. Si tout va bien, d'ici 2014, il y aura à Ottawa une troupe de danseuses professionnelles. Il faut commencer par sensibiliser les jeunes filles, oui, il faut chercher cette autonomie dont on a été privées depuis long temps » (Fe1).

Quant à l'application du concept d'intégration, différentes interprétations montrent que l'intégration est un processus qui se fait en plusieurs étapes et sur plusieurs niveaux de vie.

«Intégration : quand la personne se sent à l'aise, elle a accès à différents services comme l'emploi, la personne se prend en charge. Grâce à l'emploi on interagit avec d'autres, avoir d'autres activités qui permettent de sortir de cette solitude.» (Fe 7)

«Intégration : quand quelqu'un a maîtrisé la langue officielle de la société d'accueil, il n'y a plus de barrières linguistiques, la personne exerce un emploi stable et devient capable de subvenir aux besoins de sa famille. Les femmes sont effectivement intégrées quand elles participent à tous les aspects de la vie sociale. » (Fe 5)

«Intégration : passe par différentes phases : d'abord, on arrive à se trouver un cercle d'ami-e-s, un repère social, découvrir et apprécier le pays grâce aux réseaux. Ensuite, on parvient à faire des études, même si on y retourne, on a un bagage en éducation. Troisièmement, avoir un travail épanouissant, qui permet de gagner sa vie et avancer. Enfin, on parvient à reconstituer sa propre famille pour les jeunes filles» (Fe 6).

«Intégration : ça commence par l'emploi, pour les jeunes, le premier c'est l'école dans les carrières qu'on veut et avoir accès à l'emploi stable, dans une carrière choisie. Mais après il faut avoir une vie participative au niveau local (sociopolitique, économique et culturelle), être connue dans son voisinage, et être acceptée, avoir un endroit où vivre, se sentir inclus-e dans toutes les activités, se présenter même pour les élections et être utiles. Bref, pouvoir être active autour de soi» (Fe 1).

4.1.4.4. Recours aux réseaux

Le fait d'être arrivée seule sans famille, sans avoir des amis, sans connaître personne peut constituer une vulnérabilité pour les femmes immigrantes. Les réseaux d'amis, sociaux, diasporiques ou religieux contribuent grandement à l'intégration des femmes immigrantes. Dans le cadre de notre recherche, les répondantes parlent de l'importance de réseaux en tant que stratégies de contournements de barrières structurelles à l'intégration.

Dans le but de briser l'isolement social :

«La famille est très importante... J'étais habituée à voir des membres de la famille autour de moi. Mais ici c'est différent. J'essaie de me faire des amies, à l'université, dans mon quartier. J'ai besoin d'eux. Je n'aime pas la solitude. Je ne vais pas déprimer. On était nombreux dans ma famille. Mais aujourd'hui (...)! Des fois,... je n'ai même pas envie de retourner au Rwanda, mes proches ne sont plus. Mais la vie doit continuer. J'essaie de survivre, et je dois écrire des livres. C'est mon rêve d'écrire sur le génocide! Tu sais le problème de nous les survivants du génocide, c'est qu'on n'extériorise pas nos sentiments. On est morts intérieurement. Mais ce n'est pas bien. J'ai pris connaissances des jeunes filles qui sont décédées à Ottawa et à Bruxelles, elles étaient seules dans leurs appartements. Personne ne savait la souffrance qu'elles ont endurée lors de leurs dernières heures. Personne à côté d'elles, c'est triste... Je pleure plus... Je suis habituée à en parler dans le public. On m'invite dans plusieurs conférences pour parler des problèmes liés à la solitude des rescapés du génocide. Il faut se battre. Vous, vous avez la famille ici ? Les amis ? Sinon il faut en chercher, c'est très important, c'est mon conseil d'amie.» (Fe 7)

«Avoir un réseau d'ami-e-s, c'est une bonne chose. J'ai une amie qui a travaillé dans un restaurant quelque part. Une fois le restaurant avait besoin d'embaucher 2 personnes. Mon amie m'a informée. Elle s'applique bien au travail, moi je l'admire. Elle a donc pris mon CV, elle l'a donné à son employeur, et comme la personne travaille bien, l'employeur a confiance en toute la communauté rwandaise. J'ai eu ce travail grâce à la bonne application de mon amie dans son lieu professionnel. Vous savez,... automatiquement l'employeur va avoir une image positive de vous. Si vous travaillez mal, l'employeur aura des préjugés, que toute la communauté travaille mal» (Fe 6).

Les réseaux de diaspora ont également été cités par les répondantes. Ces réseaux sont créés et mis en place par les immigrant-e-s d'ici et le pays d'origine. D'après les entrevues, la reconstruction des réseaux de diasporas est très bénéfique tant pour le pays d'accueil que pour le pays d'origine.

« Dans le cadre de notre association, nous cherchons toujours à motiver les étudiant-e-s à penser à s'engager au pays où il y a du travail. On a fait des contacts pour les jeunes. Un groupe de jeunes rwandais-e-s a déjà bénéficié des stages rémunérés. Le programme est financé en partenariat avec les universités d'Ottawa et Carleton en collaboration avec les universités locales (Université nationale du Rwanda, KIST, et autres universités privées). Les étudiant-e-s stagiaires sont sélectionné-e-s dans le programme de top 10. Ça consiste à placer les 10 meilleur-e-s étudiantes et étudiants d'origine rwandaise dans les services publics ou dans les agences onusiennes comme le PNUD. Ces étudiant-e-s vont passer un an à travailler au Rwanda, il y a même un certain nombre de crédits qui sont accordés par leurs universités respectives » (Fe 1).

D'autre part, la reconstruction des réseaux sociaux aide à échanger des informations utiles sur les emplois potentiels :

«Je suis toujours occupée pendant l'été. Une amie à moi a mis sur le facebook les informations sur les emplois disponibles en été. J'ai lu les critères, je lui ai demandé si elle avait une source fiable de cette annonce. Elle m'a répondu que les informations venaient de son emploi, une agence de développement international. Il y a plusieurs possibilités pour les étudiant-e-s de faire des stages payés à l'international. J'en avais bénéficié un au Mali. Ça été une belle expérience pour moi. Les réseaux sociaux comme le facebook ou twitter jouent un rôle très important dans la diffusion des informations. Je suis tout le temps connectée même si c'est cher avec mon cellulaire mais ça vaut la peine. Je suis en même temps informée sur tout ce qui se passe dans mon pays et dans le monde entier.» (Fe 6).

D'autres stratégies de contournement ont été citées sans entrer dans les détails, surtout pour contrer les difficultés liées à l'emploi et briser l'isolement, il faut maintenir des liens avec la communauté d'origine, avoir des amis, participer aux activités religieuses de sa paroisse, etc. D'une part, le retour aux études s'est révélée comme une stratégie individuelle appliquée par la majorité des femmes rencontrées sinon toutes les répondantes ont dû retourner aux études collégiales, universitaires, ou elles ont suivi des formations professionnelles de courte durée. Toutefois, certaines répondantes ont souligné que cette décision ne garantit pas l'obtention d'un bon emploi rémunéré et elle doit être négociée en famille. C'est-à-dire que le mari doit donner

son accord, et la plupart des cas, racontent-elles, c'est le mari qui doit retourner aux études en premier lieu. Malgré le coût de cette stratégie en termes de temps et d'argent, certaines répondantes trouvent que ça a eu un effet positif sur leur l'intégration à l'école comme dans le milieu de travail.

À ce propos, une répondante raconte brièvement :

«Je suis retournée aux études après que mon mari ait fini les siennes. Peu de temps après, il a été embauché dans un endroit où il avait fait son stage. J'ai commencé un programme, mais un an après j'ai changé, ce n'était pas intéressant. Je n'étais pas sûre de trouver du travail. Mais c'est une belle stratégie pour tous les immigrant-e-s, je dirais. Sans aucun diplôme d'ici... ne dites à personne que vous avez étudié. Aujourd'hui je présente mon diplôme avec fierté, les employeurs en tiennent compte alors que mon ancien diplôme ne vaut rien ici». (Fe 10).

D'autre part, les répondantes révèlent que malgré les clichés culturels, les fausses représentations que peuvent avoir les employeurs, les femmes rwandaises se débrouillent très bien, elles sont persévérantes, elles peuvent accepter facilement la méfiance, l'indifférence, le manque de respect à leur égard, mais elles avancent toujours. En effet, nos répondantes avouent avoir les qualités individuelles tels que des forces intérieures de la débrouillardise, de la persévérance, de la patience, du courage, le goût d'apprendre même dans des situations difficiles, la capacité d'entraide, capacité d'adaptation, la politesse, la discrétion, le respect mutuel, etc. Toutes ces qualités mentionnées sont mises en œuvre individuellement et/ou collectivement pour faire face à des obstacles de la vie quotidienne et changer le monde.

4.2. Discussion des résultats

La présente section reprend les résultats obtenus à travers les entrevues avec les répondantes et permet de les mettre en relation avec les études existantes portant plus particulièrement sur l'intégration des femmes immigrantes des minorités visibles. Avant de commencer notre recherche, nous avions eu connaissances des conditions difficiles que vivent les femmes immigrant-e-s en général, mais plus difficiles encore pour les femmes immigrantes des minorités visibles. Nous avons voulu explorer un autre aspect du vécu des femmes immigrantes, à savoir l'impact socioprofessionnel et culturel de leur engagement communautaire et leurs stratégies envisagées pour s'adapter à des nouvelles conditions de vie difficiles. De façon générale, les sous sections reprennent les obstacles mentionnés par les répondantes dans leur processus d'intégration socioprofessionnel et les stratégies adoptées pour contourner ces barrières. Cela permet de proposer l'impact de l'engagement associatif au sein de l'association IREMEZO qui est perçu comme un levier d'intégration des femmes d'origine rwandaise

4.2.1. Trajectoire socioprofessionnel des femmes

Plusieurs facteurs d'ordre structurels, sociopolitiques, économiques, culturels et personnels ainsi que des relations de genre aussi bien dans le contexte pré-migratoire que post-migratoire sont associés aux effets contradictoires de l'immigration des femmes. Les participantes à notre recherche sont des femmes qui ont eu accès aux études secondaires et universitaires avant l'immigration. Leur statut social et familial était donc plus ou moins valorisé, et ces participantes appartenaient à des classes moyennes. La recherche de la sécurité dans un pays stable, qui respecte les droits de la personne et qui a des avancées significatives dans la valorisation intellectuelle, sociale et politique des femmes a été la plus citée par la majorité des répondantes. Cela s'explique par le fait qu'elles viennent du Rwanda, un pays localisé dans une région de conflits ethniques répétitifs, mais plus particulièrement par le génocide des Tutsi qui s'y est déroulé en 1994. Plusieurs études se sont penchées sur les raisons de l'immigration internationale, et la demande de statut de réfugié est courante dans les sociétés africaines et d'autres régions du monde où règnent l'instabilité politique, les conflits ethniques et religieux (Guichaoua, 1995; Lemarchand, 2000; Rwabahungu, 2004).

Le parcours professionnel au Rwanda dépend des études faites qui permettent aux gens de travailler dans leurs domaines d'études. Cependant, ce n'est pas longtemps que les femmes ont commencé à faire des études secondaires et postsecondaires, car dans le Rwanda ancien, les filles étaient chargées des activités du foyer. C'étaient les garçons qui avaient plus de chance d'étudier puisque les hommes étaient considérés comme des pourvoyeurs. Dans cette optique, il semble important de souligner que pendant les entrevues nous avons pris connaissance d'un groupe de femmes d'origine rwandaise de 3^{ème} âge qui font partie des femmes rwandaises qui n'ont pas pu étudier, car la culture rwandaise ne le leur permettait pas. En effet, ces femmes rwandaises de 3^{ème} âge ne savent ni lire ni écrire, elles ne parlent ni français ni anglais, et on comprend qu'elles ont plus de difficultés d'intégration dans la société canadienne. Ainsi, la question du genre constitue une des dimensions importantes de la trajectoire sociale des femmes immigrantes. Selon Hayes et Barry (2002) et Darmon (2007), les rapports de genre possèdent une grande influence pour les répondantes, et la centralité de structures sociales dans le parcours des femmes et dans la construction de leur identité est liée au genre. Les répondantes ont vécu dans une société qui reflète le caractère traditionnel où la division sexuelle du travail est bien ancrée dans les mentalités des Rwandais-es. Selon la tradition rwandaise, depuis l'enfance, les filles prennent part à leurs responsabilités en ce qui concerne les tâches ménagères, de mère au foyer alors que les garçons s'attardent à faire des travaux de la force physique, des études, des responsabilités de chef de famille. Dans cet ordre d'idées, les raisons de non-scolarisation des filles rwandaises ou plutôt des femmes d'origine rwandaise de 3^{ème} âge s'expliquent par le fait que la culture rwandaise confinait les femmes dans la vie domestique et conjugale au foyer. Selon le Collectif Pro-Femmes/Rwanda (2000), les raisons de la non-scolarisation des filles au Rwanda s'expliquent par l'environnement socioculturel qui les confine dans leur rôle de future femme et de mère et ne reconnaît pas l'égalité des sexes, les parents qui favorisent leur exploitation par les travaux domestiques et ne leur accordent pas le temps pour les études alors que les frais scolaires des garçons sont budgétisés en avance. Nous sommes du même avis que le Collectif Pro-Femmes/Rwanda (2000) que la société rwandaise a commencé à se préoccuper de cet enjeu, ce qui permet de montrer que les répondantes ont pu bénéficier de ces modifications en rapport avec l'amélioration du statut des femmes.

4.2.2. Obstacles à l'intégration

Les participantes s'accordent pour souligner les nombreux obstacles à l'intégration socioprofessionnelle et culturelle. Plusieurs facteurs ont été mentionnés, à savoir, le problème de non reconnaissance des diplômes, le manque d'expérience canadienne, les charges familiales, la discrimination dans le monde du travail et le manque de ressources financières.

4.2.2.1. Manque du travail

Sur le plan socioprofessionnel, les femmes rwandaises font face au problème de manque de travail valorisant. Les emplois occupés dans la plus part des cas sont des emplois précaires, des emplois à temps partiel, des emplois sous qualifiés, des emplois dans de mauvaises conditions de travail ou tout simplement le manque d'emploi. Bon nombre d'études ont effectivement soulevé les problèmes qui empêchent les immigrant-e-s à trouver un emploi peu importe le domaine (Vatz Laaroussi et al.1996; Piché et al. 2002; Renaud 2005; Sibomana 2006). La non reconnaissance des diplômes et titres acquis à l'étranger, le manque d'expérience canadienne, la discrimination systémique basée sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la religion, et d'autres contraintes personnelles comme par exemple, la non maîtrise de l'une ou de deux langues officielles. Le travail occupe une place prépondérante dans la vie de tous les jours. Pour les femmes immigrantes, le travail permet de subvenir aux besoins des membres de la famille, de socialiser avec les collègues de travail et d'élargir son réseau. L'importance du travail est d'ailleurs l'une des étapes importantes qui marquent une intégration réussie ou en voie de l'être d'après les expériences des répondantes. La recherche du travail est de plus en plus la première démarche des femmes immigrantes comme le soutiennent Fournier et Monette (2000 :76)

« [...] Si le travail favorise l'autonomie personnelle et professionnelle et constitue un moyen privilégié d'insertion sociale, force est de constater que l'accès à l'emploi est de plus en plus difficile pour les immigrants. Certains immigrants réussissent encore assez facilement à se trouver un emploi typique et à la hauteur de leurs aspirations, d'autres, de plus en plus nombreux, occupent des emplois atypiques. Ils ne parviennent plus à quitter la précarité ou se retrouvent, de façon plus ou moins durable, en chômage ou bénéficiaires des programmes d'aide de l'État. Souvent touchés par la pauvreté et menacés d'exclusion socioprofessionnelle, ces derniers parviennent difficilement ou pas du tout à élaborer ou à concrétiser un projet de vie personnel et professionnel satisfaisant ».

Dans le cas contraire, les femmes immigrantes qui ne parviennent pas à trouver un emploi vivent dans la pauvreté, des conditions de vie précaires, dans la solitude et dans l'isolement total.

4.2.2.2. Langues officielles

La connaissance des langues officielles est un facteur important à l'intégration des femmes immigrantes. La plupart des participantes parlent la première langue officielle apprise, soit le français. Cependant, la majorité des répondantes ont déclaré qu'elles utilisent le plus souvent le Kinyarwanda (langue maternelle) à la maison. D'après les répondantes, l'utilisation des langues officielles augmente à mesure qu'elles passent beaucoup de temps au Canada. À l'inverse, les femmes immigrantes nouvellement arrivées au Canada ont plus de difficultés à parler l'une des deux langues officielles. D'autres facteurs qui influencent la maîtrise ou non des langues officielles sont l'âge de l'immigration, le statut de l'immigration, la langue maternelle des parents, l'occupation (études ou travail), etc. Selon le recensement de 2006 (immigration et intégration linguistique des immigrant-e-s), les mères ayant immigré avant l'âge de 15 ans transmettent leur langue maternelle dans une proportion de 35 %, comparativement à 60 % de celles ayant immigré entre l'âge de 15 et 29 ans, et 80% de celles ayant immigré à 30 ans et plus. On s'aperçoit l'immigration à un jeune âge et le fait de fréquenter l'école au Canada dans l'une ou l'autre des langues officielles contribue largement à favoriser la maîtrise des langues officielles. À l'opposé, comme c'est le cas dans nos entrevues, la plupart des répondantes ont immigré au Canada après l'âge de 18 ans. Elles avaient donc terminé l'école secondaire, elles avaient des enfants qui parlaient la langue maternelle des parents (Kinyarwanda) qui n'est ni français ni anglais, et à leur arrivée, elles avaient un statut de réfugiées dont l'admission ne prend pas en considération la langue comme c'est le cas de la catégorie des immigrantes indépendantes.

En dépit des difficultés linguistiques, les participantes ont souligné l'importance d'avoir un accès à des cours de français et des cours d'anglais. En outre, l'utilisation des langues officielles accroît avec l'emploi des langues officielles dans le milieu de travail. Il revient à dire que dans la région d'Ottawa-Gatineau, la maîtrise de l'anglais et du français est impératif pour avoir un travail valorisant. Quelques participantes ont souligné que les femmes immigrantes font face à des préjugés sur l'origine de leur nom au moment de l'embauche, et sont jugées d'avoir un accent par leurs collègues ou les client-e-s dans des centres d'appel.

4.2.2.3. Discriminations dans le monde du travail

Le manque d'emploi est souvent associé aux attitudes discriminatoires à l'égard des femmes immigrantes des minorités visibles. Nos répondantes ont cité les situations où les employeurs ne veulent pas les engager parce qu'elles sont noires, parce que leurs noms sont à consonance africaine. La discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique s'entend comme toute décision de la part de l'employeur de refuser la candidature en raison de la race de la candidate alors qu'elle avait des qualifications et compétences requises pour le poste. Au sens juridique, l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés décrit la discrimination comme «une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société » . Ainsi, la discrimination à l'embauche des femmes rwandaises se fait sur papier lorsque les noms semblent étrangers à l'employeur ou à l'étape de l'interview lorsque l'interviewée a un accent étranger ou un comportement culturel qui ne plaît pas à l'employeur. D'autres cas de discriminations révélés concernent les collègues de travail qui voient la nouvelle employée comme une concurrente et refusent de lui parler ou lui fournir des informations nécessaires au poste. Plusieurs cas de discriminations basés sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ont été signalés dans plusieurs études sur les cas des immigrant-e-s de différente origine ethnique : maghrébine, latino-américaine, somalienne, burundaise, haïtienne, etc. (Vatz Laaroussi 2008, Pierre 2005a; Renaud et Cayn 2006; Sweetman et Warman 2008; Sathoud 2006; Sibomana 2006).

Soulignons que les répondantes ont remis en question la culture rwandaise, qui est à l'origine des attributs culturels qui les empêchent de mieux se vendre lors des interviews. L'exemple le plus cité est celui de ne pas fixer un regard droit vers une autorité qui vous parle ou une personne adulte. Ce comportement culturel pousse les employeurs à avoir des préjugés sur les candidates comme quoi elles ne seront pas responsables si elles sont embauchées, elles viennent d'une société où la femme fait beaucoup d'enfants, donc il y aura beaucoup d'absences, etc. La discrimination basée sur la culture fait également objet d'une étude menée par Sibomana (2006) sur les femmes d'origine burundaise et le marché du travail canadien. À l'instar des difficultés

reliées à la culture burundaise, les femmes rwandaises ont également soulevé ce comportement culturel, mais elles ont fait savoir qu'avec le temps, elles adoptent des stratégies pour se conformer aux normes de travail au Canada. Elles citent par exemple, parmi leurs points forts : la ténacité, la débrouillardise, le courage, la capacité d'entraide, etc. qui sont leur source d'encouragement.

4.2.3. Stratégies pour contourner les obstacles rencontrés

Les femmes rwandaises que nous avons rencontrées nous ont parlé des stratégies qu'elles mettent en œuvre pour contourner les barrières à l'intégration. Le fait de s'impliquer dans des associations communautaires s'est révélé comme stratégique dans le sens où les immigrantes trouvent l'opportunité d'acquérir l'expérience canadienne, de pratiquer les langues officielles, de socialiser, d'avoir un grand réseau d'ami-e-s ou des références pour les emplois futurs. En même temps, c'est une occasion pour mettre en œuvre leurs qualités d'entraide, car, disent-elles, elles sont contentes quand elles ont accompli quelque chose qui a fait une différence dans la vie d'une autre personne. Au sein de l'association communautaire «IREMEZO» créée par les femmes rwandaises et qui a pour mission spécifique d'améliorer leurs conditions de vie, les répondantes qui s'y impliquent davantage posent des actions très positives envers les bénéficiaires. C'est pour elles une occasion de se rencontrer, de briser l'isolement et d'aider spécifiquement les femmes rwandaises qui ont besoin des accompagnements dans tous les services, puisqu'elles n'ont aucune connaissance des langues officielles. L'engagement communautaire est également l'une des stratégies que les femmes immigrantes déploient pour atténuer les effets de la discrimination et /ou la violence qu'elles subissent (Ben Mohamed, 2006; Vatz Laaroussi, 2008).

Au niveau de l'intégration professionnelle, les participantes avancent que le retour aux études reste l'une des stratégies privilégiées pour atténuer les barrières sur le marché du travail. Compte tenu du problème de non reconnaissance des diplômes acquis en dehors du Canada, les femmes rwandaises tentent d'améliorer leur qualification en faisant des formations de courte ou de longue durée afin d'avoir un travail rémunéré. Cependant, les participantes ont souligné que la requalification est très coûteuse en termes d'argent et de temps, mais que ça vaut la peine de reprendre les études collégiales ou universitaires. De plus, certaines participantes ont mentionné que le retour aux études doit être négocié entre le couple, car dans la plupart des cas, c'est le

mari qui doit commencer les études et la femme après. Selon les répondantes, le retour aux études ne résout pas le problème de l'expérience canadienne exigée par des employeurs. C'est pourquoi les répondantes privilégient l'implication dans des organismes communautaires où elles peuvent acquérir de l'expérience canadienne, des informations en rapport avec les emplois recherchés, la rédaction des CV, les techniques d'entrevues, des références, etc.

Quant à l'intégration sociale et culturelle, il a été signalé dans les entrevues que la reconstruction des réseaux sociaux, des réseaux d'ami-e-s, la diaspora et toute sorte de réseaux contribuent à la lutte pour la survie des femmes rwandaises. A leur arrivée, la plus part des répondantes n'avaient ni famille ni connaissances. Elles ont dû demander l'aide des organismes communautaires pour l'accueil et l'accompagnement pendant les premiers jours. Le fait de quitter sa famille élargie et de manquer le soutien des voisins, comme il se pratique dans la société rwandaise, fût une lourde perte d'assistance. Au Canada, la création des réseaux permet d'avoir sinon d'enrichir les informations concernant les emplois potentiels, les études, les garderies disponibles, l'existence des autres communautés ethnoculturelles, les églises et le maintien des liens avec la communauté d'origine. A cet égard, Fraisse (2002 : 117) souligne l'importance de construire des réseaux : «dans le réseau, les liens sont à l'état de potentialité. L'engagement des membres dans la réalisation d'un projet ou d'une action qui concrétise leurs liens et leurs valeurs communes. Le lien social devient la finalité de l'action». L'implication des femmes rwandaises dans des associations communautaires créées pour les femmes immigrantes en général, et rwandaises en particulier s'est avérée nécessaire pour répondre à leurs besoins sinon pour surmonter les obstacles à leur intégration. Cependant, pour la plupart des répondantes, le temps de s'engager dans activités associatives fait défaut à cause d'autres responsabilités familiales. Pour les femmes qui ont des enfants en bas âge par exemple, il leur est difficile de participer pleinement aux activités de l'association IREMEZO à titre de bénévoles, leur temps est alloué à la conciliation travail-famille-études.

Enfin, nous avons trouvé que des entrevues sont très enrichissantes en matière de développement des femmes à travers le processus de l'empowerment. Comme la plupart des auteur-e-s privilégient l'emploi de l'empowerment par le collectif ou le communautaire, cela a suscité notre intérêt de connaître les perceptions des répondantes par rapport à l'empowerment. S'agissant de

la capacité qu'ont les femmes de prendre seules les décisions qui concernent leur vie, savoir orienter ses projets, savoir agir à tous les niveaux et avoir une autonomie financière pour la majorité des répondantes, l'empowerment au niveau individuel a dominé les propos des répondantes, mais que collectivement les femmes rwandaises visent une nouvelle vision du monde qui accorde les pleins pouvoirs aux femmes. C'est dans le même sens que les recherches féministes convergent en soulignant que l'immigration internationale change les comportements de genre et permet l'empowerment. D'après Sassen (2005), l'immigration internationale contribuerait à l'autonomie des femmes, mais que les profits qu'elles en tirent resteraient limités.

En définitive, nous avons été satisfaite des résultats issus des entrevues avec les femmes d'origine rwandaise. Les entrevues ont été livrées ouvertement et avec enthousiasme, les expériences personnelles des répondantes ont été mises en valeur, et nous avons considéré des répondantes comme des expertes de leur parcours migratoire à tous les niveaux. Pour paraphraser Pierre (2005a), la présente recherche se proposait de faire exister socialement, économiquement, politiquement et culturellement les représentations des femmes de la société rwandaise. En outre, les femmes rwandaises rencontrées ont eu des trajectoires différentes, elles n'ont pas été discriminées ni dominées de la même façon. En dépit des obstacles qu'elles rencontrent en raison de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, les femmes rwandaises se débrouillent bien, elles sont des sujets qui savent prendre des décisions malgré plusieurs contraintes. Elles s'investissent dans les organismes qui aident les autres femmes immigrantes non seulement pour leur propre bien-être mais aussi pour les besoins des autres. Ainsi, nous partageons la vision des chercheuses féministes qui accordent l'importance de rendre visibles les femmes pour les traiter comme «des sujets et non comme des objets» (Vatz Laaroussi et al.1995).

CONCLUSION GENERALE

Au cours de cette recherche exploratoire, nous avons constaté un certain nombre de barrières à l'intégration des femmes provenant du Rwanda. Comme le postule l'approche intersectionnelle, plusieurs facteurs s'entrecroisent pour maintenir les femmes immigrantes dans la précarité économique, l'exclusion et l'isolement social. Les difficultés liées à l'emploi (non reconnaissance des diplômes étrangers et manque d'expérience canadienne, barrières linguistiques, discriminations basées sur le sexe, la race et l'origine ethnique, conciliation travail-études-famille) freinent l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes. En outre, la culture d'origine réduit les chances de s'intégrer professionnellement et culturellement puisque les femmes immigrantes sont souvent considérées comme porteuses des symboles culturels. Par exemple, les attitudes culturelles des femmes rwandaises nouvellement arrivées au Canada sont mal reçues par les employeurs au moment des entrevues. De plus, les tâches ménagères sont souvent attribuées aux femmes, et le fait d'en parler peut créer des conflits au sein de la famille. En effet, plusieurs recherches ont montré que les femmes immigrantes éprouvent des difficultés pour accéder au marché du travail et atteindre leur pleine autonomie financière.

Au cours des entrevues, la plupart de nos répondantes ont noté qu'elles sont confrontées à beaucoup de barrières dans leur processus d'intégration mais qu'elles mettent en œuvre différentes initiatives pour s'en sortir. Ainsi, les femmes rencontrées démontrent une volonté de s'intégrer. Les motivations sont variées, mais la plupart de ces femmes mentionnent que l'accès au marché du travail signifie pour elles une intégration réussie. Pour ce faire, les répondantes envisagent s'impliquer activement dans des associations propres aux femmes immigrantes au sein desquelles elles trouvent des informations en lien avec les conditions d'embauche, la rédaction des CV, les équivalences des diplômes acquis à l'étranger, et d'autres informations utiles à l'obtention de l'emploi. Du même coup, les femmes immigrantes acquièrent de l'expérience canadienne en faisant le bénévolat, elles y pratiquent les langues officielles, elles en créent des réseaux, et parviennent à briser l'isolement. Une autre stratégie citée par la majorité des répondantes est celle de retour aux études. Malgré son coût financier et en termes de temps,

le retour aux études constitue un moyen d'avoir un diplôme canadien et de rester dans la compétition sur le marché du travail. Dans l'ensemble, l'implication des femmes immigrantes dans des associations communautaires œuvrant pour les femmes immigrantes présente plusieurs avantages : c'est un lieu d'échanges qui renforce et valorise les compétences des femmes tout en favorisant le développement des capacités individuelles. Cela permet de soutenir l'estime de soi, la reconstruction identitaire et favorise les rencontres brisant l'isolement des femmes immigrantes. Comme le soulignent Tremblay et Tellier (2006), les activités communautaires sont favorables à l'expression du pouvoir personnel des femmes et peuvent s'inscrire dans une perspective d'autonomisation (empowerment) communautaire.

Nous avons été frappée par la persévérance des répondantes. Les femmes rwandaises sont plutôt des actrices actives qui développent un esprit de solidarité et contribuent à l'intégration des autres femmes. L'existence de l'association communautaire « IREMEZO » créée par et pour les femmes rwandaises s'inscrit dans une dynamique d'entraide dans laquelle les femmes rwandaises du 3eme âge sont accompagnées dans leur processus d'intégration. Rappelons que ce groupe de femmes rwandaises ne savent ni lire ni écrire. Il leur est difficile de faire quoi que ce soit sans la possibilité de parler au moins une langue officielle. Pire encore pour certaines femmes de ce groupe qui ont des séquelles du génocide des Tutsi de 1994, dont la perte d'un enfant ou de tous les enfants, d'un conjoint ou de tous les membres de la famille est difficile à gérer. Sans l'accompagnement des femmes membres de l'association en question, ce groupe de femmes ne préfère que se renfermer chez elles.

En somme, les résultats de nos entrevues révèlent les obstacles à l'intégration au niveau social, économique, politique et culturel, mais les répondantes considèrent ces difficultés comme une menace passagère. Bien qu'il y ait des répondantes qui manquent de temps à cause de nombreuses responsabilités familiales pour s'impliquer pleinement dans des activités des associations des femmes immigrantes, elles sont conscientes que s'engager communautairement est un outil essentiel à l'intégration réussie. Il convient cependant de noter que leur participation aux activités communautaires se manifeste souvent de manière informelle. Ainsi, il y a des femmes rwandaises qui minimisent et banalisent l'importance des engagements quotidiens de leurs compatriotes. Dans la même perspective, les femmes rwandaises membres actives de

l'association «IREMEZO» n'ont pas beaucoup de moyens pour contribuer financièrement au fonctionnement de leur association. Le budget étant limité, ces femmes aperçoivent mal comment les femmes rwandaises peuvent atteindre leur pleine autonomie économique. Pour les membres de l'association, il faut avoir des fonds pour pouvoir diversifier les activités génératrices de revenus et trouver une clientèle très large.

Il est aussi important de rappeler les limites de notre recherche. L'échantillon de dix femmes rwandaises d'Ottawa-Gatineau reste restreint. Les résultats obtenus semblent ne pas être généralisables à d'autres groupes de femmes qui s'impliquent dans leurs propres associations. Dans les grandes villes comme Montréal, Toronto ou Vancouver, il semble que les femmes rwandaises s'impliquent massivement dans leurs associations et s'intègrent sans beaucoup d'obstacles. Aussi, nous aurions aimé rencontrer des répondantes qui ont été parrainées par leurs conjoints pour voir si effectivement « le parrainage renforce le pouvoir du conjoint/parrain et place la conjointe dans une situation de vulnérabilité » (Sathoud, 2006 : 71). Nos lectures préliminaires démontrent que le parrainage a des conséquences néfastes et des répercussions sur la vie conjugale des femmes se trouvant déjà dans des conditions de vulnérabilité. Toutefois, cette recherche pourrait faire avancer des études féministes plus poussées, et peut servir d'une piste de solutions aux obstacles à l'intégration pour les futures immigrantes. Il est important que les nouvelles arrivantes, peu importe leur statut d'admission, sachent comment conjuguer des valeurs culturelles du pays d'origine et du pays d'accueil.

En définitive, les résultats de nos entrevues paraissent importants à la compréhension du processus d'intégration des femmes immigrantes. L'approche intersectionnelle empruntée et celle de l'empowerment ont prouvé que les femmes font face à plusieurs facteurs de discrimination mais qu'elles ne sont pas des objets mais plutôt des sujets qui s'impliquent activement dans des activités permettant d'améliorer leurs conditions de vie. À cet égard, les répondantes arrivent à la conclusion que s'impliquer dans associations des femmes immigrantes n'est pas une perte de temps mais plutôt un processus d'autonomisation des femmes et un levier d'intégration.

BIBLIOGRAPHIE

Acker, S., (2000). In/out/side: positioning the researcher in feminist qualitative research. *Resources for Feminist Research* 28 (1/2): 189-208.

Arcand, S.; Lenoir-Achdjian, A., et Helly, D., (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke in *Cahiers Canadien de sociologie* 34 (2).

Belhassen, M.A., (2003). « *Accès à l'emploi : reconnaissance des acquis et des compétences* », dans *Actes du Forum : femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi*, Table des groupes de femmes de Montréal.

Belhassen, M.A., (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*, Rapport de recherche, Montréal, Action travail des femmes.

Ben Mohamed, N., (2006). Femmes d'origine étrangère dans l'espace public. Dirigeantes d'associations et élues politiques à Bruxelles, *Cahiers Migrations* 36, Bruxelles: Academia Bruylant.

Bentchicou, N., (1997). *Les femmes de l'immigration au quotidien*. Paris : L'Harmattan.

Bertaux, D., (2005). *L'enquête et ses méthodes : le récit de vie*. 2ième édition. Paris : Armand Colin.

Bourdon, S., (2003). « Formation, apprentissage et compétences en littératie ». In Yvon Fortin (dir.), *Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir*, Institut de la Statistique du Québec, Québec, 143-171.

Boutin, G. (1997). *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Bucyeyeneza, B. (2004). *Femmes Africaines et politique : La problématique de l'accès au savoir et au pouvoir comme condition d'émancipation. Le cas du Rwanda*, Colloque « Sciences et Arts » Bordeaux, du 29 au 30 avril 2004.

Budhu, C., (2001). *Projet de recherche sur les minorités visibles pour le Group de référence sur les minorités visibles-Initiative de secteur bénévole et communautaire*- Rapport final.

Cardu, H. (2002). Identité et intervention. Agir auprès des femmes immigrantes. *Collectif interculturel*. Revue éditée par l'Institut de recherche et de formation interculturelles de Québec. Volume v (2), 209-215.

Cardu, H. et Bouchamma, Y., (2000). *Identité et insertion socioprofessionnelle de femmes immigrantes: un outil de counseling interculturel auprès des femmes immigrantes*. Les actes du CONAT (Colloque National touchant le Développement de carrière, organisé par l'université de Toronto, Ottawa). Extrait du site web: <http://www.contactpoint.ca/natconconat/2000/pdf/pdf-00-06.pdf>, consulté le 10 décembre 2012.

Cardu, H., Sanschagrin, M., (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, (2) : 87-122.

Chamberland, M., (2007). *Étude du développement du pouvoir d'agir (empowerment) à travers des parcours d'intégration de femmes nouvelles arrivantes à Montréal*, Mémoire, Université du Québec à Montréal, Faculté d'éducation.

Chard, J.; Badets J. et Howatson-Leo, L., (2000), « *Les femmes immigrantes. Femmes au Canada 2000. Rapport statistique fondé sur le sexe*. Division des statistiques sociales, du logement et des familles. Ottawa, 201-232.

Charlier, S., (2006a). « *L'empowerment des femmes dans les organisations de commerce équitable : une proposition méthodologique* », in Auroi C. et Yepez Del Castillo I. (sous la direction de) (2006), *économie solidaire et commerce équitable. Acteurs et actrices d'Europe et d'Amérique latine*, UCL /Presses universitaires de Louvain, 87-109.

Chicha, M.-T., et Charest, E., (2006). *L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif*, mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.

Chicha, M-T, et Charest, E., (2008). L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal. *IRPP Politiques et enjeux*, vol. 14, (2).

Chouakri, Y., (2009). *Femmes immigrantes nouvellement arrivées et égalité entre les sexes: État de la situation dans la région de Montréal*, Table des groupes de femmes de Montréal, Projet «La caravane des solidarités féministes».

Citoyenneté et immigration Canada (2006). *Faits et chiffres, 2006 : Aperçu de l'immigration*, Ottawa, no de cat. MP43-333/2003E. En ligne, [<http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/faits2006.pdf>], consulté le 06 décembre 2011.

Citoyenneté et Immigration Canada, 2003d. « Le Rapport annuel (Parlement sur l'immigration) ». In Site du Ministère de Citoyenneté et Immigration Canada [En ligne]. <http://www.cic.gc.ca/français/pub/immigration2003.html#> Canada 2002.

Citoyenneté et Immigration Canada, 2002. *Le Canada et les nouveaux arrivants*.

Cloutier, G., (2005). *Femmes immigrantes et organismes communautaires : partage d'histoires et de savoirs* (thèse de doctorat non publiée). Université de Montréal, Montréal, Canada.

Commission de la fonction publique, 2006. *Conférence sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale*, document en ligne consulté le 01 août 2012, Ottawa.

Condition féminine Canada (1998). *Immigration et intégration tenant compte des rapports sociaux entre les sexes : actes de l'atelier sur la recherche en matière de politiques : 1987-1996*. Ottawa : Condition féminine Canada.

Hill Collins, P., (1990). *Black feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, New York, Routledge.

Conseil du statut de la femme (2005). *Des nouvelles d'elles – Les femmes immigrées du Québec*, Québec.

Corbeil, C. et Marchand, I. (2006). «Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19 (1).

Côté B., Berteau, G., Durand, D., Thibaudeau, M.F. et Tapia, M., (2002). *Empowerment et femmes immigrantes*, Rapport de recherche, Montréal: Direction de santé publique.

Côté, A., Kérisit, M. et Côté, M.-L., (2001). *Qui prend pays... L'impact du parrainage sur les droits à l'égalité des femmes immigrantes*. Ottawa : Condition féminine Canada.

Côté, B., (2002). *Empowerment et femmes immigrantes*. Québec : Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, Direction de la santé publique, Unité écologie humaine et sociale ; CLSC Côte-des-Neiges, Centre de recherche et de formation ; Université du Québec à Montréal.

Dapsens, S., (2005). *Les causes de migrations : pistes analyse d'action. Document d'analyse et de réflexion*. Centre Avec, Bruxelles.

Darlington, P.S.E. et Mulvaney, B.M., (2003). *Women, Power, and Ethnicity: Working Toward Reciprocal Empowerment*. New York: The Hawoth Press.

Darmon, M., (2007). *La socialisation*, Paris, Armand Colin, coll. « 128 ».

Davis, A., (2007). *Femmes, race et classe*. Paris : Des Femmes Antoinette Fougue, 2e édition.

Desjardins, R., Rubenson, K. et Milana, M., (2007). Accès inégal à la formation pour les adultes : perspectives internationales, *Collection Principes de la planification de l'éducation*, Paris, Les Éditions UNESCO, n0 83.

Degenne, A. et Forsé, M., (1994). *Les réseaux sociaux: une analyse structurelle en sociologie*. Paris: Armand Colin.

Denis, A., (2008) Intersectional analysis: a contribution of feminism to sociology. *International Sociology* 23(3): 67–94.

Deslauriers, J.-P. et Kérisit, M. (1997). *Le devis de recherche qualitative*. Dans Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L.-H., Laperrière, A, Mayer, R., Pires, AP. (Dir.) La recherche qualitative, enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montréal: Gaëtan Morin Éditeur Ltée, 85-111.

Devlin, R.A., (2000b). *Labour-Market Responses to Volunteering-Evidence from the 1997 SGVP*. Research Paper R-00-5-1E, Direction générale de la recherche appliquée, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.

Feng, H. et Gamett, P., (2003). *Enclaves de minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants*. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.

Fournier, G., et Monette, M. (2000). Chapitre 3 : « Soutien social et adaptation à la transition entre les études et le Marché du Travail» in *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval : 55-76

Fraisse, L., (2002). « S'organiser en réseau : une mutation de l'espace public associatif», in Haeringer F., Traversaz F. (dir.), *Conduire le changement dans les associations*, Dunod, Paris, 117-134.

Gabriel, C., (1999). « Restructuring at the Margins: Women of Colour and the Changing Economy.» in *Scratching the Surface: Canadian Anti-Racist Feminist Thought*, edited by Ena Dua and Angela Robertson. Toronto: Women's Press, 127-164.

Gaspard, F., (2001). «*Lutter conjointement contre le sexisme et le racisme*», Comité CEDAW, En ligne, http://www.eurowrc.org/13.institutions/5.un/un-fr/03.un_fr.htm. Consulté le 07 novembre 2011.

Gatugu, J., (2004), « Associations issues de l'immigration en Belgique : définition, typologie, enjeux, problématiques », in Joseph Gatugu, Spyros Amoranitis et Altay Manço (dir.), *La vie associative des migrants : quelles (re) connaissances? Réponses européennes et canadiennes*. Paris, L'Harmattan, collection « Compétences interculturelles », 31-66.c

Gridley, H. et Turner, C. (2005). *Gender, Power and Community Psychology*. Dans Nelson G. Et Prilleltensky, 1. (Dir.) *Community psychology, In Pursuit of Liberation and Well-being* New York: Palgrave Macmillan, 364-381.

Guenif-Souilamas, N., (2000). *Des “beurettes” aux descendantes d’immigrants*. <http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php>, consulté le 22 novembre 2011.

Guichaoua, A. (1995). *Les crises politiques au Burundi et au Rwanda (1993-1994)*. Analyses, faits et documents. Paris: Université de Lille. 2ème éd. Karthala.

Halimi, G. (1999). *La parité dans la vie politique*. Commission pour la parité entre les femmes et les hommes dans la vie politique. Paris, La Documentation française.

Hayes , LJ, Berry, G. (2002). «Sampling variability of the Kunst-Mackenbach relative index of inequality». *Journal of Epidemiology and Community Health* ;56(10):762-5.

Helly, D., et Ledoyen, A., . (1994). *Immigrés et création d'entreprises*. Québec: Institut Québécois de Recherche sur la Culture.

Hyppolite, I., (2009). *Contributions au développement socioéconomique de la région d'Edmonton par les femmes africaines noires francophones immigrées entre 2000 et 2006*, Thèse de maîtrise, Études canadiennes, Université d' Alberta.

Juteau, D., (1999). *Ethnicité et ses frontières*, Montréal : Les presses de l'Université de Montréal.

Juteau, D., et Paré, S., (1997). «L'entrepreneurship à Côte des Neiges: Le périmètre Victoria! Van Home». In *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité*. Paris: L'Harmattan : 129-158

Kanakuze, J., (2004). *Séminaire sur l'observation électorale par la société civile rwandaise POER* (Programme pour l'Observation des Élections au Rwanda) août 2004.

Labelle, M., (2006). *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*. Coalition internationale des villes contre le racisme. Document de discussion n° 1. Paris : UNESCO ; Montréal : CRIEC ; Université du Québec à Montréal, Observatoire international sur le racisme et les discriminations.

Labelle, M. et al., (2007), « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », *Études ethniques au Canada*, 21-22.

Lamotte, A., (1992) « Femmes immigrées et reproduction sociale », *Recherches sociographiques*, 32 (3), 367-384.

Landry, R., (2000). « *L'analyse de contenu* » dans Benoît GAUTHIER (dir.). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Sainte-Foy: Presses Universitaires du Québec : 329-355.

Le Bossé, Y., (1996). Empowerment et pratiques sociales : illustration du potentiel d'une utopie prise au sérieux. *Nouvelles Pratiques Sociales*. 9 (1) :128-145.

Le Bossé, Y., (2004). De «l'habilitation» au »pouvoir d'agir» : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment, *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (2),30-51.

Le Bossé, Y., (2008). L'empowerment: de quoi s'agit-il ? Changer le monde (le petit et le grand) au quotidien. *Nouvelles pratiques sociales*, 21 (1), 137-149

Le Bossé, Y., Lavallée, M. et Herrera, M., (1996). Le vécu d'empowerment en milieu communautaire: analyse des relations entre le contrôle perçu et différents indicateurs potentiels de l'empowerment personnel. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 31 : 62-90.

Legault, G., (1993). Femmes immigrantes: Problématiques et intervention féministe, *Service social*, 42 (1), 63-80

Legault, G., (1996a). « *Des projets d'avenir lorsqu'on est jeune mère et noire ou réinsertion sociale des jeunes mères de la communauté noire de Montréal* », communication scientifique présentée au congrès de l'ACFAS, Montréal, du 13 au 16 mai.

Legault, G. et Fortin, S., (1996). *Problèmes sociaux et culturels des familles d'immigration récente*. Dans Alary, J. et Éthier, L. (Dir.), Comprendre la famille, Actes du troisième symposium québécois de recherche sur la famille : Comprendre la famille, tenu à Trois-Rivières, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 411-433.

Legault, G. et Lafrenière M., (1992). *Femmes, migrations, interventions : une rencontre interculturelle*, rapport de recherche, Montréal, Université de Montréal.

Lemarchand, R., (2000). *Aux sources de la crise des Grands Lacs*. Texte de conférence, Montréal, 5 août 2000.

Lindsay, C., (2000). «La population féminine», dans *Statistique Canada. Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa : Statistique Canada, 19-30.

Maillé, C., (2002). « Migrations : femmes, mouvement et “ refondation ” du féminisme » ; dans *Recherches féministes*, 15 (2) : 1-8.

Mailloux, L., Horak, H. et Godin, C., (2002). *Motivation en situation difficile : problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada*. Rapport de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, Secrétariat de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, Secrétariat de l'ISBC.

Mayer, R. et Deslauriers, J.P., (2000). *Quelques éléments d'analyse qualitative*. Dans Mayer, R., Ouellet, F., Saint-Jacques, M.-C. et Turcotte, D. (Dir.) Méthodes de recherche en intervention sociale, Boucherville, Québec: Gaëtan Morin Éditeur, 159-189

Mohanty, C.T., (1997). « Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses ». *The post Colonial studies reader*, 259-263.

Moisan, L., (2000). *Comité femmes et développement régional. Êtes-vous du genre? Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de l'île de Montréal*, Montréal: Éditions CRDÎM femmes et développement régional.

Moujoud, N., (2008). « *Effets de la migration sur le femmes et sur les rapports sociaux de sexe. Au-delà des visions binaires* », Les cahiers du CEDREF [En ligne], 16 | 2008, mis en ligne le 22 mars 2011, URL : <http://cedref.revues.org/577>, Consulté le 15 juin 2012.

Mucchielli, A. (2002). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin.

Mucchielli, R., (1998). *L'analyse du contenu des documents et des communications*. Éditions sociales françaises (ESF Éditeur).

Mucchielli, J-L., (2004). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. 2e édition.

Mugwaneza, T., (2011). *Femmes immigrantes et insertion en emploi : parcours et analyse des trajectoires des Rwandaises dans la région d'Ottawa-Gatineau*, Thèse de maîtrise, Université d'Ottawa, École de développement international.

Nasima, M., (2008). « *Effets de la migration sur le femmes et sur les rapports sociaux de sexe. Au-delà des visions binaires* », Les cahiers du CEDREF [En ligne], Consulté le 22 avril 2012.

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.

Ndimurukundo, N., (1995). (Sous la direction de André Guichaoua) In: « *Les crises Politiques au Burundi et au Rwanda (1993-1994). Analyses faits et Documents* ». Paris: Villeneuve d'Ascq : Université des sciences et technologies de Lille, Faculté des sciences économique et sociales. Éd. Karthala.

Ollivier, M. et Tremblay, M., (2000). *Questionnements féministes et méthodologies de la recherche*, Paris : L'Harmattan.

Osmani, F., (2002). « L'égalité pour toutes ? L'engagement féministe et les droits des femmes immigrantes au Québec », *Recherches féministes*, 15 (2) : 141-151.

Paillé, P., et Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Éditions Armand Colin.

Piché, V., (1997). *Immigration et Intégration dans les pays développés: un cadre conceptuel*, Groupe de Recherche Ethnicité et Société (GRES). Montréal, Université de Montréal.

Piché, V., Renaud, J., Gingras, L., (2002). L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal: une approche longitudinale, *Population*, 57 (1), 63-90.

Pierre, M., (2005a) « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux » *Nouvelles pratiques sociales*, 17 (2) : 75-94.

Pierre, M., (2005b). Les enjeux de la lutte contre le racisme et les discriminations à l'épreuve des pratiques sociales », *Nouvelles pratiques sociales*, 17 (2) : 12-14.

Poiret, C., (2005). Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. Quelques enseignements du débat nord-américain in *Revue européenne des migrations internationales*, 21. (1).

Poupart, J. , (1997). «L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques». Dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx & al, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 173-209.

PRO-FEMMES/TWESE HAMWE, Collectif des Organisations Rwandaises de Promotion de la Femme de la Paix et du Développement (2000). Recherche sur les raisons de la non scolarisation des filles au Rwanda avec l'appui du FNUAP, Kigali, Rwanda.

Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (2004). *Des forces vives pour bâtir le Québec de demain: Des valeurs partagées, des intérêts communs: plan d'action*. Montréal: Éditeur: Québec, MRCL.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC). 2005. « *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires* ». *Des valeurs partagées, des intérêts communs*. Québec: Les Publications du Québec

Quiminal, C., (1996). « L'autre immigration. Initiative associative des femmes africaines », *Migrants-Formation*, (105) : 130-148.

Racine, M., Lamotte, A. et H. Nguyen ,(1988). *La femme parrainée de la catégorie de la famille : étude documentaire sur les aspects historiques et juridiques du parrainage au Canada et au Québec et son équivalent dans certains pays occidentaux*. Montréal : Conseil des communautés culturelles et de l'immigration.

Renaud, J. et Cayn, T., (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Direction des affaires publiques et des communications du MICC, Gouvernement du Québec.

Renaud, J., L.Gingras, S.Vachon, C. Blaser, J.-F.Godin et B.Gagné, (2001). « *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*». Coll. «Études, Recherches et Statistiques», Québec: Les Publications du Québec, (3).

Renaud, J.; Piché, V. et Godin, J-F, (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et Sociétés* 35(1):165-184.

Renaud, J. (2005). «Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec: quelques exemples à partir d'enquêtes». *Santé, Société et Solidarité*, n0 1 : 109-117

Rowlands, J., (1998). «Empowerment and development», in A. Haleh (ed.), *Women and Empowerment. Illustrations from the Third World*, *Women's Studies* at York.

Rwabahungu, M., (2004). *Au cœur des crises nationales au Rwanda et au Burundi. La lutte pour les ressources*. Paris : L'Harmattan.

Sassen, S., (2005). « Restructuration économique mondiale et femmes migrantes : nouveaux espaces stratégiques de transformation des rapports et identités de genre » (traduit de l'espagnol par Yves Le Scieller), *Cahiers genre et développement*, (5) : 103-108.

Sathoud, G.N.H., (2006). *Les femmes d'Afrique centrale au Québec*, Paris : L'Harmattan.

Savoie-Zajc, L., (2003). «L'entrevue semi-dirigée». Dans B. Gauthier (Dir.) *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, 293-316.

Savoie-Zajc, L., (2000). «L'entrevue semi-dirigée» In, *Recherche sociale: de la problématique à la Collecte des données*, B.Gauthier (dir) Ste-Foy Presses Universitaires du Québec, 263-286.

Schellenberg, G., et Maheux, H., (2007). *Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : Faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*, édition spéciale, Statistique Canada, Ottawa.

Sibomana, T. (2006). *Femmes immigrantes d'origine burundaise et accès au marché du travail salarié à Ottawa*, Thèse de maîtrise, département de Sociologie et anthropologie/Institut d'études des femmes, Université d'Ottawa.

Statistique Canada, (2006). *Les données du Recensement de 2006*, Ottawa. En ligne, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/search-recherche/results-resultatsfra.cfm?httpresultsOffsetval>. consulté le 20 février 2011.

Statistique Canada. *Profils des communautés de 2008*, Montréal, Québec (tableau), Recensement de la population de 2006, produit n° 92-591-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Statistique Canada, 2006. Faits et Chiffres: *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Pour le compte du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec. Catalogue no HS21-1 /2006, Ottawa.

Statistique Canada, Recensement de la population de 2006, chapitre 7 : *Immigration et intégration linguistique des immigrants*. Graphique 7.12. *Taux de transferts linguistiques chez les immigrants de tierce langue maternelle selon la période d'immigration*, Ottawa.

Sweetman, A. et Warman, C., (2008). "Integration, Impact, and Responsibility: An Economic Perspective on Canadian Immigration Policy" in *Immigration and Integration in Canada in the Twenty first Century*, eds. J. Biles, M. Burstein, and J. Frideres (Montreal and Kingston: McGill Queen's University Press), 19-44.

Thobani, S., (1999). « Sponsoring Immigrant women's inequalities » ; dans *Les cahiers de la femme*, 19 (3) : 11-15.

Tremblay, G. et Tellier, C., (2006). « Évaluation du niveau de participation sociale ». Service conseil à l'évaluation, aux communications et à la recherche. Centre de réadaptation La Myriade.

UNHCR, (2000). *Les réfugiés dans le monde : Cinquante ans d'action humanitaire. Chapitre 10 : Le génocide rwandais et ses répercussions*. [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). Consulté le 22 décembre 2012.

Vatz Laaroussi, M., (2005). L'immigration en dehors des métropoles: vers une relecture des concepts interculturels in *Canadian Ethnic Studies Journal*, Montréal.

Vatz Laaroussi, M., (2008). « Du Maghreb au Québec : accommodements et stratégies », *Travail, genre et sociétés* 2 (20) : 47 -65.

Vatz Laaroussi, M., Lessard, D., Montejo, M.E., et Viana, M. (1995). Méthodologie féministe et interculturelle : une alliance à facettes multiples, *Recherches féministes*, (8) 2 :31-46

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

Woolcock, M., (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Isuma—Revue canadienne de recherche sur les politiques* 2(1), Printemps.

Zukewich, N., (2000). «Travail rémunéré et non rémunéré», dans *Statistique Canada. Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa : Statistique Canada, 103-140.

Annexe I : Guide d’entrevue

L’engagement communautaire : levier de l’intégration des femmes immigrantes dans la région d’Ottawa-Gatineau? Les expériences des femmes d’origine rwandaise

1. Parcours migratoire

Pourriez-vous me décrire votre parcours migratoire ?

Quelles étaient les raisons de votre migration?

Quelle était votre occupation dans votre pays d’origine ?

En quelle année vous êtes arrivée au Canada ?

A votre arrivée, étiez-vous :

* Réfugiée -----

*Immigrante indépendante -----

*Immigrante parrainée -----

Quel est votre statut de citoyenneté actuel ?

Aviez-vous séjourné dans un autre pays, une autre ville /province avant de vous installer à Ottawa/Gatineau ?

Si oui, comment décririez-vous les conditions de vie ?

Quel est votre statut matrimonial ?

* Célibataire

*Mariée /Union libre/Remariée

*Séparée /Divorcée

*Veuve

Avez-vous des enfants ? Si oui, de quel âge ?

Quels sont les principaux changements intervenus dans votre nouvelle vie par rapport à la famille, relations de couple, comportement culturel, éducation des enfants, alimentation, etc. ?

2. Trajectoire scolaire et professionnel

J'aimerais savoir votre niveau d'éducation

*Primaire

*Secondaire

*Collège

*Université

Avez-vous complété vos études dans votre pays d'origine ? Dans quel domaine ?

Prévoyez-vous poursuivre les études ? Si oui, pourquoi et dans quel domaine ?

Quel est votre niveau de français et d'anglais ?

*Bas

*Moyen

*Excellent

Avez-vous suivi des cours de langue une fois arrivée au Canada?

Quelle est la langue la plus parlée à la maison ?

Avez-vous un emploi rémunéré actuellement ?

Quelles sont les démarches que vous avez effectuées pour trouver cet emploi ?

Pourriez-vous me décrire les emplois que vous avez occupés depuis votre arrivée au Canada ?

Pensez-vous que votre bagage intellectuel /expérience professionnelle vous a été utile dans la recherche d'emploi ?

Quels sont les obstacles liés au marché du travail canadien?

Comment faites-vous pour contourner ces barrières ?

Avez-vous subi des discriminations en raison de votre sexe, couleur de la peau, langue, etc. ? Si oui, expliquez-moi davantage

3. Engagement associatif

Quelles sont vos activités associatives ?

Selon vous, quelle est l'importance du bénévolat ?

Que pensez-vous de l'apport des associations issues de l'immigration en l'occurrence l'association communautaire des femmes rwandaises «IREMEZO»? En êtes-vous membre active ?

Pensez-vous que cette association est bénéfique aux femmes rwandaises, et à la société canadienne ? Expliquez davantage

Quelles sont les difficultés qu'éprouvent des organismes communautaires que vous avez fréquentés ? Qu'en-t-il des besoins spécifiques des femmes immigrantes ?

Que diriez-vous de l'empowerment des femmes ?

Selon vous, comment décrire une intégration réussie ?

Pensez-vous retourner dans votre pays d'origine?

Quels sont vos projets d'avenir ?

Merci

NB : La confidentialité des entrevues est garantie

Annexe II : Lettre de recrutement des participantes

Titre de la recherche : L'engagement communautaire : levier de l'intégration des femmes immigrantes dans la région d'Ottawa-Gatineau? Les expériences des femmes d'origine rwandaise

Chercheure : Cécile Tuyizere, étudiante à la maîtrise, Département de mondialisation et développement international avec spécialisation en études des femmes, Faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa

Directeur de recherche : Philippe Couton, Professeur agrégé, Département de sociologie et d'anthropologie, Faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa

Ottawa, le 24 juin 2012

Bonjour Madame,

J'ai le plaisir de vous inviter à participer à la recherche qui porte sur l'engagement communautaire des femmes d'origine rwandaise dans la région d'Ottawa-Gatineau. La recherche en question est menée par l'étudiante Cécile Tuyizere et supervisée par le professeur Philippe Couton.

Votre participation à la recherche est volontaire. Vous aurez entre 60 et 90 minutes pour parler de vos expériences en tant que femmes immigrantes d'origine rwandaise depuis votre pays d'origine jusqu'aujourd'hui au Canada. La recherche a comme objectifs de saisir comment l'engagement communautaire pourrait constituer un levier d'intégration, de faire ressortir des barrières à l'intégration ainsi que les stratégies que les immigrantes déploient pour les contourner. Si vous acceptez de participer à ce projet, je vous demanderais de signer le formulaire ci-joint, et de me le retourner dans une semaine.

Je tiens à souligner que la confidentialité et l'anonymat sont absolument garantis. Tous les éléments seront remplacés par des codes ou des noms fictifs. Par ailleurs, les entrevues enregistrées seront conservées soigneusement et en toute sécurité par mon superviseur et moi, les seules personnes à avoir accès aux informations récoltées. Après la publication des résultats, les données seront conservées pendant cinq ans et complètement détruites après ce délai. Vous êtes donc libre de répondre ou ne pas répondre aux questions de votre choix, et de vous retirer de l'étude à tout moment sans conséquence négative. J'aimerais vous demander la date, l'heure et l'endroit qui vous conviennent pour mener une entrevue avec vous.

Si vous avez de questions, n'hésitez pas à communiquer avec l'étudiante chercheure au (613)600-2512 ou par email: ctuyi055@uottawa.ca. Vous pouvez aussi vous adresser au superviseur de cette recherche, le professeur Philippe Couton, par téléphone (613)562-5800, poste 2494 ou par email : pcouton@uottawa.ca

Signature de la participante :

Date :

Signature de la chercheure :

Date :

Annexe III : Formulaire de consentement

Titre de la recherche : L'engagement communautaire : levier de l'intégration des femmes immigrantes dans la région d'Ottawa-Gatineau? Les expériences des femmes d'origine rwandaise

Chercheure : Cécile Tuyizere, étudiante à la maîtrise, Département de mondialisation et développement international avec spécialisation en études des femmes, Faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa

Directeur de recherche : Philippe Couton, Professeur agrégé, Département de sociologie et d'anthropologie, Faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa

Je,....., accepte de participer à cette recherche menée par l'étudiante Cécile Tuyizere, sous la supervision de Philippe Couton. L'objectif de cette recherche est de recueillir des informations auprès des femmes d'origine rwandaise résidant à Ottawa-Gatineau. Ces informations concernent les expériences des femmes Rwandaises qui cherchent à s'engager dans des organismes communautaires où elles espèrent s'intégrer à la société canadienne en adoptant des stratégies pour faire face aux difficultés rencontrées.

Je participerai à cette recherche en parlant de mes expériences en tant que femme immigrante d'origine rwandaise dans une entrevue d'environ 60 à 90 minutes. Je parlerai de mon engagement communautaire en termes d'intégration et de l'apport de l'Association «IREMEZO» qui regroupe les femmes Rwandaises d'Ottawa-Gatineau.

J'accepte de participer de façon volontaire, et j'ai reçu l'assurance de la chercheure que les informations portant sur mon identité resteront anonymes et confidentielles par l'utilisation des pseudonymes. De plus, je reconnais la possibilité de répondre aux questions de mon choix, de me retirer de l'étude avant ou pendant l'entrevue si je le juge nécessaire. J'ai également eu l'assurance que la chercheure fera tout pour minimiser les risques le cas échéant. Il est annexé à ce consentement une liste de ressources au cas où il y aurait un malaise. Les enregistrements audio seront conservés de façon très sécuritaire. Seuls la chercheure et son superviseur auront accès à ces informations qui seront complètement détruites cinq ans après la publication des résultats.

Pour toute autre question sur mes droits en tant que participante, je peux m'adresser au comité d'éthique de l'Université d'Ottawa par courriel : ethics@uottawa.ca. Je peux aussi communiquer avec la chercheure Cécile Tuyizere au (613)600-2512 ou avec le superviseur Philippe Couton au (613) 562-5800, poste 2494.

Je veux être enregistrée : Oui / Non

Signature de la chercheure.....Date

Signature de la participante.....Date