



uOttawa

L'Université canadienne
Canada's university

FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES
ET POSTDOCTORALES



FACULTY OF GRADUATE AND
POSTDOCTORAL STUDIES

Tharcisse Sibomana

AUTEUR DE LA THÈSE / AUTHOR OF THESIS

M.A. (sociologie / spéc. études des femmes)

GRADE / DEGREE

Département de sociologie

FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT / FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

Femmes immigrantes d'origine burundaise et accès au marché du travail salarié à Ottawa

TITRE DE LA THÈSE / TITLE OF THESIS

Dominique Masson

DIRECTEUR (DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS SUPERVISOR

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

EXAMINATEURS (EXAMINATRICES) DE LA THÈSE / THESIS EXAMINERS

Philippe Couton

Michèle Kérisit

Gary W. Slater

LE DOYEN DE LA FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES ET POSTDOCTORALES /
DEAN OF THE FACULTY OF GRADUATE AND POSTDOCTORAL STUDIES

Femmes immigrantes d'origine burundaise et accès au marché du travail salarié à Ottawa

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

**Département de sociologie (spécialisation en études des femmes)
Faculté des sciences sociales
Université d'Ottawa**

© Tharcisse Sibomana, Ottawa, Canada, 2006



Library and
Archives Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Published Heritage
Branch

Direction du
Patrimoine de l'édition

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file *Votre référence*

ISBN: 0-494-14950-7

Our file *Notre référence*

ISBN: 0-494-14950-7

NOTICE:

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

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

AVIS:

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

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

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

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

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

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


Canada

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	vi
RÉSUMÉ.....	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : LES FEMMES IMMIGRANTES ET L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA : PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE	7
1.1. PRÉSENTATION DU SUJET.....	7
1.1.1. Contexte général de l'immigration au Canada.....	8
1.1.2. Portrait général des femmes du Canada.....	11
1.1.3. Portrait des femmes des minorités visibles et obstacles d'accès à l'emploi	11
1.1.4. Portrait des immigrantes d'origine burundaise.....	15
a) Contexte général, chiffres et historique.....	15
b) Problématique.....	18
1.2. OBJECTIF, QUESTION DE RECHERCHE, THÈSE.....	20
1.2.1. Questions de recherche.....	20
1.2.2. Thèse défendue.....	20
1.2.3. Sensibilisation.....	21
1.2.4. Contribution.....	22
1.3. CADRE THÉORIQUE.....	23
1.3.1. Rapports sociaux de sexe.....	23
1.3.2. Race, racisme et ethnicité.....	27
1.3.3. Intersection de l'ethnicité, de la race et du genre.....	31
a) Cette approche analyse l'articulation des rapports de sexe et les classes sociales	32
b) Construction de la « race », de l'ethnicité et de la féminité.....	33
1.3.4. Division sexuelle du travail, construction du “travail des femmes noires”	34
1.3.5. Discrimination systémique.....	36
1.3.6. Rapports sociaux de sexe et migrations internationales.....	37
1.3.7. Concepts de changement et d'agentivité.....	38
a) Le concept de changement social	38
b) Agentivité et stratégie des femmes immigrantes.....	39
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE	46
2.1. INTRODUCTION.....	46
2.2. MÉTHODOLOGIE DE L'ENTREVUE SEMI-STRUCTURÉE.....	47
2.2.1 Pourquoi le choix de l'entrevue semi-structurée ?.....	47
2.2.2 Méthodologie de l'entrevue semi-structurée.....	48

2.3. MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE CONTENU.....	53
2.3.1. Fondements de l'analyse de contenu.....	53
2.3.2. Méthode d'analyse.....	55
2.3.2.1. Nature et domaine d'application.....	55
2.3.2.2. Étapes d'analyse.....	56
CHAPITRE 3 : CARACTÉRISTIQUES D'INTÉGRATION DES BURUNDAISES D'OTTAWA SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SALARIÉ CANADIEN.....	60
3.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DES ENTREVUES.....	60
3.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des participantes.....	60
3.1.1.1 Caractéristiques personnelles.....	60
3.1.1.2 Caractéristiques migratoires.....	64
3.1.1.2.a. Les raisons d'immigration.....	65
3.1.1.2.b. Itinéraire suivi et séquelles subies.....	66
3.1.1.3 Ressources pour payer le logement	69
3.1.2 Caractéristiques d'intégration au travail.....	70
3.1.3 Histoire de recherche d'emploi au Canada.....	75
3.1.3.1 Emplois occupés.....	75
3.1.3.2 Démarches pour avoir ces emplois.....	76
3.1.4 Caractérisation des emplois occupés.....	78
3.1.4.1 Emplois occupés avant d'arriver au Canada.....	79
3.1.4.2 Travail au Canada.....	79
3.1.4.3 Raisons de changement d'emploi au Canada.....	81
3.2 COMMENTAIRE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	83
CHAPITRE 4 : ATOUTS ET OBSTACLES D'ACCÈS À L'EMPLOI.....	88
4.1. ATOUTS POUR ACCÉDER OU SE MAINTENIR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	88
4.1.1. Valeurs culturelles des Burundaises.....	88
4.1.1.a. Soutien familial.....	89
4.1.1.b. Le respect en général.....	89
4.1.1.c. Le caractère réservé, le calme et la persévérance.....	90
4.1.1.d. Grand amour du travail.....	91
4.1.2. Reconnaissance partielle de la formation et de l'expérience étrangères.....	91
4.1.3. Statut matrimonial.....	93
4.1.3.a. Statut de femme célibataire.....	93
4.1.3.b. Avoir des enfants adultes.....	94
4.1.3.c. Être femme séparée.....	95
4.1.4. Être bilingue.....	95
4.1.5. Connaissance des approches de recherche d'emploi.....	96
4.1.6. Transition culturelle en Europe de l'Ouest.....	96
4.1.7. Compétences acquises au Canada.....	97
4.1.8. Formation en cours d'emploi.....	98
4.1.9. Amour du travail complété.....	98

4.2. OBSTACLES D'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	99
4.2.1.Obstacles d'accès au marché du travail.....	99
4.2.1.a. Les obstacles culturels des femmes burundaises.....	100
4.2.1.b. Sexualisation des responsabilités familiales et leur rigidité.....	102
4.2.1.c. Dévaluation des compétences, habiletés et expériences étrangères.....	106
4.2.1.d. Manque de formation et d'expérience canadiennes.....	108
4.2.1.e. Obstacles linguistiques.....	108
4.2.1.f. Manque de soutien de la famille élargie.....	109
4.2.1.g. L'âge.....	110
4.2.1.h. Manque de réseaux d'amis.....	111
4.2.1.i. Autres obstacles soulignés.....	111
4.2.2. Formes et signes de discrimination.....	113
4.2.2.a. Attitudes d'employeurs et collègues limitant l'accès à l'emploi mais jugées non discriminatoires	113
4.2.2.b. Formes et types de discrimination relevés.....	115
4.2.3. Impact des politiques d'immigration et autres obstacles divers.....	121
4.2.3.a. Impact des politiques d'immigration.....	121
4.2.3.b. Obstacles divers.....	122
 4.3. DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	 124
 CHAPITRE 5 : STRATÉGIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES.....	 133
5.1. STRATÉGIES INDIVIDUELLES.....	133
5.1.1. Stratégies individuelles offensives.....	134
5.1.1.a. Chercher des titres de compétences canadiens.....	134
5.1.1.b. Changer certains comportements culturels burundais et adopter des attitudes canadiennes.....	136
5.1.1.c. Apprendre l'anglais pour être bilingue.....	139
5.1.1.d. Faire du bénévolat.....	140
5.1.1.e. Formation à la recherche d'emploi.....	141
5.1.1.f. Recourir aux réseaux d'amis.....	142
5.1.1.g. Persévérance dans la recherche.....	143
5.1.1.h. S'affirmer par le langage et les gestes.....	144
5.1.1.i. Accepter tout type d'emploi ou plusieurs emplois à la fois.....	145
5.1.1.j. S'informer auprès des services d'État et /ou privés.....	146
5.1.1.k. Décider quoi faire rapidement.....	147
5.1.1.l. Composer le CV sans dévoiler l'âge, l'expérience et l'origine étrangères...	148
5.1.1.m. Vendre ses compétences.....	148
5.1.1.n. Travailler plus fort que les natifs.....	149
5.1.1.o. Revendiquer ses droits et dénoncer la discrimination.....	149
5.1.1.p. D'autres stratégies individuelles offensives.....	150
5.1.2. Stratégies individuelles attentistes et non offensives.....	151
5.1.2.a. Priorité à la famille plutôt qu'au travail : attendre que les enfants grandissent.....	151
5.1.2.b. Attendre le changement d'attitude des employeurs et/ou celui du système..	152
5.1.2.c. Changer d'abord la mentalité des hommes.....	152
5.1.2.d. Ne pas se préoccuper de la discrimination et faire correctement son travail...	153

5.2. STRATÉGIES COLLECTIVES D'ACCÈS À L'EMPLOI.....	153
5.2.1. Souhait de se regrouper pour s'informer, s'entraider et s'encourager.....	154
5.2.1.a. Stratégies d'organisation de la communauté burundaise.....	154
5.2.1.b. Stratégies touchant spécifiquement les femmes.....	156
5.2.2. S'impliquer dans les organisations et la communauté pour s'épanouir et avoir des contacts.....	156
5.2.3. Les organisations existantes offrent des éléments de stratégie collective.....	157
5.3. DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	160
CONCLUSION.....	168
ANNEXES.....	185
ANNEXE 1 : Guide d'entrevue pour les femmes participantes.....	185
ANNEXE 2 : Questionnaire guide d'entrevue pour l'organisation burundaise CBCA.....	187
ANNEXE 3 : Questionnaire guide d'entrevue pour l'organisation OCISO offrant des services aux immigrants(e)s.....	188
ANNEXE 4 : Formulaire de recrutement des participantes.....	189
ANNEXE 5 : Formulaire de consentement des participantes.....	191
ANNEXE 6 : Formulaire de consentement pour participant(e)s représentant les organismes communautaires	193
ANNEXE 7 : Texte pour référer à d'autres participantes.....	195
ANNEXE 8 : Grille d'analyse des entrevues.....	196
BIBLIOGRAPHIE.....	201

REMERCIEMENTS

Si un travail de telle envergure a pu être réalisé, c'est parce que plusieurs personnes ont contribué à sa réussite et méritent par conséquent l'expression de notre profonde gratitude.

Nos sincères remerciements sont adressés en premier lieu à tous les professeur(e)s des départements de sociologie et de l'Institut des études des femmes qui tout au long de notre cheminement scolaire se sont montré(e)s disponibles pour nous aider par leur enseignement et leurs conseils pédagogiques à évoluer graduellement jusqu'à franchir cette étape à laquelle nous sommes aujourd'hui.

Nous remercions plus particulièrement et de tout au fond de notre cœur la professeure Dominique Masson qui a accepté de diriger notre travail de thèse et qui s'est montrée à la hauteur de sa tâche. Elle a joué un grand rôle de guide et d'éclaireuse et sans ses orientations, ses conseils et ses directives donnés avec rigueur, sans sa patience et sa détermination à nous pousser vers l'avant pour aller jusqu'au bout, ce travail n'aurait pas pu voir le jour.

Nos sincères remerciements vont aussi particulièrement à Michèle Kérisit, directrice du département du Service social, et à Philippe Couton, professeur au département de sociologie à l'Université d'Ottawa. En tant que membres du comité de thèse, ils ont tous les deux accepté de lire mon projet de thèse, ils ont participé à sa défense et ont formulé des remarques constructives et des suggestions en rapport avec les démarches théoriques et méthodologiques.

Nous remercions également toutes les femmes d'origine burundaise résidant à Ottawa qui ont accepté de participer à notre recherche et de nous dévoiler leurs expériences du marché de travail, ainsi que les stratégies adoptées pour faire face aux difficultés rencontrées. Les mêmes remerciements sont adressés aussi aux représentant(e)s des organisations OCISO et CCBCA qui ont accepté de nous renseigner sur leurs opinions sur les difficultés d'accès à

l'emploi des immigrantes d'origine burundaise ainsi que sur les services qu'ils leur rendent. Sans leur participation, nous n'aurions pas pu réaliser cette thèse.

Nous remercions aussi les familles et les ami(e)s qui nous ont soutenu, encouragé et qui nous ont porté assistance d'une manière ou d'une autre dans la réalisation de ce travail.

Enfin, et c'est par là peut être qu'il fallait commencer, notre profonde gratitude est adressée à Scholastique Ntahimpera et à nos enfants : Alain-Aristide Irakiza, Alain-Gibril Irambona, Odreille-Arlette Iradukunda et Lina-Sonia Sibomana. Sans leur consentement et leur autorisation à la poursuite de nos études, sans leur soutien moral et matériel, cette thèse n'aurait pas pu être écrite.

RÉSUMÉ

Cette thèse aborde le problème d'accès à l'emploi des immigrantes d'origine burundaise résidant à Ottawa ainsi que les stratégies adoptées pour y faire face. L'objectif est de montrer que celles-ci rencontrent des inégalités d'accès à l'emploi et qu'elles sont discriminées, comme les autres immigrantes des minorités visibles, sur base de plusieurs facteurs inter-reliés (sexe, "race" et ethnicité, origine immigrante), auxquels s'ajoute le problème d'attitudes et de comportements culturels. Il s'agit de montrer aussi qu'elles ne sont pas que de simples victimes de cette situation et qu'elles se donnent des stratégies pour la surmonter. Cette thèse est subdivisée en cinq chapitres.

Le premier chapitre présente le contexte général d'immigration, dresse les portraits des femmes du Canada et des immigrantes d'origine burundaise et définit le cadre théorique qui s'inscrit dans une perspective féministe matérialiste articulant l'intersection du genre avec "la race" et l'ethnicité (Juteau, 1999 : 21-23) en faisant appel aux différentes relations de pouvoir qui affectent les femmes noires et leurs emplois. Les concepts de changement et d'agentivité montrent que les immigrantes d'origine burundaise résistent aux pratiques discriminatoires et se donnent des stratégies pour y faire face. Le deuxième chapitre traite de la méthodologie utilisée qui est basée sur des entrevues semi-structurées réalisées auprès de quatorze femmes. Ces entrevues ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Les chapitres trois à cinq donnent les résultats des entrevues et font une discussion de ceux-ci. Le chapitre trois fait ressortir les caractéristiques sociodémographiques des participantes, leur histoire de recherche d'emploi ainsi que les emplois occupés au Canada. Le chapitre quatre traite des atouts et des obstacles d'accès à l'emploi, des formes et des signes de discrimination. Le dernier chapitre concerne les stratégies individuelles et collectives d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. La conclusion qui se dégage est que les immigrantes d'origine burundaise ont des caractéristiques qui leur permettraient d'avoir de bons emplois, mais, comme les autres

immigrantes issues des minorités visibles, elles sont discriminées pour leur sexe, leur couleur et leur origine d'une part, et elles le sont d'autre part pour leurs valeurs et leurs comportements culturels. Cependant, dans certaines circonstances ces derniers peuvent aussi servir d'atouts d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. De plus, les participantes adoptent des stratégies individuelles ou collectives pour faire face aux problèmes de discrimination.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CBCA : Communauté burundaise du Canada

CCBCA : Centre Culturel Burundais du Canada

CIC : Citoyenneté et Immigration Canada

OCASI : Ontario Coalition of Agencies Serving Immigrants

OCISO : Ottawa Community Immigrant Services Organization

INTRODUCTION

L'inégalité d'accès entre hommes et femmes dans l'emploi est un problème épineux dont les pratiques et les effets s'observent partout dans le monde. Au Canada, pays libre, démocratique et multiculturel, l'on ne cesse d'observer que toutes les composantes de la société ne jouissent pas pleinement, en pratique, des mêmes droits malgré la Charte des droits et libertés qui prône l'égalité pour tous. Notre travail se concentre sur l'analyse de l'inégalité d'accès à l'emploi pour les femmes d'origine burundaise vivant à Ottawa et tente de montrer à travers leurs expériences du marché du travail qu'elles subissent une discrimination sur des bases sexuelle, raciale et d'origine immigrante d'une part, et d'autre part sur une base culturelle; et qu'elles ont recours à diverses stratégies pour y faire face.

Les interrogations qui nous guident le long de cette recherche tentent de mettre en lumière leurs expériences sur le marché du travail canadien pour ce qui est des caractéristiques de leur intégration, des obstacles rencontrés et des formes de discrimination. Elles tentent aussi de montrer les stratégies individuelles et/ou collectives qu'elles développent face aux difficultés rencontrées. Nous avançons la thèse selon laquelle elles ne jouissent pas entièrement de leurs droits d'égalité d'accès à l'emploi au même titre que les autres citoyen(ne)s, qu'elles sont discriminées pour leur sexe, leur couleur de la peau et leur origine comme les autres immigrantes des minorités visibles, et qu'elles le sont aussi particulièrement à cause de leur culture. Un des objectifs de notre travail sera donc de vérifier et de démontrer que des attitudes liées aux mœurs des Burundaises peuvent être comptés parmi des obstacles d'accès à l'emploi et que des barrières d'ordre systémique, structurel et culturel empêchent pour certaines d'entre elles d'obtenir du travail et en confinent d'autres dans des emplois atypiques et non valorisés.

Cette thèse fait état de notre démarche de recherche et se divise en cinq chapitres. Dans le premier chapitre, nous présentons le sujet d'étude en le situant dans le contexte général de l'immigration au Canada. Nous dressons ensuite un portrait général des femmes au Canada que nous faisons suivre celui des femmes appartenant aux minorités visibles et de leurs obstacles d'accès à l'emploi, pour terminer par un portrait d'ensemble des immigrantes d'origine burundaise. Nous élucidons l'objectif de notre travail et définissons le cadre théorique dans lequel celui-ci s'inscrit. Afin de faire une analyse complète de la situation de ces femmes nous adoptons une perspective féministe matérialiste qui permet d'articuler l'intersection du genre avec "la race" et l'ethnicité (Juteau, 1999 : 21-23). Nous faisons aussi appel aux concepts de rapports sociaux de sexe, de division sexuelle du travail, de "construction du travail des femmes noires" (Brand 1999 : 95), et de "discrimination systémique", ceci afin de rendre compte des rapports inégaux entre les deux sexes, de la discrimination institutionnalisée par le système majoritaire et des rôles sexués construits racialement et affectant les femmes noires et leurs emplois. Nous recourons également aux concepts de changement et d'agentivité pour montrer que les immigrantes d'origine burundaises ne sont pas que de simples victimes des pratiques discriminatoires mais qu'elles se donnent des stratégies pour y faire face.

Dans le deuxième chapitre, nous exposons la méthodologie adoptée et proposons de mener cette recherche en utilisant essentiellement une approche qualitative basée sur des entrevues semi-structurées. Nous donnons les fondements de cette méthode qui a pour but d'accorder la parole à ces femmes pour les rendre visibles et pour les traiter comme « des sujets et non comme des objets » (Vatz Laaroussi, 1995 : 33). Cette méthode permet aussi de faire « une co-construction du sens » donné à leurs expériences du marché du travail et aux stratégies adoptées face aux problèmes rencontrés (Savoie-Zajc, 2000 : 269). Nous décrivons

ensuite les étapes que comporte notre méthodologie : élaboration des schémas d'entrevues, description des thèmes abordés, élaboration du formulaire de recrutement, précision des critères de sélection des participantes, du lieu et de la durée des entrevues, du matériel utilisé, etc. Nous décrivons aussi les étapes d'analyse de contenu qui vont de l'exploration des messages transcrits à l'élaboration d'une grille des catégories, la codification, à l'expérimentation des catégories et à l'interprétation des résultats.

Dans les chapitres trois à cinq, nous présentons les résultats de l'analyse de contenu des entrevues que nous faisons suivre dans chaque chapitre d'une discussion. Le chapitre trois présente les caractéristiques d'intégration des participantes sur le marché du travail salarié canadien. Quatre thèmes font l'objet de cette présentation. Le premier aborde les caractéristiques sociodémographiques personnelles et migratoires, ainsi que les ressources de revenu pour chaque participante. Le deuxième thème s'intéresse aux caractéristiques d'intégration au marché du travail et expose les types d'agents, de services et d'informations d'accueil reçus pour s'intégrer ainsi que l'évaluation qu'en font les participantes. Le troisième thème aborde l'histoire de leur recherche d'emploi au Canada. Il décrit les emplois occupés et les démarches effectuées pour les obtenir. Le quatrième thème caractérise les emplois occupés au Burundi ou ailleurs avant de venir au Canada, ceux occupés dès l'arrivée au Canada, et donne le motif du passage d'un emploi à un autre dans ce pays. La discussion porte sur cinq éléments sur lesquels est établie une comparaison avec le cadre théorique et les autres recherches sur les immigrantes membres des minorités visibles. Dans un premier temps, elle porte sur les caractéristiques sociodémographiques des participantes. Elle se fait ensuite sur leurs raisons d'immigration, puis sur leurs sources de revenus. Elle se fait en quatrième lieu sur la caractérisation des emplois occupés pour terminer sur les

caractéristiques d'intégration au marché du travail incluant les informations et les services reçus ainsi que leur évaluation.

Le chapitre quatre présente dans un premier temps les atouts et les obstacles à l'accès et/ou au maintien dans l'emploi. Dans la catégorie des atouts sont identifiés les valeurs culturelles des Burundaises, la reconnaissance partielle de la formation et de l'expérience étrangères, le statut matrimonial, la connaissance de l'anglais et des approches de recherche d'emploi. Sont également relevés sous cette rubrique : la transition culturelle en Europe occidentale, les compétences acquises au Canada, la formation en cours d'emploi et l'amour du travail complété. Dans la catégorie des obstacles sont relevés les attitudes et les comportements culturels, la sexualisation des responsabilités familiales et leur rigidité, la dévaluation des compétences, des habiletés et des expériences étrangères. Font aussi partie de cette catégorie : le manque de formation et d'expérience canadiennes, les obstacles linguistiques, le manque de soutien de la famille élargie, le problème d'âge, le manque de réseaux d'amis, et quelques obstacles rarement soulignés. Dans un deuxième temps, ce chapitre présente les formes et les signes de discrimination alors que dans un troisième temps l'impact des politiques d'immigration et d'autres obstacles divers sont abordés brièvement. Le chapitre est clôturé par une discussion des résultats dans laquelle les atouts et les obstacles sont analysés en lien avec la littérature.

Le chapitre cinq présente les stratégies individuelles et collectives de résolution des difficultés d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Dans un premier temps sont présentées les stratégies individuelles. Deux catégories font l'objet de cette présentation : la première concerne les stratégies offensives, la seconde réfère à celles qui sont *attentistes* non offensives. Dans la catégorie des stratégies individuelles offensives sont identifiées des stratégies nombreuses et variées qui font état du recours à la formation et à l'information, à

l'adaptation et aux ajustements culturels impliquant parfois le changement des attitudes et l'adoption des nouvelles, à affronter les nouveaux défis et y trouver des solutions immédiates. Dans la catégorie des stratégies individuelles *attentistes* sont identifiées celles accordant la priorité à la famille, puis celles liées au changement de la part des employeurs et du système. La stratégie accordant la primauté du changement de mentalité des hommes est ensuite développée pour terminer sur celle qui consiste à ne pas se préoccuper de la discrimination. Dans un deuxième temps, le chapitre présente les stratégies collectives subdivisées en trois catégories. La première section fait état des stratégies liées au souci de regroupement dans la communauté burundaise. La deuxième catégorie présente les stratégies d'implication dans les organisations et les communautés. La troisième présente les organisations existantes offrant des éléments de stratégie collective. Le chapitre se clôture par une discussion organisée en trois étapes considérant les résultats obtenus en rapport avec d'autres recherches existantes. La première étape discute les stratégies individuelles offensives. La seconde étape discute les stratégies individuelles *attentistes*. La troisième étape discute les stratégies collectives.

En conclusion, l'analyse des entrevues montre que certaines caractéristiques personnelles des immigrantes d'origine burundaise comme la scolarité, l'expérience, l'âge, etc. tout comme certaines de leurs attitudes et comportements culturels sont des atouts qui leur permettraient d'exercer dans de bons emplois. Cependant, pour accéder au marché du travail, elles rencontrent dans un premier temps les mêmes obstacles que ceux rencontrés par d'autres immigrantes membres des minorités visibles. Elles subissent une discrimination basée sur leur sexe, leur couleur de la peau et leur origine immigrante. Dans un deuxième temps, elles rencontrent aussi des obstacles particuliers liés à leurs valeurs, leurs attitudes et leurs comportements culturels qui ne leur permettent pas d'accéder facilement à l'emploi.

Cette analyse fait ressortir un deuxième visage de certaines de leurs valeurs, attitudes et comportements culturels : ceux-ci ne sont pas que des obstacles, ils sont aussi des atouts d'accès au marché du travail. Elles les gardent jalousement et s'en servent comme stratégie pour accéder et/ou se maintenir dans l'emploi. Ceci est une nouveauté par rapport aux recherches antérieures car beaucoup de travaux sur l'intégration des immigrant(e)s montrent que « l'immigration entraîne une coupure parfois radicale par rapport aux références habituelles » et que les femmes immigrantes changent de statut pour être reconnues et accéder au marché du travail (Cardu et Sanschagrin, 2002 : 88, 90). Pour ce qui est des stratégies de nos participantes pour résoudre les problèmes d'accès et/ou de maintien dans l'emploi, la stratégie d'accommodation aux valeurs de la société d'accueil est dans les faits une sorte d'imposition plutôt qu'un choix libre et éclairé car celles-ci n'ont pratiquement pas d'autres alternatives face au marché du travail peu ouvert aux femmes immigrantes membres des minorités visibles.

CHAPITRE 1 : LES FEMMES IMMIGRANTES ET L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA : PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE

1.1. Présentation du sujet

Le Canada, pays d'immigration, a une population d'origines ethniques et culturelles diverses. Dans cet ensemble, certains groupes occupent des positions plus avantageuses que d'autres, ce qui donne lieu à une stratification sociale : « La société canadienne est une mosaïque verticale, en ce sens qu'elle est composée de catégories ethniques stratifiées les unes par rapport aux autres » (Juteau, 1999 : 63). L'idée de « mosaïque verticale » a été développée pour la première fois par Porter (1965 : 33) en faisant allusion à l'histoire de peuplement du Canada. Selon Porter, il existe une hiérarchie des différents groupes culturels, les Canadiens d'origine britannique étant au sommet de la structure de l'élite de la société à laquelle dans certains cadres institutionnels on associe ceux d'origine française comme groupe co-fondateur du Canada (1965 : xiii). Les Autochtones, premiers occupants du Canada, constituent la troisième composante du peuple fondateur, alors que les individus qui ne sont ni Canadiens français ou anglais, ni Autochtones, constituent un groupe à part et sont considérés comme des descendants des immigrants (Juteau :1999 : 63).

Dans cet ordre hiérarchisé, les femmes du Canada sont un ensemble hétérogène respectant cette « mosaïque verticale ». Si les femmes sont un groupe marginalisé, certaines catégories de femmes sont une minorité dans la minorité féminine entière et rencontrent plus de barrières d'accès à l'égalité. Ainsi, « les femmes de couleur, les femmes de minorités visibles et de minorités linguistiques, les immigrantes, (...) se heurtent à des obstacles à l'égalité qui leur sont particuliers » (Côté et al. 2001 : préface). Des femmes immigrantes appartenant à une minorité visible se voient refuser des emplois pour des raisons autres que

leur compétence. Le problème de « discrimination systémique » qui touche en général toutes les femmes présente des caractéristiques particulières pour celles des minorités visibles suite à « une conception de la gestion du social qui cherche à assurer le maintien des privilèges des couches sociales dominantes » (Klein et Lévesque, 1995 : 10). Selon Osmani, la « discrimination systémique » refuse « la pleine citoyenneté » à ceux/celles qui ne sont pas né(e)s au Canada, elle renforce leur exclusion et crée une hiérarchisation sociale entre les femmes (2002 :141, 149). Nous analyserons en détail cette situation pour les femmes d'origine burundaise résidant à Ottawa tout au long de notre recherche.

Dans ce chapitre, nous présenterons dans un premier temps le sujet d'étude en précisant le contexte général de l'immigration au Canada, en donnant le portrait des femmes en général, puis celui des minorités visibles en particulier et leurs obstacles à l'emploi, pour terminer par celui des immigrantes d'origine burundaise dans lequel nous ressortirons la problématique. Dans un deuxième temps, nous présenterons les objectifs poursuivis et dévoilerons nos questions de recherche et la thèse défendue. Dans un troisième temps, nous définirons le cadre théorique dans lequel s'inscrit notre recherche qui ressortira et justifiera les grands concepts qui seront utilisés.

1.1.1. Contexte général de l'immigration au Canada

La recherche documentaire montre que la plupart des pays industrialisés résolvent les problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de vieillissement de leur population par l'immigration et entrent en compétition pour le recrutement des travailleurs hautement qualifiés. Ainsi, les changements dans les politiques d'immigration canadienne depuis les années 1960 ont été motivés surtout par une grande demande de main-d'œuvre qualifiée et par une concurrence avec les États-Unis qui en avaient aussi besoin (Li, 2003 :128). Il

s'agissait donc d'un ajustement à la fuite des cerveaux vers les États-Unis et au tarissement des pays sources traditionnels (Ibid. :131). En effet, suite aux changements de 1967, l'immigration provient fortement des pays du Sud, puis de l'ex-URSS dès 1989 (Renaud et al., 2001 :1) et a accru « la population des minorités visibles », devenue une constituante réelle de la société canadienne (Li, 2003 :131).

L'immigration canadienne sert donc à résoudre les problèmes de faible démographie et à faire croître l'économie (Juteau, 1999: 66; Pierre, 2005 : 81), et le Canada a adopté des politiques pour attirer des travailleurs hautement qualifiés lui procurant des avantages économique et socioculturel dans l'économie mondiale (CIC, 2001 : 10). Le Projet de loi C-11 sur l'immigration et la protection des réfugiés, déposé par la Ministre Caplan le 21 février 2001 et qui devient loi le 28 juin 2002, s'inscrit dans ce cadre de compétitivité à l'échelon mondial : « La mondialisation de la main-d'œuvre est source de création d'emplois et de transfert de compétences qui peuvent bénéficier aux Canadiens. Il faut adapter la législation sur l'immigration pour que le Canada puisse tirer son épingle du jeu dans la compétition mondiale pour l'embauche de travailleurs qualifiés » (CIC : *Faits et chiffres 2002*). L'honorable Elinor Caplan confirme aussi le rôle joué par l'immigration pour accroître la main-d'œuvre : « Les immigrants jouent, dans une proportion supérieure à 70%, le rôle de la croissance de la main-d'œuvre canadienne » (CIC, 2001 :1).

Le plan d'immigration 2002 précise que « les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires, les immigrants de la catégorie de la famille et les réfugiés sont de plus en plus nécessaires au maintien d'une main-d'œuvre qualifiée et dynamique » (Ibid. : 2001 : 6), et le rapport *Faits et chiffres 2002 : Aperçu de l'immigration* (CIC, 2002) montre que le Canada a accueilli 227 346 immigrants en 2000; 250 484 en 2001 et 229 091 en 2002. Le même rapport fait ressortir que les immigrants travailleurs de 15 ans et plus ayant un diplôme de baccalauréat étaient

48,9% en 2000; 49,9% en 2001 et 49,9%¹ en 2002. 41% d'immigrants et réfugiés en âge de travailler avaient un diplôme postsecondaire au moment de leur admission en 1995. Ils étaient 57% en 1999 alors que la proportion était de 42% pour l'ensemble de la population canadienne en âge de travailler pour la même année (CIC, 2001 : 10). Ces chiffres démontrent la bonne performance scolaire des immigrants. Cependant, selon les données disponibles, « il existe des écarts entre les immigrants, les réfugiés et les Canadiens de naissance pour ce qui est de la réussite sur le marché du travail » (Ibid. : 10). Pour Li (2003 :142), malgré les transformations démographiques qui ont eu lieu au Canada, « les différences raciales se reproduisent par l'inégalité des chances et par les valeurs normatives qui résultent des faibles valeurs marchande et sociale » données aux non Blancs expérimentant ces inégalités.

Si le gouvernement reconnaît le grand rôle de l'immigration pour l'économie et la société et qu'il faut aider les immigrants et les réfugiés à intégrer le marché du travail pour réaliser rapidement leur potentiel, celui-ci doit relever des défis visant « à reconnaître les titres de compétence, à lutter contre la discrimination... » (CIC, 2001 : 10). Le rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de novembre 2002 recommande aux organismes de réglementation professionnelle du Canada de « travailler ensemble pour résoudre les problèmes liés aux études réalisées à l'étranger et à l'évaluation des compétences » (Ibid. : 16). Dans sa réponse au dit rapport, le gouvernement reconnaît les injustices liées à l'insertion des immigrants sur le marché du travail et « s'engage à travailler avec les principaux intervenants afin d'élaborer des méthodes équitables, transparentes, uniformes et cohérentes pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence étrangers avant et après l'arrivée de l'immigrant » (Ibid. : 16, 17).

¹ Ces pourcentages sont arrondis à la première décimale.

1.1.2. Portrait général des femmes du Canada

Selon les statistiques, plus de la moitié des Canadiens sont de sexe féminin (Lindsay, 2000 : 19). Le niveau de formation scolaire des femmes a augmenté même si la proportion des diplômées universitaires demeure inférieure à celle des hommes (Normand, 1995 : 57) .

En général, peu importe le niveau de scolarité, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans l'emploi (Zukewich, 2000 : 105) même si leur proportion s'est accrue ces derniers temps au moment où elle décline chez les hommes (Almey, 1995 : 67; Zukewich, 2000 : 105). Elles sont aussi plus chômeuses que les hommes et celles qui ont du travail sont concentrées dans les emplois traditionnellement féminins (Almey, 1995 : 71; Zukewich, 2000 : 114). Elles sont moins nombreuses que les hommes aux postes de commande, elles sont plus nombreuses qu'eux à faire du travail atypique, à travailler selon des modalités non conventionnelles et à temps partiel que ce soit suite à leur situation personnelle ou au manque de travail à temps plein (Almey, 1995 : 69-70; Zukewich, 2000 : 110-111). Elles demeurent les grands responsables des soins de leurs familles et des tâches domestiques non rémunérées (Almey, 1995 : 74) et leur revenu est en général inférieur à celui des hommes (Ghalam, 1995 : 88, 91; Lindsay, 2000 : 149).

1.1.3. Portrait des femmes minorités visibles et obstacles d'accès à l'emploi

D'après la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les femmes de minorités visibles ne sont ni autochtones, ni de race blanche (Chard, 2000 : 233). Elles ont des obstacles particuliers d'accès à l'emploi à cause de « la race ou de la couleur de leur peau » (Ibid. : 233). Elles se distinguent par le lieu de naissance et la date d'arrivée, et cette différenciation se traduit aussi par une différence d'accès à l'emploi (Ibid. : 234).

Elles habitent plus les grandes provinces et régions métropolitaines du Canada (elles sont 14% à Ottawa), sont en moyenne plus jeunes que les autres femmes, vivent en général en famille, les Noires étant plus nombreuses à être des mères seules (Ibid. : 235-237). La plupart parlent au moins une langue officielle, sont proportionnellement plus nombreuses que les autres femmes à avoir une scolarité de niveau universitaire. Toutefois, un grand nombre d'entre elles ont aussi peu d'années de scolarisation (Ibid. : 238-239).

Cependant, les diplômées, « malgré leur formation universitaire, [...] sont toute proportion gardée, beaucoup moins nombreuses que les autres femmes à exercer une profession libérale et elles sont encore moins nombreuses à occuper un poste de gestion », elles se concentrent dans les professions traditionnellement occupées par des Canadiennes, sont plutôt nombreuses dans les travaux manuels et sont susceptibles d'être employées à divers types de professions selon leurs antécédents (Ibid. : 244-245). Les femmes appartenant à une minorité visible sont en général moins rémunérées et beaucoup plus chômeuses que les autres femmes et les hommes du même groupe, la fréquence de faible revenu variant selon le groupe minoritaire auquel on appartient (Ibid. : 246, 249). Pour celles qui travaillent, « elles sont moins susceptibles d'être employées à temps plein » et proportionnellement « plus nombreuses à occuper un travail à temps partiel » que les hommes du même groupe et les autres femmes (Ibid. : 242-243).

Les principaux obstacles auxquels font face les femmes appartenant à une minorité visible sont relevés par plusieurs travaux. Des études montrent que la catégorie des femmes immigrantes est une construction pour les exploiter et les dominer (Gabriel, 1999; Brand, 1999). La construction de l'image de la femme immigrante considère les femmes de couleur comme immigrantes, et comme toutes identiques alors qu'elles sont diversifiées et subissent un traitement différent variant selon leur lieu de naissance, leur date d'arrivée et le manque

d'expérience canadienne (Gabriel, 1999: 142). Cette construction cantonne ces femmes dans des emplois subalternes et dévalorisés (Ibid.: 141) et constitue une vision limitée car elle « traite les femmes de couleur en bloc, évacuant la question de l'origine sociale et de ses effets sur la race et le genre » (Hamel, 1998 : 62-63).

L'origine non canadienne et les études faites ailleurs sont des obstacles à l'intégration de ces femmes car « les avantages liés à l'éducation augmentent lorsque celle-ci est obtenue au Canada » (Handy 2002 cité dans Tolley 2003 :2). Leur revenu « demeure moins élevé » et incomparable « à celui de leurs homologues d'origine canadienne » que ces derniers aient étudié au Canada ou pas (Tolley, 2003 : 2).

La méconnaissance d'une langue officielle est un obstacle pour ces femmes car la maîtrise de celle-ci ou l'acquisition de la langue seconde est un complément à l'éducation qui procure des avantages certains et permanents pour le revenu et les perspectives d'emploi (Ibid. : 3). L'usage d'une langue non officielle désavantage ces femmes car « les immigrants qui parlent à la fois une langue officielle et une langue non officielle ont tendance à gagner moins que ceux qui ne parlent qu'une langue officielle » (Ibid. : 3). Les travaux de Pendakur et Pendakur (cités par Tolley 2003 : 3-4) montrent que « les effets néfastes associés à la maîtrise des langues non officielles résultent d'une discrimination, sur le marché du travail, qui peut être liée autant à des facteurs culturels qu'à la couleur de la peau » (Ibid. : 3-4).

Le statut d'entrée des immigrantes est problématique car, jusqu'à récemment, il affectait l'accessibilité aux programmes de formation de langue seconde. De plus, la conjointe à la charge de l'immigrant demandeur principal pouvant venir sans nécessairement avoir eu la note de passage de connaissance linguistique, ce qui milite en sa défaveur dans l'allocation des travailleurs (Ibid. : 3, 5). Les coupures du gouvernement fédéral dans les programmes de langue seconde ont aggravé ce problème et laissé «les femmes incapables de

quitter la périphérie du marché de travail » en limitant leurs opportunités (Gabriel, 1999 : 144).

Le problème d'accréditation s'observe chez la plupart des immigrantes. Il concerne la non reconnaissance des expériences et des professions exercées dans les pays d'origine. L'Ontario Coalition of Agencies Serving Immigrants (OCASI) identifie certaines barrières d'accréditation entravant l'habilité de l'immigrant à pratiquer sa profession ou son métier de formation: «...requirement for Canadian experience, levels of English as fluency which have little relationship with the language needs of a job, and the lack of appropriate mechanisms for ensuring fair and equitable assessment of prior learning, experience and qualifications » (Ibid.: 144). Les employeurs attachent peu d'importance à l'expérience étrangère, et même celle d'ici doit être soutenue par une langue officielle pour procurer des avantages (Tolley, 2003: 4).

L'âge de l'établissement compte pour beaucoup, les immigrants établis dès le jeune âge s'adaptent même plus facilement que les Canadiens de naissance. Ils ont la chance de faire leurs études, d'acquérir de l'expérience, de ne pas être dévalués ou subir « une baisse de revenu par rapport aux autres immigrants » (Ibid. : 4). Ce qui n'est pas le cas pour ceux qui arrivent à l'âge adulte.

Les femmes immigrantes des minorités visibles rencontrent des obstacles spécifiques sur le marché de travail qui recrute et donne des emplois sur base de « l'intersection des relations sociales de sexe, de race et de l'ethnicité » (Gabriel, 1999: 145). Elles vivent des conflits entre les demandes de l'emploi et les responsabilités familiales leur ordonnant des tâches non rémunérées et peuvent opter pour retarder la maternité, ne pas avoir d'enfants ou encore travailler à temps partiel suite au désengagement de l'État dans des soins sociaux collectifs (Ibid. : 145). La ségrégation sexuelle des professions les placent dans des emplois

subalternes et entraîne des disparités salariales entre hommes et femmes immigrants (Ibid. : 150). Ces barrières que rencontrent ces femmes les empêchent de rejoindre la catégorie des travailleurs qualifiés et contribuent à les placer dans des positions désavantageuses sur le marché de travail (Gabriel, 1999 :145; Tolley, 2003: 5). Un développement des services d'établissement offrant aux immigrantes le soutien social s'impose pour mieux les intégrer à la vie active surtout que la conjointe du demandeur principal peut venir sans la note de passage exigée de ces derniers (Tolley, 2003: 5). Les implications politiques sont énormes surtout que le lien entre les critères de sélection et les résultats obtenus est complexe.

Pour toutes ces raisons, l'étude de l'expérience d'immigration des femmes doit tenir compte de « la complexité qui caractérise les rapports entre les inégalités de race, de sexe et d'origine sociale et doit concevoir ces rapports de façon circonstanciée dans une perspective interactive plutôt qu'additive » (Hamel, 1998 : 63). Si la maîtrise des langues officielles et la scolarité acquise au Canada ou dans les pays aux mêmes systèmes sont un atout pour la réussite sur le marché du travail, ces facteurs « n'atténuent pas les difficultés que les travailleurs qualifiés éprouvent pour faire valoir et exploiter leurs compétences, ni les écarts de revenu entre les immigrants des minorités visibles et les autres immigrants et les natifs du Canada » (Tolley, 2003 : 5).

1.1.4. Portrait des immigrantes d'origine burundaise

a) Contexte général, chiffres et historique

Ces derniers temps, le Burundi fournit au Canada un lot important d'immigrants, qui arrivés ici, comme les autres immigrants, intègrent difficilement le marché du travail. Le cas des immigrantes burundaises sur le marché du travail se situe dans le cadre général du cas des immigrantes appartenant à une minorité visible. Plus que leurs confrères masculins, elles

ont, comme toutes les autres femmes, plus de barrières à surmonter. Notre attention portera particulièrement sur celles qui résident à Ottawa. Avant d'entrer dans le vif du sujet, dressons d'abord un portrait de l'immigration des Burundais(e)s et de leur période d'arrivée.

Selon le dernier recensement de 2001, le total des individus originaires du Burundi vivant au Canada se chiffrait à 2 345 dont 2 155 immigrants (Statistique Canada, 2001)². Pour leur majorité, ils sont des immigrants récents³, car ils sont arrivés après 1991 alors que seuls 175 sont arrivés entre 1961 et 1980. On remarque que 265 sont arrivés pendant la période de 1981-1990 et 1720 dans celle de 1991 à 2001, dont 405 de 1991 à 1995 et 1315 de 1996 à 2001 (voir tableau no 1, ci-dessous)⁴.

Tableau no 1 : Statut d'immigrant et période d'immigration des Burundais (e)s vivant au Canada

Total immigrants et résidents non permanents	2 345
Population des immigrants	2 155
Avant 1961	0
1961-1970	20
1971-1980	155
1981-1990	265
1991-2001	1 720
<i>1991-1995</i>	<i>405</i>
<i>1996-2001</i>	<i>1 315</i>
Résidents non permanents	195

² Ce chiffre a augmenté puisque des immigrants burundais n'ont cessé de venir au Canada après 2001.

³ Chard (2000 : 234) qualifie d'immigrant récent, tout individu arrivé au Canada à partir de 1981

⁴ Ces chiffres et ce tableau no 1 sont tirés de Statistique Canada 97F0009XCB01002, *Recensement de 2001*, dans le tableau : Statut d'immigrant et période d'immigration (10A) et lieu de naissance du répondant (260) pour les immigrants et les résidents non permanents, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations.

On constate donc que 79,8% de ces individus sont venus entre 1991 et 2001. Cette période correspond à la démocratisation du Burundi ayant abouti aux élections libres et démocratiques de 1993, lesquelles ont été suivies par l'assassinat du premier président démocratiquement élu ainsi que ses proches collaborateurs. Cet assassinat a déclenché la guerre civile que connaît le pays depuis 1993 à nos jours⁵ et qui a provoqué 300 000 morts et des centaines de milliers de réfugiés selon des estimations des Nations Unies.

Tableau no 2 : Statut et période d'immigration des Burundais(e)s vivant la région d'Ottawa/Gatineau⁶

Géographie	Ottawa- Gatineau
Lieu de naissance	Burundi
Statut d'immigration	
Population des immigrants	265
Résidents non permanents	55
Total	320
Période d'immigration	
Avant 1961	0
1961-1970	0
1971-1980	0
1981-1990	50
1991-2001	205
<i>1991-1995</i>	<i>60</i>
<i>1996-2001</i>	<i>150</i>

⁵ Malgré l'accord de paix signé entre le gouvernement et certains groupes de combattants, une rébellion opère encore aujourd'hui au Burundi.

⁶ Ces chiffres et ce tableau sont tirés de Statistique Canada, *Recensement 2001*, Statut d'immigrant et période d'immigration (10A) et lieu de naissance du répondant (260) pour les immigrants et les résidents non permanents, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, recensement de 2001- Données-échantillon (20%) : www.statcan.ca, date de diffusion : 21 janvier 2003.

La population d'origine burundaise qui vit dans la région métropolitaine de recensement Ottawa/Gatineau est arrivée essentiellement pendant la période de 1991-2001, soit 205 immigrant(e)s sur un total de 265 (un peu plus de 77%), 50 individus sont arrivés dans la période de 1981-1990. Le recensement 2001 indique qu'il y a 115 Burundais vivant dans la partie Ontario de la région métropolitaine de recensement Ottawa/Gatineau dont 60 femmes⁷.

b) La problématique

Le portrait général des femmes au Canada et des immigrantes appartenant à une minorité visible nous a permis de voir que celles-ci rencontrent beaucoup de difficultés et des obstacles d'accès à l'emploi. Ces derniers touchent beaucoup plus les femmes que les hommes, et parmi celles-ci, les minorités visibles sont plus affectées que les autres catégories. Aussi, ce portrait montre qu'il existe une grande diversité au sein des femmes appartenant à une minorité visible qui se traduit par des différences d'opportunités d'accès à l'emploi variant selon le groupe d'appartenance, le lieu de naissance, l'âge d'arrivée, la connaissance de langue officielle, le lieu d'acquisition de l'expérience et de titre de compétence, les responsabilités familiales.

La plupart des obstacles que les immigrantes minorités visibles rencontrent sont liés à l'image que la société se fait des femmes immigrantes et les cantonne dans des emplois peu valorisés, si elles parviennent à en avoir, sans considération de leurs titres de compétence ou de leurs expériences professionnelles acquises à l'étranger. L'origine non canadienne, le manque de maîtrise d'une langue officielle, l'usage de celle-ci associé à d'autres langues non

⁷ Source : La même que précédemment. Cependant, pour le moment cette population a largement dépassé ce nombre car des Burundais(e)s arrivent chaque année dans cette région après 2001.

officielles, la petite période passée au Canada ont été soulignés comme obstacles à l'accès à l'égalité dans l'emploi.

Ce portrait a aussi indiqué que ces femmes sont proportionnellement mieux éduquées que les autres Canadiennes (hormis la partie de celles ayant une faible scolarisation) et parlent au moins une langue officielle pour la plupart. Cependant, leurs expériences et leurs professions exercées dans les pays d'origine ne sont pas reconnues (Gabriel, 1999 : 145). Aussi, la restructuration de l'économie, la mondialisation, le développement et les avancées technologiques contribuent à les affecter inégalement dans un marché de travail dominé par l'intersection des relations sociales de genre, de classe, de "race", de sexualité, d'âge, etc. (Ibid. :127). Selon Gabriel, les politiques sociales et économiques néo-libérales défavorisent également les femmes en général, et les femmes des minorités visibles en particulier (Ibid. : 130, 135).

Un paradoxe se pose, tout au moins pour cette portion de femmes immigrantes des minorités visibles proportionnellement plus éduquée que les autres Canadiennes, en moyenne plus jeunes qu'elles et parlant au moins une langue officielle (Chard, 2000 : 235-239). En effet, elles sont pourtant moins ou pas du tout employées, et pour celles qui le sont, elles sont beaucoup moins présentes dans les professions prestigieuses que leurs collègues blanches diplômées universitaires (Gabriel, 1999 :143). Si des études faites au Canada sont un atout pour mieux s'intégrer au marché du travail, il est difficile pour les immigrants « de gagner un revenu comparable à celui de leurs homologues d'origine canadienne, qu'ils aient fait leurs études au Canada ou non » (Tolley, 2003 :2). L'explication de cette situation ne se trouve pas dans une seule cause. C'est pourquoi une perspective interactive sur la discrimination vue sous différents angles permettrait d'expliquer plus clairement le problème d'accès à l'emploi pour les femmes immigrantes burundaises.

1.2. Objectif, questions de recherche, thèse

L'objectif de notre travail est d'essayer de mieux comprendre les expériences des femmes d'origine burundaise sur le marché du travail salarié et leurs stratégies adoptées pour s'adapter à ce nouveau milieu. Ainsi, nous tenterons de documenter leurs expériences sur un marché du travail canadien segmenté par le sexe, la race et l'ethnicité, ainsi que les stratégies qu'elles développent pour surmonter les difficultés qu'elles rencontrent. Nous tenterons également de voir si les obstacles relevés dans la recension des écrits sont les seuls qui empêchent les Burundaises à accéder pleinement au marché du travail.

1.2.1. Questions de recherche :

- 1) Quelles sont les expériences des Burundaises d'Ottawa sur le marché de travail canadien pour ce qui est des caractéristiques de leur intégration, des obstacles rencontrés et des formes de discrimination subies?
- 2) Quelles stratégies (individuelles et/ou collectives) ont-elles développées pour faire face aux difficultés rencontrées dans leur intégration sur le marché du travail canadien?

1.2.2. Thèse défendue :

Les Burundaises d'Ottawa ne jouissent pas entièrement de leurs droits à l'égalité d'accès au marché du travail au même titre que les autres citoyen(ne)s. Elles subissent une discrimination, non seulement sur base raciale et sexuelle comme les autres immigrantes de minorité visible, mais aussi culturelle. Des attitudes liées aux mœurs des Burundaises peuvent être des obstacles d'accès au marché du travail. De plus, elles inventent des

stratégies particulières pour contourner les obstacles à leur intégration au marché du travail et résister à la discrimination.

Nous pensons et tenterons de vérifier que les immigrantes d'origine burundaise sont spécifiquement discriminées pour leur langue maternelle, pour leurs valeurs, leurs comportements et les habitudes qui leur sont propres. Si la plupart des Burundaises parlent français ou anglais, elles restent désavantagées par l'usage du Kirundi car « les immigrants qui parlent à la fois une langue officielle et une langue non officielle ont tendance à gagner moins que ceux qui ne parlent qu'une langue officielle » (Tolley, 2003: 3). Nous savons aussi qu'il est important dans la culture canadienne de s'adresser avec un regard droit aux yeux devant une personne avec qui on entretient une conversation. Or, dans la culture burundaise, un tel regard est un signe d'impolitesse surtout lorsqu'il est adressé à un individu de rang supérieur. Aussi, ce que l'on appelle communément « vendre sa salade » lors d'une entrevue de travail apparaît comme une arrogance et va à l'encontre des valeurs des Burundaises. Nous tenterons donc de vérifier si ces attitudes liées aux mœurs des Burundaises ne sont pas d'autres obstacles à l'accès au travail et comment elles s'adaptent pour les surmonter.

En bref, nous croyons qu'en plus de la discrimination dans l'emploi que subissent toutes les femmes immigrantes de minorité visible, les immigrantes d'origine burundaise qui vivent à Ottawa sont aussi discriminées pour leur culture.

1.2.3. Sensibilisation

Puisque les Burundaises peuvent être victimes d'une discrimination exercée par le système et les institutions canadiennes ayant la charge du recrutement et de la sélection des employé(e)s salarié(e)s, notre travail aura aussi pour objectif de ressortir ces handicaps et de sensibiliser les participantes pour qu'elles militent pour des transformations pour l'égalité

réelle d'accès à l'emploi. Nous ferons ressortir aussi leur culture et dévoilerons des formes de discrimination culturelle auxquelles on ne fait pas souvent attention pour que des employeurs en charge de recrutement puissent en être au courant et tenir compte de cette spécificité en posant des gestes plus égalitaires. « Investir la question de ces 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).

1.2.4 . Contribution

Du point de vue intellectuel, les études portant sur les obstacles à l'intégration des femmes immigrantes sur le marché du travail ont surtout porté sur l'analyse des rapports sociaux de sexe et sur la discrimination systémique envers les immigrantes. La plupart des recherches se sont interrogées sur la discrimination des femmes immigrantes prises comme un groupe homogène. Les recherches sur l'immigration ont beaucoup ignoré les populations africaines immigrantes, à part quelques travaux comme celui de Wong (2000) sur les femmes d'origine ghanéenne vivant à Toronto, celui de Mohamed (1999) sur les stratégies adoptées par les Somaliennes pour bâtir leur identité au Canada après avoir fui la guerre sévissant dans leur pays, ainsi que celui de Elabor-Idemuda (1999) sur les immigrantes africaines marginalisées sur le marché du travail à Saskatoon. Les recherches se sont concentrées surtout sur les populations provenant d'Europe, d'Asie et des Caraïbes malgré la longue histoire d'immigration en provenance d'Afrique qui a créé une vaste diaspora africaine au cours des années 1970 (Wong, 2000 : 46). À notre connaissance, aucune recherche n'a porté sur le vécu culturel des Burundaises comme obstacle à leur intégration au milieu du travail salarié. Notre travail sur les Burundaises sera donc une contribution à l'avancement des connaissances pour la société canadienne, pour les femmes en général et les Burundaises en

particulier, ainsi que pour les sciences sociales et les études des femmes. Il apportera cette contribution en montrant que les Burundaises sont discriminées sur le marché du travail salarié non seulement pour des raisons relatives aux rapports sociaux de sexe, de race et ethnicité mais aussi pour des motifs reliés à leur culture et qu'elles adoptent des stratégies originales pour s'ajuster aux circonstances nouvelles.

1.3. Cadre théorique

Le portrait des femmes immigrantes a permis de montrer que les immigrantes d'origine burundaise sont susceptibles d'être discriminées sur la base sexuelle, raciale, ethnique, etc. C'est pourquoi pour faire une analyse complète de leur situation sur le marché du travail salarié canadien, il convient d'adopter une approche interactive qui tient compte de toutes ces dimensions. Ainsi, l'option d'une perspective féministe matérialiste nous semble pertinente pour le faire car elle inclut à la fois l'aspect de l'intersection de " l'ethnicité", de "la race" et du "genre" développé par Juteau (1999 : 21-23,106-108) ainsi que l'aspect matérialiste mettant en évidence la discrimination, l'exploitation et la domination qui sont à la base de « l'appropriation des femmes, de leur corps et de leur force de travail par les hommes », une « appropriation collective » dénommée « sexage » par Guillaumin (citée par Juteau 1999 : 115-116).

1.3.1. Rapports sociaux de sexe

Le concept de *rapports sociaux de sexe* réfère aux différentes relations sociales qui traitent les hommes et les femmes de façon "asymétrique" (Gardey et Löwy, 2000 : 20). Ces rapports sont le résultat d'une construction de la différence imposée aux femmes

(Guillaumin, 1992 :16). Selon Mongin et al. (2001 : 81), cette construction se fait en infériorisant les femmes à l'égard des hommes et en les traitant dans « le rapport parents/enfants, aîné/cadet, et plus généralement, le rapport antérieur/postérieur, l'antériorité signifiant la supériorité ». La société a placé les femmes durant toute leur vie dans un rapport de dépendance des hommes (Remy, 1990 : 125). C'est ce rapport que Héritier qualifie dans son interview de *valence différentielle des sexes* « qui traduit la place différente qui est faite universellement aux deux sexes sur une table des valeurs et qui signe la dominance du principe masculin sur le principe féminin » (Mongin et al., 2001 : 81).

Guillaumin (1992 : 16-17) parle de l'*appropriation collective* des femmes qu'elle qualifie à la fois de « matérielle » et d'« idéologique » pour montrer combien il s'agit d'un *rapport de pouvoir* dans lequel « la classe des hommes » s'approprie « la classe des femmes ». En effet, elle est « matérielle », d'après Guillaumin, car les hommes s'approprient des femmes, leurs corps et les fruits de leur travail, et elle est « idéologique » dans la mesure où un discours de la domination de ces dernières est produit sur base de « l'idée de nature » et justifie ce que les hommes souhaitent que les femmes soient. Pour Guillaumin (citée par Juteau 1999 : 114), « les processus de catégorisation raciale et sexuelle se constituent dans un contexte de rapport social impliquant la dépendance, l'exploitation et l'appropriation des humains, esclaves, main-d'œuvre immigrée, femmes ».

Selon Guillaumin (1992 : 88), la *différence de sexe* est donc construite socialement, elle impose aux femmes des vertus qui limitent leur indépendance et maintiennent leur domination présente dans leurs réflexes. Elle se pense dans un cadre où il y a un *réfèrent* auquel « le reste » se détermine et où les pratiques du dominant sont la norme (Ibid. : 97). La *différence* imposée aux femmes a pour conséquence de réduire celles-ci en des outils pour la classe des hommes (Ibid. : 99). Elle établit la hiérarchie des salaires dans laquelle la classe

des hommes est entretenue par celles des femmes qui sont privées des moyens de l'existence dans leur *appropriation collective* (Ibid. :101).

Le concept de *la construction de la différence* utilisé par Guillaumin montre en quoi la société rend naturelles les constructions sociales et les légitime par le biais de ses experts. Des scientifiques ont depuis longtemps justifié la domination masculine et l'exclusion de la femme des affaires publiques par des pseudo-théories d'« infirmité de son esprit » (Abensour, 1921 : 5). Selon Roudy (1982 :161), « la situation de la femme a toujours été définie par l'homme qui détenait le pouvoir politique et organisait la société ».

Aujourd'hui encore, les femmes sont exploitées, elles sont marginalisées et n'ont pas les mêmes droits que les hommes dans l'emploi. Si l'on ne peut pas nier les grands changements des années 70 où elles entrent massivement sur le marché du travail et deviennent plus autonomes, force est de constater que cette entrée massive camoufle des inégalités encore réelles. Selon Maruani et Reynaud (1999 : 52), « l'importante croissance du nombre des femmes parmi les cadres et les professions intermédiaires ne serait masquer la persistance d'une forte ségrégation à la fois horizontale et verticale ». La ségrégation se remarque par le cantonnement des femmes dans les domaines d'emplois peu rémunérateurs et peu prestigieux. Maruani et Reynaud montrent en effet que « la majorité des emplois féminins reste concentrée dans quelques secteurs d'activités et regroupée sur un petit nombre de professions déjà fortement féminisées, les possibilités d'accès à des postes élevés dans la hiérarchie demeurent fort modestes pour la plupart des femmes » (Ibid. : 52). Aussi, Maruani (2003 : 43) montre que si près de 50% du personnel actif en France sont actuellement des femmes et qu'elles n'ont plus de carence au niveau de leur formation, leurs chances d'accès aux fonctions de cadres restent cependant inférieures à celles des hommes. Elle reconnaît qu'il y a eu des progrès conduisant à une mixité dans l'occupation des emplois rémunérés,

mais que celle-ci ne résout pas le problème d'inégalité entre les sexes car « hommes et femmes n'y occupent pas les mêmes fonctions, n'y exercent pas les mêmes spécialités, n'y ont pas le même statut » (2003 : 41).

Diane-Gabrielle Tremblay (1997 : 351) montre que la discrimination pour les salaires et le type de travail persiste au Canada et que « les femmes gagnent un salaire inférieur, en moyenne, à celui des hommes et qu'elles sont davantage concernées par le travail à temps partiel, une situation qui n'est pas toujours volontaire ». Selon Maruani et Reynaud, « le travail à temps partiel reste le domaine réservé des femmes » et il est peu rémunéré même pour des professions identiques à temps plein (1999 : 58). Maruani montre qu'« à égalité de profession, de poste et de branche d'activité, les travailleurs à temps partiel sont généralement moins payés que leurs équivalents à plein temps », ils ont un salaire mensuel souvent maigre car « le temps de travail est partiel » et qu'il porte sur « des emplois peu ou pas qualifiés, et donc mal rémunérés » (2003 : 103). Et selon Maruani et Reynaud (1999 : 58), « le travail à temps partiel reste le domaine réservé des femmes ».

Pour Maruani et Reynaud, la précarité de l'emploi des femmes résulte de la construction de la division sexuelle du travail qui attribue aux femmes « des emplois "hors norme", instables et assimilés à la précarité, ce qui les rapproche du chômage », les déstabilise et les rend les premiers à faire « les frais des licenciements ou des arrêts d'embauche » lors d'une mauvaise conjoncture (1999 : 53, 59-60). Pour Maruani, il y a à chaque époque, une construction sociale des différences entre le travail féminin et masculin, « pour que se maintienne le fossé entre un métier masculin qualifié et des fonctions féminines déqualifiées » (2003 : 50). Les emplois prestigieux restent en général l'apanage des hommes et « ce sont les visions et les valeurs sociales traditionnelles des tâches masculines et des tâches féminines qui définissent encore largement la place des femmes

dans le travail, même lorsqu'il s'agit des emplois rémunérés sur le marché du travail » (Tremblay, 1997 : 353). Ainsi, comme le souligne Maruani, la conquête des femmes pour leur indépendance économique reste encore inachevée (2003 : 109).

Notre travail fera appel à l'analyse féministe matérialiste de Guillaumin qui révèle que « les réflexions sur la catégorie de race sont indissociables de réflexions sur le sexe, (...) les groupes racialisés et les catégories de sexe y apparaissent construits, au même titre que les classes sociales et ce sont des rapports sociaux qui constituent des personnes en catégories et en agents ethniques » (Côté et al., 2001: 20-21). Ainsi, « c'est en analysant le rapport social objectif constitutif des majoritaires et des minoritaires que nous pourrions rendre compte de la situation des immigrants au Canada » (Juteau, 1999 : 64) et donc celle des femmes d'origine burundaise. Nous ferons aussi appel au concept de racisme pour montrer que non seulement nos participantes sont discriminées pour leur sexe mais aussi qu'il existe dans l'emploi « une discrimination fondée sur la race noire » (Merlet, 1986 :170).

1.3.2. Race, racisme et ethnicité

Les concepts de *race*, de *racisme* et d'*ethnie* utilisés par Guillaumin (2002) nous aident à voir comment la discrimination se pense et se vit. L'opinion publique désigne le racisme par l'existence d'une différence de nature et de l'hostilité entre les groupes humains (Guillaumin, 2002 : 9). Des études montrent que le racisme dépasse la simple hostilité et inclut « le rapport que notre culture entretient avec le différent » comme l'existence spécifique du dominé. La limitation de la liberté individuelle est sa caractéristique peu perceptible (Ibid. : 106).

La “race”, concept scientifique et notion de sens commun, est « un objet concret qui intervient comme un facteur de l’acte raciste » (Ibid. : 106). Les caractères physiques et sociaux ont été amalgamés, le sens biologique attire les significations sociologiques pour beaucoup d’auteurs l’utilisant pour désigner le déterminisme biologique. Aujourd’hui, les catégories “somatiques et culturelles” se confondent et désignent la race, « la forme et le fondement biologiques attribués aux conduites culturelles restent prégnants et dominant la conception du monde » (Ibid. : 84). Le racisme renvoie actuellement « à l’ordre de la nature, (...) les études sur l’hérédité fondent la forme actuelle du racisme (...), le culturel est pensé comme le naturel, le biologique, le déterminé et l’héréditaire qui ordonne et met à jour les potentialités culturelles qui n’en sont que l’un des aspects » (Ibid. : 25, 32, 57).

Le racisme est commandé par “un univers imaginaire” : nous croyons au racisme “sensible” s’exprimant par la violence physique et oublions qu’il peut aussi parfois se présenter sous une forme moins perceptible par les groupes majoritaires. Le meurtre et la ségrégation sont ses formes les plus visibles, mais le racisme possède « une logique qui va du caché à l’explicite dans la manifestation des actes » et renferme tout à la fois « les mécanismes individuels ou sociaux, mentaux ou concrets » (Ibid. : 69, 72, 74). Le concept d’“ethnie” a été utilisé pour prendre des distances envers « les connotations héréditaires et constitutionnalistes inconscientes mais si la race n’existe pas comme réalité biologique, « la réalité sociale et psychologique des faits de race existe » (Ibid. : 87, 92).

Pour Guillaumin, la pensée raciste est constituée par “l’identité posée” des caractères sociaux et physiques, « la différence physique réelle n’existe que lorsqu’elle est désignée comme signifiant par une culture donnée », la race est donc « une vérité imaginaire non concrète qui est une garantie supposée matérielle à une différence ressentie » (Ibid. : 96-97).

Dans le racisme, le maintien de la différence s'exprime par ce qui est intégré, un rapport servant à défendre le système majoritaire en confinant les minoritaires dans la différence et la particularité, en leur donnant une marque distinctive, le majoritaire n'ayant pas besoin de spécification (Ibid. : 107). Les groupes visés par le racisme « sont soumis à des limitations des droits, aux contraintes non imposées au racisant », ils sont posés comme particuliers, mineurs et opprimés par le majoritaire qui est posé comme le général, la norme et la référence (Ibid. : 107, 120). Selon Juteau reprenant les idées de Miles 1989 et de Guillaumin 1997, « la notion de race est un construit idéologique, les races sont socialement imaginées et ne sont pas des réalités biologiques » (1999 :113).

La différence se pense dans un rapport où il y a « un référent », un point stable à partir duquel « le reste » se déterminerait et qui implique un fait de dépendance et de domination (Guillaumin, 1992 : 97). Le dominant ne réclame pas le droit à la différence, ses pratiques sont la norme de la société alors que la réclamation du dominé est un recours à l'autorisation d'être autrement que le dominant.

Juteau rejette l'essentialisme et le réductionnisme et « propose une analyse transversale des rapports sociaux ethniques » tenant compte de la spécificité de ce système de rapports sociaux et de leur appartenance à un système très vaste de modes de classification et d'hierarchisation selon l'origine et l'appartenance culturelle (1999 : 120-121). Pour elle, ce système traverse entièrement la société aux niveaux économique, politique, culturel et idéologique. Les traits de différenciation et les frontières ethniques s'opèrent dans ce rapport, « la transformation des rapports sociaux ethniques renvoie à la transformation des différenciations et des hiérarchisations ethniques » (Ibid. :121).

Juteau emprunte à Weber les concepts de « *communalisation* » et de « *sociation* » pour rendre compte de l'exclusion, de la production et de la transformation des relations sociales

dont les relations ethniques. Dans la relation de communalisation, « les acteurs donnent sens aux attributs communs qui servent de fondements à l'action sociale et à la formation de groupe » (Ibid. : 18). Son concept de “*frontières ethniques*” montre qu'en se constituant, « les groupes ethniques refusent aux membres d'autres groupes l'accès aux ressources sociétales disponibles et établissent leur domination » (Ibid. : 14). Pour Juteau, « les rapports ethniques se construisent à partir d'une mémoire historique et d'une culture qui existent avant le rapport et en dehors de lui » (Ibid. : 18). Ainsi, les groupes sociaux se forment au sein du « rapport social inégal où majoritaires et minoritaires forment un tout indissociable » et où « les frontières ethniques sont définies à la fois en fonction du rapport avec les autres, d'une histoire et d'une culture spécifiques » (Ibid. : 15-16). L'ethnicité résulte donc à la fois de l'action de la minorité ethnicisée et de celle de la majorité humanisée (Ibid. : 18).

Des auteur(e)s ont étudié le statut des groupes minoritaires et ont trouvé qu'il comporte à la fois des dimensions objective et subjective. Selon Wirth (1945 : 347), une minorité est un groupe de gens exclus de leur société sur base des traits physiques ou de caractères, et se voient traités différemment, comme objets de discrimination collective :

« We may define a minority as a group of people, who because of their physical or characteristics, are singled out from the others in the society in which they live for differential and unequal treatment, and who therefore regard themselves as objects of collective discrimination ».

L'existence d'un groupe minoritaire suppose celle du majoritaire correspondant qui bénéficie d'un statut social élevé et de privilège pendant que le groupe minoritaire est exclu de toute participation de la vie de la société (Ibid. : 347). Les minorités occupent des positions désavantageuses et subordonnées se manifestant entre autres par le peu d'occasions d'avancement occupationnel et professionnel et par la possibilité d'exclusion des services publics (Ibid. : 348). Ainsi, les rapports ethniques sont « un des grands modes de la

différenciation et de la hiérarchisation », l'inégalité de traitement n'est pas imputée aux signes physiques ou culturels, elle est « la conséquence et non la cause de la domination » où les minoritaires partagent « leur forme de rapport à la majorité, l'oppression » et sont posés comme « particuliers face au général » (Juteau, 1999 : 64- 65).

1.3.3. Intersection de l'ethnicité, de la race et du genre

Notre travail combinera l'approche féministe matérialiste des rapports sociaux de sexe et le cadre théorique de l'intersection de l'ethnicité, de la race et du genre, éléments qui selon Juteau (1999) entrent en interaction en facilitant ou en rendant difficile la vie de tout individu. Ainsi, « les relations ethniques structurent les chances de vie des individus, infléchissent leur appartenance de classe, conditionnent leurs pratiques quotidiennes et façonnent leur identité » (Juteau, 1999 : 9). L'approche de Juteau s'oppose à "l'essentialisme" de l'ethnicité qui considère « les groupes ethniques comme naturels et immuables », elle s'oppose aussi à l'approche fonctionnaliste ne considérant réel que le seul aspect économique en réduisant « les groupes ethniques et nationaux aux rapports de classes » (Ibid. : 9,12). Pour elle, la vision selon laquelle « la conscience ethnique des travailleurs immigrés résulte de l'exploitation capitaliste » est réductionniste car elle ignore la question des femmes, des groupes ethniques et tend à affirmer que la domination et l'exclusion n'ont aucun caractère ethnique et sexuel (Ibid. : 12). Aussi, elle s'oppose à la vision non-marxiste prétendant que l'existence des groupes ethniques est un facteur qui détermine le tout : revenu, rang social, profession, valeurs, etc. (Ibid. : 13).

Pour elle, « si le courant de l'interactionnisme symbolique procède d'une conception dynamique de l'acteur », celui-ci doit évoluer à l'intérieur des contraintes structurelles (Ibid :

13). Cette perspective est pertinente, car elle propose une approche ne niant pas l'existence des conflits ethniques mais « plaçant la construction de l'ethnicité au centre des interrogations scientifiques pour enrayer leurs effets pervers » (Ibid : 10). Elle propose d'articuler les différents rapports et de dépasser « les approches statiques, essentialistes, économistes et culturalistes » pour « centrer l'analyse sur les rapports fondateurs de l'ethnicité, en cerner les dimensions matérielles et idéelles et faire la lumière sur les véritables intérêts en jeu » (Ibid. : 13, 21-23).

Pour Juteau, les différents rapports qui produisent la race, le sexe, la classe doivent être réarticulés et reconceptualisés. Pour elle, toutes les minorités partagent, « la forme du rapport qui les lie aux dominants : un statut d'oppression économique et légale » (Ibid. : 123). Par ailleurs, « les systèmes de sexage constituant toutes les femmes en classe de sexe » peuvent se reconceptualiser quant « à leurs principes organisateurs et leurs règles » comme « la structuration de l'État par des lois basées sur le sexe, les politiques sociales sexuées : équité salariale, programmes d'accès à l'égalité » (Ibid. :125).

a) Cette approche analyse l'articulation des rapports de sexe et les classes sociales

L'approche néo-marxiste met en lumière la discrimination et l'exploitation grâce à sa philosophie de l'histoire qui se base sur le matérialisme historique et la lutte des classes entre « les propriétaires oppresseurs et les travailleurs exploités et dominés » et grâce à son principe selon lequel « les principaux moyens de production sont détenus par une fraction de la société seulement » tandis que les autres individus n'en ont pas, ce qui donne lieu à « des rapports d'exploitation, de domination et de soumission » (Poulin, 1997 : 20).

L'articulation des rapports de sexe aux rapports de classe a suscité un grand débat au sein des courants féministes. Pour les féministes matérialistes, la lutte doit se mener contre

« l'appropriation des femmes, de leurs corps et de leur force de travail par les hommes » (Guillaumin citée par Juteau 1999 : 115). Il faut lutter contre le « sexage » et ses « dimensions matérielle et idéologique » impliquant l'appropriation sociale et le discours subjectif sur les femmes (Ibid. : 115-116). Les féministes marxistes ont des idéaux découlant de la tradition marxiste selon laquelle l'oppression des femmes résulte d'un système capitaliste dont le patriarcat est un sous-produit plaçant les femmes dans la sphère privée, en dehors de la production sociale et sous le contrôle de leurs maris. Pour elles, le changement doit passer par l'abolition du capitalisme. L'approche dualiste quant à elle considère que « le patriarcat et le capitalisme sont deux systèmes distincts » et imbriqués (Ibid. : 116). Les marxistes orthodoxes considèrent les classes sociales et le capitalisme comme la seule cause de l'oppression des femmes, les féministes socialistes quant à elles considèrent au même titre le capitalisme et le patriarcat comme causes de l'oppression féminine et tentent de voir leur articulation.

Nous appuyons l'argument selon lequel les rapports de sexe sont construits socialement et sont très reliés aux rapports de classe car cette approche montre la place et la différence imposées aux femmes et qui les font des outils pour la classe des hommes. Guillaumin note clairement à ce sujet que la hiérarchie des salaires assure l'entretien matériel physique d'une classe des hommes par celle des femmes (1992 : 99).

b) Construction de la «race», de l'ethnicité et de la féminité

Juteau analyse « la production du sexe et de la race comme catégories socialement construites » et constate que la féminité et l'ethnicité sont des attributs sociaux construits politiquement et idéologiquement dans un contexte des relations de domination (Ibid. :104-105). Pour elle, l'ethnicité, la classe et la féminité sont interconnectées et une bonne

compréhension de l'expérience d'oppression des femmes noires suppose d'étudier en même temps la politique du racisme et du sexisme (Ibid. : 106). Ces attributs ne doivent pas être séparés des rapports qui les engendrent, ils sont construits dans un rapport de domination.

Dans la construction de la catégorie des femmes, la société « sélectionne les différences biologiques réelles à partir desquelles elle établit une classification et donne ensuite un sens aux catégories construites » (Ibid. : 111). Ce processus s'appelle « naturalisation » ou « racialisation » pour les catégories de race, « sexualisation » pour celles de sexe (Ibid. : 113). Guillaumin citée par Juteau (1999: 114) parle en effet « des processus de catégorisation raciale et sexuelle se constituant dans un contexte de rapport social impliquant la dépendance, l'exploitation et l'appropriation des humains, esclaves, main-d'œuvre immigrée, femmes ».

C'est dans ce cadre de construction de la différence que Juteau pointe du doigt le rôle joué par les politiques fédérales d'immigration dans la reproduction des inégalités sociales et la consolidation de l'ordre établi : « L'intervention du gouvernement fédéral en matière d'immigration consiste à élaborer des politiques qui reproduisent l'ordre social établi, un ordre de différenciations ethniques hiérarchisées, constitutif de la mosaïque verticale canadienne » (Ibid. : 68-69). C'est dans ce même cadre que nous allons essayer de comprendre la discrimination des immigrantes burundaises sur le marché du travail canadien.

1.3.4. Division sexuelle du travail, construction du ``travail des femmes noires``

Le concept de la ``division sexuelle du travail`` montre comment s'est faite la construction du ``travail des femmes noires`` et comment cette construction raciale des rôles sexués affecte le groupe des femmes noires et leur travail (Brand, 1999 : 95). L'idéologie

dominante articule ses thèmes sur les conditions de la classe moyenne, oublie que les femmes noires sont plus concernées par les problèmes de race que ceux de sexe et que la société renforce et perpétue les composantes de travail sexué, racial et hiérarchisé en leur attribuant certains types de travail et de conditions de vie (Brand, 1999 : 83-84; Gabriel, 1999 :141). Pour les femmes noires, le sexe, la race et la classe sont inséparables et sont vécus différemment des hommes noirs, des hommes et des femmes blancs; et l'image dominant du travail de femme blanche et la construction raciste du travail lui-même opèrent pour faire passer le Blanc aux travaux prestigieux et construire « le travail des femmes noires » (Brand, 1999 : 85, 89).

Les femmes noires occupent des emplois de bas niveau et continuent à être exploitées ; un même travail est valorisé s'il est effectué par une femme blanche et dévalorisé s'il est effectué par une Noire (Ibid. : 90). La spécificité raciale de la masculinité et de la féminité prépare les Blancs hommes et femmes au rôle de supérieurs, d'employeurs car ces formes sont racialement construites; elle prépare les hommes noirs pour les rôles relativement dominants et les femmes noires pour les rôles de subordination (Ibid. : 90, 93). Des préjugés contribuent à cette construction: infériorité et stupidité sont attribuées aux Noirs, supériorité et intelligence aux Blancs et ces attributs sont considérés comme innés, ce qui fait croire que la domination blanche et la subordination noire sont naturelles (Ibid. : 93). Selon Brand, la construction de la féminité noire est fondée sur la relation des femmes noires avec le capitalisme, on les prépare au travail domestique et de travailleuse; on les place au bas de l'échelle des forces productives (Ibid. : 94).

1.3.5. Discrimination systémique

La discrimination des femmes immigrantes d'origine burundaise s'inscrit dans un cadre institutionnel canadien qui limite involontairement leurs chances d'accès au travail salarié par des lois en apparence neutres (Daudlin, 1984 : 2). Le concept de *discrimination systémique* est utile car il montre que les groupes des minorités visibles, dont les Burundaises, se heurtent à de nombreuses pratiques discriminatoires se traduisant par plus de difficultés en ce qui concerne l'embauche, par plus de chômage et de sous-emploi que les groupes de Blancs (Ibid. : 34-35). Pour Klein et Lévesque (1995 : 9), certaines catégories d'immigrants au Canada sont victimes d'exclusion arbitraire et sont obligés de recourir au travail précaire et au salaire minimum ne correspondant pas à leur niveau de scolarité.

Chicha-Pontbriand (1989 : 85) définit la discrimination systémique en emploi comme « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres visés par l'article 10 de la Charte ». Pour elle, des pratiques et des comportements discriminatoires existent sur le marché du travail et ont des effets préjudiciables sur les membres des groupes discriminés. Elle montre que les travailleurs ne sont pas principalement répartis dans les professions selon « leur productivité et leur stock de capital humain mais plutôt par les caractéristiques de sexe, d'origine raciale ou ethnique » (Ibid. : 86). Ainsi, la discrimination systémique affecte différemment les hommes et les femmes et pour celles-ci, si « le phénomène de discrimination professionnelle est en général identique, il présente quelques caractéristiques différentes selon qu'elles appartiennent ou non à des minorités visibles » (Ibid. : 19). Les facteurs de discrimination sont d'ordre psychosocial (attribution des rôles sexués, préjugés), éducationnel (sous-évaluation et non-reconnaissance des titres de compétence étrangers), économique (pratiques

des entreprises, etc.) (Ibid. :49). Ces facteurs sont qualifiés d'institutionnels car ils sont permanents et fonctionnent de la même façon, on parle de « système institutionnel lorsque ces mécanismes sont reliés entre eux et que les effets de chacun d'eux se renforcent les uns les autres » (Hélène David citée par Chicha-Pontbriand, 1989 : 49). On verra dans quelle mesure ces facteurs de discrimination systémique sont révélés par les récits des femmes burundaises.

1.3.6. Rapports sociaux de sexe et migrations internationales

L'« approche transnationale » utilisée par Wong montre que la migration transnationale est un phénomène sexué et de classe où les hommes et les femmes accèdent différemment aux ressources et aux opportunités à travers les espaces transnationaux et que les femmes immigrantes et non immigrantes entretiennent des relations au-delà des frontières nationales (2000 : 47). Cette approche est très utile, elle permet de voir le rôle des femmes dans la création et le maintien de multiples réseaux transnationaux, d'analyser leurs expériences d'immigration, de conceptualiser les rapports domestiques hétérogènes, fluides, et spatialement diversifiés en terme de variété de stratégies de survie utilisées et de comprendre les rôles féminins à l'intérieur des ménages et les choix des femmes en ce qui concerne le travail et la mobilité (Ibid. : 47).

Avec un regard empirique sur le rapport domestique et familial, la perspective de Wong a permis d'examiner les expériences du marché du travail des Ghanéennes de Toronto, d'explorer la mesure dans laquelle les pratiques transnationales, les facteurs culturels et les conditions structurelles modèlent leurs expériences, et de montrer qu'elles ont négocié entre les stratégies domestiques et l'intégration des pratiques transnationales de manière résolue et

stratégique pour résister aux conditions socio-économiques du Canada (Ibid. : 47). La plupart ont travaillé dans des emplois sans avantages sociaux, instables et aux maigres salaires, mais leur permettant la flexibilité et la combinaison de leurs rôles multiples, ce qui a forcé plusieurs à adopter les pratiques transnationales comme moyen de faire face à la vulnérabilité économique (Ibid. : 47).

Cette perspective a montré que malgré la politique canadienne de multiculturalisme qui devrait fournir des opportunités égales pour tout le monde, beaucoup de femmes immigrantes éprouvent l'exclusion sociale et la marginalisation économique dans la société canadienne et doivent négocier entre leur identité d'immigrante, d'étudiante, de travailleuse au Canada et leur identité de femme, de mère, et de soutiens financiers des enfants et de la famille au Canada et dans leurs pays d'origine (Ibid. : 49). Wong suggère que les réseaux maintenus au-delà des frontières nationales leur servent de stratégies d'intégration face à leur marginalisation sociale et spatiale (Ibid. : 45-46).

1.3.7. Concepts de changement et d'agentivité

a) Le concept de changement social

Le concept de changement social est utile pour montrer que les groupes minorisés doivent lutter pour des changements combattus par les majoritaires. Ainsi, les efforts des femmes et du peuple de couleur pour obtenir le respect et l'égalité au travail ont été entravés par les idéologies dominantes raciste et patriarcale, les politiques discriminatoires des États, l'exploitation des employeurs sur un marché du travail segmenté par la race et le sexe, et par des politiques et des pratiques des mouvements ouvrier et syndical sensés défendre tous les travailleurs (Leah, 1999 : 97). Les femmes de couleurs ont vu leurs rôles restreints et ont été construites comme femmes immigrantes servant de main-d'œuvre à bon marché (Ibid. : 98).

Les modèles d'immigration pour les femmes des minorités visibles ont pris forme en grande partie sur les présuppositions étatiques de la prédominance du rôle reproductif des femmes et de leur dépendance face aux hommes (Ibid. :103). Or, l'histoire des femmes noires ne peut pas être considérée comme identique à celle des hommes noirs, leur exploitation par l'esclavage et le capitalisme a été différente et leur travail salarié est structuré par la division sexuelle et raciale du travail (Ibid. : 103-104). C'est pourquoi les mouvements des femmes et les autres mouvements sociaux se sont organisés et se sont attaqués à l'inégalité des relations de pouvoir pour mener au changement personnel et structurel (Ibid. :121).

L'étude des mouvements sociaux montre que ces derniers « mettent en cause, au-delà de l'organisation sociale et du système de décision, les relations de domination au niveau sociétal » (Touraine, 1993:23). Les gens se regroupent s'ils ont conscience des injustices, ils s'associent dans l'action volontaire pour résoudre leurs difficultés et survivre. L'émergence d'un phénomène d'action collective suppose l'existence des conflits. La conjoncture économique et sociale, les bouleversements culturels font prendre conscience aux femmes immigrantes des minorités visibles des injustices qu'elles subissent sur le marché du travail et tentent de s'organiser individuellement et collectivement pour faire face à la nouvelle situation. C'est ici que le concept d'« *agentivité* » devient utile.

b) Agentivité et stratégies des femmes immigrantes

Le concept d'agentivité n'est pas encore explicité dans le dictionnaire français. Nous l'utiliserons pour désigner le sens donné par son équivalent anglais « agency ». Selon Lawson & Garrod (2001 : 5-6), il s'agit d'une action humaine pouvant transformer les arrangements sociaux à travers les conséquences attendues ou inattendues de cette action ou ayant pour effet de reproduction des structures avec la possibilité de les changer. Selon Marshall (1998 :

10), ce concept est habituellement juxtaposé à celui de structure et est souvent synonyme d'action par opposition aux théories qui allèguent le déterminisme structurel. Marshall attribue à ce concept un sens qui met surtout l'emphase sur l'action et la capacité volontaires des acteurs pour changer la situation. Nous adoptons l'usage du concept d'agentivité dans ce sens de "stratégies" volontaires adoptées individuellement ou collectivement face à une situation problème à laquelle il faut trouver de solutions. Le concept de "stratégie" est utile dans la mesure où il permet de « parler des femmes comme sujets et non comme des objets » (Vatz Laaroussi, 1995 : 33).

Vu sous cet angle, ce concept sert à montrer que les groupes minorisés n'assistent pas impuissamment à leur domination mais qu'ils inventent des stratégies de survie pour sortir de la domination. Ainsi, dans le cadre de la société canadienne, le retrait de l'État dans la résolution des problèmes des immigrants a poussé ces derniers à « la formation et à la consolidation d'espaces institutionnels ethniques autonomes (...) À partir des années 60, des pratiques, des politiques et des idéologies combattant l'ordre social établi ont fait leur apparition pour la réalisation de l'égalité de fait entre tous les habitants du Canada » (Juteau, 1999 : 69).

Dans son étude sur l'insertion des familles immigrantes en France et au Québec, Vatz Laaroussi montre que ces dernières recourent à quatre types de stratégies familiales : « les stratégies de compétition, les stratégies de réseaux, les stratégies de promotion des différences et les stratégies collectivistes » (2001 : 209). Le premier type de stratégie réfère à une mise « dans une position de compétition avec l'extérieur de la famille, le milieu local et la société d'accueil », chaque individu « s'investit pour lui et pour la famille dans une confrontation à gagner dans un marché féroce » mais les membres de famille ne sont pas en compétition, ils s'entraident et se complètent (Ibid. : 210-211). Dans « les stratégies de

réseaux », on compte sur des connaissances créées dans le milieu d'accueil et la communauté d'origine pour « l'insertion et la participation sociale » (Ibid. : 213). Dans le troisième cas, les familles font prévaloir leurs différences « pour se faire connaître, reconnaître et faire leur place » (Ibid. : 215). Dans les « stratégies collectivistes », l'individu est vu comme membre d'un « des collectifs » formés par « la famille, la communauté d'origine et la société locale », il agit dans le cadre de celui-ci pour opérer des changements, s'adapter, s'insérer et participer à la vie sociale (Ibid. : 217). Ainsi, « le fonctionnement social collectiviste, vécu souvent fortement au pays d'origine, devient familial dans l'immigration et sert de fondement à la stratégie » (Ibid. : 218).

Très peu de chercheur(e)s ont travaillé sur les stratégies adoptées par les immigrantes d'origine africaine qui s'intègrent sur le marché du travail salarié canadien. L'étude susmentionnée de Wong sur les expériences du marché du travail des Ghanéennes de Toronto dégage clairement les stratégies de ces dernières. Elle montre qu'après être humiliées par les agents de l'assistance sociale et se voir refuser l'obtention de permis de travail, ces immigrantes ont saisi l'opportunité pour recueillir des informations auprès de la communauté ghanéenne, elles se sont adonnées aux emplois n'exigeant pas des permis mais nécessitant seulement la performance manuelle, elles ont loué des permis et assumé des identités d'autres personnes pour résister à la situation de contrainte financière, pour améliorer leur éducation et leur compétence dans la langue anglaise, etc. (2000 : 53-54).

Mohamed (1999 : 52) montre les stratégies individuelles ou collectives adoptées par des Somaliennes pour donner sens à leur vie désorganisée et pour bâtir leur identité après leur fuite et leur arrivée pour s'installer au Canada suite à la guerre des années 80, dans un nouveau contexte environnemental, culturel, linguistique et généralement sans leurs proches parents. Plusieurs arrivent avec des traumatismes et leurs responsabilités dans la famille et en

dehors de celle-ci augmentent suite à la guerre et à l'immigration (elles n'ont pas d'aide car seule la femme fait la cuisine et veille aux enfants dans leur culture), leur isolement et leur position marginale (Ibid. : 53). Beaucoup de conflits familiaux naissent suite à la modification des rôles traditionnels dans le couple, les hommes accusant les femmes d'avoir perdu leur culture (Ibid. : 53). Au moment où elles sont victimisées par la culture patriarcale et les traditions, le racisme systémique des structures institutionnelles, elles résistent et luttent contre les conditions qui leur sont imposées pour améliorer leur statut et donnent une signification à leur vie fragmentée en reconstruisant leurs identités (Ibid.: 55). Elles se regroupent et discutent de leurs besoins, échangent des informations sur les ressources disponibles pour les femmes isolées, sur la façon dont le système fonctionne et sur la façon de construire un pont entre leur culture et la culture canadienne. Elles établissent une extension familiale pour améliorer l'assistance et le réseau social qui leur manquent ; elles cherchent à changer les attitudes et les institutions qui les affectent et défient les barrières structurelles d'établissement au Canada (Ibid. : 55). Ainsi, les femmes en attente de l'issue de leur demande de refuge, ne pouvant pas se procurer de logements publics au prix du marché, s'organisent, écrivent des pétitions et envoient des lettres aux politiciens, et deviennent par conséquent éligibles aux logements subventionnés (Ibid. : 55).

Cardu et Sanschagrin (2002 : 88) ont fait une recherche sur les groupes de femmes immigrantes de différentes origines culturelles et religieuses s'intégrant sur le marché du travail dans la région du Québec et les stratégies qu'elles ont adoptées pour contourner les obstacles discriminatoires marquant « leur trajectoire professionnelle et d'insertion sociale » en se servant de la théorie de *l'identité psychosociale* dans l'analyse des données recueillies. Pour ces auteures, *l'identité psychosociale* réfère à la dynamique liée à la représentation accompagnant « la transformation des croyances et valeurs d'origine au contact de celles de

la société d'accueil » (Ibid. : 90). Pour ces immigrantes, « l'immigration entraîne une coupure parfois radicale par rapport aux références habituelles pouvant être profondément modifiées et influencer sur leur insertion sociale et professionnelle » (Ibid. : 88). Un changement du statut de ces femmes qui cherchent à intégrer le marché du travail en construisant une représentation intégrée d'elles-mêmes et en demandant à être reconnues par le groupe majoritaire s'opère et entraîne « une nouvelle dynamique dans le sentiment d'appartenance » pouvant provoquer leur fragilisation (Ibid. : 90).

Les travaux de Cécile Rousseau et al. sur le processus de réunification familiale chez les familles réfugiées en provenance du Congo démocratique et de l'Algérie montrent qu'une femme arrivant au Canada se heurte au bouleversement des rôles traditionnels et « doit redéfinir son rôle d'épouse et de mère dans un contexte ne fournissant pas le réseau de support sur lequel elle pouvait compter dans le pays d'origine » (2001 : 20). Le contexte prémigratoire se caractérise par des traumatismes de « guerre ou de répression du pays d'origine » et durant le processus de transformation, les membres de la famille recourent aux « différentes stratégies pour absorber, limiter, ralentir ou au contraire accentuer les changements dans différents domaines » (Ibid. : 20-21). Il existe aussi « des liens entre une expérience de vie bouleversante, comme les traumatismes, et diverses stratégies familiales », celles-ci variant selon « le contexte et la culture » (Ibid. : 44).

Selon Cardu et Sanschagrin (2002 : 91), les immigrantes sont surexploitées au milieu du travail, épuisées par la double tâche (famille/travail); « la méfiance, la discrimination et le racisme » qui limitent leur accès à l'emploi. Dans le processus d'intégration, elles connaissent la chute du statut professionnel, la non reconnaissance de leurs formations et de leurs expériences professionnelles, la discrimination suite à leur statut d'être femmes et immigrantes, et la reconstruction de leur identité se fait par des stratégies de réaction, de

confrontation ou alors d'accommodation en adoptant les valeurs de la société d'accueil pour éviter les tensions (Ibid. : 92).

Ainsi, les immigrantes adoptent différentes stratégies : pour survivre, elles s'adonnent aux emplois précaires et sans lien avec leur formation; suite à l'isolement et à la pauvreté, elles adoptent des stratégies identitaires individuelles pour s'adapter au contexte social et professionnel nouveau; pour pallier à la perte de soutien de la famille élargie et aux services institutionnels de garde qui s'offrent tardivement, elles redéfinissent le rôle d'éducatrice; pour résoudre le problème de déqualification, elles retournent aux études (Ibid. : 107). Pour les obstacles liés au genre et à la maternité, les stratégies varient selon la fragilisation causée par la perte des repères culturels et la méconnaissance des droits, elles accordent avant tout l'importance à leur famille et à l'insertion professionnelle de leurs maris avant de chercher à intégrer elles-mêmes le marché du travail. Suite au handicap structurel d'accès aux services de garde et au manque du capital humain et monétaire, elles ont un sentiment d'isolement et préfèrent garder leurs enfants que de les confier aux parents et services privés (Ibid. :108). Comme elles sont souvent objet d'incompréhension et de méfiance en raison de leur origine et à leur accent pour ce qui est de la langue, elles adoptent une stratégie pour l'améliorer ou l'apprendre mais cela exige une disponibilité (Ibid. :109). Pour réduire leur visibilité religieuse, les musulmanes adoptent une stratégie d'enlever le voile au travail (Ibid. : 111).

Les stratégies d'insertion professionnelle consistent à se tourner vers les réseaux officiels d'aide, à rechercher un soutien auprès des proches, à la créativité et à la patience, à l'accommodation en assimilant les codes culturels nouveaux, au repli en se rendant invisible, au contournement et à la mobilisation contre la discrimination (Ibid. : 113). Les Africaines vivant un climat de non-reconnaissance adoptent aussi « des stratégies d'ordre motivationnel et des ressources symboliques » en survalorisant la culture d'origine et des rôles intégrés,

elles recourent aux réseaux de leur communauté d'origine mais se font aussi aider par des personnes ayant appris à vivre avec elles (Ibid. : 115-116).

Nous tenterons donc de voir que les immigrantes d'origine burundaise vivant à Ottawa ne sont pas aussi que de simples victimes des politiques d'intégration sur marché du travail salarié canadien, mais qu'elles inventent également des stratégies pour vivre dans un nouveau contexte.

CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE

2.1. Introduction

Notre thèse a pour objectif de découvrir les expériences du marché du travail des Burundaises vivant à Ottawa ainsi que les stratégies qu'elles ont adoptées pour faire face au nouveau contexte sociopolitique et économique différent du leur. Ceci nous a poussé à adopter une méthodologie centrée sur une approche qualitative menée essentiellement sous forme d'entrevues semi-structurées plutôt que des entrevues non-directives laissant supposer la conduite des entretiens sans direction (Daunais, 1984 : 253). À l'issue de ces entrevues et après leur transcription intégrale, une analyse de contenu a été faite pour comprendre ce que révèlent les récits des participantes sur leurs expériences du travail, les obstacles rencontrés et les stratégies adoptées pour les surmonter, pour ensuite présenter les résultats obtenus.

Cette méthodologie a permis à quatorze femmes de raconter, à partir du thème central et des sous-thèmes proposés, leurs trajectoires de vie ainsi que les stratégies adoptées pour répondre aux obstacles d'accès au marché du travail. Nous nous sommes laissé conduire par leur spontanéité sur chaque sous-thème à la suite d'une question ouverte en les guidant pour nous assurer de couvrir toutes les parties du thème. Cette méthode a permis de percevoir à travers leurs récits des phénomènes placés entre ce qui est conçu comme appartenant à la société et ce qui est vu comme individuel (Chalifoux, 1984 : 290). Notre méthodologie a été motivée par le souci de construire ensemble avec ces femmes le sens de leurs expériences et de leurs stratégies de survie face au milieu du travail où interviennent des relations de genre, de race et d'ethnicité.

À part les quatorze participantes, nous avons aussi interviewé une représentante du Centre culturel burundais du Canada (CCBCA), qui est une association culturelle regroupant

essentiellement des Burundaises et quelques Burundais, pour entendre les services que son organisation offre ainsi que sa vision sur les obstacles d'accès à l'emploi des Burundaises d'Ottawa et leurs stratégies pour les surmonter. Aussi, nous avons interviewé un représentant de l'organisation aidant les immigrants à s'intégrer, The Ottawa Community Immigrant Services Organisation (OCISO), pour nous enquérir sur ses actions d'assistance et sur sa perception des obstacles rencontrés par les femmes pour accéder à l'emploi.

2.2. Méthodologie de l'entrevue semi-structurée

La méthodologie d'entrevue semi-structurée présente des avantages qu'il convient de nommer avant même d'exposer comment nous avons procédé.

2.2.1. Pourquoi le choix de l'entrevue semi-structurée?

L'entrevue "semi-structurée", appelée aussi "non-directive mitigée" ou "non-directive contrôlée" permet à l'interviewé(e) de s'exprimer de façon libre sur un thème ou une question ouverte proposée par le chercheur, celui-ci ne jouant que le rôle de l'explicitier par des sous-thèmes, d'écouter et de motiver le répondant (Daunais, 1984 : 252-253; Savoie-Zajc, 2000 : 266). Par l'interaction verbale que nous avons suscitée entre les participantes et nous-même, nous avons développé un « sens d'écoute et une réceptivité du message formulé » pendant qu'elles ont contribué activement à « la compréhension et la co-construction du sens » de leurs expériences et de leurs stratégies (Savoie-Zajc : 2000 : 264-265).

L'entrevue semi-structurée permet de révéler « des sentiments, des pensées et des intentions » non observables et de communiquer « des comportements antérieurs et leur lien avec le présent ou des comportements émis dans des situations privées qui sont non

accessibles publiquement » (Ibid. : 266, 268). Elle permet aussi « de comprendre les comportements complexes et de décrire la trame culturelle sous-jacente aux actions [de ces femmes] (...) et d'organiser et structurer leur pensée ensemble avec elles pour faire «une co-construction grâce à l'interaction vécue » et réfléchir profondément sur des questions qui deviennent des « catalyseurs de prise de conscience et de transformations » (Ibid. :269).

Les Burundaises rencontrées se sont exprimées longuement pour nous informer, nous les avons incitées davantage, si nécessaire, « à la répétition, à l'explication et à la description du détail » et les ont impliquées davantage à fournir des données et à participer à la «co-construction de sens » (Ibid. : 270-271).

2.2.2. Méthodologie de l'entrevue semi-structurée

Nous avons eu une collaboration entière avec ces femmes en maintenant leur intérêt pour nous renseigner sur leur vécu culturel (Ibid. : 271). Dans un premier temps, nous avons élaboré des schémas guides d'entrevue qui identifient les thèmes, les sous-thèmes et les questions d'orientation permettant le recueil des données pertinentes en rapport avec les questions de recherche. Les annexes 1, 2 et 3 représentent respectivement les schémas d'entrevue pour les femmes participantes, pour la représentante du CCBCA et pour le représentant de l'OCISO.

Les thèmes abordés et induits par notre problématique sont liés aux questions de recherche qui cherchent à mettre en évidence les expériences du marché de travail des Burundaises d'Ottawa et à caractériser leur intégration, les obstacles rencontrés, les formes de discrimination ainsi que les stratégies développées pour y faire face. Ces thèmes sont essentiellement les suivants : 1) identification personnelle, 2) expériences de travail au Burundi; 3) trajectoire de l'immigration, 4) expériences d'intégration dans l'emploi au

Canada, 5) histoire de recherche d'emploi et obstacles rencontrés : de salaire, de type d'emploi, de ségrégation professionnelle, de préjugés, de période de résidence, de couleur de la peau, de leur statut matrimonial, du rapport avec leur qualification, avec leur famille, avec leur langue, avec les habitudes, mœurs et coutumes des Burundaises; 6) caractérisation des emplois occupés au Canada (type d'emploi, charge horaire, rémunération, organisation, raisons de passage d'un emploi à un autre); 7) considération des capacités acquises à l'étranger ; 8) comportements culturels comme opportunité ou difficulté d'accès à l'emploi ; 9) stratégies de survie individuelle ou collective. Nous nous attendions à ce que ces femmes donnent des réponses variées dans les discussions générales sur les barrières à l'emploi, les stratégies pour les surmonter, et qu'elles dévoilent l'existence d'une relation entre leurs comportements culturels d'une part, le fait d'avoir des enfants jeunes ou pas d'autre part et leurs opportunités d'accès au marché de travail. Avec les participant(e)s représentant les associations, les thèmes abordés concernaient leurs opinions sur l'utilité des services que ces associations rendent aux immigrants et aux Burundaises, sur les obstacles à leur intégration au marché du travail ainsi que sur la manière dont elles les aident à trouver des solutions (voir annexes 2 et 3 pour plus de précisions).

Les schémas d'entrevue, la lettre de recrutement, les formulaires de consentement des participantes et des organisations ont été annexés au formulaire de demande au Comité d'éthique de la recherche en vue d'obtenir une attestation d'approbation déontologique. Celle-ci a été délivrée après avoir révisé nos textes pour répondre aux interrogations d'ordre éthique et technique du Comité. Ainsi, nous avons précisé que certaines entrevues réalisées au domicile des participantes permettent à celles-ci de s'exprimer librement et que le formulaire de recrutement pouvait être envoyé soit par internet, soit être lu au téléphone ou donné lors de la rencontre préliminaire. Nous avons aussi précisé les noms et le poste occupé

par les participant(e)s venant d'organismes communautaires et avons fait des retouches des formulaires de recrutement et de consentement (voir les annexes 4, 5 et 6 représentant respectivement les versions finales des formulaires de recrutement des participantes, de consentement de celles-ci et de consentement des représentant(e)s d'organismes communautaires). C'est aussi dans ce cadre que nous avons précisé la méthode de recrutement par « échantillon boule de neige » dans laquelle une participante interviewée pouvait nous référer à d'autres participantes potentielles. A cet effet, il nous a été recommandé de formuler un texte de référence à envoyer à ces dernières dont la copie se trouve à l'annexe 7.

Le recrutement des participantes s'est fait sur base de leur « expertise pertinente » et de leur capacité de la « verbaliser » (Savoie-Zajc, 2000 : 274). Il a aussi respecté la théorie du « degré de saturation » utilisée dans des entrevues semi-dirigées qui est développée par Kvale (1996) et reprise par Mucchielli (1996). Kvale (1996 : 102) avance le chiffre habituel de dix à quinze répondants dans ce genre d'entrevues, tandis que Mucchielli (1996 : 204) met en avant le critère de « saturation théorique » selon lequel, à un certain moment « le chercheur réalise que l'ajout de données nouvelles n'occasionne pas une meilleure compréhension du phénomène étudié ». Nous avons opté pour la solution intermédiaire de Savoie-Zajc (2000 : 274-275) qui propose de résoudre le problème d'« incompatibilité entre l'identification *a priori* du nombre de répondants et le respect du critère de saturation » en établissant initialement le nombre de répondants qui est revu à la hausse ou à la baisse selon le *degré de saturation* atteint. Nous nous sommes donc fixé au départ quinze Burundaises à interviewer vivant à Ottawa. En définitive, nous en avons rencontré quinze incluant la représentante du CCBCA auquel nous avons ajouté le représentant de l'OCISO qui nous a renseigné sur les services offerts aux immigrants et a donné son opinion sur leurs obstacles

d'accès au marché du travail. Ainsi, nous avons arrêté à seize entrevues car le *degré de saturation* était atteint.

Nous avons été guidé par le souci de toucher la plus grande diversité possible de ces femmes pour ce qui est de l'âge, l'ethnie, le statut matrimonial, la date d'arrivée, la raison d'immigration, genre de profession, ancienneté professionnelle, etc. Nous avons contacté des femmes aux diverses trajectoires de vie qui pouvaient entraîner des recoupements en ce qui concerne leurs expériences vécues et les stratégies de survie qu'elles ont développées. L'échantillon n'était pas nécessairement représentatif de la population des Burundaises d'Ottawa mais nous pensions retrouver des similarités dans leurs narrations pour ce qui est des difficultés rencontrées et des stratégies adoptées même si les contextes de leurs expériences sur le marché de travail pouvaient différer.

Les entrevues avec ces femmes ont été menées soit chez elles, soit dans d'autres lieux de leur choix où elles pouvaient s'exprimer aisément sur la façon dont elles perçoivent leur intégration dans le milieu du travail et sur les stratégies qu'elles ont adoptées pour y accéder. Le temps alloué à chaque entrevue était fixé au départ entre 60 à 90 minutes, ce qui a été respecté pour toutes sauf une participante qui s'est exprimée dans une cinquantaine de minutes seulement. Ce temps était compatible avec leurs horaires, elles en étaient informées d'avance et étaient sollicitées à raconter leurs histoires de vie sur leurs expériences de travail avant et après leur arrivée au Canada, ainsi que les stratégies adoptées pour leur survie et leur autonomie financière.

Nous avons utilisé un magnétophone pour colliger, préserver et enregistrer les récits dans la langue d'usage des répondantes (Chalifoux, 1984 : 282). Nous avons prévu mener des entrevues en français ou en kirundi pour accéder aussi à celles qui auraient des difficultés

d'expression française mais les participantes rencontrées se sont toutes exprimées en français.

L'échange a porté sur les questions des expériences de travail, les difficultés rencontrées et les stratégies adoptées pour les surmonter. Elles devraient élucider dans un premier temps l'information détaillée sur les expériences générales de l'immigration et sur les barrières rencontrées et surmontées dans le processus d'établissement. Dans un second temps, elles devraient permettre de découvrir les stratégies adoptées pour s'adapter à la nouvelle situation.

La première entrevue a servi de pré-test et s'est déroulée en général dans une atmosphère très détendue en abordant sans difficulté majeure tous les thèmes prévus. Elle a eu lieu au domicile de la participante et a permis de constater certaines imperfections du schéma d'entrevue liées aux redondances, aux formulations inadéquates et au mauvais regroupement d'idées pour ensuite corriger, ajuster, réaménager, reformuler et regrouper les idées pour arriver au schéma d'entrevue présenté à l'annexe 1.

Pour ce qui est du déroulement du reste des entrevues, elles ont été en général bien menées. Cependant, des difficultés liées à une mauvaise manipulation de l'appareil ont fait que la première partie de l'entrevue no 3 n'a pas été enregistrée et que la participante n'a pas voulu la reprendre. Pour cette partie, nous nous sommes contenté des notes prises pendant l'entrevue et complétées juste après celle-ci. Une autre difficulté a été le cas d'une participante qui s'est désistée juste une heure avant le début de l'entrevue. Celle-ci n'a pas non plus eu lieu plus tard, nous avons remplacé cette participante par une autre.

Pour toutes les participantes ayant accepté d'être interviewées, on notera avec satisfaction qu'en général elles ont eu une attitude positive, elles ont coopéré étroitement et ont témoigné un grand degré de confiance envers nous à telle enseigne qu'il y en a même une

qui n'a pas voulu qu'on utilise le pseudonyme pour préserver son anonymat. Nous pensons que la discussion menée avec ces femmes a permis d'élever leur niveau de conscience sur les difficultés d'accès au marché du travail et la nécessité de changer la donne, certaines d'entre elles ayant même accepté de donner des conseils aux nouvelles immigrantes burundaises qui arriveraient pour abandonner des comportements qui les défavorisent et en adopter d'autres plus positifs et acceptables par la société canadienne pour multiplier les chances d'accès au marché du travail salarié canadien.

2.3. Méthodologie de l'analyse de contenu

2.3.1. Fondements de l'analyse de contenu

Les fondements de l'analyse de contenu ont été mis en évidence par plusieurs auteur(e)s qui lui reconnaissent d'être une démarche "scientifique", "objective", "systématique" et "quantitative" (Berelson cité par Bonville 2000 : 9) alors que d'autres, en reconnaissant ce caractère scientifique, ajoutent en plus et surtout que l'aspect qualitatif est prépondérant (Landry, 2000 : 329-330 ; Robert et Bouillaguet, 1997 : 4). Ainsi, selon Berelson (cité par Bonville 2000 : 9), l'analyse de contenu est « une technique de recherche servant à la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste des communications ». Pour Robert et Bouillaguet (1997 : 4), cette analyse permet « l'examen méthodique, systématique, objectif et, à l'occasion, quantitatif, du contenu de certains textes en vue d'en classer et d'en interpréter les éléments constitutifs, qui ne sont pas totalement accessibles à la lecture naïve ». Pour Mucchielli (1998 : 23), elle permet de rechercher les informations qui se trouvent dans un document ou une communication, en dégager le sens de ce qui y est présenté, « formuler et classer tout ce que contient ce document ou cette

communication ». Elle sert à « définir le sens que tel auteur donne à tel mot-clé de son répertoire, ou quelle représentation il se fait de telle catégorie de situations » (Ibid. : 25). Son rôle est d'éviter le recours à l'intuition, d'éliminer la subjectivité de l'analyste en exigeant l'objectivité, l'exhaustivité et la démarche liée aux méthodes soumises aux règles rigoureuses et aux vérifications les plus précises possibles (Ibid. : 23-24). Landry (2000 : 329-330) la qualifie de « 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 ».

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. Son fondement réside dans sa flexibilité permettant de saisir la diversité des expériences des femmes, elle « porte sur leurs productions, à propos des femmes ou pour les femmes » (Ibid. :138-139). Elle explore 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). Pour Ollivier et Tremblay, cette méthode offre beaucoup à la recherche féministe grâce à «sa flexibilité et son adaptabilité», mais elle est plus efficace si elle est liée aux autres méthodes pour « 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).

Pour Bonville (2000 :10), l'analyse de contenu sert à collecter, décrire et traiter les données en vue de produire un savoir original en contribuant à l'établissement des faits, l'élargissement des perspectives, la correction des perceptions et la découverte des réalités cachées. Elle a aussi le rôle de décrire et expliquer les phénomènes, d'évaluer, de préparer

l'action des groupes et elle est un outil de prévision des organismes (Ibid. : 23-24). Elle est transparente : elle porte sur des messages déjà émis sans en modifier la situation observée, elle permet de reconnaître leur signification sociale et le lien entre leur forme et leur signification, de réduire l'ambiguïté par des retours au texte pour la catégorisation. Elle porte sur le contenu apparent, dévoile ses traits cachés en comparant plusieurs messages (Ibid.:14-16, 18-19).

2.3.2. Méthode d'analyse

2.3.2.1. Nature et domaine d'application

L'analyse de contenu fait une classification univoque des messages qu'elle soumet aux mêmes règles, et même si elle est qualitative, elle implique une certaine quantification car elle segmente les messages et classe les segments (Bonville, 2000 : 11-12).

Plusieurs auteurs insistent sur la notion d'« inférence » et proposent d'articuler les messages et leur « contexte psychosocial » de production ou de réception (Ibid. : 13). Cependant, beaucoup d'analyses n'en proposent pas, mais elles restent cependant utiles et valides car elles « extraient des messages des caractères autrement demeurés imperceptibles ou diffus », et même si des inférences existent, elles doivent porter uniquement sur le contenu même des messages, les contextes d'émission et de réception pouvant être mis en évidence par d'autres procédés de recherche (Berelson cité par Bonville, 2000 : 14). Ainsi, selon Mucchielli (1998 : 28), ce que l'analyste cherche doit se retrouver dans le contenu englobant à la fois ce qui est manifeste et ce qui est caché et « l'analyse de contenu peut s'effectuer à différents niveaux, peut atteindre différents plans, au moyen de techniques appropriées, si le contenu se prête à l'hypothèse de ces niveaux ». Nous avons opté pour l'analyse du contenu manifeste, celui qui porte sur le message même exprimé par les

participantes, car elle reste valide et utile comme le précise bien Berelson cité par Bonville (2000 :14).

2.3.2.2. Étapes d'analyse

Selon Bonville (2000), l'analyse de contenu requiert trois étapes principales : préparation de l'analyse (ou préanalyse ou schéma d'analyse), traitement des données, interprétation des résultats. Robert et Bouillaguet (1997) parlent de quatre étapes : préanalyse ou "analyse flottante", catégorisation, codage et comptage des unités. Des phases de la préanalyse décrites par Bonville (2000 : 23-26) comme la formulation des objectifs, de la problématique et des hypothèses ainsi que le choix des documents, leur enregistrement et leur transcription ont été réalisés pour notre travail. Notre analyse de contenu a suivi donc le schéma ci-dessous.

Dans un premier temps, nous avons exploré le contenu par une « lecture normale, sélective, limitée aux seuls messages visés par l'analyse » pour nous familiariser avec le contenu des messages transcrits et « vérifier s'ils sont adaptés au problème de recherche » (Ibid. : 24). C'est ce que Robert et Bouillaguet (1997 : 25, 27) appellent une prise de contact avec les matériaux pour trier ceux qui correspondent le plus aux critères en vue de mettre sur pied un système de classification des énoncés répondant à la problématique.

Dans un second temps, nous avons élaboré une grille de catégories qui est un enregistrement de « tous les éléments du corpus pertinent afin de les classer par thèmes ou catégories thématiques » souvent pour ressortir des pourcentages et faire « des comparaisons significatives des documents-supports » en présentant des indicateurs qui informent sur « le choix de classement des éléments du corpus, aux endroits les plus ambigus » (Ibid. : 27, 29). La catégorisation a rassemblé « à l'intérieur de chacune des catégories, l'ensemble des

éléments qui en possèdent les propriétés » (Bonville, 2000 : 168). Les messages échangés ont été classifiés pour exprimer tous leurs caractères par rapport au sujet d'étude. Sur base du contenu déduit de la problématique et des questions de recherche, mais aussi des idées nouvelles émergeant des entrevues, nous avons élaboré une grille d'analyse à quatre niveaux dont les catégories sont exhaustives, exclusives, pertinentes et clairement définies (Mucchielli, 1998 : 42-43; Robert et Bouillaguet, 1997 : 28-29 ; Kelly, 1984 : 304). Le premier niveau renferme les thèmes, le second correspond aux catégories, le troisième renferme les sous-catégories et le quatrième correspond aux unités de sens : la parole des femmes (voir l'annexe 8 pour plus de précisions).

Dans un troisième temps, nous avons fait la codification en délimitant les unités de découpage du contenu pour appliquer les catégories au corpus et remplir les grilles d'analyse (Robert et Bouillaguet : 29-30). Notre objectif d'analyse étant qualitatif (les entretiens), nous n'avons pas insisté sur l'aspect quantitatif pour repérer surtout la présence ou l'absence de certains mots, thèmes, idées et leur signification possible selon les caractéristiques de la participante (Robert et Bouillaguet, 1997 : 30 ; 2000 :107). Nous avons codifié les thèmes de réponses aux questions ouvertes, examiné leur « contenu manifeste » dévoilé explicitement et cherché à produire des résultats reproductibles (Landry, 2000 : 330-334).

Dans le travail de catégorisation, nous avons donné une définition opératoire des catégories énumérant leurs propriétés observables et leur permettant d'être reconnues, de les distinguer les unes des autres et de les mesurer (Bonville, 2000 : 161). Ces règles ont permis d'apparier les messages concrets avec les catégories et de contenir des indicateurs susceptibles d'être interprétés de la même manière par plusieurs analystes (Ibid. : 163). Elles sont claires, objectives, explicites, présentent la même signification et sont cohérentes entre elles (Ibid. :167).

Nous avons découpé les messages en segments dont chacun se caractérise par une catégorie, l'unité d'analyse correspondant à l'unité de signification : « L'unité de sens doit être cherchée dans le sens et non dans la forme » (Mucchielli, 1998 : 39). Nous avons réduit le texte-réponse aux énoncés clairs, éliminé l'accessoire en conceptualisant l'essentiel et en différenciant les idées (Ibid. : 57). Nous avons inventorié tous les énoncés énumérés pour les classer en groupements « logico-sémantiques » grâce au « mouvement de va et vient entre la constitution des rubriques et le dépouillement des réponses une à une » pour rechercher des synonymes et des analogies de sens dont la relation est nette avec la catégorie à définir (Ibid. : 57). Pendant le dépouillement, les genres d'indicateurs se sont dégagés et ont été définis en décidant à quel degré de différenciation ou d'analogie se placer (Ibid. : 58). Nous avons opéré des regroupements en choisissant les catégories de même niveau (Ibid. : 59). Mais comme les messages ne sont pas souvent dans l'ordre et sous la forme souhaités (Bonville, 2000 : 26), après enregistrement, transcription et photocopie nous avons fait attention pour effectuer un regroupement et attribuer un même code aux messages de même signification.

Dans un quatrième temps, nous avons expérimenté les catégories, les unités d'analyse et les règles de catégorisation pour une partie des messages, avons construit progressivement l'objet de recherche en interprétant le contenu des messages, en les catégorisant, en établissant des relations entre les catégories et entre les messages et en dégageant « au fur et à mesure de ces opérations une théorie applicable aux messages analysés » (Ibid. : 27). Après expérimentation, nous avons fait de même pour les messages restants et avons fait une analyse « transversale » qui reprend les éléments de l'analyse catégorielle, les compare et les interprète en impliquant tous les membres de l'échantillon (Robert et Bouillaguet, 2000 :109).

Dans un cinquième temps, nous avons interprété les résultats, évalué la fécondité du dispositif, fait une lecture originale et objective du corpus en s'appuyant sur des éléments mis à jour par la catégorisation (Robert et Bouillaguet, 1997 : 31). Nous avons justifié la validité de ce qui est avancé sur l'objet étudié (Ibid. : 32). Nous avons décrit les résultats en montrant les tendances, en faisant des inférences, en évaluant la validité de l'analyse et en répondant aux questions de recherche (Bonville, 2000 : 28-29). L'interprétation s'est faite en établissant un tableau synthèse des caractéristiques des participantes et en recoupant les informations (Beaud & Weber, 2003 : 265-266). Nous avons restitué leurs expériences et les conditions sociales de notre interaction.

Finalement, les informations recueillies ont été comparées avec celles des recherches publiées sur le sujet, « autres terrains, autres catégories sociales, autres problématiques (...) l'hétérogénéité de nos sources est source de fiabilité » (Ibid. : 274-275). Des cas particuliers, nous sommes passé « aux questions conceptuelles auxquelles ils répondent », et avons tenté de répondre aux questions de recherche (Ibid. : 276-277).

Dans les chapitres qui suivent, nous présenterons en détail les résultats de l'analyse de contenu. Nous présenterons au chapitre 3 les caractéristiques d'intégration au marché du travail des Burundaises rencontrées. Dans le chapitre 4, nous présenterons les atouts et les obstacles à l'accès et/ou au maintien sur le marché du travail. Le chapitre 5 présente les stratégies adoptées face aux problèmes rencontrés.

CHAPITRE 3 : CARACTÉRISTIQUES D'INTÉGRATION DES BURUNDAISES D'OTTAWA SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SALARIÉ CANADIEN

Dans ce chapitre, nous allons donner une présentation des caractéristiques de l'intégration des Burundaises d'Ottawa au milieu du travail salarié telles que décrites par les participantes que nous avons interviewées. Quatre thèmes feront l'objet de cette présentation, à savoir les caractéristiques sociodémographiques des participantes, leurs caractéristiques d'intégration au marché du travail salarié, leur histoire de recherche d'emploi, ainsi que la caractérisation des emplois occupés. Nous ferons suivre cette présentation par un commentaire qui sera alimenté par le cadre théorique présenté dans le premier chapitre.

3.1. Présentation des résultats des entrevues

3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques des participantes

Nous présenterons successivement dans cette partie les caractéristiques personnelles des participantes, leurs caractéristiques migratoires et leurs sources de revenu pour payer leur logement une fois arrivées au Canada.

3.1.1.1. Caractéristiques personnelles

Les tableau no 3 résume les caractéristiques personnelles des quatorze femmes ayant participé aux entrevues. Les noms utilisés sont des pseudonymes de leur choix pour préserver leur anonymat sauf pour une participante qui a voulu garder son propre nom. Ce tableau montre que les quatorze participantes que nous avons interviewées étaient diversifiées pour ce qui est de leur âge, leur statut matrimonial, leur ethnie et leur temps de résidence au Canada. Ainsi, l'âge variait entre 22 ans et 50 ans avec une moyenne de 35 ans et la majorité

de ces femmes avaient moins de 40 ans. Pour ce qui est du statut matrimonial, six participantes étaient des célibataires, quatre étaient mariées, trois étaient séparées ou divorcées alors qu'une seule était veuve. Sept ont déclaré être des Hutues, deux se sont déclarées Tutsies, deux autres se sont déclarées mixtes, c'est-à-dire issues de parents d'ethnies différentes (Hutue et Tutsie) et trois n'ont pas voulu révéler leur appartenance ethnique. Pour ce qui est du temps de résidence au Canada, il varie de deux ans à quinze ans. Dix participantes sur quatorze y avaient déjà passé six ans ou plus.

Tableau no 3 : Caractéristiques personnelles des participantes⁸

Participante	Âge	Statut	Ethnie	Années de résidence
Pauline	42	S/D	Mixte ⁹	15
Pachis	33	M	Hutue	6
Chiara	ND	C	ND	9
Jojo	25	C	Hutue	3
Kigeme	quarantaine	S/D	Mixte	15
Nina	24	C	Tutsie	6
Alice	44	M	Hutue	13
Nana	27	C	ND	7
Jena	27	C	Tutsie	5
Nathalie	45	V	ND	10
Georgette	36	M	Hutue	9
Carine	50	S/D	Hutue	10
Umugenzi	34	M	Hutue	2
Inyange	22	C	Hutue	2

⁸Nous donnons la signification des abréviations pour faciliter la lecture du tableau : ND = non déclaré, S/D = séparée/divorcée, M = mariée, C = célibataire.

⁹L'utilisation du mot mixte réfère à la participante dont les parents sont issues d'ethnies différentes Hutue et Tutsie.

Le tableau no 4 ci-dessous résume les caractéristiques des participantes pour ce qui est de leur scolarité. Nous distinguons la scolarité pré-migratoire de celle acquise au Canada. Pour ce qui est de la scolarité pré-migratoire, ce tableau montre que parmi les quatorze participantes interviewées, trois avaient terminé l'université avant de venir au Canada (baccalauréat ou maîtrise), six avaient terminé l'école secondaire donnant accès à l'université, cinq étaient encore aux études secondaires dont deux qui étaient à la fin de celles-ci (13^{ème} année).

Tableau no 4 : Scolarité des participantes ¹⁰

Participante	Scolarité avant d'arriver au Canada	Scolarité acquise au Canada
Pauline	Secondaire terminé (14)	Diplôme de baccalauréat, Études de maîtrise en cours ¹¹
Pachis	Secondaire en cours (13)	Diplôme collégial
Chiara	Secondaire terminé (13)	Diplôme de Baccalauréat, Études de baccalauréat en cours
Jojo	Secondaire en cours (13)	Études de baccalauréat en cours
Kigeme	Diplôme de maîtrise	Études de baccalauréat en cours
Nina	Secondaire en cours (7)	Études de baccalauréat en cours

¹⁰ Pour les études faites avant d'arriver au Canada, le chiffre entre parenthèses indique le nombre cumulatif d'années d'étude depuis l'école primaire. Au Burundi, le diplôme de fin d'études secondaires s'obtient après 13 ou 14 années de formation (13 années pour les humanités générales, section scientifique ou lettres, et 14 années pour les humanités techniques conduisant à un métier professionnel). Seuls ceux qui terminent l'école secondaire peuvent faire les études supérieures (universités ou instituts techniques supérieurs).

¹¹ Au moment des entrevues, Pauline était en train de rédiger son mémoire de fin de maîtrise, elle a gradué au printemps 2005.

Alice	Diplôme de Baccalauréat	Diplôme de Maîtrise
Nana	Secondaire terminé (13)	Études de baccalauréat en cours
Jena	Secondaire terminé (13)	Études de baccalauréat en cours
Nathalie	Secondaire terminé (14)	Diplôme collégial
Georgette	Secondaire en cours (10)	Diplôme collégial ¹²
Carine	Secondaire terminé (14)	Diplôme collégial
Umugenzi	Diplôme de Baccalauréat	(*)
Inyange	Secondaire en cours (12)	Études de baccalauréat en cours

Pour ce qui est de la scolarité post-migratoire, le tableau ci-dessus montre que, à part une participante qui n'était pas encore allée à l'école au moment des entrevues (mais qui s'est rendue au collège par la suite)¹³, toutes les participantes ont dû faire des études au Canada, même celles qui avaient des diplômes universitaires. Elles ont été obligées dans certains cas de recommencer les études collégiales. Ainsi, neuf des quatorze participantes ont déjà fréquenté l'université ou la fréquentent encore. Trois d'entre elles ont déjà obtenu leurs diplômes universitaires (maîtrise ou baccalauréat), trois des six qui sont encore au baccalauréat sont en dernière année (Kigeme, Nina et Jena), quatre possèdent un diplôme collégial et une autre est encore au collège.

De façon générale, on constate que les niveaux d'étude des participantes interviewées sont variés. La majorité a été à l'université ou y est encore (neuf sur quatorze), trois avaient même terminé le niveau baccalauréat ou maîtrise, tandis que trois autres étaient en dernière

¹² Georgette a indiqué qu'elle allait avoir son diplôme en juin 2005 et elle l'a eu.

¹³ (*) L'entrevue avec Umugenzi a eu lieu le 15 avril 2005, un mois après nous avons appris qu'elle a commencé ses études collégiales avec la session d'été 2005.

année de leur baccalauréat. Ceci prouve que ces immigrantes ont quand même des compétences qui leur permettraient d'exercer leurs habiletés dans de bons emplois. La scolarité pré-migratoire montre que les immigrantes d'origine burundaise ont en général une formation secondaire de base permettant l'accès à l'université et que certaines ont même des diplômes universitaires, mais ce qui est décevant, c'est que en général leurs études pré-migratoires ne sont pas reconnues ici pour accéder au marché du travail. C'est ce que révèle

Rose Lina, représentante du CCBCA :

De façon générale, surtout dans le milieu où je me trouve, je côtoie les femmes d'origine burundaise, ce sont quand même les femmes qui avaient une formation avant d'arriver ici, la plupart je pense qui ont terminé, qui avaient un diplôme d'école secondaire pour la plupart, et d'autres peut être qui ont fait plus. Vous comprenez très bien que ce sont des femmes intelligentes, des femmes qui ont une formation mais laquelle formation, arrivées ici, n'est pas tenue en compte, n'est pas très valorisée.

Pour ce qui est des expériences de travail pré-migratoires, seules trois participantes n'avaient pas encore travaillé avant de venir au Canada. Les autres ont exercé dans divers domaines d'emploi, certaines ayant même pu en occuper plusieurs. L'enseignement primaire, secondaire ou universitaire a été cité comme occupation pour quatre participantes, de même que le poste de secrétaire de bureau ou d'adjointe administrative. D'autres professions exercées avant de venir ici sont celle d'agente de banque, signalée par deux participantes, et celles d'infirmière, d'éducatrice de santé, de greffière, d'assistante aux orphelins et de serveuse de bar.

3.1.1.2. Caractéristiques migratoires

Dans cette partie, nous indiquons ce que révèlent les entrevues avec les participantes pour ce qui est des raisons d'immigration, de l'itinéraire qu'elles ont suivi et des séquelles subies par celles qui ont transité dans les camps de réfugié.

3.1.1.2.a. Les raisons d'immigration

Les raisons d'immigration varient d'une participante à une autre, certaines pouvant avoir évidemment plus d'une raison. Cependant, le motif évoquée par la plupart des participantes, une bonne dizaine, c'est de fuir l'insécurité qui règne dans leur pays d'origine qui est en guerre. D'autres raisons évoquées par l'une ou l'autre sont : le fait de venir étudier (deux), rejoindre un mari ou de la parenté (deux). Une participante a immigré pour le motif de venir travailler au Canada, tandis qu'une autre avait pour objectif de venir vivre dans un bon pays, un monde meilleur. Voici comment elles s'expriment à ce sujet.

Selon Pachis :

Les raisons pour immigrer ici sont les mêmes pour tout le monde, mais c'est pas les mêmes pour tout le monde, mais pour moi et la majorité des Burundais qui sont ici c'est à cause des problèmes qui étaient dans notre pays .

Jojo évoque aussi les raisons d'insécurité :

Les raisons pour lesquelles je suis venue ici c'est parce que chez nous il y avait la guerre. Donc, pendant la guerre on avait des difficultés, comme nous, nous étions des étudiants c'était difficile de suivre les cours parce que il y avait l'insécurité partout. C'est pourquoi on a décidé de quitter le pays.

Et pour Georgette :

Ah, les raisons c'est que comme vous savez, en Afrique centrale on a des problèmes de guerre, on a beaucoup des problèmes ethniques. Moi comme je vous ai dit que je suis Hutue, alors il y avait la guerre entre Hutus et Tutsis, moi je suis venue ici en fuyant la guerre.

Pauline parle de raison d'accompagnement de son mari nommé à un poste à Ottawa :

Les raisons de mon immigration ici, j'accompagnais mon ex-mari qui venait travailler ici au Canada au compte du gouvernement du Burundi.

Quant à Umugenzi, son rêve était de vivre le paradis que représente le Canada :

C'est une sorte de rêve, une sorte de rêve. Beaucoup de gens qui sont à l'extérieur du Canada croient que le Canada c'est un paradis, on y rêve beaucoup d'y habiter, c'est vraiment dans cet esprit qu'on a choisi de venir s'installer ici au Canada.

Jena a immigré pour des raisons essentiellement scolaires :

Ben, c'est plus pour des raisons scolaires parce que dans mon pays, disons que ce n'est pas beaucoup trop longtemps pour faire son année académique à l'université, puis étant donné aussi que mon frère était déjà ici, que mes parents avaient une si bonne expérience du Canada, donc je suis venue pour faire mes études principalement.

Pour Nathalie, sa raison d'immigration était de venir travailler au Canada :

Quand je suis venue ici au Canada, c'était pour des raisons de travail. Eh le gouvernement Burundais m'avait donné la chance de venir travailler ici comme assistante administrative à l'Ambassade du Burundi ici à Ottawa. Donc, c'est dans ce cadre là que je me suis retrouvée ici au Canada.

3.1.1.2.b. Itinéraire suivi et séquelles subies

Dans cette section, nous présentons deux catégories d'itinéraires révélées par les participantes. Certaines sont arrivées au Canada après avoir transité dans d'autres pays de refuge alors que d'autres sont venues directement du Burundi. Ces dernières n'ont pas connu de difficultés liées au transit dans d'autres pays ou dans des camps des réfugiés. Ainsi, les entrevues révèlent qu'une dizaine de participantes se sont réfugiées ailleurs avant d'arriver au Canada et gardent en général la mémoire des souffrances et des traumatismes liés aux conditions inhumaines qu'elles ont vécues dans leurs refuges vers le Canada, mais aussi et surtout de la perte des leurs avant de quitter le pays. Les propos de Inyange, ayant transité dans un camp de réfugié de Bobol au Mozambique, sont éloquentes et témoignent de l'existence des traumatismes liés aux conditions de ce camp qu'elle garde pour toute sa vie :

Quand j'ai quitté mon pays en 2000, je suis allée au Mozambique comme j'ai déjà dit, je suis arrivée dans un camp de réfugiés qui était en Bobol dans la capitale du Mozambique, Maputo [...]. Ce qui fait que là-bas en tant que jeune, je me sentais vraiment dans une insécurité. J'étais seule et puis j'étais tout le temps stressée, je regardais c'est quoi mon futur,

qu'est-ce qui a fait que je sois ici [...]. En quittant le pays j'espérais avoir un bon futur devant moi. Mais en arrivant dans un camp de Mozambique, je me suis sentie que je suis totalement perdue, vraiment. Ce qui a fait que ma première année, j'ai passé une année d'expérience, une année de souffrance, une année inoubliable je peux dire dans ma vie.

Pachis explique qu'elle a vécu dans de mauvaises conditions quand elle s'est réfugiée d'abord au Rwanda, ensuite au Congo (ex-Zaïre), puis au Kenya avant d'arriver au Canada :

J'ai été réfugiée au Rwanda en 1993 après la mort de notre président élu démocratiquement dans notre pays. Arrivée là bas ça a été un problème aussi, il y a une guerre qui s'est éclatée, je suis réfugiée au Zaïre où les conditions de santé, pas de santé seulement mais, les conditions [...] n'étaient pas vraiment favorables pour moi. Je suis retournée au Burundi, je suis passée six mois là bas, je suis retournée au Burundi en 1995. C'est là où j'ai trouvé que mon pays était encore dans les mêmes problèmes que j'ai laissés en 93, et je me suis rendue au Kenya en 1996, là où j'ai eu la chance, je dis bien la chance puisque ce n'était pas tout le monde qui avait la même chance que moi. J'ai eu la chance de contacter les gens ici qui m'ont aidé à venir ici au Canada et je me suis installée jusqu'à présent.

Alice a fui les tueries du Burundi ayant emporté ses parents. Elle est passée par le Rwanda, puis par la Belgique avant d'arriver au Canada :

Mes parents ont été assassinés dans des différentes périodes de temps où il y a eu des événements, des massacres et des tueries au Burundi. Alors j'ai dû m'enfuir premièrement dans un pays africain, au Rwanda, pour finalement me rendre en Belgique pour les études. De la Belgique, j'ai émigré ici, au Canada, parce que il était impossible pour moi de retourner au Rwanda dans la période qui était très critique, la guerre qui prévalait dans ce pays d'asile, dans ce premier pays d'asile. Puis ensuite au Burundi, la même situation d'insécurité prévalait. Alors on a dû chercher un autre pays où on pourrait vivre en sécurité, et ce fut le Canada qui nous a acceptés.

Jena explique comment elle a fui son pays suite à l'insécurité et à la mort de son frère pour transiter au Rwanda avant d'arriver au Canada avec de faux papiers :

Moi j'avais, quand j'ai quitté, j'ai quitté le Burundi pour aller au Rwanda pour un mois et puis j'ai quitté le Rwanda pour venir jusqu'au Canada sur des faux papiers, puis mes parents tenaient certainement à ce que nous les enfants on quitte la maison, une pour les raisons scolaires puis l'autre

raison c'était plus sécurité parce qu'on n'était pas vraiment très en sécurité chez-nous étant donné que j'avais perdu mon frère en 93.

Pour ce qui est de la deuxième catégorie d'itinéraire, elle n'a pas été empruntée par beaucoup de participantes. Deux seulement ont affirmé être venues directement du Burundi pour atterrir à Ottawa. Elles sont venues soit pour des raisons de service, soit pour accompagner un mari venu travailler sur le compte du Burundi à Ottawa. Elles n'ont pas connu les problèmes éprouvés par les participantes de la première catégorie. Ainsi, Nathalie qui est venue directement du Burundi raconte :

Je ne suis pas passée dans un camp de réfugiés quelque part, ou en Afrique, ou en..., ça a été vraiment du Burundi à Ottawa. Donc, de ce côté là j'ai été chanceuse puisque la plupart des fois les immigrants qui arrivent ici ont connu énormément des problèmes dans différents camps des réfugiés un peu partout en Afrique ou ailleurs.

Pauline qui accompagnait son mari venu travailler à Ottawa raconte :

Comme je viens de vous le dire, je suis venue ici au Canada, j'accompagnais mon ex-mari, et puis [...], on est venu ici en 89 et puis on a passé presque quatre ans dans le milieu diplomatique.

Notons en passant que deux participantes n'ont pas voulu révéler leur itinéraire.

En conclusion, la plupart des participantes ont fui la guerre qui sévissait dans leur pays et dans certains cas ont perdu les leurs. Elles ont dû transiter dans d'autres pays de refuge avant d'arriver au Canada et gardent dans leurs esprits leur horrible trajectoire d'immigration. L'entrevue avec un agent de l'OCISO révèle ce constat de mauvais souvenirs qui restent gravés surtout dans les têtes des femmes (et aussi des hommes) ayant fui leurs pays en guerre :

Souvent leur situation qu'ils ont fuie était vraiment difficile [...]. Les individus, les femmes, souvent les femmes, et même les hommes, ils sont arrivés ici, ils ont fui l'agression des soldats. Lorsqu'ils sont arrivés ici ils trouvent que leur histoire était portée dans leur âme, dans leurs têtes, etc. Et pour s'adapter ici c'est difficile, [...] dans une position ici vraiment

compliquée, sans soutien, parce que les services classiques ne comprennent pas la situation.

3.1.1.3. Ressources pour payer le logement

Cette section fait ressortir la source des revenus des participantes pour payer leur logement. Un bon nombre d'entre elles, surtout les célibataires, ont indiqué que les ressources pour payer le loyer proviennent de leurs emplois et/ou de leurs prêts-bourses. Pour les participantes mariées, deux ont indiqué qu'elles proviennent du travail de leurs maris, tandis que pour une autre elles proviennent de son propre travail. Une quatrième a montré qu'elles proviennent du travail des deux conjoints. Pour les participantes séparées/divorcées, deux comptent sur leur propre travail, une a une subvention du gouvernement. La participante veuve compte sur son propre travail. Une participante a révélé qu'elle reçoit une contribution de ses sœurs vivant avec elle pour payer le loyer. Elle raconte :

Moi je travaille à temps partiel et puis j'ajoute avec mon prêt financier, mon aide financière puis j'habite avec mes sœurs qui contribuent (Nina).

En conclusion, les caractéristiques personnelles des participantes montrent qu'elles sont en général jeunes, leur statut matrimonial et leur ethnie sont diversifiés, elles ont immigré récemment et en général (neuf sur quatorze), elles ont été ou sont encore à l'université. Les raisons d'immigration sont variées, mais celles liées à l'insécurité reviennent dans la plupart des récits des participantes. Pour une grande majorité, elles ont dû transiter dans d'autres pays ou dans des camps de réfugiés avant d'arriver au Canada et les traitements qu'elles y ont subi, ainsi que la perte de leurs proches durant la guerre laissent apparaître un mauvais souvenir, parfois même des souffrances et des traumatismes inoubliables.

3.1.2. Caractéristiques d'intégration au travail

Dans ce thème, nous présentons successivement des éléments relevés par les participantes en ce qui concerne leur intégration au marché du travail salarié canadien. Il s'agit de l'accueil reçu, des sources d'informations et des services reçus menant au travail, des autres genres de services reçus, et enfin l'évaluation de ces services par les bénéficiaires.

Pour ce qui est de l'accueil reçu par les immigrantes burundaises, les entrevues révèlent que les services ou les personnes qui les ont accueillies varient d'une Burundaise à une autre. Certaines participantes interviewées ont révélé avoir été accueillies par l'un ou l'autre service ou la personnalité suivante : les agents de l'immigration, les autres services gouvernementaux d'intégration, les organisations non gouvernementales, les amis et/ou les parents, l'Ambassade du Burundi; tandis qu'une minorité d'entre elles (trois sur quatorze) estiment ne pas avoir bénéficié des services d'accueil. Notons cependant que certaines participantes n'ont pas révélé ceux ou celles qui les ont accueillies.

Pour ce qui est de l'information menant au travail, une bonne dizaine de participantes déclare l'avoir reçue de la part des amis et/ou de la parenté. Pour d'autres, les organisations non gouvernementales comme les églises ont joué un rôle important pour leur fournir des informations. D'autres encore indiquent que les centres de recherche d'emploi, les affichages et l'Internet ont aussi joué un rôle primordial de fourniture d'informations menant au travail. Une seule participante reconnaît avoir reçu ces informations par le biais de l'Ambassade du Burundi. Quelques extraits illustrent ces propos.

Pachis affirme avoir reçu des informations d'une organisation catholique :

J'ai eu la chance d'avoir un contact avec les gens qui travaillent avec les immigrants, les..., comment on appelle ça, c'est une association catholique pour aider les immigrants. Et puis là, j'ai eu un conseiller à l'immigration, c'est lui-même qui m'a donné des informations concernant

la recherche d'emploi. Ils organisent des foires d'emploi, comment on appelle ça encore..., des ateliers d'emploi.

Nina reconnaît avoir été aidée par l'Internet et ses amis :

Oh, moi je cherche sur l'Internet puis des amis qui travaillent dans des endroits qui me disent, on cherche quelqu'un, puis c'est comme ça.

Alice reconnaît aussi l'importance du réseau d'amis qui l'a informée de l'existence des ateliers de recherche d'emploi :

Mais en parlant avec les gens comme j'étais déjà à l'école, j'ai discuté avec certains de mes collègues, de mes condisciples à l'école qui m'ont parlé des clubs de recherche d'emploi qui existaient.

Et Jena renchérit sur ce rôle important de réseaux d'amis :

Tout ce que j'ai reçu, c'est juste des amis qui me disaient oh tu sais qu'on est en train de rechercher des gens dans cette place, tu peux aller appliquer. C'est juste comme ça que j'ai reçu des petits points, c'est des petits points de contact pour rechercher mes emplois [...] les amis me disaient oh tu peux aller chercher du travail là bas, c'est juste ça. Je suis partie, mais c'était un emploi qui travaillait de la nuit jusqu'au petit matin.

Pour ce qui est des services reçus qui mènent au travail, la plupart des participantes affirment avoir bénéficié de l'information et/ou de la formation pour avoir l'emploi, d'autres ont eu des orientations vers certains types d'emploi selon leur compétence, d'autres encore ont bénéficié des services d'envoi des CV, d'apprentissage d'anglais et de préparation psychologique et mentale avant d'entrer sur le marché du travail. Quelques extraits viennent étayer ces propos. Ainsi, Carine avoue que l'immigration, les services d'intégration et les amis lui ont fourni :

Des troussees des documents, des listes d'employeurs, les listes des centres de formation, je veux dire centres de formation professionnelle, centres de formation formelle comme les collèges, les universités ou les établissements des centres d'aide à la recherche d'emploi carrément, ou des clubs de recherche d'emploi, oui.

Et Georgette parle des services reçus des gens du Centre d'accueil d'Ottawa :

Ils m'ont aidé aussi à chercher un endroit où je peux étudier l'anglais pour améliorer mon anglais, puisque mon anglais, je viens d'un pays francophone, mon anglais n'était pas vraiment amélioré. Oui c'est ça. [...] C'est eux-mêmes qui m'ont donné l'adresse de l'école des adultes, le Carrefour, alors pour moi je pense que ça m'a aidé beaucoup.

Georgette reconnaît aussi, la préparation mentale et psychologique reçue de la part de ses amis pour chercher le travail auprès des personnes handicapées :

D'abord ils m'ont prévenu que c'est pas vraiment facile ce travail, il faut que tu aimes ça, il faut que tu sois préparée avant d'y aller. Ce sont des personnes qui ont des problèmes de comportement, ils peuvent être violents, [...] ils peuvent parler du n'importe quoi envers toi. Ça m'a aidé parce que j'étais préparée avant, [...] ils m'ont dit ce genre des personnes, ils se comportent comme ça, ils sont comme ça. Il faut que tu ailles là bas déjà préparée. Comme moi je voulais du travail, alors je suis partie.

Alice parle des services reçus dans un centre de recherche d'emploi :

C'est dans ces centres là que on a appris c'est quoi les méthodes, les approches et les techniques de recherche d'emploi. J'ai passé trois semaines dans un club de recherche d'emploi après mes études à l'Université d'Ottawa...

Pachis raconte les différents services reçus incluant l'orientation et l'envoi des CV:

Avec les ateliers qu'ils organisaient pour nous rencontrer, chacun disait pour... de travail, et puis à partir de ça ils nous aidaient à faire nos curriculum vitae, et puis après un instant ils nous classaient selon nos expériences et puis disaient ok avec ton expérience, tu peux travailler dans ça, dans ça. Et puis les autres avaient des contacts avec les employeurs qui envoyaient des offres d'emploi pour chercher des employés, et puis ils envoyaient nos curriculum vitae chez ces employés selon les demandes.

Pour ce qui est des autres types de services reçus, certaines participantes reconnaissent avoir bénéficié dans les premiers jours de l'assistance sociale pour leur intégration. D'autres n'en ont pas bénéficié, soit parce qu'elles étaient parrainées ou parce qu'elles étaient des immigrantes indépendantes.

Jojo raconte à propos de l'assistance sociale qu'elle a reçue :

Oh oui, il y'avait l'assistance sociale. Normalement l'assistance sociale nous avait aidé à..., bon, l'assistance sociale est chargée de nous donner de l'argent pour payer le loyer, pour avoir un bus pass et d'autres besoins comme ça.

Georgette a aussi eu de l'assistance sociale :

Oh. J'étais vraiment bien accueillie. D'abord on nous enseigne comment s'intégrer ici, on nous donne des affaires de base comme les habits d'hiver, moi je suis arrivée, c'était en décembre, il faisait très, très froid [...]. Ils m'ont aidé beaucoup à chercher le loyer, ils m'ont aidé aussi à chercher un endroit où je peux étudier l'anglais.

Umugenzi raconte n'avoir pas reçu de l'aide sociale car avec son mari, ils étaient venus comme des immigrants indépendants :

Notre statut de réfugié était bien clair, en fait on était des indépendants, on devrait se prendre en charge. Donc, depuis la Belgique on a tout payé les avions, tout, tout le voyage et on devrait se prendre en charge au niveau du séjour ici et jusqu' à présent.

Inyange n'a pas non plus bénéficié de l'aide sociale pour intégration car elle est venue parrainée par une église qui devrait la soutenir pour une certaine période :

Dans l'immigration je n'ai rien reçu parce que quand je suis arrivée ici, ils ont dit que j'étais sponsorisée par les prêtres de l'Église catholique. C'est qu'ils ont dit que je suis sous la responsabilité des prêtres [...]. Alors, je n'ai rien reçu de l'assistance qui vient de l'immigration, rien, rien.

Pour ce qui est de l'évaluation des services reçus par leurs bénéficiaires, la majorité des participantes estiment qu'ils ont été d'une grande utilité pour accéder au marché du travail car ils ont permis d'apprendre une nouvelle façon de confectionner le CV, d'acquérir de bonnes attitudes à prendre quand on se cherche du travail en particulier, comme de parler en regardant dans les yeux de la personne qui fait passer les entrevues et de prendre connaissance du modèle des questions qui reviennent souvent dans les entrevues. Les extraits suivants illustrent cette évaluation positive des services reçus par les participantes.

Pour moi, ça m'a beaucoup aidée. Aussi ils nous aidaient à nous faire pratiquer comment faire des entrevues et puis la majorité des questions qu'on demande là, le maximum des questions qu'on demande dans les entrevues (Pachis).

Kigeme fait aussi une évaluation positive des services reçus :

Ils nous faisaient passer des interviews de travail, il y avait l'aspect pratique, on a appris comment travailler dans un bureau [...], sais pas si c'est des séminaires ou des ateliers, il y avait quelqu'un qui nous faisait passer des interviews de travail, et puis quelqu'un qui venait même nous dire comment s'habiller au milieu du travail, comment répondre aux questions des interviews, comment voir tout de suite si l'employeur va vous garder ou non, les questions piège en tout cas...

Carine aussi affirme avoir appris pas mal de choses et surtout la technique de se vendre :

J'ai suivi notamment des ateliers de recherche qui duraient comme trois semaines, on a appris beaucoup de techniques que moi je ne savais pas, que je ne connaissais pas par exemple les techniques qu'on appelle les appels à froid « cold call » ou les différentes façons de présenter son curriculum vitae en fonction de l'emploi qu'on cherche et la technique que j'ai retenue le plus parmi tout ça c'est vraiment l'art de se vendre au Canada.

Si la plupart des participantes font une évaluation positive des services reçus, certains récits révèlent cependant qu'il existe une insatisfaction pour certaines d'entre elles qui les jugent inutiles pour accéder au marché du travail. C'est le cas de Umugenzi qui s'exprime ainsi :

Sincèrement ça ne m'a rien servi. Parce que premièrement, j'étais allée pour leur demander de m'aider à faire un bon résumé comme on le dit, parce que c'est différent de ce que je savais, comment on rédige le résumé ici. Mais en demandant cela, on m'a obligé de faire une formation de trois jours. Et dans cette formation, j'ai, ça ne m'a pas vraiment intéressé et ça n'intéressait pas le groupe qui était avec moi, parce qu'on parlait des choses générales qui ne répondaient pas à nos questions. Et puis même pour sortir, on n'a pas eu d'aide pour rédiger nos résumés, on nous a obligé de se faire inscrire, donc de prendre rendez-vous, pour venir avec notre résumé déjà élaboré afin qu'ils puissent corriger. Donc, je n'ai jamais compris ce système. Nous, on était là pour demander une aide de la rédaction d'un bon résumé mais on a fait une formation de trois jours qui ne nous a pas beaucoup aidé, et [...] on a terminé la formation sans avoir un bon résumé.

En conclusion, les participantes interviewées révèlent une diversité des services et des agents qui les ont accueillies et qui leur ont fourni des informations à propos de l'emploi. Elles font en général une évaluation positive des services reçus bien que certaines les qualifient d'inutiles et insuffisants pour accéder au marché du travail.

3.1.3. Histoire de recherche d'emploi au Canada

Dans ce thème d'histoire de recherche d'emploi, nous présenterons les emplois occupés au Canada ainsi que les démarches effectuées pour les obtenir comme cela apparaît dans les récits des participantes.

3.1.3.1. Emplois occupés

Les entrevues avec les participantes révèlent que toutes les quatorze ont occupé au moins un emploi au Canada. Nous dressons ci-après une cartographie des emplois occupés par chaque participante.

Pauline a occupé un emploi de surveillante dans une école primaire, elle a aussi obtenu un poste d'assistantat d'enseignement à l'université. Pachis a occupé respectivement les postes de préposée aux bénéficiaires des soins, d'aide aux soins et d'infirmière auxiliaire. Chiara a occupé de petits postes dans des agences de placement : nettoyage, travail dans les parkings, etc. avant d'avoir un emploi permanent à l'ACDI. Jojo a toujours occupé des postes d'entretien : d'abord au Centre Corel, puis à l'Hôtel Hilton. Kigeme a travaillé dans plusieurs domaines : enseignante du français aux fonctionnaires du gouvernement fédéral, secrétaire dans une ambassade, chargée de l'adhésion et de la communication dans une organisation féministe, chargée des prêts dans une fiducie. Nina a travaillé comme gardienne d'enfants, agente de sécurité, puis comme préposée aux bénéficiaires des soins. Alice, la plus

expérimentée de toutes les participantes, a travaillé comme coordinatrice de projets pour les immigrants francophones, conseillère en emploi, coordinatrice des services de recherche d'emploi, chargée de cours à l'université, de nouveau conseillère en emploi, agente de projets au gouvernement fédéral avec poste d'agente de politique, d'agente des programmes et du développement, etc. Nana a exercé comme agente de sécurité chargée de la surveillance des sites gouvernementaux. Jena a passé au poste d'interviewer pour les sondages, a effectué un stage à l'extérieur du Canada, a été promue au poste de moniteur, a travaillé dans un camp d'été avant d'obtenir un poste au sein du gouvernement fédéral. Nathalie a été assistante administrative, a fait du bénévolat comme chargée des finances au sein d'une église avant d'obtenir un poste en comptabilité. Georgette a travaillé auprès des personnes ayant un handicap mental, puis a fait du bénévolat comme adjointe administrative. Carine a toujours exercé dans le domaine de travail de bureau comme adjointe administrative ou commis à l'entrée des données. Umugenzi a travaillé dans le triage des habits, puis comme préposée aux bénéficiaires des soins. Inyange a travaillé comme enseignante de français puis comme scrutatrice uniquement pour quelques jours; elle fait pour le moment du travail de nettoyage.

3.1.3.2. Démarches pour avoir ces emplois

Les entrevues avec les participantes révèlent que les démarches effectuées pour avoir des emplois ont varié d'une femme à l'autre. Certaines ont dû passer par des ateliers de formation et/ou des stages, d'autres ont posé leur candidature aux emplois affichés, d'autres encore ont utilisé les réseaux d'amis et la parenté. Il y en a qui ont appelé ou rencontré les employeurs, tandis que d'autres ont passé par des concours. Aussi, des participantes ont dû se faire inscrire dans les agences de placement. Une participante nous a révélé qu'elle s'est

engagée à poursuivre les démarches prévues par la loi pour avoir une licence lui permettant d'exercer sa profession d'infirmière. Les extraits suivants sont on ne peut plus clairs.

Kigeme, a eu des emplois grâce aux ateliers de formation et aux réseaux d'amis :

Eh le premier travail intéressant dans un bureau Femmes immigrantes, c'est parce que je participais à des ateliers qui sont faits pour informer les immigrantes, et puis tu y vas et tu participes à des ateliers. Et pendant la période de pause, les gens discutent, on se présente [...] dans l'assemblée il y avait une dame qui a dit [...] ça t'intéresserait de travailler pour une telle organisation? J'ai dit oui et puis je lui ai donné mes coordonnées et c'est comme ça que ça s'est passé..., c'est vraiment le réseautage ici, c'est ce qui vraiment, ça compte même plus que ce que tu connais.

Pour obtenir un autre travail, elle a eu aussi recours à une amie :

Je suis restée sans travail pendant quatre mois mais avec le système de réseautage, avec les anciens collègues avec qui j'avais travaillé, je dis je cherche le travail [...] elle [amie] m'a mis en contact avec là où je travaille actuellement. Et pour expliquer que vraiment le réseautage ça marche très bien, c'est un domaine où je n'ai pas de formation pour travailler, comme dans une banque, [...] ma formation c'est essentiellement en littérature.

Alice a recouru à plusieurs méthodes pour obtenir les différents emplois qu'elle a occupés :

Comme je l'ai mentionné tout au début, j'ai eu un emploi suite à une expérience de stage en milieu de travail où j'ai eu directement un contrat comme coordinatrice d'un projet [...]. J'ai soumis mes CV comme d'habitude et puis je suis allée en entrevue et j'ai gagné le concours, j'ai eu comme conseillère en emploi [...]. Il y a eu un poste que le gouvernement fédéral a ouvert, j'ai passé par le site qu'on appelle postes ouverts au public, j'ai vu le poste puis j'ai vu que j'avais les qualifications et l'expérience qu'on recherchait et j'ai donc appliqué, j'ai soumis ma candidature à ce poste là. [...] J'ai appliqué comme agente de projets. Alors, j'ai passé tout le processus qui est différent, il y a un concours, c'est vraiment comme un examen où tu écris, tu passes l'examen, ensuite j'ai réussi l'examen, on m'a convoquée en entrevue, j'ai passé l'entrevue puis je l'ai réussie aussi et j'ai obtenu comme ça un poste indéterminé.

Jena a utilisé entre autres des connections d'amis et l'Internet :

Les autres connections pour retrouver de l'emploi, c'était soit à partir d'une Internet, soit à partir des amis de l'école qui me disaient on est en train de rechercher de l'emploi pour telle place.

Carine a utilisé aussi plusieurs méthodes pour avoir du travail :

À part les ateliers de recherche auxquels j'ai participé ou les appels à froid en utilisant l'annuaire téléphonique, le bottin téléphonique, je me suis faite inscrire dans les différentes agences de placement où j'ai passé des tests d'évaluation et les concours d'usage [...] J'ai changé de méthode, j'ai fait du porte à porte par moi même, j'avais mon CV en main et puis je frappais aux portes où je pensais qu'il y avait une organisation ou un service qui aurait besoin d'une secrétaire, d'une adjointe ou d'un commis à la saisie des données. J'ai également utilisé les services de ressources humaines Canada, notamment le guichet emploi ou les services de télécopie et de téléphone.

Umugenzi a dû se rendre au service des ressources humaines pour avoir du travail :

En ce qui concerne mon job que j'ai maintenant, c'est vraiment le hasard, j'étais fatiguée de rester à la maison. Je me suis dit s'il faut que j'obtienne au moins une réponse à ma demande, il faut que je touche directement le service de ressources humaines. Donc, j'ai été là sur place, j'ai posé ma candidature, on m'a fait passer une interview et j'ai été sectionnée.

Elle s'est aussi conformée aux procédures d'obtention de licence pour exercer comme infirmière :

Il y a un système qui nous exige d'abord à régulariser nos diplômes, à avoir la licence. Donc, moi je suis obligée de suivre cette procédure déjà établie ici.

3.1.4. Caractérisation des emplois occupés

Dans ce thème, nous allons présenter les caractéristiques des emplois occupées telles que révélées par les participantes. Nous commencerons par donner celles des emplois pré-migratoires, elles seront suivies par celles des emplois occupés au Canada. Nous donnerons par la suite les raisons de changement d'un emploi à un autre et terminerons en indiquant certaines attitudes jugées non discriminatoires par les participantes.

3.1.4.1. Emplois occupés avant d'arriver au Canada

Les entrevues avec les participantes rencontrées n'accordent pas beaucoup d'importance à la caractérisation des emplois occupés avant de venir au Canada. Cependant, l'analyse de leurs expériences pré-migratoires révèle que deux d'entre elles n'avaient pas encore travaillé avant d'arriver ici et qu'une autre avait fait un travail de bénévolat dans un organisme chargé d'aider les orphelins. Parmi les onze qui ont travaillé à temps plein, une seule déclare avoir occupé un emploi de secrétaire et greffier qu'elle considère comme dégradant et ne correspondant pas à son niveau d'étude. Les autres ont eu des emplois assez satisfaisants et relativement bien payés dans un contexte africain : professeure de langue à l'université, enseignante au primaire ou au secondaire, agente de banque, adjointe ou assistante administrative, responsable de médecine interne, éducatrice pour la santé.

3.1.4.2. Travail au Canada

Les participantes accordent une place significative à la caractérisation des emplois occupés au Canada dans leurs entrevues. De façon globale, les entrevues révèlent qu'elles occupent de mauvais emplois. Seules quatre participantes affirment avoir eu un "bon emploi" et parmi celles-ci deux ont commencé par occuper de mauvais emplois. La caractérisation de "mauvais emplois" est repérable dans leurs récits par ce qu'elles qualifient d'emplois à temps partiel, sur appel, de nettoyage, à petit contrat, aux conditions difficiles, très durs, mal ou très mal payés, au salaire minimum, en dessous du salaire minimum, exploités, sous payés, sans liberté, de nuit. Voici quelques extraits pour étayer ce qui vient d'être dit.

Inyange affirme avoir eu un travail de nuit, dur, déshonorant et à temps partiel de nettoyage

Le travail que je fais maintenant, c'est le travail du cleaning, le lavage et puis [...]. C'est un travail qui est vraiment dur. C'est ma première fois dans la vie que je fais ce type de travail. Puis le premier jour j'ai été choquée, [...]; c'est laver des toilettes, c'est prendre les poubelles et aller les mettre ensemble, c'est, ... le travail qui est vraiment dur [...]. Et puis il y a les gens aussi qui travaillent les week-ends à temps partiel, comme moi. [...] Les conditions dans lesquelles je travaille, je peux dire que sont les conditions difficiles parce que [...], les heures que je travaille sont les heures qui, c'est la nuit, sont les heures qui ne m'arrangent pas vraiment [...]. J'aimerais au moins que si je travaille, que je travaille pendant la journée, pour que le soir je me repose et puis que je fasse mes lectures pour mes études.

Umugenzi a eu un travail dur et sous payé où on a profité de son ignorance de la loi :

La première année où je suis arrivée ici, j'ai eu un job. J'ai exercé deux ans, je ne savais pas même ce que c'est. Moi j'ai été contente d'obtenir ce job, j'étais payée six dollars à l'heure, c'était un triage d'habits, [...]. C'était un travail vraiment très, très dur au niveau manuel, c'était physique et très, très fatiguant, et j'étais sous-payée mais je n'en savais pas! J'étais payée en bas du salaire minimal.

Carine a eu des emplois par les agences de placement, emplois qui étaient toujours précaires :

Malheureusement, les emplois que j'ai pu obtenir grâce à ce réseau, c'était des emplois précaires comme travailler une semaine puis le travail s'arrêtait. C'était des travaux sur appel, on vous appelait une journée ou deux et puis ça passait deux semaines, le revenu était vraiment irrégulier. Et ça, ça ne m'aidait pas du tout, je ne pouvais pas planifier mon budget.

Georgette a été exploitée, son salaire ne correspondait pas au nombre d'heures travaillées :

Pour les taux horaires, eux ils comptaient seulement les 8 heures comme d'habitude. Mais vous deviez rester là bas, c'est comme les heures de nuit là c'est perdu, c'était gratuit. Vous deviez rester là bas, coucher là bas, rester avec ces personnes là. Mais si vous regardez dans votre taux horaire, c'était huit heures comme d'autres...

Pachis n'avait pas suffisamment d'heures de travail par semaine (pas autant qu'elle en voulait):

Bon, pour mon premier emploi comme je vous ai dit c'est qu'on me donnait des heures insuffisantes d'abord, ce qui me donnait, je pouvais avoir un client pour une heure par jour. La majorité, bon... par paie,

j'avais au moins¹⁴ vingt heures par paie, à chaque deux semaines, ce qui ne me donnait pas suffisamment de salaire à la fin du mois.

Alice, qui a eu des emplois relativement bons, reconnaît tout de même qu'ils étaient très exigeants, elle devrait travailler durement car les employeurs visent la productivité.

J'ai toujours travaillé dans des emplois qu'on appelle temps plein parce que je travaillais tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi, puis 7,5 heures par jour, donc, les emplois à temps plein. Mais j'ai eu un emploi permanent seulement quand j'ai commencé au gouvernement parce que les autres, c'était des emplois à temps plein mais temporel dans le temps, qui étaient des contrats d'une année, des contrats de deux ans [...]. J'ai été conseillère en emploi, je devrais voir un certain nombre de personnes par jour pour que à la fin du mois on puisse comptabiliser et dire tel nombre de personnes sont passées dans mon bureau, [...]. C'était vraiment la production comme on peut l'entendre dans le contexte d'une usine [...] il n'y a pas le temps à chômer, on travaille fort justement pour atteindre les résultats attendus.

3.1.4.3. Raisons de changement d'emplois au Canada

Les entrevues avec les participantes font ressortir six raisons de changement d'emploi : le bas salaire, le manque d'avantages sociaux, les mauvaises conditions de travail sont les principaux motifs évoqués. Relever de nouveaux défis, le différend avec l'employeur ou le collègue, la fin du contrat sont d'autres raisons soulignées par l'une ou l'autre participante.

Ainsi, Carine raconte ses raisons :

Je suis passée d'un emploi à l'autre parce que le nouvel emploi me payait plus que l'emploi précédent. Et une fois que j'ai dit ben, ça c'est un salaire qui me convient, qui correspond à mes qualifications et à mon expérience, là j'ai arrêté de changer d'emploi parce que le salaire, je trouvais qu'il était correct, correspondait à mon diplôme.

Jena évoque aussi les raisons de salaire, de conditions de travail et de malentendu avec le superviseur :

Mon deuxième emploi [...], ça payait bien comparativement aux autres, puisque c'est pas une grande, c'était juste une petite firme mais quand

¹⁴ Lapsus : lire "au plus" au lieu de "au moins".

même, ils avaient un certain esprit pour leurs employés. Donc c'est ça, ils avaient un certain esprit pour leurs employés et puis ça payait bien, puis c'était pas comme stressant comme le premier emploi que j'avais eu, [...], mais au fur que les années passaient, c'est là que la firme quand même s'agrandissait. Quand la firme s'agrandissait, c'est là que j'ai quitté parce que j'avais un malentendu avec mon superviseur.

Alice parle des raisons d'avancement et celle de relever de nouveaux défis :

C'est toujours les mêmes raisons, les raisons d'avancement, mes raisons d'aller chercher plus d'expérience, de relever les nouvelles défis et puis d'en apprendre davantage. C'est ça, c'est ça qui a fait que j'ai fait beaucoup de mouvement, puis je continue, j'ai pas arrêté si j'ai une occasion, je vais encore le faire parce que on travaille dans un domaine et puis à un certain moment on maîtrise les dossiers, ça devient routinier, on a besoin de nouveaux défis, de nouvelles expériences...

En conclusion, l'analyse des entrevues avec les participantes révèle que celles-ci ont occupé des emplois variés, mais à part quelques rares exceptions (Alice, Kigeme), la majorité ont affirmé avoir eu de mauvais emplois. Ils sont en général subalternes, mal considérés, très durs, à temps partiel, de bas salaire comme être préposée aux bénéficiaires des soins, gardienne d'enfants, agente de sécurité, travailleuse avec les personnes handicapées, nettoyeuse, surveillante, etc. Cela peut s'expliquer par le rapport qu'il y a entre la scolarité des participantes en général et les demandes du marché du travail canadien, mais aussi par la discrimination. Nous y reviendrons plus en détail dans le chapitre 4 traitant des obstacles d'accès au marché du travail salarié.

Les démarches pour les obtenir ont varié d'une participante à une autre, mais beaucoup indiquent qu'elles ont posé leurs candidatures à des emplois affichés et révèlent le rôle important joué par les réseaux d'amis. Le passage d'un emploi à un autre est motivé en général par la recherche d'un salaire plus élevé, de meilleurs avantages sociaux et de meilleures conditions de travail.

3.2. Commentaire et discussion des résultats

Le commentaire et la discussion des résultats vont se faire en se basant sur le cadre théorique développé au premier chapitre ainsi que sur les recherches récentes. Ainsi, le portrait des femmes immigrantes appartenant à une minorité visible dressé dans le chapitre susmentionné indique que celles-ci sont en général plus jeunes que les autres Canadiennes, parlent au moins une langue officielle et ont proportionnellement aux autres Canadiennes un niveau universitaire élevé bien qu'il existe une polarisation qui laisse voir à côté de ces immigrantes plus scolarisées un nombre aussi important de celles ayant peu d'années de scolarité (Chard, 2000 : 235-239 ; Gabriel, 1999 :143). La proportion de la fréquentation scolaire des femmes des minorités visibles est plus élevée (17% ont des études universitaires) que celle des autres Canadiennes (12%) et est liée aux caractéristiques migratoires (venir terminer les études, augmenter le niveau de scolarité pour avoir l'emploi (Chard, 2000 : 238-239).

Nos résultats sont similaires et révèlent que les quatorze participantes interviewées sont jeunes car elles ont une moyenne d'âge de 35 ans, et elles parlent toutes français. Pour ce qui est de leur scolarité, trois sur quatorze ont terminé l'université (soit 21%), ce qui va au-delà de la proportion des 17% des femmes des minorités visibles en général et des 12% des autres Canadiennes. Aussi, six sont encore à l'université dont trois en dernière année de leurs études de Baccalauréat. Cependant, on peut dire que la même polarisation s'observe car à côté de celles ayant une forte scolarisation, il y en a d'autres ayant peu d'années de scolarité : trois ont un diplôme d'études collégiales et une autre vient de commencer le collège. Une nuance doit être cependant apportée pour ce qui est du faible niveau de scolarité de ces Burundaises, une participante a dû commencer les études collégiales alors qu'elle avait un diplôme de

baccalauréat acquis avant de venir au Canada. Nous y reviendrons en détail dans le chapitre 5 réservé aux stratégies.

Le portrait des immigrantes d'origine burundaise a permis de montrer que la plupart des individus burundais vivant au Canada sont des immigrants récents¹⁵ puisqu'ils sont arrivés après 1991 (voir tableau no 3). Les résultats des entrevues révèlent que les participantes interviewées sont dans cette catégorie. En effet, deux participantes considérées comme les plus anciennes ont 15 ans de résidence au Canada, une autre en a 13 ans, deux autres en ont 10 ans pendant que le reste se situe entre 2 ans et 9 ans. Ces résultats confirment donc ce qui a été révélé dans le cadre théorique comme quoi l'arrivée de la plupart des Burundaises du Canada s'inscrit dans la vague de 1991-2001 (tableau no 1), vague consécutive au processus de démocratisation du pays suivi par l'assassinat du président élu qui a enclenché la guerre civile non encore terminée aujourd'hui. Les propos de la plupart des participantes témoignent qu'elles sont venues au Canada pour fuir la guerre qui sévissait dans leur pays.

Pour ce qui est des raisons d'immigration, l'analyse des entrevues montre que les Burundaises interviewées ont immigré pour diverses raisons : étudier, rejoindre un mari ou un parent, fuir l'insécurité, travailler et vivre dans un bon pays. Ces résultats sont confirmés par d'autres recherches sur les immigrantes. Ainsi, Usha & Ramkissoon (1998 :108) montrent que les femmes immigrantes sud-asiatiques viennent au Canada pour diverses raisons : persécution politique, rejoindre un mari, assurer un meilleur futur pour les enfants et pour des raisons économiques. Man (2002 : 27) relève les violations des droits de l'homme et les massacres comme raisons d'immigrer au Canada pour les Chinoises de Hong Kong et de

¹⁵ Jennifer Chard (2000 : 234) qualifie d'immigrantes récentes, les femmes des minorités visibles arrivées au Canada à partir 1981.

Chine. Pierre (2005 :77) parle des raisons liées à la pauvreté pour les immigrant(e)s en provenance des pays du Sud. La recherche faite sur les femmes immigrantes Ghanéennes résidant à Toronto (Wong, 2000 : 53) montre que certaines d'entre elles sont venues rechercher une meilleure vie au Canada.

Pour la plupart de nos participantes, la principale raison d'immigration reste la fuite de l'insécurité et de la guerre dont elles gardent de mauvais souvenirs et des traumatismes. La recherche sur les immigrantes somaliennes révèle aussi que beaucoup d'entre elles ont fui la guerre qui leur a laissé des traumatismes physiques et psychologiques (Mohamed, 1999 : 53). Pour certaines Burundaises interviewées, la question des traumatismes est évoquée en décrivant l'itinéraire suivi et les séquelles qu'elles ont subies. Elles expriment une grande émotion en se rappelant la perte des membres de leur famille ou les conditions de vie dans des camps des réfugiés dans lesquels elles ont transité avant d'arriver au Canada. Ces résultats se retrouvent aussi dans la recherche de Bernier sur les réfugiés indochinois dont « l'histoire prémigratoire est farcie de traumatismes potentiels : guerre, génocide, persécution... » et dont la possibilité d'avoir de « comportement suicidaire » suite à « la perte d'êtres chers » est grande (1993 : 87-88).

Pour ce qui est des ressources financières pour payer le loyer, elles varient d'une participante à une autre : salaire, prêt-bourse, subvention, etc. Une participante a indiqué qu'elle vit ensemble avec d'autres pour partager les frais de loyer. Nous retrouvons ce résultat dans la recherche sur les Ghanéennes de Toronto qui, pour plusieurs partagent une chambre et les frais alloués au paiement du loyer pour survivre face à leur situation financière précaire (Wong, 2000 : 56).

Pour ce qui est de la caractérisation des emplois occupés, l'analyse des entrevues avec nos participantes révèle pour la plupart, qu'elles ont occupé de mauvais emplois, des emplois

subalternes, précaires, manuels, mal payés, mal considérés, exploités et sans avantages sociaux. Ces mêmes caractéristiques se rencontrent dans d'autres recherches sur d'autres immigrantes appartenant aux minorités visibles. En effet, s'il est vrai que les caractéristiques générales des immigrantes des minorités visibles pour ce qui est de l'âge, la scolarité, la langue, devraient être des atouts d'accès et de réussite sur le marché du travail, cependant elles n'empêchent pas d'observer les écarts de revenus entre ces immigrantes et les natifs du Canada (Tolley, 2003 : 5). En effet, plus nombreuses sont les femmes des minorités visibles que les autres Canadiennes ou les hommes de leur groupe à être au chômage, et si elles obtiennent un emploi, elles sont aussi plus nombreuses à être à temps partiel, à avoir des postes subalternes et du travail précaire, manuel, mal considéré et à être mal rémunérées (Chard, 2000 : 241-249). Ce constat est aussi révélé par l'étude de Elabor-Idemuda sur les immigrantes africaines à Saskatoon qui ne se trouvent que des emplois marginalisés, sont exploitées et sous-payées, ont un statut inférieur, travaillent durement dans les manufactures et les services industriels (1999 : 41). D'autres recherches évoquent ce même constat : Usha & Ramkissoon (1998 :111-112) sur les femmes du Sud-asiatique vivant au Canada, Man (2003 : 28) sur les femmes immigrantes chinoises de Hong Kong et de Chine qui sont au Canada, et Wong (2000 : 47) sur les Ghanéennes de Toronto montrent que les femmes immigrantes des minorités visibles sont en général employées à temps partiel et/ou dans les travaux informels sans avantages sociaux, instables, au maigre salaire, mais leur permettant la flexibilité et la combinaison de leurs rôles multiples.

Pour ce qui est des caractéristiques d'intégration au marché du travail, les entrevues avec les participantes révèlent que la plupart des Burundaises ont été accueillies par des services d'accueil gouvernementaux ou non gouvernementaux mais que certaines n'ont pas bénéficié de cet accueil. Elles affirment que les services et les informations reçus menant au

marché du travail leur ont été utiles. Cependant, vu que la plupart n'ont pas pu se trouver de meilleurs emplois, il y a lieu de se demander si ces informations et ces services reçus ont répondu réellement aux vrais besoins de ces Burundaises. Nous partageons l'avis d'une répondante, qui soutient que les agences d'emploi ne donnent pas des services répondant aux besoins réels d'emploi des immigrantes, avis soutenu par Elabor-Idemudia dans le cas des immigrantes africaines de Saskatoon. La plupart de ces dernières travaillaient dans leurs pays d'origine mais connaissent une mobilité descendante dans leur statut occupationnel au Canada, sauf pour une rare minorité (1999 : 41-42). Man (2002 : 29) indique aussi que les programmes d'enseignement d'anglais comme langue seconde ne sont pas adaptés aux besoins des immigrantes en provenance de Chine. Dans le chapitre qui suit, nous allons présenter les obstacles et les facteurs facilitant l'accès au marché du travail tels que nos participantes les ont révélés.

CHAPITRE 4 : ATOUTS ET OBSTACLES D'ACCÈS À L'EMPLOI

Dans ce chapitre, nous allons donner une présentation descriptive des résultats des entrevues qui sera axée sur les facteurs ayant facilité et ceux ayant limité l'accès au marché du travail salarié canadien tels qu'exprimés par les répondantes ayant participé aux entrevues. Dans un premier temps, nous présenterons les caractéristiques qui ont favorisé l'embauche et/ou le maintien dans l'emploi, nous les ferons suivre dans un second temps par les obstacles rencontrés pour accéder au marché du travail. Dans un troisième temps, nous ferons une discussion dont le commentaire mettra en relation les résultats des entrevues et les éléments élaborés dans le cadre théorique présenté dans le premier chapitre.

4.1. Atouts pour accéder ou se maintenir sur le marché du travail

L'analyse des entrevues révèle que trois participantes ne se sont pas exprimées sur ces atouts. Celles qui se sont exprimées révèlent neuf grandes caractéristiques ayant contribué à accéder au marché du travail ou à s'y maintenir. Nous allons les présenter en suivant l'ordre de fréquence décroissant dans lequel elles apparaissent dans leurs récits.

4.1.1. Valeurs culturelles des Burundaises

L'analyse des entrevues révèle que pour neuf participantes certaines valeurs culturelles des Burundaises constituent des atouts importants pour accéder au marché du travail. Il s'agit du soutien familial (trois participantes), du respect en général (deux), du caractère réservé, du calme et de la persévérance (deux), et du grand amour du travail (deux).

4.1.1.a. Soutien familial

L'analyse des entrevues révèle le rôle important joué par le soutien familial pour accéder au marché du travail canadien et s'y maintenir. Cette valeur d'entraide et de soutien au sein de la famille élargie, presque inexistante dans les sociétés occidentales individualistes, est un atout d'accès et de maintien au marché du travail pour certaines Burundaises interviewées. Ainsi, Pachis indique que le manque de soutien familial ne lui rend pas la tâche facile au travail :

D'abord, je suis vraiment déstabilisée dans l'horaire et puis [...], on travaille pour combler le vide des factures, le loyer, [...] et puis quand tu as des enfants surtout c'est très difficile, surtout ici dans ce pays où tu n'as pas une mère pour garder tes enfants, tu n'as pas la tante, tu n'as rien toi.

Alice montre l'importance du moral des membres de la famille pour chercher du travail:

Quand vous avez un appui des membres de la famille dans les démarches que vous faites, des fois vous appliquez pour un poste et vous ne l'obtenez pas, vous avez des gens à qui parler et puis, en tout cas, ventiler en peu comme on dit. Donc, le fait d'avoir des gens autour de soi, c'est un avantage qui..., le soutien moral dans les démarches, les conseils qu'on obtient des membres de sa famille, c'est plutôt un atout qu'un désavantage.

L'aide des enfants adultes permet aussi de concilier le travail et les obligations familiales :

Je dois avouer aussi que les enfants m'aident, ils sont grands maintenant, ils sont capables d'aller seuls chez le médecin ou faire l'épicerie pour la famille ou nettoyer à la maison, ou me représenter à des activités communautaires et socio-familiales. C'est pas comme au début (Carine).

4.1.1.b. Le respect en général

L'analyse des entrevues révèle que deux participantes interviewées valorisent un sens de respect envers tout le monde, surtout envers leurs supérieurs et envers les hommes, et que cela peut être un atout pour se maintenir sur le marché du travail. Pour Inyange, cela permet d'avoir de bonnes relations avec les collègues et les employeurs :

Ma culture en tant qu'une femme burundaise, en tant qu'une fille burundaise, je me respecte, je suis brève comme dans la culture, les Burundaises sont brèves et puis doivent respecter, doivent accepter tout, doivent je peux dire se courber devant les hommes. [...]. Ça nous aide parce que les Burundaises, [...] on obéit toujours, on respecte toujours les grandes personnes, on respecte toujours les gens qui sont plus âgés que nous, les gens qui sont plus avancés. [...] Ce qui nous aide sur le marché du travail, on garde toujours le même respect. On se dit ok, je dois respecter mon chef, je dois respecter mes collègues,.... Ça nous aide à avoir des bonnes relations avec nos collègues ou bien avec nos employeurs.

Pour Jena, le respect permet de projeter une belle image de soi et de se maintenir au travail :

Ça peut être un atout parce que tu es dans un emploi, tu es assez polie, tu dégages une certaine assurance, tu es assez polie, posée, puis tu es capable de dire qu'est-ce que tu as à dire sur un certain ton, ou diplomate, les gens t'écoutent qu'est-ce que tu as à dire. Ça, ça peut être un atout dans le sens que tu dégages quand même une certaine belle image de ce que tu es.

4.1.1.c. Le caractère réservé, le calme et la persévérance

L'analyse des entrevues révèle que deux Burundaises se perçoivent comme étant de caractère réservé, calmes et persévérantes, et ces caractéristiques contribuent, selon elles, à garder leurs emplois. Pour Chiara, cela lui permet d'éviter de se chamailler avec les collègues et de faire son travail :

Si au travail j'ai des collègues, je vois comment je dois y réagir à cause de la..., des pressions, de la colère. Ils ont tendance à crier, ils ont tendance à jeter des papiers, ils ont tendance à parler à haute voix, et ils ne peuvent pas se retenir. Et puis nous, on nous apprend, surtout aux femmes, de parler à voix basse, d'être comme, de rester calme, s'il y a quelqu'un, je ne sais pas, qui te gifle, donne l'autre joue là, là [...]. Aussi, si j'ai beaucoup de tâches à faire, au lieu de crier comme les autres, au lieu de sortir puis dire c'est fini le travail, je me repose, je m'assois, je le fais calmement [...] et puis les gens s'attendaient à ce que je crie, à ce que je sorte, à ce que je dise, [...] je ne sais pas, des insultes, ils sont surpris de me voir.

Pour Kigeme, les comportements culturels burundais comme la politesse et son caractère réservé, calme et posé l'ont aidé à intégrer le contexte de travail canadien :

Le comportement canadien, anglophone surtout, est très proche du comportement culturel des Burundais parce que c'est des gens très réservés, des gens qui te sourient en pensant à autre chose, ils sont assez polis et assez hypocrites. Du côté de ma culture, il y a ça aussi. La façon que nous nous présentons en tant que Burundaise ça n'effraie pas l'employeur canadien [...]. Donc, je suis tout proche d'eux, donc ça les effraie moins. [...] Le côté culturel burundais qui fait que nous sommes un peuple réservé qui ne..., qui parle posément, qui a ses calmes m'a quand même peut être aidé à être acceptée, intégrée facilement dans le contexte canadien.

4.1.1.d. Grand amour du travail

L'analyse des entrevues montre le grand amour du travail comme une caractéristique importante pour se maintenir sur le marché du travail chez deux Burundaises interviewées.

La femme burundaise mine de rien, c'est une femme qui veut être occupée et qui veut faire quelque chose quand même. J'ai observé dans d'autres communautés que je ne nomme pas ici où la femme choisit de rester du lundi à dimanche devant sa porte. Quand même la femme burundaise [...], c'est la femme qui aime faire quelque chose de valorisant quoi. Parce que vous savez [...], il y a des gens qui choisissent l'aide sociale, je pense que la femme burundaise quand même ne fait pas partie de cette catégorie, c'est la femme qui aime travailler. Même chez nous, vous savez [...], la femme burundaise avec ses travaux champêtres, c'est une femme vraiment qui aime être active, qui aime faire des choses. Je pense que même ici, c'est la même chose heureusement (Nathalie).

Grâce à l'amour du travail, Umugenzi se fait de bonnes relations avec ses collègues et ses employeurs, et cela lui permet de se maintenir dans l'emploi :

J'ai toujours eu des bonnes relations avec mes collègues et les employeurs à cause de mon travail, je donne un travail extra. Si je suis au travail c'est pas pour [...] profiter, je suis là pour travailler, je travaille, c'est tout.

4.1.2. Reconnaissance partielle de la formation et de l'expérience étrangères

En général, la formation et l'expérience étrangères ne sont pas reconnues dans l'accès au marché du travail canadien. Cependant, sept participantes indiquent que dans certaines circonstances, elles peuvent l'être partiellement. Dans ces cas de reconnaissance relative,

elles constituent des facteurs qui facilitent l'accès à l'emploi. Chiara explique comment la reconnaissance relative des titres de compétences étrangers peut même favoriser l'accès à une promotion contrairement à quelqu'un qui n'aurait pas de scolarité :

Si tu n'as pas l'éducation, tu entres au travail, tu vas rester là, tu vas être stable, tu vas pas avoir des promotions.

Kigeme, ancienne professeure de littérature dans son pays d'origine, reconnaît aussi que ses expériences antérieures ont été considérées pour entrer au travail au Canada :

Oui je suis convaincue qu'ils les ont considérées parce que premièrement mon premier travail c'était dans l'enseignement. Donc, ma formation d'enseignant en français et en anglais et mes expériences d'enseignante m'ont aidé à trouver du travail dans une école de langue. Je ne sais pas si c'est parce que la directrice de cette école est française et qu'elle est donc immigrante elle-même, je comprends que même si on a une formation de l'extérieur, on a cette formation. Donc, c'est pour ça que j'ai eu le travail facilement, vraiment sans même me faire passer des interviews compliquées. J'ai eu le travail le jour où je l'ai demandé presque.

Nathalie, ayant exercé dans une carrière bancaire avant de venir au Canada pense que son expérience a été considérée pour avoir un travail en comptabilité :

Comme le travail que je fais maintenant, c'est quand même un travail avec les chiffres, il faut travailler avec les chiffres. Au Burundi comme j'avais travaillé dans une banque, quand je mettais ça sur mon curriculum, quand même ça donne quelque chose à l'employeur, ...

Carine, qui avait exercé comme employée de bureau avant d'immigrer, croit que ses expériences auraient été considérées pour entrer dans le même type de travail :

Comme c'était toujours dans le même domaine de travail de bureau, on en a tenu compte. Oui et ça m'a aidé dans les divers emplois que j'ai occupés parce que c'est à peu près le même travail tout compte fait, adjointe en Afrique ou adjointe au Canada, c'est à peu près le même travail.

Donc, l'analyse des entrevues montre que pour certaines participantes, quelques expériences étrangères, surtout du même domaine, ont été un peu considérées pour entrer sur le marché du travail canadien.

4.1.3. Statut matrimonial

Sept participantes s'expriment sur le statut matrimonial et décrivent trois catégories qui facilitent l'entrée et/ou le maintien sur le marché du travail salarié canadien. Il s'agit du statut de femme célibataire, du statut de femme mariée sans jeunes enfants et du statut de femme séparée, également sans jeunes enfants.

4.1.3.a Statut de femme célibataire

Cinq participantes, toutes célibataires, révèlent que leur statut constitue un atout pour entrer sur le marché du travail et/ou pour s'y maintenir parce qu'elles estiment qu'elles sont plus libres que n'importe quelle femme mariée ayant des contraintes familiales qui exigent de s'occuper de son mari et de ses enfants. Cela est d'autant plus vrai que dans le contexte burundais, une femme mariée est soumise à son mari et n'a pratiquement pas de liberté. Si l'immigration exige de changer de comportements pour s'ajuster à la nouvelle société, l'attitude de soumission de la Burundaise à l'égard de son mari ne disparaît pas complètement, selon une participante. Ainsi, selon Chiara: « *On a quitté le Burundi, mais le Burundi ne nous a pas quitté* ». Nous y reviendrons en détail dans la section réservée aux obstacles à l'accès au marché du travail.

Inyange raconte comment son statut de célibataire est un atout d'accès à l'emploi :

Oui, ça peut me donner l'opportunité sur le marché du travail [...]. Comme je vous ai dit, je cherche toujours le travail de réceptionniste, si on cherche une réceptionniste de nuit, peut être de vingt heures, huit heures du soir à deux heures du matin ou bien huit heures du soir à six heures du matin, en tant que célibataire, je n'ai aucun obstacle, je peux dire ok, je m'en vais, je travaille la nuit. Et puis c'est ça, c'est un avantage pour moi [...]. Si j'étais mariée ou si j'étais une maman des enfants, je n'ai pas dû travailler de huit heures à six heures du matin en

laissant les enfants ou en laissant le mari. C'est un avantage pour moi, ça peut me donner l'opportunité de travailler.

Pour Jena, son statut de célibataire est un atout d'accès au marché du travail et il faut en profiter autant qu'elle peut puisqu'elle finira par se marier et vivre les contraintes familiales :

Un atout, je suis libre 24 heures sur 24, tu sais il n'y a rien qui te retient si tu es célibataire. Mais un handicap, c'est que tu es une femme, un jour tu vas te marier, tu vas avoir des enfants, tu vas t'absenter du travail, c'est un handicap si je considère tout ça quand même. Pour le moment je me dis vraiment que c'est un atout, mieux vaut en profiter du mieux que tu peux, puis quand le temps va venir, tu sais que tu n'auras pas quelque chose pour sortir avec. Ça me permet d'avoir des emplois, ça dépend de moi, [...]. Il n'y a rien qui me retient.

Pour Nina, le statut de célibataire facilite aussi l'accès au marché du travail : elle n'a pas de contraintes l'empêchant de travailler quand elle veut :

Ça facilite parce que parfois tu peux obtenir un emploi qui te demande de travailler dans des heures plus tard, si tu as une famille c'est trop difficile. Mais si tu n'as pas une famille à s'occuper, tu peux travailler même à minuit, à 5 heures du matin. Je pense que c'est une opportunité.

Jojo exprime aussi sa liberté et le fait de pouvoir travailler autant d'heures qu'elle veut :

Si je suis seule, je suis capable de même travailler beaucoup de temps, c'est à dire que je peux travailler la journée et même le soir si je trouve un travail, c'est bon. Mais si tu as une famille, c'est difficile [...] parce que tu es obligée de rentrer à la maison pour nourrir les enfants, comme ça. Mais si tu es célibataire, les portes sont ouvertes pour travailler.

4.1.3.b. Avoir des enfants adultes

Une participante révèle qu'une burundaise aux enfants encore jeunes éprouve des difficultés pour accéder au marché du travail salarié canadien puisqu'elle doit s'occuper de leurs soins. Nous y reviendrons également dans une section réservée aux obstacles à l'accès au marché du travail. Par contre, l'analyse des entrevues montre qu'une fois que les enfants grandissent, il y a une diminution des contraintes familiales sur les mères. Celles-ci voient

augmenter leurs opportunités d'accéder au marché du travail et de s'y maintenir. Le récit de Carine illustre ce propos :

De toute façon au fur et à mesure que les années passent, les enfants grandissent et les obligations familiales sont moindres que lorsque les enfants étaient plus jeunes.

4.1.3.c. Être femme séparée

Une femme séparée de son mari révèle que ses opportunités d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir augmentent suite à son statut puisqu'elle devient plus libre et capable de décider seule ce qu'il faut faire sans tenir compte de la volonté du mari. Le propos de Kigeme témoigne de cette situation :

Quand on est dans une relation de couple on peut avoir des barrières parce que on ne peut pas décider seule, on doit quand même tenir compte des besoins de la famille. Donc, le fait que je suis seule maintenant, ça peut être un avantage au niveau du travail parce que par exemple, si je dois faire des heures supplémentaires, ça n'engage que moi et peut être mes enfants. Mais s'il y a une troisième personne dedans, ça peut faire des problèmes. Je trouvais que je peux travailler des heures supplémentaires plus facilement, ne pas avoir peur de..., disons le travail finit à 5 heures, si j'ai des choses à compléter je peux décider de rester jusqu'à 6 heures parce que je sais que ça n'affecte que moi. [...] Quand on est seule c'est plus facile, on peut vraiment foncer plus que quand on est dans un couple.

4.1.4. Être bilingue

L'analyse des entrevues montre que trois participantes estiment qu'être bilingue est un facteur facilitant l'entrée sur le marché du travail, que l'on ait acquis ce statut de bilinguisme ici ou à l'étranger. Kigeme raconte combien ce statut lui a toujours aidé à obtenir des emplois :

Partout où je demandais du travail, le fait que je suis bilingue, cette formation bilingue je ne l'ai pas acquise au Canada, c'est une formation que j'ai eue dans mon pays d'origine. Quand on me faisait passer des tests de français et d'anglais, quand on me faisait passer des interviews, quand je parlais de ma formation, on m'a toujours vraiment acceptée ou donné

du travail parce qu'ils voyaient que j'étais complètement bilingue. Donc, ça a vraiment contribué...

Jena affirme que son statut bilingue est un grand atout qu'elle a pour accéder à l'emploi :

C'est juste comme, [...] mes compétences linguistiques, le français et l'anglais, je trouve que ça c'est un grand atout que j'ai, parce que c'est un handicap quand tu parles pas, quand tu parles juste le français.

4.1.5. Connaissance des approches de recherche d'emploi

L'analyse des entrevues montre que deux participantes reconnaissent que la connaissance des approches de recherche d'emploi constitue un facteur essentiel pour avoir du travail. Alice exprime cet atout de recherche d'emploi dans ces termes :

Les recours utilisés, c'est vraiment avec mon expérience d'avoir été d'abord conseillère en emploi beaucoup. J'ai quand même développé les habiletés de comment on se cherche un emploi. Si je vais avancer d'un poste à l'autre pour plus de bénéfice, en tout cas en terme de revenu, puis d'avantages sociaux, je sais par quelle voie il faut passer, entre autres à surveiller les offres qui sont publiées, à parler à des personnes qui me connaissent que je suis à la recherche d'emploi, que si jamais il y a des opportunités, des occasions qui s'ouvraient quelque part, qu'on me laisse savoir pour que je puisse appliquer, que je puisse soumettre ma candidature.

Pour Nathalie, il faut se créer des ouvertures en abordant les personnes, en allant vers l'autre :

J'ai une attitude face au monde extérieur, je peux dire, peut être je me trompe sur moi même. J'ai une attitude quand même qui m'aide, ça veut dire aller vers l'autre, je n'attends pas des choses en restant à la maison ou croiser les bras et attendre des miracles, c'est quand même une attitude, une attitude qui aide.

4.1.6. Transition culturelle en Europe de l'Ouest

L'analyse des entrevues révèle pour deux participantes que transiter pour quelques années dans un pays d'Europe occidentale avant d'arriver au Canada facilite l'accès au marché du travail salarié canadien puisque ce transit permet d'ajuster certains comportements

culturels burundais qui sont des obstacles d'accès à l'emploi. Selon Kigeme, son bagage culturel burundais qui pouvait bloquer l'accès à l'emploi a été atténué par quatre ans passés en France, elle a acquis notamment des attitudes de communication qui n'existent pas chez elles :

Je suis arrivée au Canada, je venais de faire quatre ans en France. Donc, il y a quand même une transition par rapport à la culture du pays d'origine. J'avais peut être passé ce stage, cette épreuve, peut être en France. Tandis qu'en arrivant ici, ce bagage culturel n'était pas aussi lourd que quand peut être j'étais en Europe. Donc, je suis arrivée ici, j'avais quand même fait ma transition, je savais au moins comment s'ajuster au monde occidental [...]. L'autre côté qui pourrait peut être déranger, mais ça j'avais passé les épreuves avant, c'est la façon de parler aux gens. Mais moi je savais que quand je communique avec un Canadien, j'explique, je m'exprime, je dessine, on se parle et que je le regarde directement par exemple dans le visage, dans les yeux.

C'est le même cas pour Umugenzi, ayant transité en Belgique et pour qui les comportements culturels burundais ne constituent plus selon elle un obstacle d'accès à l'emploi:

J'ai passé neuf ans en Belgique, donc j'ai en tout petit peu changé mon comportement. Donc, je peux dire qu'ici au Canada, le comportement, les attitudes, les mœurs que j'ai maintenant ne me bloquent pas parce que j'ai déjà surmonté tout ça en Belgique. Donc ici en ce qui concerne mon origine burundaise, ça ne me bloque pas, [...] parce que je ne suis plus la burundaise qui a peur de toquer sur une porte ou qui a peur d'aller demander une information à un monsieur parce que c'est un homme alors que moi je suis une femme, tout ça a été surmonté [...]. J'ai étudié en Belgique, j'ai travaillé en Belgique, en fait maintenant j'ai, entre guillemets, un comportement européen.

4.1.7. Compétences acquises au Canada

L'analyse des entrevues montre qu'une participante estime que les employeurs ont une grande estime des compétences acquises au Canada et que cela est un atout dans l'accès au marché du travail salarié canadien. La plupart des participantes arrivent ici avec proportionnellement un bagage académique plus important que celui des autres Canadiennes, mais elles entreprennent d'autres études pour avoir cette estime et cet atout d'entrée sur le

marché du travail. Ainsi Alice, ayant un baccalauréat en service social délivré en Belgique, a dû faire une maîtrise dans ce même domaine pour se faire reconnaître et multiplier ses chances d'accès à l'emploi :

D'abord les qualifications, je pense ça a été un élément déterminant pour l'obtention du premier emploi, parce que comme je venais de faire un stage, on m'avait vu avec un diplôme de maîtrise et puis dans le domaine du service social, [...]. Au niveau des compétences, comme j'avais déjà un Bacc. en service social, puis j'ai ajouté une maîtrise. Dans toutes ces formations là, j'ai développé [...] des compétences de comment intervenir auprès des gens de différents groupes [...]. Comme on me reconnaissait avoir ces compétences pour le faire, on a pu m'offrir des emplois.

4.1.8. Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi a été soulevée par une participante comme critère qui permet de se maintenir au travail.

En ce moment, j'étudie à temps partiel, ça aussi ça influence l'employeur parce que c'est un autre domaine. Je fais un diplôme en gestion de projets, ça, ça montre à l'employeur que cette dame veut quand même toujours maintenir ses connaissances à jour [...]. Quand on engage, on me dit, oh à long terme, si on veut te donner une promotion, ça c'est un côté positif [...]. Ça on me l'a dit récemment, la directrice a dit ça, ça m'encourage si j'ai quelqu'un comme toi (Kigeme).

4.1.9. Amour du travail complété

L'amour du travail accompli dont on observe les résultats tangibles a été signalé par une participante comme facteur permettant de se maintenir dans l'emploi. Ainsi, Nathalie raconte :

De façon générale j'aime le travail, j'aime travailler fort. Je suis une personne qui, quand je commence quelque chose, quand je cherche quelque chose, j'ai vraiment envie d'arriver à quelque chose, j'ai envie d'aboutir à quelque chose. Donc en un mot, ce n'est pas pour me vanter ou..., j'ai cette attitude là d'une femme qui va chercher vraiment un travail fort pour avoir des résultats. Quand je commence quelque chose, j'ai vraiment en vue que ça puisse aboutir à quelque chose.

En conclusion, selon les Burundaises interviewées qui vivent à Ottawa, les facteurs qui leur permettent d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi sont variés. Cependant, certaines de leurs valeurs culturelles sont considérées comme plus importantes pour accéder et/ou se maintenir au travail et sont signalées par neuf participantes. Elles sont suivies par la reconnaissance partielle de la formation et de l'expérience acquise à l'étranger, mais aussi du statut matrimonial de femme célibataire, ou de femme séparée de son mari ou de femme aux enfants adultes qui sont signalés par sept participantes. Le statut de bilinguisme vient en quatrième position et est cité par trois participantes tandis que la connaissance des approches de recherche d'emploi et la transition culturelle en Europe occidentale sont citées deux fois. Les facteurs de valorisation de compétences acquises au Canada, la formation en cours d'emploi et l'amour du travail complété sont signalés chaque fois par une participante.

4.2. Obstacles d'accès au marché du travail

Cette partie expose les obstacles d'accès au marché du travail salarié canadien tels que soulignés par les participantes. Nous les ferons suivre par les formes de discrimination qui ont été relevées. Une troisième section abordera brièvement la question de l'impact des politiques fédérales d'immigration telle que vue par les participantes.

4.2.1. Obstacles d'accès au marché du travail

Les obstacles d'accès au marché du travail signalés par les participantes sont nombreux et variés. Dans cette partie, nous allons les exposer en suivant l'ordre décroissant dans lequel ils reviennent dans leurs récits.

4.2.1.a. Les obstacles culturels des femmes burundaises

De façon générale, l'analyse des entrevues révèle que la plupart des participantes (douze sur quatorze) ont indiqué que l'obstacle culturel est une entrave d'accès au marché du travail salarié canadien. Cet obstacle est défini dans leurs récits par des attitudes et comportements attribués à la Burundaise d'une part, mais aussi par ses valeurs qui ne favorisent pas l'entrée au marché du travail. On retrouve parmi ces attitudes et comportements le fait de ne pas vendre ses compétences, ne pas être affirmatif, ne pas regarder dans les yeux des personnes en position d'autorité, travailler lentement, ne pas s'affirmer, se soumettre, parler sans assurance ou ne pas parler en public. Parmi les valeurs attribuées à la Burundaise et qui seraient des obstacles à l'emploi, on note la timidité, la politesse, l'humilité, la modestie, la soumission, la lenteur au travail, le respect de l'autorité. Les extraits suivants étayaient cette perception des participantes.

Selon Carine, les Burundaises sont humbles, modestes et n'osent pas vendre leurs compétences auprès de l'employeur. Elles ne s'affirment pas car elles sont éduquées pour être timides et pour baisser le regard devant un chef. Elles ne comprennent pas que *le temps c'est de l'argent* et tous ces facteurs sont des entraves pour accéder au marché du travail.

La plupart de nos coutumes et comportements sont plutôt des handicaps. C'est des handicaps très sérieux dans la recherche d'emploi dans le contexte nord américain, ici je parle notamment de l'art de se vendre. Dans la culture burundaise, on dit qu'il n'y a que les vaniteux qui se vendent, et les gens qui se vendent chez-nous [...], ils n'ont presque rien dans la tête en général, ils cherchent plutôt à cacher des imperfections. Or, ici en Amérique du Nord, qui ne se vend pas n'a rien, il faut vous vendre pour avoir quelque chose. Et ensuite dans la culture burundaise, lorsque un employeur vous offre du travail ou vous demande un service, très souvent on répond je vais essayer, je vais voir, question d'être un peu humble quoi. Or, ici en Amérique du Nord, on a besoin d'un oui ou d'un non, pas d'un je vais voir. Donc, si vous répondez à un employeur que vous allez essayer, lui il va tout de suite comprendre que vous ne savez rien faire, vous n'aurez pas l'emploi. Ça, ça nous handicape très sérieusement. Et enfin, dans notre culture burundaise, on nous a toujours

habituées à baisser le regard lorsque nous nous adressons à une autorité ou à un supérieur, et c'est une question de politesse. Or ici au Canada, on dit que qui baisse le regard est un menteur. Quand vous allez en entrevue et que vous répondez aux questions le regard baissé, je crois qu'il y a une personne qui va vous donner un emploi. Ça, ça nous handicape également. Chez-nous au Burundi aussi, le temps est élastique, nous travaillons lentement, nous avons des montres mais c'est rare qu'on respecte l'heure. Si on vous donne un rendez-vous ici comme une entrevue et que vous agissez à la burundaise, vous risquez de rater l'entrevue et ne pas avoir l'emploi à cause de ça. Et le fait aussi que nous travaillons très, très lentement chez-nous, un travail qui n'est pas fini aujourd'hui, chez-nous on dit on va le finir demain. Si vous êtes à votre première journée de travail, on vous donne les choses à faire, vous les faites très, très lentement à la burundaise, mon Dieu, il n'y a pas d'employeur qui va vous garder là (Carine).

Pauline reconnaît aussi l'obstacle de ne pas se vendre, parfois en exagérant un peu sur ses qualités, ainsi que le manque d'un regard qui fixe dans les yeux de l'interlocuteur :

Je vais te donner un exemple, chez-nous, tu ne parles pas en regardant dans les yeux la personne, l'interviewer. Alors, l'interviewer quand tu ne parles pas en regardant dans ses yeux, il pense que tu es timide, il pense que tu ne connais pas ou tu es en train de mentir. Donc, il y a des choses comme ça qui jouent en ton désavantage. L'autre chose, c'est que ici [...], il faut que tu te vanter, il faut dire oui j'ai fait ça, oui je suis capable,.... Cette culture de se vanter, on n'en a pas dans notre culture burundaise, donc ça nous disqualifie automatiquement, parce que même si tu as fait des choses extraordinaires, [...] ça te discrimine. Alors en résumé, il y a deux choses, le fait que tu ne regardes pas dans les yeux d'une personne, le fait que tu ne sais pas te vanter, dire ce que tu as fait ou même exagérer un peu...

Selon Alice, à côté des valeurs de politesse et du respect de l'autorité interdisant de regarder celle-ci aux yeux, le manque de confiance en soi et le fait de ne pas être affirmatif sont des handicaps majeurs d'accès à l'emploi :

Il y a plusieurs éléments de la culture burundaise comme tout ce qu'on a appris qui est relié au respect de l'autorité, l'autorité étant toute personne qui est en position supérieure à la position que vous occupez [...]. Nos éléments culturels ne peuvent pas du tout aider à trouver un emploi [...]. Quand on va en entrevue, normalement on doit être affirmatif. Or dans notre culture burundaise, surtout pour les femmes, l'affirmation on ne l'apprend pas beaucoup. Même quand on s'affirme, on doit être traitée de quelqu'un qui est mal élevée, [...]. Alors en entrevue, même dès le

premier contact avec les gens, l'accueil et tout ça, il faut être affirmatif dès le début. C'est pas comme ça qu'on a appris. Si je veux un emploi, et puis que je ne regarde pas les yeux, on va dire que [...] je suis en train de mentir, c'est comme ça que c'est interprété alors que dans notre culture c'est le respect.

Ne pas regarder dans les yeux d'une personne en position d'autorité est une prescription culturelle de politesse :

C'est pas pareil en politesse, parce que dans ma culture c'est tout à fait impoli de regarder quelqu'un dans les yeux surtout si cette personne est une autorité ou quelqu'un de plus âgé que toi (Kigeme).

Georgette déplore la façon dont les Burundaises parlent et regardent comme tendant à la soumission :

Nos valeurs vraiment tiennent à respecter les gens. Et puis quand on regarde comment une femme burundaise, sa façon de respecter les gens, [...], ton supérieur ou ton employeur, c'est vraiment différent et puis ça ne peut pas nous aider à avancer si on reste comme ça. On a tendance à se soumettre, [...]. Et puis c'est des choses qui peut bloquer quelqu'un pendant l'entrevue ou bien devant son supérieur, la façon dont on regarde, la façon dont on parle, [...]. Chez nous, quand une dame, comme vous êtes un homme, vous me parlez, vous me regardez je vous regarde, c'est comme on est déjà dans la société, on connaît c'est quoi. Mais si on était chez nous, vous pourriez dire oh cette dame là, elle est impolie.

La culture burundaise soumet la femme au mari et ne lui permet pas de s'exprimer en public :

Connaissant la culture burundaise, [...] c'est un obstacle, parce que la femme burundaise je dirais, elle est soumise à son mari et puis elle ne parle pas beaucoup [...]. Ici au Canada les femmes ont l'habitude de parler en public, elles n'ont pas peur de s'exprimer. Mais dans notre culture, je dirais que la femme n'a pas...(Nana).

4.2.1.b. Sexualisation des responsabilités familiales et leur rigidité

L'analyse des entrevues révèle que les responsabilités familiales attribuées à la femme burundaise constituent une entrave sérieuse d'accès au marché du travail salarié. Celles-ci correspondent à la sexualisation des rôles familiaux et à leur rigidité et attribuent uniquement

à la femme toutes les tâches domestiques ainsi que le soin des enfants et des autres membres de la famille, ce qui ne lui facilite pas l'accès à l'emploi. En effet, elle devient la femme à tout faire, elle est en permanence occupée sans pratiquement de temps de repos durant toute la journée. Cette situation ne permet pas d'avoir du temps pour se chercher un emploi ou s'y maintenir. C'est ce que Jena raconte dans ces termes :

Si c'est une femme burundaise qui a des enfants, elle doit s'occuper de ses enfants, s'ils sont jeunes, elle les amène à la garderie puis elle va faire la cuisine pour ses enfants et son mari, faire le lavage. Tu travailles, tu vas t'occuper de tes enfants, tu fais la cuisine, c'est comme tu n'as pas, tu es une personne qui fait cinq emplois en même temps dans une journée, ça te handicape [...]. Les femmes burundaises, on prend soin de la famille, on prend soin des jeunes frères, des frères, des petits, on prend soin de notre famille et puis la femme, c'est elle qui est en charge de tout le monde.

Les participantes révèlent que le fait d'avoir de petits enfants, de vivre en couple avec un mari et le conservatisme masculin sont des situations qui ne favorisent pas l'accès ou le maintien au travail.

1) Avoir de petits enfants

Onze participantes ont souligné que le fait d'avoir des enfants encore jeunes constitue un grand obstacle d'accès au marché du travail salarié canadien.

Quand tu as un enfant, il faut d'abord trouver quelque part où tu laisses ton enfant pour aller chercher du travail, si vous n'avez pas où laisser votre enfant, vous êtes obligés de rester à la maison ... (Georgette).

Avec de petits enfants, on abandonne certains horaires de travail et certains types d'emploi:

Quand l'enfant il est jeune, il est petit, [...] il faut s'en occuper [...], il y a du travail comme si c'est des horaires de nuit, je ne pouvais pas accepter. Il y a du travail qui par exemple qui demandait que je dois voyager même si ce genre de travail m'intéressait, même si je voyais qu'on pouvait m'accepter [...], je ne pouvais même pas penser à appliquer ça parce que il y a un enfant que j'ai, il y a un mari, on ne peut pas quand même prendre ce genre de travail parce que ça suppose voyage, ça suppose ceci (Kigeme).

Être mariée et avoir des enfants ne facilite pas le maintien dans l'emploi :

Ça ne facilite pas le marché du travail quand tu es mariée surtout avec les horaires de travail, les heures de travail. Là je peux m'expliquer en disant que lorsqu'il y a des enfants avec les horaires de travail, c'est vraiment difficile de suivre, vraiment avec, quand tu as des enfants (Pachis)

2) Statut de femme mariée

Le statut de femme mariée, auquel fait allusion Pachis, est évoqué par sept participantes comme un handicap pour accéder ou se maintenir sur le marché du travail salarié canadien. De fait, cela est d'autant vrai que la coutume burundaise exige que la femme mariée ait des enfants, qu'elle soit soumise à son mari et qu'elle soit la première responsable des activités domestiques et des soins aux enfants et à la famille entière. Suite à ces contraintes familiales énormes, il lui est difficile d'accéder au marché du travail et/ou de s'y maintenir. Ainsi, selon Chiara, si tu es mariée tu n'es pas la bienvenue sur le marché du travail :

Tu arrives au travail... la première chose qu'on te demande c'est, est-ce que tu as une famille, tu es mariée, tu as des enfants? Il y a une amie qui a répondu oui et puis son employeur lui a dit, avant ta famille, pense d'abord au travail, si besoin de toi 24 heures sur 24 heures, je dois te voir 24 heures sur 24 heures. Mon amie a déposé, elle a dit salut à l'employeur [...]. On te demande si tu as une famille, si tu es mariée, tu dis non, c'est comme bienvenu, on va travailler avec toi. Au moins on a comme une année, deux ans, sans pour autant commencer à faire des congés de maternité.

Selon Umugenzi, sa disponibilité au travail doit être avalisée par la volonté de son mari :

Donc, comme je vous disais au départ c'était, on m'appelait sur appel. Donc, on me demandait si j'étais libre d'aller travailler et chaque fois je devrais consulter mon mari pour savoir le jour où il n'est pas à l'école, où il est capable de garder mon enfant pour que j'aille travailler.

Pour Inyange, la Burundaise étant soumise à son mari, ne peut pas décider seule de travailler:

Dans la famille burundaise, la femme est sous l'autorité de son mari, c'est que ça lui est difficile de prendre ses propres décisions de travailler. Dans quel domaine je veux travailler, il faut que mon mari soit d'accord. [...] La femme burundaise n'a pas le droit de décider elle-même ce qu'elle veut, ce qui est mieux pour elle. D'abord, ce qu'elle fait, [...] elle

demande d'abord à son mari. Si son mari est d'accord, ça va marcher, si son mari n'est pas d'accord elle laisse tomber. Ce n'est pas vraiment avantageant [...]. Elle dépend trop de son mari, [...] de la vie de son mari. C'est un peu difficile.

3) Le conservatisme masculin burundais

Le conservatisme masculin burundais a été signalé comme obstacle empêchant les femmes d'accéder pleinement sur le marché du travail. Il s'agit effectivement d'un handicap sérieux puisque la coutume burundaise tend à confiner la femme au foyer. C'est ce que révèle la représentante du CCBCA:

C'est peut être en grande partie les problèmes de cette culture qui fait que la femme burundaise, c'est une femme de la maison, c'est une femme qui pense qu'elle peut résoudre ses difficultés en restant chez elle, mais je pense que cette attitude quand même souvent ne nous aide pas.

Selon Jena, la culture burundaise éduque les filles pour s'occuper des travaux domestiques et de la famille:

C'est un blocage parce que on est éduquée dans une façon que c'est la femme qui prend soin de la famille. [...] Comme moi, la famille ce sont mes frères. Mon grand frère, il habite dans une autre ville puis mon petit jeune frère habite ici, ils viennent me voir puis on reste des fois le week-end à la maison ensemble. Mais ils ne vont pas se lever pour aller faire la cuisine, non. [...] Si je ne fais rien et que je ne veux rien faire, ok ils vont appeler pizza pour que je leur dise mais pourquoi est-ce que vous ne faites pas la cuisine ? Non, ils ne vont pas la faire.

La culture a réparti les tâches selon le sexe, cette répartition suit les Burundaises même ici :

La société burundaise a une image d'un homme, a une image d'une femme et des enfants. Elle a déjà donné des tâches à l'homme comme c'est l'homme qui doit aller chercher de l'argent et puis la femme c'est beaucoup plus, oui tu peux faire ton travail mais tu as toujours ta place à la maison, à la cuisine. Si tu commences à avoir des enfants, ça sera beaucoup plus des enfants, le mari et la cuisine, donc tu ne peux pas avoir le temps d'aller chercher du travail, [...]. Mais les valeurs te disent que en tant que femme, tu dois éduquer tes enfants, tu dois rester à la maison, et puis tu dois aussi veiller à ton mari, le respecter...c'est la famille la priorité. [...]on a quitté le Burundi mais le Burundi ne nous a pas quittées. Il y a des familles que je connais, le mari quand il décide que la femme reste à la maison, il y a des femmes qui restent à la maison. Et puis tu

demandes à ces femmes pourquoi, pourquoi, pourquoi, elles te disent mais c'est ça, c'est ça... (Chiara).

Pour Pauline, la culture burundaise est vraiment conservatrice, elle favorise l'homme :

Ce que j'ai vu, nous les femmes burundaises [...], on aime uniquement faire les enfants, rester à la maison et faire les enfants. [...] Quand elles arrivent ici c'est les enfants, c'est aider leurs maris à aller au travail. [...] Et là il faut le savoir, [...] tu sais la culture de chez-nous, je peux te le dire parce que tu apprends les femmes, la culture de chez-nous c'est conservateur. Donc, les femmes c'est mettre au monde, respecter le mari, aider le mari à avancer, c'est tout.

L'analyse des entrevues montre que les responsabilités attribuées à la femme dans une famille constituent un obstacle d'accès au marché du travail. Elles répondent à l'impératif du conservatisme masculin burundais et à la sexualisation des rôles familiaux et à leur rigidité. En effet, ce conservatisme continue à attribuer uniquement aux femmes toutes les tâches domestiques ainsi que le soin des membres de la famille en général et celui des enfants en particulier. La femme devient en permanence occupée et la seule à tout faire durant toute la journée, ce qui ne lui permet pas de se chercher un emploi et/ou de s'y maintenir.

4.2.1.c. Dévaluation des compétences, habiletés et expériences étrangères

La dévaluation des compétences, des habiletés et des expériences non canadiennes est citée comme obstacle d'accès à l'emploi par 10 participantes. Selon Pauline, les expériences et les habiletés acquises ailleurs ne sont pas considérées pour aller sur le marché du travail:

Je pourrais dire que ce que je fais maintenant c'est quelque chose que j'ai commencé ici. Et les habiletés que..., le travail n'a pas fait référence aux expériences que j'ai eues dans mon pays [...]. Ce que moi je vois, les Canadiens veulent voir les expériences que tu as fait ici dans leur pays.

Ne pas considérer des études et des expériences du Burundi décourage certaines femmes :

La plupart des gens, ils viennent ici, ils ont étudié au Burundi, ils ont travaillé, ils ont vraiment une belle expérience mais quand ils viennent ici, on leur dit non, ça, ça ne se considère pas. Vous allez d'abord aller à

l'université ou bien au collège pour pouvoir avoir l'expérience d'ici. [...] Il y a des gens qui ont une belle expérience au Burundi mais ils arrivent ici, ils se découragent pour recommencer à zéro, c'est pas vraiment bien (Nina).

Même pour un même domaine de travail, l'expérience acquise ailleurs n'est pas considérée.

Inyange raconte à ce propos :

J'ai déjà fait ça quand j'étais au Mozambique, puis je parle des langues, je parle le portugais, je parle français et puis je parle l'anglais. Pour être secrétaire, pour être réceptionniste, si tu parles quand même beaucoup de langues, c'est un des avantages, mais ça ne m'avantage pas ici. C'est comme si on s'en fout. C'est de l'expérience que j'ai eue en dehors du Canada. Ce n'est pas compté ici comme expérience de travail.

Le sous-emploi, ou le travail ne correspondant pas aux études faites, dévalue les immigrantes:

Comme personne immigrante on n'est pas souvent, on ne va pas toujours trouver des emplois qui correspondent à nos qualifications, ça c'est un fait. [...] Comme pour le moment, en considérant mes études, quand on regarde par exemple mes collègues de travail, leurs niveaux d'étude comparés au mien, c'est que je suis sous-employée je pourrais dire, parce que je peux travailler dans d'autres domaines qui demanderaient beaucoup plus de compétences, d'expériences, de connaissances que ce que j'ai (Alice).

Le problème d'équivalence des diplômes a été signalé comme ayant un impact psychologique néfaste auprès des immigrantes qui subissent une dévaluation les obligeant à recommencer leur formation à zéro. Cela peut même conduire à un handicap mental :

Il fallait au moins avoir une organisation vraiment pour l'intégration selon les compétences qu'on a, qui peut nous aider pour nous intégrer selon les compétences qu'on a déjà, même si on peut ajouter. Mais supprimer et ajouter c'est différent, si on peut ajouter la compétence d'ici, mais le fait qu'on supprime à zéro vraiment, on reste avec ce handicap mental (Pachis).

4.2.1.d. Manque de formation et d'expérience canadiennes

Le manque de formation et d'expérience canadiennes apparaît aussi comme obstacle d'accès au marché du travail canadien selon huit participantes. Pour Carine, le manque d'expérience et de diplômes canadiens a été un obstacle pour accéder à un travail qu'elle avait déjà exercé pendant environ 20 ans:

Partout où je frappais, on me demandait l'expérience du travail canadienne et je ne l'avais pas. J'avais beau dire que je cherchais quelque chose que j'avais fait depuis environ vingt ans et que c'était dans le domaine international, mais rien n'y faisait, les employeurs exigeaient vraiment l'expérience canadienne. On me demandait également un diplôme canadien.

Les employeurs demandent l'expérience canadienne même pour des nouveaux venus :

On me demandait toujours l'expérience que j'ai ici au Canada. Je n'en ai pas vraiment. [...] Je ne comprends pas, il faut avoir l'expérience, il faut avoir étudié ici, il faut connaître le régime d'ici alors qu'on vient d'entrer, on n'a pas vraiment, on n'a pas travaillé ici, on vient juste à peine de terminer tes études et puis on vous demande six ans d'expérience, cinq ans, à peine quatre ans. Où est-ce qu'on peut trouver ça ? C'est ça qui nous bloque surtout les femmes immigrantes ici au Canada (Georgette).

D'après Umugenzi, l'exigence de l'expérience canadienne est une façon de refuser aux infirmières venant de l'étranger d'exercer au Canada :

Même si vous avez la licence, il y a un blocage au niveau de la soi disant expérience Canadienne. C'est pas évident que vous obtenez directement un emploi sans cette expérience. [...] Donc, c'est sur ça que les employeurs s'appuient pour refuser d'embaucher les infirmières qui viennent de l'étranger.

4.2.1.e. Obstacles linguistiques

L'analyse des entrevues montre que les obstacles liés à la langue sont soulignés par sept participantes. Pour elles, le fait de ne pas parler anglais et/ou de ne pas être bilingue constitue un handicap sérieux pour accéder au marché du travail au Canada. Ceci est aussi relevé par le représentant de l'OCISO, organisme qui aide à intégrer les immigrant(e)s d'Ottawa:

Si vous n'êtes pas bilingue, peu de chances. Si tu ne parles pas un bon français, tu es déjà, je dis c'est déjà difficile. Si tu parles un bon français c'est pas mal, mais les opportunités sont pour les bilingues parce que les petits boulots, même si c'est pour 8\$ par heure, ils sont pour les bilingues. [...] Donc, pour les femmes Burundi ça c'est un défi, la langue d'anglais, si on manque ça on n'a pas un emploi. Sauf si c'est un service d'aménagement des bureaux (Représentant de l'organisme OCISO).

Jena souligne aussi la difficulté de ne pas être bilingue :

C'est un handicap quand tu parles pas, quand tu parles juste le français, tu ne peux pas te faire engager parce que parler juste français, non. Tu dois parler français et anglais. Si tu n'as pas ça, tu es limité dans le genre d'emplois que tu vas faire, c'est ça.

Même en maîtrisant la langue, l'accent de l'immigrant peut constituer un blocage :

En passant même l'interview, des fois tu parles le français Canada, c'est un français au Canada, il y a le français des Français, il y a le français des Québécois je dirais. Ce qui est, c'est le même français, c'est les mêmes phrases, c'est la même langue. Mais le ton est différent. Alors la personne, juste en parlant, on te qualifie. On dit toi tu es Québécois, toi tu es immigrant. [...] Puis c'est la même chose que l'anglais, en parlant l'anglais, tu parles bien l'anglais, tu as tous les moyens nécessaires pour travailler en anglais, tu as le vocabulaire qui est vraiment assez suffisant je peux dire pour travailler. On va te dire, tu as un accent toi. Alors l'accent dans la langue, c'est ce que je trouve en peu injuste, parce que chacun a son accent [...]. Ce qui fait que des fois quand tu passes l'interview, on va te dire : "Do you have an accent". C'est, ce ne pas juste ici. [...] Un autre obstacle sur le travail, c'est l'accent dans les langues (Inyange).

4.2.1.f. Manque de soutien de la famille élargie

L'obstacle lié au fait que la femme burundaise a un rôle multiple et manque au Canada du soutien de la famille élargie a été signalé par quatre participantes. L'organisme OCISO relève aussi cette difficulté à laquelle l'homme et la femme doivent s'adapter :

Comment est-ce qu'on peut gérer les enfants, qui va garder les enfants à la maison ? Un homme qui n'a jamais eu d'habitude à garder les enfants, qui ne peut pas préparer même un œuf, c'est pas dit que c'est sa faute. Mais on est arrivé au Canada, on trouve qu'il n'y a pas une grande famille à supporter la maison [...]. Donc, vous voyez, il y a l'adaptation

culturelle qui est là. Et pour une femme burundaise, qu'est-ce qu'elle va faire ? (Représentant de l'organisme OCISO).

L'absence et/ou la non disponibilité des proches parents pour aider est un obstacle qui est quand même réel au Canada, où on vit dans une société individualiste :

Les conditions que je travaille, elles ne sont pas vraiment faciles [...]. Je suis vraiment déstabilisée dans l'horaire, [...] quand tu as des enfants surtout c'est très difficile, surtout ici dans ce pays où tu n'as pas une mère pour garder tes enfants, tu n'as pas la tante, tu n'as rien toi (Pachis).

La recherche d'emploi peut être limitée par ce manque d'aide familiale :

D'abord ici c'est un peu difficile, c'est pas comme chez-nous, vous avez des cousines, des belles mères ou votre mère qui va rester avec l'enfant. Ici c'est autre chose, c'est la garderie ou c'est la famille, c'est la maman ou le papa qui reste à la maison avec l'enfant. Je pense que si vous n'avez pas où laisser l'enfant, c'est un peu difficile de trouver du travail. Quand on est à la recherche d'emploi, il faut vraiment avoir du temps à 100% (Georgette).

4.2.1.g. L'âge

Trois participantes ont signalé l'âge comme obstacle d'accès à l'emploi :

Oh je dois dire, parmi les barrières je pense qu'il y a aussi l'âge. J'ai oublié de signaler l'âge. L'âge je pense qu'il a été un problème pour moi, vraiment à tel point que, quand j'envoyais un CV avec toutes mes expériences antérieures en Afrique, c'était comme trois pages de CV. Je pense qu'à travers le curriculum vitae de quelqu'un, vous pouvez à peu près évaluer son âge. [...] Une fois j'ai été consultée ah..., la personne qui était à la recherche du travail et la personne m'a dit, oh madame il n'y a jamais personne qui vous donnera du travail au Canada. Elle m'a dit, vous êtes une femme, vous êtes de couleur noire, vous avez plus de quarante ans, qui est-ce qui va vous donner du travail au Canada ? (Carine).

Engager les jeunes coûte moins cher à l'employeur qu'engager les plus âgé(e)s. L'employeur a plus à gagner en embauchant quelqu'un de plus jeune que quelqu'un de plus âgé pour les mêmes compétences. Ainsi, Kigeme dit :

Ce qui est dérangeant pour les immigrants, c'est comme si les obstacles ça finit jamais. [...] Tu vas chercher le diplôme après, peut être tu es trop

âgé sur le marché du travail, il y a des plus jeunes que toi, qui sont Canadiens ou même immigrants, [...]. On va engager la personne la plus jeune parce qu'on va lui donner un salaire plus bas et la personne va accepter parce qu'elle n'a pas autant de responsabilités que toi.

4.2.1.h. Manque de réseaux d'amis

Le manque de réseau a été signalé par trois participantes comme un handicap d'accès au marché du travail. Les Burundaises interviewées étant des immigrantes récentes¹⁶, il est donc normal qu'elles n'aient pas encore créé de réseaux d'amis importants pour les connecter facilement sur le marché du travail. Cela constitue une entrave sérieuse d'accès à l'emploi. La représentante du CCBCA note aussi l'importance des réseaux pour avoir de l'emploi :

Un deuxième problème, c'est [...] le manque de capacité de se construire un réseautage. Vous savez ici le travail ça se cherche, ça se cherche, il faut aussi que tu puisses aider la personne qui va te donner l'emploi. [...] vous êtes à deux, vous allez chercher un emploi chez un employeur. Disons que l'employeur connaît une personne de vous deux, à qui il va penser en premier ? À la personne qu'il connaît.

Pour Kigeme, le réseautage vaut même plus que la réussite des concours :

Je passe les concours, je les réussis mais je crois que ce qui manque c'est de connaître quelqu'un qui est dans un poste où il peut vraiment engager pour que tu aies le travail, parce que moi c'est l'expérience que j'ai eue, ça va faire quand même bientôt 15 ans que je suis dans ce pays. Eh... je crois que les concours c'est bien, mais les réseautages ça aide plus...

4.2.1.i. Autres obstacles soulignés

Les autres obstacles soulignés par l'une ou l'autre participante sont : le statut de femme monoparentale, la consonance des noms, l'alibi de surqualification pour l'emploi à pourvoir invoqué par les employeurs et le système fermé aux étrangers par des lois. Ces obstacles ne

¹⁶ Jennifer Chard (2000 : 234) appelle immigrant récent, tout individu arrivé au Canada après 1981. Or, parmi les participantes interviewées celles ayant passé le plus d'années au Canada n'en ont que quinze.

sont pas moins importants même s'ils ne surviennent pas souvent dans les récits des Burundaises. Ainsi, être femme monoparentale est un obstacle, celle-ci est seule à tout faire :

Si j'étais avec une autre personne, je pouvais bien commencer à travailler peut être avant. [...] Il y a des choses que je ne peux pas faire mais que j'aurais aimé faire, parce que [...], je dois être là pour les enfants, je n'ai pas une autre main qui va aider [...]. Être seule, vous ne comptez que sur vous-même. [...] C'est vraiment un grand problème. [...] J'étais seule, puis j'avais des charges familiales assez énormes. Donc, si j'avais peut être quelqu'un à côté de moi qui pouvait faire ce que je faisais à ce moment là, peut être j'aurais cherché le travail un peu bien avant (Nathalie).

Carine abonde dans le même sens :

Mon Dieu, vous êtes seule à tout faire, il n'y a personne qui peut vous relayer. Je me dis combien de fois est-ce que j'ai voulu parfaire ma formation mais j'ai dû interrompre à mis chemin des programmes de formation que j'avais déjà commencés parce que il fallait que je retourne en arrière pour faire de l'argent parce qu'il y avait personne d'autre qui paierait mes factures, qui paierait mon loyer ou même la nourriture. Donc, si vous êtes monoparentale, mon Dieu vous êtes très limitée d'abord dans le déplacement pour aller chercher les emplois. [...] On ne peut pas faire grand chose quand on est monoparentale, à moins de faire des sacrifices....

Le système fermé par des lois aux diplômé(e)s de l'étranger est aussi un grand obstacle :

Dans la carrière des infirmières, ici il y a un système qui est déjà bien conçu. Donc, toutes les infirmières diplômées à l'étranger doivent se conformer à ce système. Donc, on ne peut pas exercer ici au Canada sans avoir une licence, une autorisation du Collège des infirmières [...]. Donc, on doit déposer tous les documents qu'on nous demande attestant qu'on est infirmière, donc les cours suivis, etc., etc. Donc, après avoir analysé ça, c'est ce collège qui nous classe aux différentes catégories d'ici au Canada; on peut dire ok vous êtes infirmière auxiliaire, vous êtes infirmière autorisée, [...] et après vous devrez quand même passer le test (Umugenzi).

L'analyse des entrevues avec les quatorze participantes révèle donc que les immigrantes d'origine burundaise vivant à Ottawa rencontrent de multiples obstacles pour accéder au marché du travail salarié canadien. Les obstacles liés à leur culture sont le plus cités (douze participantes). Ils sont suivis de ceux liés à la sexualisation des rôles familiaux et

de leur rigidité. En effet, onze participantes évoquent le handicap de s'occuper de leurs enfants jeunes, sept parlent de leur statut de femme mariée ne leur permettant pas de décider seules à leur guise, quatre parlent du conservatisme masculin confinant la femme au foyer. Dix évoquent le problème de la dévaluation de la formation et de l'expérience acquises en dehors du Canada, huit parlent du manque de formation et d'expériences canadienne, sept parlent des obstacles linguistiques. Les autres obstacles signalés sont, le manque de soutien de la famille élargie (quatre participantes), l'âge avancé ainsi que le manque de réseaux d'amis (trois participantes). Le statut de femme monoparentale a été cité par deux participantes, de même que l'obstacle lié au système fermé aux diplômé(e)s de l'étranger par des lois.

4.2.2. Formes et signes de discrimination

L'analyse des entrevues permet de constater deux points importants pour ce qui est de la discrimination. D'une part, elle révèle que certaines participantes ne veulent pas qualifier certains comportements qui limitent leur accès à l'emploi comme étant des formes de discrimination. D'autre part, elle indique que d'autres osent pointer du doigt et dénoncer des comportements discriminatoires subis. Nous présenterons les deux côtés de la médaille.

4.2.2.a. Attitudes d'employeurs et collègues limitant l'accès à l'emploi mais jugées non discriminatoires

Dans cette partie, nous présenterons les attitudes des employeurs et des collègues de service que les participantes jugent non discriminatoires alors qu'elles ont la capacité de limiter leurs chances d'accès au marché du travail ou de contribuer au retrait de celui-ci. Certaines participantes interviewées n'aiment pas pointer du doigt les attitudes discriminatoires des employeurs ou des collègues, elles préfèrent les nommer autrement.

Nous pensons que c'est à cause de leurs comportements culturels présentés dans la section précédente, d'une part, mais aussi de la difficulté qu'a l'opprimé de reconnaître l'existence de l'oppression structurelle. En effet, suite à la timidité, la politesse, le caractère réservé et la soumission soulignés par beaucoup de participantes, celles-ci n'osent pas dénoncer de vive voix les injustices dont elles sont victimes. Aussi, le minoritaire a plutôt tendance à croire aux valeurs du dominant lui imposant « une culture monopolistique » (Juteau, 1999 : 182) et l'ordonnant de « se définir à partir des références que lui offre le système majoritaire » (Guillaumin, 2002 :124). Ainsi, un immigrant qui arrive expérimente « le stress de l'acculturation » en s'accommodant et en s'adaptant à la culture de la majorité qui domine (Bernier, 1993 : 84). C'est pourquoi ces Burundaises ne peuvent donc pas s'opposer aux valeurs de la majorité canadienne qui voit la société comme étant multiculturelle et égalitaire. Si des fois, elles reconnaissent l'existence d'attitudes discriminatoires, elles préfèrent dire qu'elles ne les concernent pas directement, qu'elles les ont observées chez leurs amies et qu'elles sont en bons termes avec leurs employeurs et les collègues.

Moi, j'aime dire que c'est vraiment l'attitude personnelle, l'attitude positive qui vous guide dans tout cela, si non vous risquez à chaque geste, à chaque petit geste, vous risquez de vous dire je suis discriminé et puis moi je n'aime pas vraiment avoir une attitude pareille [...] moi, je n'aime vraiment pas parler de discrimination. Non. Je n'aime pas vraiment ça, parce que les gens justement peuvent penser qu'il y a une discrimination quelque part, alors que c'est vraiment quelque chose qui pouvait arriver à une autre personne, ou noire, ou vieille, ou femme (Nathalie).

Nathalie adopte une attitude non accusatrice mais sa position n'apporte pas assez d'arguments convaincants. En effet, ce n'est pas parce que la discrimination peut arriver aux autres qu'il ne faut pas la reconnaître et la dénoncer une fois que l'on en est victime. Jena, qui a perdu un emploi suite à un mauvais traitement par un superviseur dit ne pas avoir vu un comportement discriminatoire de sa part mais l'observe auprès de ses amis :

Les attitudes des employeurs envers moi ça a toujours été correct. [...]Même envers mes collègues, c'est toujours quand même des relations assez bonnes, même si j'ai quitté la place, je les croise dans la rue on se dit bonjour, on se parle [...]. Moi au niveau personnel non, mais je peux quand même le voir sur des amis, mais au niveau personnel moi non .

4.2.2.b. Formes et types de discrimination relevés

L'analyse des entrevues révèle deux formes de discrimination : une discrimination sur base sexuelle et une discrimination sur base raciale et/ou immigrante. Ces types de discrimination s'observent dans le confinement dans certains types d'emplois, le langage verbal, le traitement différencié, le manque de confiance dans les personnes noires et/ou immigrantes et par d'autres attitudes discriminatoires peu spécifiées.

1) Confinement dans certains types d'emplois

Le confinement dans de mauvais emplois a été signalé dans les récits des participantes comme une forme de discrimination contre les Burundaises en tant que femmes ou en tant qu'immigrantes de couleur noire. Cependant, c'est surtout le fait d'être noire et/ou immigrante plutôt que d'être femme qui a été le plus souligné comme forme de discrimination. Cela se comprend car chez la plupart des Burundaises, les notions d'émancipation féminine sont encore presque inexistantes, elles vivent une marginalisation au quotidien. Ainsi, pour Pauline, elle est déçue d'avoir occupé un emploi de surveillant qui était destiné uniquement aux Noirs :

J'avais une déception parce que un, je voyais les personnes qui surveillaient, on était uniquement des Noirs. Il est vrai que l'école là où je faisais de, là où je travaillais, il y avait beaucoup de Noirs mais là, ça m'étonnait de voir comment le travail de surveillance qui est peu payé et puis qui n'est pas régulier, c'est les Noirs qui occupaient ce poste là.

Aussi, le travail de nettoyage est en général destiné aux Noirs et aux immigrants :

Il y a d'autre travail qui n'est pas le nettoyage, le travail de bureau que je suis capable, je sais, je suis capable de faire ça, mais j'applique personne ne m'appelle. Mais si c'est dans le nettoyage j'applique, on m'appelle vite, alors c'est des choses qui me tapent en tout cas sur les nerfs des fois [...]. Dans mon tour du soir, [...] il n'y a aucun Canadien. Il n'y a que les Chinois et moi qui suis la Noire et puis le superviseur, il est Espagnol. C'est ça. Il n'y a pas de Canadiens, on est tous immigrants. Je dirais que c'est un travail des immigrants, les minorités visibles (Inyange).

Le confinement dans de mauvais emplois revêt un caractère de discrimination sexuelle :

J'ai fait bénévolat au niveau du..., au niveau de l'hôpital, donc Elizabeth Bruyère, donc auprès des personnes âgées. [...] Alors là j'ai vu quand même le travail sale, le travail pénible, mal payé que les femmes immigrantes travaillaient là-bas ou même quelques hommes immigrants. [...] C'est là où j'ai vu effectivement que les femmes immigrantes sont discriminées, font le travail délaissé par..., c'est-à-dire changer les couches, laver les personnes âgées, nettoyer par terre. À 90% c'était des femmes noires, ça je l'ai vu. [...]. Ceux qui nettoyaient par terre, ceux qui lavaient les gens, ceux qui changeaient les couches ...c'était vraiment à 90% des femmes (Pauline).

Pauline fait ressortir un aspect de discrimination à l'égard des femmes sans doute car elle a eu des cours sur le féminisme dans son programme d'étude en service social. D'autres Burundaises ne s'expriment pas sur cette situation car leur culture les maintient dans l'oppression et elles n'ont pas encore été suffisamment sensibilisées pour la dénoncer.

2) Traitement différencié

Le traitement différencié a été soulevé par cinq participantes comme un signe de discrimination envers les Noires ou les immigrantes. Il peut concerner des salaires différents :

L'expérience que j'ai vécue, j'ai pas vraiment aimé et je me suis rendue compte que c'était à cause que je suis immigrante, parce qu'il y avait des privilèges pour les gens qui n'accomplissaient même pas leur travail, qui augmentaient des primes, mais moi je restais au même endroit, au même

niveau de salaire, je n'avais pas d'augmentation de salaire. Mais les gens qui venaient après moi, on les augmentait de salaire (Georgette).

En se cachant derrière l'expérience canadienne, ce salaire peut aller en dessous du minimum :

Il y avait des déceptions qui faisaient souvent à des comportements racistes de la part des employeurs [...]. Ce fut vraiment un choc pour moi, je me rappelle discuter avec l'employeur en lui disant, est-ce qu'il y a une façon spéciale au Canada de ramasser les poubelles, de nettoyer, qu'on n'apprend pas dans d'autres pays comme d'où je viens, en Belgique et ailleurs. En tout cas, il m'a répondu que même si on t'acceptait, on te paierait moins que le minimum qu'on paye aux personnes qui travaillent ici, à l'époque c'était 6\$ de l'heure, on me proposait 5\$ [...]. J'étais choquée au plus profond de moi-même, j'ai dit avec un baccalauréat, je ne peux même pas ramasser les poubelles, je ne peux pas balayer... (Alice).

Au travail, les employeurs ne confient pas aux immigrants des dossiers importants à étudier :

Même en milieu du travail, souvent ils vont hésiter à te donner des dossiers qui sont, qu'ils estiment être des dossiers qui demanderaient beaucoup plus de tact, ou je ne sais pas, d'expérience parce qu'ils doutent de tes capacités de pouvoir les mener à bout, les traiter efficacement (Alice).

Le traitement discriminatoire peut consister en tâches très dures attribuées aux immigrantes:

On avait un superviseur et puis on travaillait ensemble avec les Blancs, mais le superviseur essaie de nous montrer que nous sommes des immigrants. Il nous le montrait au moment, on travaillait normalement en groupe, mais chacun a sa place là où il travaille. Mais là où nous travaillons nous les immigrants, oh il essayait de nous donner beaucoup, beaucoup de choses à faire, quelques fois si on travaille il parle aux Blancs de ne pas travailler beaucoup, d'aller se reposer,... (Jojo).

3) Langage verbal discriminant

Le langage discriminant sur base de couleur de la peau a été relevé par deux participantes. Ainsi, Pachis témoigne du langage discriminatoire tenu à son endroit par des clients qui ne voulaient pas la voir travailler chez-eux comme préposée aux bénéficiaires des soins :

Non, non toi tu es un gorille, tu t'en vas. Le fait que je suis Noire et puis les gens, j'ai eu des patients qui m'ont envoyée et puis ils ont appelé au bureau et disent on ne veut pas avoir des Noirs ici. Pour la première fois, [...] j'étais choquée, j'ai dit oh mon Dieu, pourquoi on m'envoie, puisque je suis Noire, même si je suis Noire j'ai le droit de travailler, je pense que le même travail que le Blanc va donner, c'est le même travail que je vais donner.

Jojo et ses amies noires ont été traitées et appelées des esclaves par un superviseur :

Il parle beaucoup, il disait « Oh les esclaves, il faut travailler beaucoup », [...]. Il criait très beaucoup en nous montrant vraiment que nous sommes des esclaves.

4) Manque de confiance dans les Noirs/immigrants

L'analyse des entrevues révèle que trois participantes estiment que les employeurs n'ont pas confiance dans les Noirs et les immigrants et cette appréhension entraîne une discrimination envers ces derniers. Ainsi, Jena montre comment le fait d'être immigrant constitue une barrière pour accéder pleinement au milieu du travail :

La première chose si tu es immigrant c'est [...] c'est quelqu'un qui a un certain bagage intellectuel, non. C'est plus ton statut immigrant qui est comme quelque chose qui, c'est comme si c'était une couverture que tu avais autour de toi qui ne fait pas qu'on voit qu'est-ce que tu as en toi, oui. [...] Le fait que tu es immigrant, c'est ta couverture, ça te met une barrière directement. Aussitôt que tu es immigrant, le reste n'est pas considéré.

Entre un Noir et un Blanc et à compétences égales le choix est clair sur le marché du travail :

La discrimination, il y en a [...]. On peut voir que quand vous êtes deux personnes qui ont presque les mêmes compétences, même si vous dépassez une personne blanche ici, souvent elle va être prise en premier avant qu'on puisse te choisir toi comme personne de minorité visible (Alice).

Pour Pachis, la majorité des Blancs pensent qu'un Noir ne sait rien :

Moi ce que j'ai remarqué c'est que la majorité des ..., moi je m'excuse, je nomme, je le dis, c'est que on te voit tu es Noire que tu ne sais rien, il faut que..., sans que tu n'as pas commencé à travailler, sans que..., ils n'ont pas confiance en toi en un mot, c'est comme ils n'ont pas confiance en toi.

5) Comportement et/ou réflexe raciste des employeurs et/ou collègues

Le manque de confiance envers les Noirs et les immigrants, relevé par trois participantes, fait que les employeurs adoptent des comportements et des réflexes racistes qui ne facilitent pas l'accès au marché du travail pour ces derniers. Ainsi, Alice note :

Quand je suis allée chercher un emploi pour quand même entre temps faire quelque chose comme femme de ménage, je me suis heurtée à l'obstacle de discrimination, de racisme..., parce qu'on ne m'aurait pas demandé d'avoir une expérience canadienne pour trouver un emploi comme femme de ménage. Je trouvais ça discriminatoire, donc la discrimination

La représentante du CCBCA reconnaît l'existence de ces comportements et réflexes racistes :

Il arrive des fois, même quand tu as ce diplôme, même quand tu as cette formation, il est toujours difficile pour toi de pouvoir percer dans le milieu du travail. Eh, les gens aiment dire, c'est parce qu'on est des immigrants ou des immigrantes ou même si tu veux c'est parce qu'on est Noir. [...] Je dirais oui parce que quand même, ces réflexes raciaux, ça peut exister.

6) Discrimination sur des bases peu spécifiées

L'analyse des entrevues révèle chez cinq participantes l'existence d'autres formes de discrimination qui se font sur des bases peu spécifiées. Ainsi, Carine s'est vue refuser d'être embauchée par un employeur alors qu'elle était envoyée par une agence qui l'avait évaluée :

Il y a un employeur qui m'a refusé à la première minute de ma première journée de travail. Je me suis présentée, l'employeur m'a regardée et puis il a dit mon Dieu, vous êtes la troisième personne qui n'a pas l'expérience canadienne que cette agence de placement m'envoie. Il m'a dit madame je suis désolée, je ne vous prends pas. Alors, ben j'ai fait demi-tour, je suis retournée chez-moi et j'ai appelé l'agence qui m'avait envoyée là, j'ai demandé ce qui s'était passé [...]. Puis l'agence vraiment s'est confondue en excuses, il a dit ben on ne savait pas que l'employeur réagirait comme ça, nous autres on vous avait évalué, on trouvait que vous étiez bonne pour le travail que vous alliez faire et on trouve même que vous aviez des compétences au-delà du travail qu'elle allait vous donner ...

Georgette était éliminée chaque fois qu'elle rencontrait le superviseur après des examens réussis :

On m'appelait pour des examens, je faisais des examens, je réussissais les examens. On m'appelait pour que je rencontre le superviseur, je peux dire comme à cinq endroits, après avoir parlé au superviseur, après on m'appelait pour dire que: « on a rejeté votre demande ».

Jojo a répondu à deux rendez-vous d'entrevue qu'on lui refusait ensuite de passer :

Cette journée, on m'avait dit il faut venir à dix heures. Je suis arrivée à dix heures et puis j'ai appelé pour qu'elle puisse venir me prendre pour aller passer l'interview, et puis elle a commencé à me dire toi tu n'as pas de rendez-vous, qui t'a dit de venir ici? Je disais, j'ai déposé le CV et puis j'ai parlé avec toi que j'ai rendez-vous tel jour, tu commences à me dire que j'ai pas..., que tu n'as rien dit. Et puis elle a dit : « Ok vas-y, il faut rentrer tu reviendras un autre jour ». Elle m'avait donné un autre jour et puis, je suis arrivée cette journée. Encore, j'ai rappelé la superviseuse, ok je suis ici, est-ce que tu peux venir me prendre pour passer l'interview? Ah, elle a dit, elle a commencé aussi à m'injurier en disant: « non, non toi vraiment tu n'as pas de place ici ».

Le problème de consonance de noms est aussi un obstacle non moins important, un nom qui sonne étranger ne fait pas souvent affaire chez les employeurs :

J'ai un bon exemple, j'ai une amie haïtienne, elle a un nom je peux dire français. Puis, on l'a appelée, on a déposé les CV ensemble, puis on l'a appelée de faire l'entrevue. Quand on l'a appelée, elle est partie et puis la dame a dit, c'est toi Bourguignon ? Et puis, elle a dit c'est pas vrai, ok, assieds-toi ici. Elle a fait l'entrevue, mais elle a dit on va t'appeler, mais on ne l'a jamais appelée. Et puis mon amie m'a dit, mais la femme là me regardait et pensait que, elle pensait accueillir comme quelqu'un de Blanc, elle ne pensait pas avoir une Noire qui s'appelle Bourguignon pour obtenir l'emploi. Mais elle n'a jamais obtenu l'emploi, ok elle a dit peut être c'est à cause de mon nom qu'elle m'a appelée, mais quand elle m'a vue, elle ne m'a pas..., elle ne s'attendait pas à voir la personne qu'elle s'attendait, puis je n'ai pas pu obtenir l'emploi. Moi je pense aussi que les noms, nos noms quand même causent des problèmes (Nina).

Des fois, l'alibi de surqualification sert d'argument pour refuser un emploi aux gens :

Il y a certains managers ou gestionnaires qui quand ils me faisaient passer des interviews, ils me disaient ah madame, mais votre formation est trop..., vous êtes trop qualifiée pour cet emploi, vous risquez de vous

ennuyer parce que ici c'est un emploi de routine, ou bien c'est un emploi junior, qu'est-ce que vous allez faire? Le travail de bureau ça peut être fatigant à la longue si vous n'êtes pas dans une position de gestionnaire. [...] Au début quand je cherchais du travail, c'est toujours vous n'avez pas l'expérience canadienne. Quand vous avez l'expérience canadienne après, oh vous êtes trop qualifiée pour le job (Kigeme).

En conclusion, l'analyse des entrevues montre que les formes de discrimination sont nombreuses et diversifiées. Certaines formes sont très visibles et se caractérisent par le langage verbal et d'autres signes de traitement discriminatoire se remarquant par des salaires différents, des attributions des tâches différentes, etc. Une sorte de discrimination subtile, peu visible et peu spécifiée mais dont les effets sont aussi néfastes que pour la première a été aussi relevée. Cependant, certaines participantes n'ont pas voulu qualifier de discrimination certains traitements discriminatoires alors qu'ils leur limitaient l'accès au marché du travail. Cela est dû aux raisons liées à leur culture mais aussi au rapport que le minoritaire entretient avec le majoritaire qui l'empêche de reconnaître l'oppression structurelle. Nous abordons dans la partie suivante l'impact des politiques d'immigration pour les Burundaises vivant à Ottawa.

4.2.3. Impact des politiques d'immigration et autres obstacles divers

4.2.3.a. Impact des politiques d'immigration

L'impact des politiques d'immigration est un point qui n'a pas suscité beaucoup d'attention chez les participantes. Seules quelques femmes se sont exprimées là dessus, sans doute parce que les Burundaises sont des immigrantes très récentes ne connaissant pas suffisamment les pratiques gouvernementales. Il faut noter cependant que ce qui les intéresse en priorité dans leurs récits, c'est des services que le gouvernement devrait leur rendre pour faciliter leur intégration sur le marché du travail. Ainsi, la réduction des moyens pour assurer

les services aux immigrants a un impact néfaste sur les opportunités d'accès au marché du travail salarié.

L'entrevue avec un agent de l'organisme OCISO qui aide dans l'établissement et l'intégration des immigrant(e)s révèle combien la réduction des services gouvernementaux destinés aux immigrant(e)s suite aux politiques néolibérales a un impact néfaste sur leur entrée sur le marché du travail salarié canadien. Ainsi, il raconte comment les immigrant(e)s arrivant en Ontario ont moins de moyens pour assurer les services d'intégration au marché du travail par rapport à ceux ou celles qui arrivent au Québec :

A la base, je crois qu'on doit étudier les changements de l'économie, mais les politiques d'immigration ne vont pas s'adapter à ce changement fondamental. On fait l'invitation des immigrants, on a besoin des immigrants, mais les services d'emplois pour les individus ici en Ontario, on doit l'équilibrer. Ici en Ontario, à ce moment nous avons à peu près de 800 dollars par immigrant pour tous les services à offrir aux immigrants, au Québec ça dépasse 3 500 pour chaque individu. Ici en Ontario, on n'a pas les moyens à offrir l'éducation d'emploi, les services des ateliers de l'emploi, on n'a pas en moyenne amélioré leur connaissance des CV, les entrevues en emploi, améliorer les connaissances professionnelles, etc. Disons tout simplement, on n'a pas les moyens à supporter ces types de, à offrir ces types services quoi.

4.2.3.b. Obstacles divers

1) Problème de garderie

La réduction des services gouvernementaux d'aide à l'intégration au marché du travail entraîne les femmes immigrantes dans le chômage et la pauvreté car elles ne sont pas à mesure de se trouver une place où laisser leurs enfants pour aller suivre la formation et faire d'autres démarches conduisant au marché du travail. Umugenzi déplore le système canadien d'accès à la garderie qui est un casse-tête pour elle :

Ici au Canada ça constitue un handicap, parce que le système est fait que il n'y a pas de garderie. C'est-à-dire que quand une femme a un enfant, elle n'a pas de place pour mettre son enfant automatiquement, elle ne peut

pas travailler. Comme je vous ai dit on m'a proposé un poste à temps plein de jour, contrairement aux autres qui passent des années, des années qui rêvent à avoir ce poste, moi je l'ai obtenu comme ça. Mais je ne peux pas le prendre, c'est dommage! Puisque j'ai un enfant et je n'ai pas de garderie. Ça vraiment c'est un handicap. Ici le système de garderie n'est pas vraiment fait pour faciliter, mais c'est pour bloquer les femmes; mettre les femmes aux foyers. [...] Il n'y a pas un système qui aide les familles.

Des Burundaises n'accèdent pas au travail car manquent de services s'occupant des enfants :

Si moi j'étais le gouvernement, je pouvais élaborer une ...en tout cas un organisme qui pouvait aider surtout les nouveaux arrivants qui ont des enfants et qui doivent se présenter au milieu du travail. Puisqu'il y a beaucoup des gens, on parle pour les Burundaises puisque tu fais la recherche sur les Burundaises, mais il y a beaucoup des immigrants ici qui ne peuvent pas se présenter au milieu du travail puisqu'ils ont des enfants, puisqu'ils ne trouvent pas les gardiennes (Pachis).

2) Problème de pauvreté

Le problème de pauvreté a été souligné en dénonçant un système de prêt-bourse favorisant l'endettement pour les études auxquelles les Burundaises s'adonnent pour multiplier les chances d'accès au marché du travail. En effet, le retour aux études élimine les obstacles de formation et de compétence canadiennes, mais crée aussi celui d'endettement et de pauvreté.

On n'a pas jamais eu de solutions qui sont favorables à nos obstacles, on est toujours dans les mêmes obstacles. Comme je vous ai dit, pour arriver au milieu du travail comme les autres, je vous ai dit que je suis retournée à l'école, ce qui m'a donné un obstacle de la dette pour le prêt-bourse. J'essaie de combler l'obstacle pour avoir un autre obstacle, donc je me suis rendu maintenant dans l'obstacle financier. Donc, je me suis endettée pour avoir des compétences, maintenant j'arrive au milieu du travail avec les enfants que j'ai, je ne peux pas travailler comme je veux, pour avoir assez d'argent pour payer la dette. Donc, je reste dans la même dette jusque je ne sais pas quand, [...] ça m'a donné un obstacle financier, je ne peux pas avancer puisque je suis toujours dans les dettes (Pachis).

En conclusion, suite aux politiques néolibérales auxquelles le gouvernement adhère, les services d'aide à l'intégration au marché du travail ont subi des coupures et deviennent de

plus en plus rares. Cette rareté de services aux immigrants entraîne un problème de manque de garderie limitant les Burundaises dans leur recherche d'emploi. D'autres problèmes soulignés sont celui des prêts-bourse forçant les participantes à s'endetter. Abordons la discussion de ces obstacles relevés.

4.3. Discussion des résultats

Dans cette partie, nous ferons une discussion des atouts et des obstacles à l'accès et/ou au maintien des femmes burundaises sur le marché du travail salarié canadien, éléments qui se présentent comme deux faces opposées de la médaille.

Pour ce qui est des atouts, les facteurs culturels ont surtout été exprimés par certaines participantes interviewées. Elles ont révélé que certains de leurs comportements et attitudes culturels acquis au Burundi sont leurs atouts pour entrer et/ou se maintenir sur le marché du travail. Ainsi, les valeurs de soutien familial, de respect en général, d'amour du travail, le caractère réservé, le calme et la persévérance, sont importants pour accéder et/ou se maintenir dans l'emploi et doivent être sauvegardés. Ceci est un élément nouveau auquel nous ne nous attendions pas dans les résultats car la littérature sur l'intégration des immigrant(e)s porte essentiellement son attention sur le changement des comportements culturels de ces dernier(e)s pour mieux s'intégrer à la société d'accueil (Bernier, 1993 : 84-85 ; Cardu et Sanschagrin, 2002 : 88, 90). Contrairement à cette attente, certains des comportements et attitudes acquis au Burundi sont, selon ces participantes, des atouts indéniables pour accéder et/ou se maintenir dans l'emploi.

La connaissance des approches de recherche d'emploi a été aussi soulignée par certaines participantes comme un facteur important facilitant l'accès au marché du travail. Ce

résultat est soutenu par la recherche de Elabor-Idemudia sur les immigrantes d'origine africaine de Saskatoon qui montre que le manque de connaissance de l'existence des ressources et des procédures d'entrevue est un obstacle dans l'accès à l'emploi (1999 : 41).

Le fait de faire une transition dans la culture de l'Europe occidentale avant d'arriver au Canada a été souligné par deux participantes comme atout d'accès à l'emploi et il est soutenu par d'autres recherches comme Bernier (1993 : 85) qui montre que cette transition diminue le « choc culturel » causée par la « plus grande distance entre la culture de l'immigrant et celle du groupe majoritaire » pour ce qui est des mœurs, des habitudes et des coutumes.

Pour ce qui est des expériences et des compétences acquises à l'étranger, l'analyse des entrevues montre qu'en général elles sont dévaluées au Canada. Cependant, lorsqu'il y a une reconnaissance même partielle de celles-ci, ceci devient un atout d'accès à l'emploi. Certaines Burundaises rencontrées ont bénéficié de cette reconnaissance et se sont vues accroître leurs chances d'accès à l'emploi. Aussi, faut-il reconnaître que ces chances augmentent avec la scolarité malgré la persistance du phénomène de dévaluation de la formation et des diplômes acquis à l'étranger. Ainsi, seules les Burundaises ayant terminé l'université avant de venir au Canada ont eu la chance d'obtenir des emplois relativement bons (Fiducie, Coordinatrice de projets). Ces résultats¹⁷ démontrant que les chances d'accès à l'emploi croissent avec la scolarité malgré la dévaluation des titres de compétences étrangers (Tolley, 2003 : 2).

Pour ce qui est du statut matrimonial, l'analyse des entrevues révèle que les statuts de femme célibataire, de femme sans jeunes enfants ou de femme séparée de son mari constituent un atout pour l'accès et/ou le maintien dans l'emploi. Il faut interpréter ceci sous

¹⁷ Tolley réfère au travaux de Pendakur Krishna et Ravi Pendakur (1996). « The Colour of Money : Earnings Differentials Among Ethnic Groups in Canada », dans la série de travail RIIM, no 96-03.

l'angle de la sexualisation des rôles familiaux et leur rigidité qui imposent à la femme burundaise les tâches domestiques et le soin des membres de la famille entière, des enfants en particulier. Les obligations et les contraintes familiales sont réduites pour une femme célibataire et une femme sans jeunes enfants puisqu'elle acquiert beaucoup plus de liberté et s'organise comme elle l'entend pour chercher du travail et/ou pour s'y maintenir.

Pour ce qui est de la connaissance des langues officielles, certaines participantes ont indiqué que la connaissance de l'anglais est un atout pour accéder et/ou se maintenir dans l'emploi. Ceci est aussi appuyé par un agent de l'OCISO qui affirme que sans connaissance de l'anglais, les chances d'avoir un bon emploi sont limitées. C'est le même constat que fait Man (2002 : 29) sur les immigrantes Chinoises. Aussi, Tolley montre que la maîtrise des deux langues officielles procure des avantages considérables pour les perspectives d'emploi des immigrants (2003 : 3).

L'analyse des entrevues ne révèle pas que des atouts d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Elle indique que les valeurs et les comportements culturels des Burundaises ne sont pas seulement que de nature à faciliter leur tâche pour accéder et/ou se maintenir dans l'emploi. En effet, pour la plupart de ces femmes, plus de timidité, de politesse et de respect, l'humilité et la modestie, la soumission, le fait de ne pas être affirmative, le manque d'assurance et de confiance en soi, etc. sont considérés comme des handicaps majeurs à l'accès et/ou au maintien dans l'emploi. Cela est d'autant vrai que l'employeur attribue à ces éléments une signification différente de celle de la participante. Ainsi par exemple, suite à leur humilité, la plupart des Burundaises répondent « je vais essayer » même pour une question à laquelle elles devraient répondre facilement « oui je suis capable ». Ceci ne facilite pas la tâche de vendre leurs compétences et d'accéder au marché du travail. Aussi, le regard baissé qui est chez elles un signe de politesse et de respect est interprété par

l'employeur comme une tentative de mentir ou comme ignorance. La littérature existante ne montre pas cette dichotomie de vision des faits selon la culture à laquelle on appartient et qui limite leurs chances d'accès à l'emploi.

La dévaluation des compétences, des habiletés et des expériences étrangères et/ou leur absence est soulignée par la plupart des Burundaises interviewées comme obstacle majeur d'accès à l'emploi. Beaucoup de recherches sur d'autres immigrant(e)s appuient ces résultats. Pour Tolley (2003 : 4), les employeurs accordent peu ou pas du tout d'importance aux expériences étrangères. La recherche de Bernier montre que des Indochinois subissent en Amérique du Nord une déqualification professionnelle (1993 : 84). Les recherches de CIC (2001 :10), Man (2002 : 29), Pierre (2005 : 85) montrent que les titres de compétences ne sont pas reconnus. D'autres recherches montrent que les immigrantes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des titres universitaires que les autres Canadiennes mais qu'elles sont moins employées que celles-ci dans les postes de direction ou des professions mieux payées (Gabriel, 1999 :143 ; Usha & Ramkissoon, 1998 :111-112, Man, 2002 : 28). Selon Bobb Smith, les connaissances et les habiletés des peuples du Tiers monde sont dévaluées (1999 :152). On refuse des emplois aux immigrantes ghanéennes de Toronto, on ignore leur succès scolaire et on exige d'elles des expériences canadiennes (Wong 2000: 55).

Pour ce qui est de la langue, le langage verbal discriminant des employeurs et/ou des collègues, ainsi que l'accent des participantes qui est dénigré et dévalorisé ont été relevés par certaines d'entre elles comme obstacle d'accès au marché du travail. D'autres recherches donnent des positions divergentes quant à cet obstacle lié à la langue et à l'accent linguistique. Certaines blâment l'intolérance des employeurs et/ou des collègues et montrent que la langue et l'accent de l'immigrant(e) sont souvent source d'incompréhension et de

méfiance (Cardu et Sanschagrin, 2002 :109). En conséquence, ils constituent une barrière d'accès à l'emploi et à la mobilité (Jain, 1988 :11 ; Li, 2003 : 143). D'autres par contre rejettent le tort sur les immigrant(e)s et montrent qu'ils/elles rencontrent des obstacles car ne comprennent pas l'accent des individus du pays hôte (Usha & Ramkissoon, 1998 :111). Dans les deux cas, il s'agit d'une discrimination basée sur l'intolérance de la différence.

La sexualisation des responsabilités familiales et leur rigidité constituent un obstacle majeur pour accéder à l'emploi et/ou s'y maintenir pour certaines Burundaises interviewées. Celles qui sont mariées et vivent avec leurs maris, celles qui ont de jeunes enfants voient leurs chances d'accès et/ou de maintien sur le marché du travail s'amenuiser, elles ne sont pas libres, elles doivent avoir l'avis d'une autre personne pour aller au travail, elles sont en permanence occupées par des tâches domestiques et de soins aux membres de la famille. Tout ceci est renforcé par le conservatisme masculin burundais qui tend à confiner la femme au foyer et qui exige que, même si celle-ci a du travail, elle demeure la première responsable de la famille et des tâches domestiques. Ces résultats sont appuyés par d'autres recherches qui montrent que les opportunités d'emplois sont limités par des responsabilités de femme et de mère (Wong, 2000 : 55; Almey, 1995: 74). Pour Usha & Ramkissoon (1998 :113-114), la tradition sud-asiatique exige des femmes le dévouement à leur famille élargie et interdit tout travail domestique à l'homme. Selon Elabor-Idemudia, les immigrantes africaines ont des difficultés à accéder aux services de garderie et la pression sociale exige qu'elles restent à la maison (1999 : 41). Man (2002 : 24, 30) revient aussi au manque de services de garderie qui est une grande contrainte pour les femmes. Ce problème devient plus complexe pour les immigrantes s'établissant en Occident car, selon certaines participantes, il leur manque le soutien de la famille élargie qu'elles avaient avant de venir et il leur est difficile de se libérer pour pénétrer le marché du travail.

L'âge de la participante et le manque de réseaux sont d'autres obstacles qui ont été signalés par les participantes qui entravent l'accès à l'emploi. D'autres recherches ont montré que plus l'immigrant(e) arrive dès le jeune âge au Canada, plus grandes sont ses chances de poursuivre ses études ici, d'acquérir de l'expérience canadienne et de ne pas subir de dévaluation (Tolley, 2003 : 4). Aussi, le manque de réseaux est un obstacle documenté par Cardu & Sanschagrin (2002 : 107) : les immigrantes qui n'en ont pas doivent adopter des stratégies individuelles.

Pour ce qui est de la consonance des noms et l'alibi de surqualification, ces éléments peuvent être classés dans la catégorie des obstacles liés à la discrimination. Chez les Burundaises rencontrées, la discrimination se fait sur plusieurs bases. Les fondements raciaux et/ou liés à l'origine immigrante ressortent le plus dans les récits, alors que les fondements sexuels le sont rarement. La multiplicité des bases sur lesquelles se fait la discrimination est documentée par d'autres recherches sur les femmes immigrantes des minorités visibles qui montrent que celles-ci sont victimes d'un marché de travail où interviennent des relations de race, d'ethnicité et de genre (Juteau, 1999 : 21-23 ; Chicha-Pontbriand, 1989 : 86 ; Gabriel, 1999 : 145 ; Wong, 2000 : 56 ; Usha & Ramkissoon, 1998 : 105 ; Pierre, 2005 : 87).

Le confinement dans de mauvais emplois, le traitement différencié, le langage verbal discriminant, le manque de confiance envers les Noirs et les immigrants, les comportements et les réflexes racistes des employeurs et/ou des collègues, la consonance des noms, l'accent linguistique, l'alibi de surqualification sont des formes de discrimination révélées par les récits mais il y en a d'autres qui réfèrent à des bases peu spécifiées.

Pour ce qui est du confinement dans des emplois précaires, les résultats des entrevues ont montré qu'à part quelques trois Burundaises qui ont obtenu un travail relativement bon

au Canada, les autres occupent des petits emplois de nettoyage, préposée aux bénéficiaires des soins, agent de sécurité, etc. D'autres recherches ont documenté ce fait et indiquent que cela s'inscrit dans le cadre de « l'idéologie sexuelle » construite racialement en donnant aux femmes noires immigrantes l'image des naturelles aptes à travailler dans de mauvais emplois et sujets d'une intense exploitation en leur déniaient des droits de travail de base (Elabor-Idemudia, 1999 : 40). Pour Pierre (2005 : 85-86), certains employeurs posent des actes racistes envers les femmes immigrées jugées sur leurs traits physiques et les préjugés entretenus à leur égard comme étant inaptes à faire certains types d'emplois. C'est pour cette raison que la plupart d'immigrantes d'origine africaine subissent une mobilité descendante de leur statut occupationnel (Elabor-Idemudia, 1999 : 42).

Ces résultats sont appuyés en grande partie par d'autres recherches sur les femmes des minorités visibles. Selon Chard (2000 : 244), celles-ci sont concentrées dans les emplois traditionnellement féminins, elles sont moins nombreuses à exercer une fonction libérale et leur proportion comme travailleuses manuelles devient deux fois plus élevée que chez les autres Canadiennes. Elabor-Idemudia montre que la plupart des immigrantes d'origine africaine de Saskatoon ont des emplois marginaux, sont exploitées, sous-payées et travaillent intensivement dans les manufactures et les services industriels et sont incapables de quitter ces ghettos (1999 : 41). Le même constat est fait par Usha & Ramkissoon (1998 : 111) pour les femmes Sud-asiatiques concentrées dans des occupations traditionnellement féminines à faible revenu. C'est ce que révèle aussi la recherche de Man (2002 : 28) sur les immigrantes chinoises concentrées dans ces ghettos d'emplois malgré qu'elles ont en général un niveau d'éducation élevé. Aussi, selon Wong, la majorité des femmes immigrantes ghanéennes de Toronto connaissent au travail une discrimination sur base de race/ethnicité, de genre et de leur statut d'immigration (2000 : 56).

L'analyse des entrevues montre que les Burundaises comme les autres femmes des minorités visibles sont triplement discriminées pour leur sexe, la couleur de leur peau et leur origine (Chard, 2000 : 233 ; Pierre, 2005 : 84-85). Même si les Burundaises se préoccupent plus dans leurs récits de la discrimination qu'elles subissent en tant qu'immigrantes et noires et n'accordent pas beaucoup d'importance à la discrimination subie en tant que femmes, cela ne veut pas dire que la discrimination sexiste est rare. Au contraire, elle est là, mais les mœurs et coutumes dans lesquels les Burundaises ont évolué, de même que la difficulté de l'opprimé à s'opposer à « une culture monopolistique » imposée (Juteau, 1999 : 182), définie conformément aux normes de la majorité (Guillaumin, 2002 :124), font qu'elles acceptent malgré elles, la discrimination et la soumission exécutées par le monde masculin dominant.

Pour ce qui est de l'impact des politiques d'immigration, les récits des participantes n'y accordent pas une grande importance. Ce qui préoccupe le plus certaines d'entre elles, c'est la dévaluation qu'elles subissent dans les processus d'équivalence des diplômes ainsi que le manque des garderies et d'autres services sociaux qui leur permettraient d'intégrer rapidement le marché du travail. Or, la réduction de ces services suite aux politiques néolibérales a pour effet de diminuer les opportunités pour ces femmes d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi et accroît leurs risques de sombrer dans la pauvreté. Ce constat est corroboré par d'autres recherches sur les immigrantes appartenant aux minorités visibles. Cardu & Sanschagrin montrent que celles-ci font face au handicap structurel des longues listes d'attente aux services de garderie (2002 :108). Aussi, Man indique que suite à la restructuration étatique, aux coupures sévères des services sociaux et à l'absence des politiques publiques facilitant l'accès aux garderies efficaces, plusieurs immigrantes chinoises de l'Ontario perdent du travail ou sont canalisées dans des emplois atypiques (2002 : 29). Wong a observé aussi pour les immigrantes ghanéennes de Toronto que l'ère de

la restructuration économique globale a renforcé la ségrégation sexuée du marché du travail et a canalisé les femmes d'origine immigrante dans des emplois précaires (Wong, 2000 : 49).

En conclusion, les obstacles que rencontrent les Burundaises sur le marché du travail sont nombreux et variés. L'analyse des entrevues montre qu'elles ont aussi inventé des stratégies, aussi multiples et variées, pour faire face aux situations qui les désavantagent. C'est ce que nous allons montrer dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 5 : STRATÉGIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Dans ce chapitre, nous allons exposer les stratégies de résolution des problèmes d'accès et/ou de maintien sur le marché du travail salarié canadien telles qu'elles ont été exposées par les participantes que nous avons interviewées. Dans un premier temps, nous présenterons les stratégies individuelles que nous divisons en deux catégories : les stratégies *offensives* et les stratégies *attentistes* (non offensives). Nous les ferons suivre dans un deuxième temps par l'exposé des stratégies collectives. Nous clôturerons ce chapitre par une discussion des résultats des entrevues à la lumière du cadre théorique élaboré dans le premier chapitre et des résultats des recherches existantes. Il convient de noter de prime abord que certaines stratégies adoptées pour survivre dans un nouveau contexte socioéconomique difficile caractérisé par une marginalisation économique n'ont pas été utilisées par un grand nombre de participantes mais leur usage par l'une ou l'autre Burundaise témoigne justement de la diversification des moyens de résoudre les problèmes rencontrés au Canada.

5.1. Stratégies individuelles

Dans cette section, nous présenterons les stratégies individuelles utilisées par les participantes pour résoudre les problèmes qu'elles rencontrent pour accéder et/ou se maintenir sur le marché du travail salarié canadien. L'analyse des entrevues révèle que ces stratégies sont de deux ordres : certaines sont *offensives* alors que d'autres sont des stratégies *attentistes*, non offensives. Parmi les stratégies offensives, nous incluons toutes celles qui impliquent un degré de dynamisme élevé, un effort soutenu de la part de la participante pour agir face à un problème d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Dans les stratégies attentistes non offensives, la participante adopte une attitude qui consiste à attendre des

changements venant de la part d'autrui, elle ne s'engage pas fortement à provoquer ce changement, elle attend que celui-ci se réalise petit à petit. Nous montrons dans les lignes qui suivent en quoi ces deux types de stratégies diffèrent dans les récits des participantes.

5.1.1. Stratégies individuelles offensives

L'analyse des entrevues montre que les stratégies individuelles offensives déployées par les participantes sont nombreuses et variées. Nous les présenterons en suivant l'ordre décroissant dans lequel elles apparaissent dans leurs récits.

5.1.1.a. Chercher des titres de compétence canadiens

L'analyse des entrevues révèle que l'ensemble des quatorze participantes ont déployé une stratégie qui consiste à aller chercher des titres de compétence canadiens pour accéder au marché du travail et/ou s'y maintenir. Cela est compréhensible car l'obstacle lié au manque de formation canadienne a été soulevé par la majorité des participantes. Pour la contourner, il faut à tout prix retourner aux études et cela a été compris par beaucoup de Burundaises comme le mentionne la représentante du CCBCA :

Beaucoup de femmes burundaises maintenant commencent à aller à l'école, que ça soit faire l'université, que ça soit terminer au moins une école, avoir son diplôme, des petits diplômes mais quand même ce sont des diplômes, [...] parce que le diplôme qu'elle a amené ici n'a pas été reconnu, [...]. Elle va donc chercher son diplôme que ça soit à l'école secondaire ou dans des écoles techniques ou que ça soit à l'université. Évidemment après ça, elle cherche à travailler.

Les extraits des récits des participantes illustrent comment celles-ci résolvent les difficultés liées au manque de compétences acquises au Canada. Ainsi, Pauline est retournée à l'école pour multiplier les chances d'avoir un bon emploi :

Je me disais le fait que je surveille, le fait que travaille ce mauvais travail là, dégradant, que je n'aime pas, c'est parce que je n'avais pas des études. [...] Et puis, je me voyais aussi limitée par rapport à d'opportunités que je pourrais avoir pour accéder à un travail que je pourrais aimer. Alors en 1997-98 je suis allée à l'université [...] Après ... je suis allée au niveau de maîtrise, [...] ça a renforcé mon désir d'aller à l'université. Oui.

Pachis est retournée à l'école car on ne reconnaissait pas son diplôme d'infirmière :

J'ai vu que je ne pouvais pas continuer comme ça, puisqu'on ne pouvait pas reconnaître mon diplôme, je suis retournée à l'école pour chercher mon diplôme d'infirmière [...]. En retournant à l'école ça m'a donné vraiment la chance de m'intégrer complètement dans le domaine de santé. Sinon, on n'allait pas considérer mes expériences, mes études que j'avais faites en Afrique. [...] Il n'y a pas autre solution vraiment d'aller au milieu du travail sans retourner à l'école.

Pour Kigeme, le retour aux études est un passage obligé pour accéder à l'emploi :

Il faut aussi accepter, que parfois il faut retourner aux études. C'est ce que je fais maintenant un peu tardivement [...]. Tu dois quand même retourner te recycler, soit tu changes de métier, soit tu complètes ce que tu connais déjà. Mais le retour aux études est un passage obligé.

Nina conseillera même à ceux/celles qui ont un doctorat du Burundi, de retourner aux études au Canada pour avoir un emploi :

Je pense que comme tout le monde, on doit étudier pour pouvoir accéder, pour pouvoir avoir une belle vie ici, pour pouvoir avoir un emploi, il faut vraiment que tu étudies. Il faut leur dire qu'ils ne se découragent pas, même si tu as fait ton doctorat là-bas au Burundi, je sais que c'est trop difficile, mais on n'a pas grand choix, il faut le faire.

Alice a dû refaire ses études quand on lui a refusé un petit emploi avec son baccalauréat :

En analysant toute cette situation, d'une part que je ne peux pas travailler dans le domaine de mes qualifications, et d'autre part qu'on me demande l'expérience canadienne même pour faire des emplois les plus élémentaires [...], comme femme de ménage, [...] je me suis dit que le seul salut que je pouvais avoir, c'est de retourner aux études.

Nathalie a dû retourner aux études malgré son âge pour avoir une garantie d'accès à l'emploi :

C'est pour cela que je suis retournée à l'école dans mon vieil âge pour avoir ce papier quand même qui me semble comme une garantie pour l'employeur ici. Ça le sécurise quoi, vous voyez ce que je veux dire, oui.

Inyange conseillera à toute nouvelle arrivée de mettre de côté sa formation burundaise et de s'adonner aux études canadiennes :

La première chose c'est se lancer sur les études. Oublier tout ce qu'elle a fait chez elle comme études et puis commencer les études du Canada. C'est le seul moyen, c'est la première des choses.

Jena conseille de prendre des cours d'ordinateurs pour accéder au marché du travail :

Je pense que ça serait une bonne chose de prendre des cours [...]. C'est quelque chose que je conseillerais à tout le monde absolument. [...] Prendre les cours d'ordinateur, c'est dans un ordre où ça fonctionne comme ça. [...] Tu arrives pour t'intégrer dans un système, tu dois t'armer du mieux que tu peux pour qu'on puisse te considérer, tes compétences, tu dois [...] prendre les cours d'ordinateur.

Umugenzi ira dans une formation qui sera sanctionnée par un stage pour ensuite accéder à l'emploi :

Je crois qu'à la Cité il y a une formation qui concerne uniquement les infirmières formées à l'étranger et là je ferai une formation où je serai obligée de faire un stage suivi par nos enseignants, et là je pense que ça sera légal [de parler] de l'expérience canadienne.

5.1.1.b. Changer certains comportements culturels burundais et adopter des attitudes canadiennes

La stratégie qui consiste à changer certains des comportements culturels des Burundaises a été signalée par dix participantes comme une manière de résoudre la difficulté culturelle d'accès au marché du travail. Cette stratégie va du simple abandon de certains comportements burundais à la position extrême d'abandon complet de la culture burundaise.

Ainsi, Inyange exprime cette première position ainsi :

L'obstacle de la culture, je peux changer ça, parce que je me dis ok je suis burundaise, je dois le respect aux gens. Mais, si fixer mes yeux dans la

personne c'est la sincérité, c'est être sûre de moi-même, je vais faire ça. Ça, je suis capable de changer, les obstacles culturels, je suis capable de les changer quand même, puis c'est ça, de me comporter à la canadienne, d'oublier un peu la culture burundaise, et puis l'excès de respect, je peux essayer de changer ça. Ça, je suis capable, je suis capable de changer.

Aussi, elle expose sa position extrême qui consiste à mettre de côté ses valeurs :

Et la deuxième chose, c'est ça, oublier le respect burundais. Mettre dans la tête que je suis Burundaise mais, mes valeurs je veux les mettre d'abord à côté, puis je prends les valeurs canadiennes. [...] Ce n'est pas oublier dans le sens de dévaloriser. C'est oublier dans le sens que je suis obligée. Alors si je continue à vivre à la burundaise, je vais arriver nulle part. Alors pour avancer, pour chercher mon pain, je suis obligée. Je ne vais pas oublier parce que j'aime oublier, mais je vais oublier parce que je me sens obligée.

Cette position extrême est aussi exprimée par le récit de Jojo selon lequel il ne faut pas compter sur sa culture pour intégrer le marché du travail canadien:

Bon, pour résoudre la difficulté, on essaie vraiment de ne pas compter sur notre culture Burundaise.

Le changement exige de s'adapter et laisser les attitudes à la Burundaise pour être 'compétitif':

Les barrières liées à la culture, ben il faut s'adapter, il faut se dire on est au Canada, on n'est pas en Afrique, on n'est pas au Burundi, si on était au Burundi, on réagirait comme une Burundaise typique, mais on est au Canada, il faut changer là. Il faut regarder les gens en face, il faut être à l'heure quand on vous donne un rendez-vous. On est dans un milieu compétitif, il faut compétitionner comme les autres (...) essayer de vous vendre au maximum, de surmonter nos valeurs burundaises et se vendre puisque les Canadiens se vendent afin de trouver un employeur qui vous accepte. J'ai remarqué que une fois que vous avez eu le premier emploi, les emplois suivants ça vient tout seul (Carine).

Pour Georgette, le changement ne doit pas être total, il faut garder certaines valeurs :

Il ne faut pas changer complètement, il faut garder quand même, [...] nos valeurs comme question de respect, il faut toujours garder ça. [...] On ne peut pas comme insulter quelqu'un, on garde quand même du respect envers les gens, c'est ça [...]. Il faut aussi changer la manière, comme s'intégrer à la société, la manière dont on parle, [...] mais il faut garder

quand même sa culture [...] de respecter les gens, de rester calme, pas s'envoler dans les airs.

Nina abonde dans le même sens d'adaptation et non d'assimilation complète:

Il ne faut pas qu'on oublie complètement notre culture mais qu'on pense que nous sommes dans un autre pays, dans une autre société, qu'il existe des choses que chez nous les coutumes n'exigent pas. Il faut qu'on vit avec les gens qui sont ici, il faut qu'on garde leurs exigences. En même temps, il ne faut pas oublier que nous sommes Burundaises, qu'il faut complètement oublier d'où on vient, qu'on oublie ce qu'on nous a enseigné depuis que nous sommes petites.

Elle ajoute qu'il faut regarder les gens et ne pas être timide pour prouver ce que tu vaux :

Et la culture aussi, j'ai comme abandonné un peu ce qu'on m'avait enseigné au Burundi de ne pas regarder les gens, j'ai dit si ça continue comme ça, ça ne va pas marcher ici. J'ai dit ok, je dois me prendre comme les gens d'ici, regarder les gens, pas être timide si je suis avec quelqu'un, il faut que je montre que je suis capable de faire ce qu'il s'attend de moi (Nina).

Pour Pachis, il faut chercher un juste milieu en s'adaptant petit à petit, en prenant les bonnes manières canadiennes:

Tu vas essayer d'équilibrer, de chercher les bonnes manières. [...] Plus tu fais attention, plus petit à petit ça va arriver. Tu ne peux pas changer une culture d'un moment à l'autre, d'un jour au lendemain, il faut faire des ..., c'est tout doucement avec des exercices.

Pour Pauline, il faut donner un sourire quand on se cherche de l'emploi et être confiant en soi :

Il y a cette attitude aussi de la culture, que tu ne peux pas rire quand tu es devant une personne ou un homme ou ...tu ne souris pas. Il faut sourire pour montrer que tu n'es pas sauvage..., tu n'es pas nègre, tu n'es pas cultivé comme ils pensent que les immigrants ne sont pas cultivés, sont toujours fâchés, la bouche comme ça. Il faut les montrer que tu souris, tu as quand même une certaine culture[...]. Donc moi, en fait c'est ça, [...] mais aussi l'attitude de moi-même, la confiance en moi, l'estime de soi, la façon dont je vais approcher les gens qui sont devant moi finalement.

Pour Jena, il faut recourir à sa culture uniquement chez soi ou dans sa communauté d'origine :

C'est bon qu'on garde notre culture parce que c'est une culture que je respecte, [...] qui a beaucoup de valeurs [...], je vais transmettre ça à mes enfants. Mais, tu peux exercer ta culture dans ta communauté, à la maison, dans le milieu où vous rencontrez votre communauté, mais quand tu sorts de ta communauté, tu es sur le marché du travail où les gens ignorent c'est quoi ta communauté, où les gens ignorent c'est quoi tes valeurs, tu es dans un ordre où il y a autre chose, où tu dois compétitionner avec le reste du monde. Je trouve que c'est mieux d'adopter leur façon d'être, leur façon de travailler compétitionnelle, d'être sur le marché du travail, pour que toi aussi non seulement ça t'aide à être valorisé, parce que tu as un certain bagage, tu as une certaine expérience, ça aussi ça te permet d'acquérir.... Si tu donnes, tu reçois toi aussi, puis tu te valorises aussi.

5.1.1.c. Apprendre l'anglais pour être bilingue

L'apprentissage de l'anglais a été cité par huit participantes comme une stratégie pour faciliter l'accès à l'emploi. De fait, la connaissance des deux langues officielles a été exposé dans le chapitre précédent comme un facteur facilitant l'accès au marché du travail. Toutes les Burundaises interviewées parlent français, mais le manque de maîtrise de la langue anglaise est pour elles une entrave pour accéder pleinement à l'emploi. C'est pour cela qu'elles ont développé une stratégie qui consiste à apprendre l'anglais. Les extraits suivants illustrent cette situation. Ainsi, Nina conseille à toute Burundaise qui arriverait d'apprendre l'anglais :

Le premier conseil que je lui donnerais, il faut qu'elle apprenne les deux langues, la plupart connaissent le français, qu'elle apprenne l'anglais.

L'apprentissage de l'anglais est vu comme nécessaire pour l'emploi et pour la vie quotidienne. Pauline raconte à ce sujet :

Mais je voyais aussi que partout où j'allais c'est l'anglais, alors je voyais que sans anglais je ne pouvais rien faire. Alors, à l'école et même à l'université, je prenais l'anglais pour pouvoir m'améliorer probablement dans le futur, au niveau de la recherche d'emploi, et même dans la vie quotidienne.

Apprendre l'anglais est aussi vu comme une nécessité pour que les employeurs puissent t'embaucher :

Pour donner du travail, d'abord tu dois apprendre la langue; qui va t'accepter sans parler leur langue? (Chiara).

Les stratégies d'apprentissage de l'anglais passent par des cours ou par des lectures des journaux :

Je pense que ça serait une bonne chose de prendre des cours d'anglais. Ça c'est quelque chose que je conseillerais à tout le monde absolument. Prendre les cours d'anglais, [...] tu arrives pour t'intégrer dans un système, tu dois t'armer du mieux que tu peux pour qu'on puisse te considérer, [...] tu dois prendre les cours d'anglais [...]. Puis aussi en attendant, parce qu'on a été éduqué dans une culture francophone à écouter les nouvelles en français, non ; à lire des livres en français, non. Essaie de lire en anglais, si aujourd'hui tu lis cinq, dix lignes, demain tu pourras lire l'article (Jena).

Nathalie a utilisé la stratégie de lire les livres et d'écouter les nouvelles en anglais :

J'essaie quand même de lire, je lis des livres en anglais. Juste pour me ramener un peu au niveau des nouvelles, écouter ma petite radio en anglais, juste pour..., non je pense que pour le moment je me débrouille assez bien.

5.1.1.d. Faire du bénévolat

Parmi les participantes rencontrées, sept estiment que la stratégie pour résoudre le problème lié à l'expérience canadienne exigée par les employeurs est de faire du bénévolat.

Ainsi, pour Inyange, en faisant du bénévolat, elle aura des expériences canadiennes à mettre sur son CV :

Les expériences qui ne sont pas reconnues, là le seul moyen, ce que moi je pense faire, c'est peut être chercher des expériences ici au Canada en faisant les bénévoles. Je peux faire les bénévoles dans les ONGs, dans les bureaux pour avoir sur mon CV, pour avoir l'expérience canadienne.

Georgette aussi a décidé de faire du bénévolat pour avoir de l'expérience canadienne :

Je suis en train de faire des bénévolats à gauche à droite, là c'est l'expérience, je peux dire que j'ai travaillé dans le domaine pendant tant de mois, tant d'années, c'est pas. Je pense qu'ils vont considérer ça.

Le bénévolat permet donc d'avoir l'expérience canadienne et des références à mettre sur le

CV:

Quand j'ai terminé le collège, je ne pouvais pas avoir directement un emploi. Donc, j'ai fait le bénévolat, [...] j'ai enseigné un cours d'économie je me rappelle, c'était la loi sur l'offre et la demande dans une école des adultes ici, [...]. C'est le premier travail en fait que j'ai fait ici au Canada en dehors de celui là que le Burundi m'avait donné. [...] Avec le bénévolat quand même, vous préparez votre CV quoi, et puis vous construisez aussi des références, parce que ici votre employeur va chercher de savoir en peu sur vous, donc il va appeler les gens qui vous ont eu avant, qui vous ont fait travailler avant pour savoir si vraiment vous êtes une personne recommandable (Nathalie).

Pachis a dû faire du bénévolat pour pouvoir réintégrer le domaine de la santé :

Je devais vraiment combattre pour m'intégrer dans le système de la santé ici, c'est ce que j'ai fait. J'ai accepté de faire le bénévolat dans le domaine de santé, ce qui m'a poussé à avoir l'emploi comme préposée dans le domaine de santé, service de santé mais... je dis santé plus "cleaner".

5.1.1.e. Formation à la recherche d'emploi

La formation de recherche d'emploi a été citée par sept participantes comme stratégie pour accéder au marché du travail salarié canadien. Pour Pauline, il faut absolument passer par les ateliers de recherche d'emploi car on y apprend beaucoup de choses :

Les ateliers de la recherche d'emploi, c'est très, très important; un parce qu'ils te disent tous ces..., parce que moi je connais par exemple ces barrières de discrimination parce que je les ai appris. Mais imagine un immigrant qui vient là bas, il ne sait pas que ces barrières se trouvent là. Alors, il faut aller dans les ateliers pour apprendre ces barrières que ça existe et les stratégies, comment on les contourne, ça c'est très important. [...] Il faut que tu saches comment parler à l'employeur, [...] comment faire le CV, comment affronter l'employeur, comment téléphoner à l'employeur...

Le rôle des ateliers est important dans l'apprentissage des méthodes de recherche d'emploi :

J'ai participé aussi évidemment dans ces ateliers où on apprend pas mal de choses. C'est en peu de cette façon que j'ai essayé quand même d'arriver à quelque chose. [...] Là on va vous apprendre l'attitude, vous pratiquez même. Il y a des séances de pratique, là il y a un employeur, il y a un chercheur d'emploi, là vous vous affrontez comme si c'était vraiment une situation réelle, c'est une mise en scène quand même qui est pas mal bonne, qui aide la plupart des gens (Nathalie).

5.1.1.f. Recourir aux réseaux d'amis

Le recours au réseau d'amis a été cité par cinq participantes comme une stratégie pour accéder au marché du travail. La représentante du CCBCA suggère aussi aux Burundaises de se bâtir un réseau d'amis plutôt que de compter uniquement sur leurs diplômes :

La femme burundaise doit intérioriser ce principe de savoir se construire un réseau, de savoir ouvrir les horizons, de ne pas se dire j'ai mon diplôme ça me suffit, non. Il faut que les gens puissent comprendre que ces réflexes aussi existent chez l'employeur de vouloir donner un travail à la personne qu'il connaît ou qu'elle connaît. Donc, ces deux facteurs combinés ensemble, d'abord vous avez votre formation, vous avez des choses à faire valoir, et puis vous avez un réseau, vous connaissez des personnes dans votre milieu, ça devient encore plus facile de percer sur un milieu de travail.

Pour Nathalie, c'est utile d'avoir un réseau d'amis pour avoir rapidement du travail :

C'est vraiment extrêmement utile d'avoir quand même quelqu'un qui vous guide, qui vous dise si vous fassiez ceci, cela, quelque chose irait mieux, des choses comme ça, parce que envoyer des CV c'est bon. Vraiment moi je l'ai fait plusieurs fois, que ça soit au gouvernement, que ça soit ailleurs, on me disait on va mettre mon CV dans une base de données. J'ai fait ça mais ça n'a pas abouti, ça n'a pas aidé. Mais une fois quand même que vous connaissez quelqu'un, je pense que ça devient plus facile. Je ne veux pas dire que les gens qui vont avoir des emplois connaissent nécessairement des gens, mais la plupart des fois, vraiment ça aide. Il y en a qui vont avoir l'emploi, envoyer des CV mais ça prend du temps, ça prend du temps quand même, il faut se le dire.

Le réseautage se crée dans les écoles et les églises, c'est là que l'on se fait connaître :

Quand on va aux études, il ne faut pas juste regarder les notes de cours, [...] c'est à ce niveau là qu'il faut commencer les réseautages avec les camarades de cours, même avec les professeurs si possible. Et si par exemple au niveau, si on va dans des églises, c'est à ce niveau là qu'il faut

faire du réseautage parce qu'on vient dans un pays pour s'adapter, pas pour toujours rester isolé. Nos valeurs c'est bien, et aussi quand on fait du réseautage, on peut aussi faire connaître notre culture aux gens de l'extérieur qui nous comprendront plus facilement plutôt qu'on reste isolé (Kigeme).

Pour Alice, il faut oser dire aux gens qu'on est en recherche d'emploi et ne pas se limiter uniquement aux Burundais(e)s :

[Il faut] oser dire aux gens, [...] qu'on sache qu'on est à la recherche d'emploi, puis que si jamais vous voyez ceci, si il y a une occasion, laissez-moi savoir. C'est vraiment très important de faire un réseautage, un réseau entre non seulement les Burundaises en tant que tel, mais d'ajouter un réseau élargi des membres de la communauté d'accueil. Ça c'est très important parce que si quelqu'un entend une ouverture quelque part, il va dire, tiens je connais telle personne qui peut travailler dans le domaine.

5.1.1.g. Persévérance dans la recherche

La persévérance dans la recherche d'emploi a été signalée par quatre participantes comme une stratégie efficace utilisée pour pouvoir accéder au marché du travail. Selon Pauline, même si un employeur t'accueille mal, il faut faire semblant de n'avoir rien vu et persévérer jusqu'à obtenir ce dont on a besoin :

Je suis quand même déjà une femme très courageuse. Donc, ne pas me décourager au niveau des attitudes que nous voyons, que un Blanc ne rit pas ou nous accueille mal. Et quand il nous accueille mal, toi tu essaies de le mettre en toi, oh il m'accueille mal donc je vais fuir. Non, il faut pour moi, au contraire, j'essaie de créer tout d'abord une communication, [...]. Même s'il me regarde mal, essayer de montrer que je n'ai pas vu ça, mais continuer à chercher ce que je veux auprès de cette personne.

Pour Alice, face à une discrimination, il faut avoir du courage et de la persévérance :

Un élément que je pourrais ajouter c'est toute la question de persévérance, de ne jamais se décourager, [...]. Donc si des choses ne fonctionnent pas aujourd'hui, de se dire il y en aura d'autres, il ne faut pas, il ne faut jamais se décourager. Et puis aussi, on sait très bien que la société d'accueil, comme d'ailleurs partout dans le monde maintenant, il y a toutes les questions de discrimination, de racisme, il ne faut pas laisser ces comportements là, comment dire, constituer une barrière qui te fige

puis qui t'empêche d'avancer [...]. Donc, s'il y a des discriminations, ça existe mais ça devrait pas nous freiner, nous empêcher de continuer, d'aller au delà.

Carine conseillera à une Burundaise qui arriverait d'être courageuse et persévérante :

Je lui dirais aussi qu'elle ne se fasse pas, qu'elle comprenne qu'il se peut qu'elle ne se trouve pas le travail qu'elle cherche tout de suite, mais qu'elle ne se décourage pas. [...] Je lui dirais enfin qu'elle s'apprête à affronter la compétition, le marché du travail très compétitif, il est féroce. Chez-nous on a tendance à se décourager tout de suite dès que ça ne marche pas, ici il ne faut jamais baisser les bras, oui.

5.1.1.h. S'affirmer par le langage et les gestes

L'affirmation de soi par le langage et le geste a été relevée dans les récits de quatre participantes comme un moyen utilisé pour résoudre les difficultés d'accès et/ou de maintien au marché du travail. La représentante du CCBCA reconnaît aussi l'importance pour les Burundaises de mener un combat pour s'affirmer :

Comme je l'ai dit il faut que la femme ose, il faut vraiment qu'elle puisse oser. On sait que les difficultés qu'elle peut rencontrer, ce sont les difficultés que n'importe quelle femme peut rencontrer, ce sont des difficultés quand même qu'elle peut surmonter. Donc, je me dis que la femme, la femme burundaise, et d'ailleurs ça vaut pour toute personne, c'est quelqu'un qui a vraiment besoin de s'affirmer et de voir que finalement la vie c'est un combat, c'est vraiment un combat continu, il faut développer les mécanismes pour pouvoir gagner ce combat. Ces mécanismes souvent, ça dépend de elle, c'est vraiment sa responsabilité.

Pour Jena, cette affirmation doit toucher l'aspect linguistique :

Au niveau linguistique, l'affirmation de soi ça vient de toi même, tu arrives quelque part, tu dois t'armer du mieux que tu peux, ça vient de soi.

Alice a dû travailler fort pour s'affirmer et elle conseille à toute Burundaise de faire de même :

Donc, j'ai dû travailler fort pour dépasser cette façon d'être, ça a été un travail assez, en tout cas très demandant, je ne l'ai pas pris tout de suite mais j'ai dû..., parce que c'était la seule façon de pouvoir me trouver un emploi [...]. J'ai dû travailler fort pour arriver à pouvoir regarder toute

personne avec qui je communique dans les yeux [...]. J'étais une personne qui ne pouvait jamais regarder quelqu'un dans les yeux à l'époque avec ma personnalité, mais maintenant [...] je n'ai plus cet élément comme barrière de passer une entrevue de façon efficace. Donc, c'est ça que je suggérerais aux gens, aux personnes qui se cherchent des emplois surtout aux femmes parce que les hommes eux dans notre culture, ils ont quand même, ils ont été socialisés de façon à pouvoir s'affirmer beaucoup plus que les femmes ne le sont.

5.1.1.i. Accepter tout type d'emploi ou plusieurs emplois à la fois

La stratégie qui consiste à accepter n'importe quel type de travail en attendant d'avoir celui qui est bon ou d'accepter plusieurs emplois à la fois a été aussi utilisée par quatre participantes en vue de résoudre la situation économique précaire dans laquelle elles se trouvent. Elles conseillent même à d'autres personnes d'y recourir en cas de besoin. Kigeme raconte :

Il faut pas venir avec la tête que j'ai un diplôme, ça va me donner du travail, ou j'ai un diplôme, je dois travailler dans tel domaine, je dois travailler dans mon domaine de formation. Parce que je connais des gens qui préfèrent ne pas travailler au lieu de travailler dans n'importe quoi. Parce que ici, l'essentiel c'est accepter de travailler quelque part la première année, avoir une expérience canadienne, même si c'est pas dans ton expérience. L'employeur ne va pas te juger parce que tu as fait un travail inférieur à ta qualification, peut être il va même t'admirer parce qu'il va voir que tu peux t'adapter. [...] L'employeur va trouver que cette personne, elle s'adapte, elle peut transférer ses connaissances, ses compétences. Et c'est ça que veut l'employeur, quelqu'un qui s'adapte, qui s'ajuste.

Cette stratégie est adoptée pour se procurer un peu d'argent pour vivre en attendant :

C'est pour cela même que j'étais allée chercher au moins un petit travail comme ménagère ou alors en tant que..., pour essayer de trouver un revenu parce que bon, il fallait vivre (Alice).

Des fois, on est obligé de faire un travail sale qu'on n'aime pas pour survivre :

Je faisais ce travail pas parce que je l'aime, pas parce que je voulais faire ça, mais parce que je me suis rendue compte qu'en tant qu'étudiante, je n'ai pas d'autres ressources à part le prêt étudiant, et puis j'ai vu que le prêt que j'ai ça ne suffit pas vraiment pour satisfaire à tous mes besoins

[...]. J'ai fait ce travail juste pour vivre, pour avoir le peu de sous, mais pas parce que j'aime ce type de travail, parce que je me dis avec ma capacité, avec mon niveau d'étude, je suis capable de faire un autre travail ici à Ottawa à part le nettoyage. Mais comment trouver ce travail? C'est difficile.[...] À un certain moment, cet orgueil est tombée, parce que je me suis dit, ben je n'ai pas de choix, je veux de l'argent, il faut que je vive, il faut que je satisfasse à mes besoins, il faut que j'achète mes livres, il faut que j'achète tout ce que j'ai besoin.[...] C'est ça, c'est ça, accepter ce type de travail en attendant d'avoir un bon travail [...] un travail dans un bureau.[...] Ça m'a été utile parce que je fais ce travail maintenant que je n'aime pas mais je gagne quand même de l'argent.[...]L'autre chose c'est mettre l'orgueil à côté. [...] j'ai fait des études, j'étais universitaire chez moi, ici je ne peux pas faire le travail de nettoyage, non. Mets l'orgueil à coté et puis commence par n'importe quoi comme job, un job de nettoyage comme ce que je fais maintenant moi pour survivre C'est ça (Inyange).

Pachis a dû travailler à deux emplois à la fois pour pouvoir payer ses différentes factures :

J'avais au moins¹⁸ vingt heures par paie, à chaque deux semaines, ce qui ne me donnait pas suffisamment de salaire à la fin du mois. Et puis quand j'ai fini mes études il fallait que je trouve deux emplois comme pour avoir assez des heures. [...] Et puis après j'ai eu un poste de..., comme on appelle 1 point 4, c'est-à-dire tu as deux jours fixes de travail par semaine, ce qui te donne quatre jours par paie, ce que je trouvais insuffisant aussi pour le salaire mensuel, ce qui m'a poussé à chercher un deuxième emploi. [...] c'est par après qu'on m'a ajouté une autre journée chez les Sœurs de la Charité, mais après ça j'ai eu le deuxième emploi avec la ville d'Ottawa, au Centre d'accueil Champlain qui me donne aussi des jours fixes par semaine, ce qui me donnait donc, quand je prends les heures des Sœurs de la charité et les heures de Champlain, ce qui me donne un temps plein.[...] Il fallait que je travaille à deux endroits à la fois pour avoir un salaire qui puisse me permettre à payer les garderies, le loyer et tout, tout...

5.1.1.j. S'informer auprès des services d'État et/ou privés

La stratégie qui consiste à recueillir des informations auprès des services publics ou privés a été relevée par trois participantes. Ainsi, Kigeme propose aux Burundaises qui arrivent de recueillir des informations auprès de ces services avant d'aller travailler :

¹⁸ Lapsus : lire au plus au lieu de au moins.

Se renseigner sur tous les services qui sont là parce qu'il y en a beaucoup pour aider les immigrants. On n'a mentionné que quelques uns, par exemple Centre catholique pour les immigrants, en anglais je crois que c'est le Catholic immigration services, ça c'est du côté de l'Ontario. [...] S'intéresser à aller dans les centres communautaires parce que les centres communautaires ont des services qui, même si c'est pas vraiment fait pour les immigrants, c'est fait pour aider la population locale.

Carine conseille de se renseigner sur les exigences d'emploi par rapport à son diplôme :

Moi je lui dirais qu'elle se renseigne des réalités et des exigences du marché du travail canadien et quel type de travail va avec quel type de diplôme ou de formation professionnelle, quels métiers sont facilement accessibles et lesquels sont moins accessibles. Parmi les moins accessibles, j'entends notamment comme les professions reliées à la pratique de la médecine où on met beaucoup de barrières pour les immigrants ou en tout cas quelqu'un qui n'a pas évolué ici au Canada.

5.1.1.k. Décider quoi faire rapidement

La stratégie qui consiste à ne pas attendre trop longtemps, mais de se décider rapidement pour faire quelque chose a été évoquée par deux participantes. Ainsi, Umugenzi donne des conseils dans ce sens à une infirmière burundaise qui arriverait au Canada :

Essayer vraiment de se conformer au système d'ici, sans tarder, sans perdre du temps. Parce que si on reste à la maison il y a le temps qui continue à voler, à courir. [...] Dès qu'elle arrive, je lui dirais de ne pas perdre son temps, de contacter, d'être en contact avec le Collège des infirmiers en Ontario. Parce que la procédure dure pas moins d'une année donc, pour avoir la réponse. Oui. Moi ça a fait une année et demie comme ça. Oui. Donc un, cette immigrante se situerait par rapport aux infirmières d'ici, et comme ça elle sera si elle va retourner à l'école, si elle est obligée de retourner à l'école, d'y aller directement sans perdre du temps...

C'est pratiquement le même conseil que donne Kigeme :

Je voudrais juste dire que quand on vient ici en tant qu'immigrant, c'est une bonne chose de se décider tout de suite. S'il faut retourner aux études, si on doit le faire, il faut le faire aussitôt que possible, il ne faut pas attendre trop longtemps.

5.1.1.l. Composer le CV sans dévoiler l'âge, l'expérience et l'origine étrangères

La stratégie qui consiste à composer un CV ne dévoilant pas l'âge, l'expérience et l'origine étrangères a été soulignée par deux participantes. Cependant, elle est très importante dans la mesure où le chapitre précédent a montré que les employeurs préfèrent embaucher les jeunes par rapport aux plus âgés, n'accordent pas d'importance aux expériences étrangères et que l'origine non canadienne est un obstacle d'accès à l'emploi. Ainsi Carine raconte comment elle a dû changer de stratégie de composition de CV pour résoudre ce problème :

J'ai vu que cette stratégie ne m'aidait pas et j'ai changé, j'ai coupé. J'ai coupé pour le CV que j'envoyais à l'employeur, je mettais seulement la partie Canada et je résumais en une phrase que j'ai d'autres expériences de travail ailleurs. Comme ça, ça n'indiquait pas tout de suite à peu près l'âge que j'avais, et ça a marché aussi. Mais une fois dans l'organisation, j'ai là, je parlais à l'aise de mon expérience en Afrique, j'ai coupé cette barrière qui pouvait être l'âge.

Pauline ne met jamais sur son CV l'expérience acquise au Burundi :

Moi quand je mettais des expériences, je ne me donnais même pas la peine de donner l'expérience comme [...] que j'ai eue dans mon pays [...]. Alors, ce qui fait que quand je suis arrivée, je n'ai pas considéré l'expérience que j'ai eue dans mon pays. Sur mon CV je peux dire que j'ai fait les cours de service social, les cours de gestion, je ne me fais jamais référence à l'expérience que j'ai eue dans mon pays.

5.1.1.m. Vendre ses compétences

Deux participantes ont également évoqué la stratégie de vendre ses compétences pour accéder au marché du travail. Il faut donc connaître cette approche de recherche d'emploi :

Il faut vraiment travailler fort pour arriver à acquérir cette nouvelle approche de recherche d'emploi. C'est un élément important [...], de vraiment bien savoir pour telle compétence qu'on me demande, qu'il faut dire que je suis la meilleure, que je suis la personne que vous recherchez parce que j'ai fait ça, dans ce contexte là notamment (Alice).

5.1.1.n. Travailler plus fort que les natifs

La stratégie de travailler plus fort, même plus que les natifs du Canada, pour accéder et/ou se maintenir au marché du travail a été soulevée par deux participantes.

Pour les premiers jours c'était vraiment difficile, mais au fur et à mesure qu'on voit comment même les Blancs travaillent, toi aussi tu peux te poser des questions. [...] Comment est-ce que moi aussi je ne serais pas capable de travailler comme les Blancs? Moi de ma part, j'ai regardé, j'ai dit non quand même, il faut que moi aussi je puisse fournir des efforts pour travailler comme les Blancs. Même si ça a été vraiment difficile, [...] j'ai essayé (Jojo).

Pour Kigeme, si tu es immigrante, tu dois travailler plus que les natifs du Canada pour être compétitif :

La seule chose que j'ai retenue si tu es immigrant, tu dois travailler plus que la personne du pays [...]. L'Amérique du Nord, le Canada, c'est la personne qui est excellente qui gagne et quand on est immigrant on a déjà vraiment des barrières, [...]. Il faut travailler plus que le Canadien qu'on trouve ici parce que lui on le comprend plus facilement. Mais toi, pour prouver que tu connais, il y a quand même des comportements [...] de la part des employeurs qui vont [...] te faire passer plus d'épreuves, et c'est un comportement social qui peut s'expliquer même si c'est pas juste.

5.1.1.o. Revendiquer ses droits et dénoncer la discrimination

Une place spéciale devrait être accordée à une stratégie très offensive axée sur la revendication de ses droits et à la dénonciation de la discrimination pour avoir ou garder son emploi. Elle a été soulevée par deux participantes.

Si on te discrimine ici dans ce pays, il y a les lois, il y a des droits qu'on peut utiliser pour pouvoir, en tout cas, obtenir justice. [...] C'est une arme à double tranchant la question de racisme, ça peut nous limiter si on se met en tête oh ça ne vaut pas la peine que j'aie chercher, de toutes les façons je suis Noire, on ne va jamais me donner de l'emploi. Vas y, essaie s'il y a des discriminations, on peut les dénoncer, surtout maintenant avec [...], les droits de la personne, avec les lois aussi qui protègent les minorités visibles, ça permet aux employeurs de ne pas être aussi racistes ou discriminants comme ils pourraient le faire s'il n'y avait pas toutes ces lois là. Puis quand on voit quelqu'un qui est déterminé, il n'y a rien à

faire si la personne répond aux exigences de l'emploi, on va le donner (Alice).

Nina explique comment avec son amie elles ont dénoncé un traitement discriminatoire de la part des employeurs qui ont fini par changer un peu dans leurs manières de faire:

Parfois, on leur disait puis elles se fâchaient et disaient non, vous êtes ici pour travailler. Nous, on disait pourquoi les autres ne font pas ça, elles voulaient nous faire travailler à des emplois vraiment..., qui ne sont pas dignes de nous. Pourquoi si les autres ne font pas ça, pourquoi nous le faire ? Parce que nous sommes, nous ne sommes pas de la même couleur, que nous, on est des Noires ? C'est ça. À partir de ça, on a parlé et puis elle a commencé à voir que nous ça ne nous fait pas plaisir, puis elle a changé un peu, mais tu voyais dans ses yeux comme, elle nous minimisait (Nina).

5.1.1.p. D'autres stratégies individuelles offensives

Il existe d'autres stratégies individuelles offensives qui ont été citées par l'une ou l'autre participante et qui visent à faciliter l'accès à l'emploi. Il s'agit du fait de chercher où laisser les enfants pour faire la recherche du travail (Georgette), quitter une petite ville où les emplois sont limités pour s'installer dans une grande ayant plus d'opportunités d'emploi (Carine). Une participante a évoqué la stratégie qui consiste à créer sa propre entreprise (Kigeme) alors qu'une autre a évoqué une stratégie plus offensive qui consiste à exiger à l'employeur d'éviter de la sous-employer et de lui confier des dossiers à étudier qui sont aussi complexes que ceux qu'il donne à ses collègues. Le récit suivant illustre ce dernier cas de figure :

Il y a ce que j'appelle une approche agressive mais qui n'inclue pas la brutalité. C'est-à-dire que si j'ai du travail que je suis en train de faire, et puis que je vois qu'il y a d'autres choses que je pourrais faire qu'on ne me donne pas parce qu'on doute de mes capacités de pouvoir le faire, je vais directement chez mon gestionnaire lui dire que je pourrais travailler sur ce dossier. Souvent ils vont hésiter mais, [...] c'est ça. En utilisant cette approche là, j'ai toujours obtenu des dossiers et puis j'ai travaillé là-dessus, puis les résultats étaient excellents tellement que cette appréhension, cette crainte là de dire c'est une personne noire [...], cette

présupposition ne s'étant pas démontrée comme étant vraie, alors on me donne des dossiers parce que avec le temps on s'habitue, on reconnaît tes capacités (Alice).

5.1.2. Stratégies individuelles attentistes non offensives

Les stratégies attentistes non offensives sont utilisées par peu de participantes. Quelques unes en effet en font usage et cela témoigne de la diversité des moyens déployés pour résoudre les problèmes d'accès à l'emploi. Présentons les dans l'ordre décroissant de fréquence dans les récits.

5.1.2.a. Priorité à la famille plutôt qu'au travail: attendre que les enfants grandissent

L'analyse des entrevues révèle que quatre participantes accordent une grande priorité à leurs familles et à leurs enfants jeunes plutôt qu'à se lancer directement dans la recherche d'emploi. Nous pensons qu'elles n'ont pas de choix, elles sont obligées de garder elles-mêmes les enfants suite aux contraintes culturelles et aux difficultés financières de se trouver une garderie. Nous y reviendrons dans la section du chapitre réservée à la discussion.

Je pense que c'est une question personnelle. Pour moi, la famille vient avant tout. J'aimerais d'abord m'occuper de mon enfant avant d'aller chercher du travail comme il est encore jeune. Je ne vois pas comment je peux laisser mon enfant et aller chercher du travail. Moi, ma famille compte beaucoup, c'est ma famille qui vient en premier lieu. Peut être plus tard quand l'enfant aura grandi, [...] là je pourrais chercher du travail (Georgette).

C'est le même cas pour Nathalie :

J'ai passé quand même plusieurs années sans penser à chercher du travail. [...] Je ne pouvais pas penser aller chercher le travail parce que les enfants quand même étaient trop jeunes et avaient besoin de la garderie [...]. Je ne pouvais donc que rester à la maison pour faire ce travail moi même. Quand les enfants ont commencé quand même à avoir un certain âge, j'ai dit oui, je vais travailler.

5.1.2.b. Attendre le changement d'attitude des employeurs et/ou celui du système

L'attente manifeste se remarque auprès de trois participantes qui préfèrent attendre que la situation change de la part des employeurs et du système canadien.

Le problème de la langue, je ne peux pas me forcer, parler comme Québécoise, je ne le suis pas, je ne le suis pas, point et trait. Si je parle mon anglais, je ne peux pas me forcer à parler comme une anglaise, je ne suis pas anglaise, [...]. Je parle l'anglais, [...] la personne entend bien et me comprend et quand elle parle je l'entends bien et je comprends. [...] La langue, je ne suis pas capable de changer [...]. La couleur, je ne peux pas entrer dans la machine pour changer ma couleur et puis je suis fière de ce que je suis. [...] ce qu'il faut faire, c'est pour les gens qui embauchent qui devraient changer leurs stratégies. [...] Ton diplôme tu ne l'as pas ramassé, tu ne l'as pas eu sans étudier, tu l'as eu parce que tu as étudié. Alors, je pense que le seul moyen de changer ça, c'est pour les gens qui embauchent de changer leurs stratégies. Parce que ils devraient accepter quand même, valoriser les diplômés acquis ailleurs (Inyange).

Pour Carine, il ne faut pas exiger l'expérience canadienne aux nouveaux/nouvelles arrivé(es):

Mais l'expérience canadienne il n'y a pas de remède il faut commencer quelque part, il faut qu'il y ait quelque part un employeur qui vous accepte. C'est pas quelque chose que vous êtes capable d'aller chercher toute seule. Donc là, il n'y a pas de choix, il n'y a pas de remède comme tel (Carine).

Georgette propose aussi de ne pas insister sur l'expérience canadienne et accepter le diplôme étranger :

Je ne pense pas si c'est à nous de changer, d'enlever ces obstacles ou si c'est à nos employeurs qui devraient accepter nos diplômes du pays, accepter qu'on entre au milieu du travail ou bien demander moins d'expérience. Qu'ils regardent d'abord les résultats qu'on va faire dans le travail avant de..., c'est comme on est éliminé dès le début, avant même de faire quelque chose. [...] Si on ne vous donne pas du travail, comment vous allez avoir de l'expérience ?

5.1.2.c. Changer d'abord la mentalité des hommes

Selon une participante, pour que les Burundaises puissent accéder pleinement sur le marché du travail et/ou s'y maintenir, il faudrait d'abord et avant tout changer la mentalité des

hommes burundais puisque selon elle, ceux-ci sont des gardiens de la tradition qui accorde plus à la femme la priorité des travaux domestiques et des soins aux membres de la famille.

Ce ne serait pas facile par exemple au niveau de la communauté burundaise, aller changer la femme avec les hommes, tout d'abord il faut changer les hommes, il faut changer la mentalité des hommes (Pauline).

5.1.2.d. Ne pas se préoccuper de la discrimination et faire correctement son travail

Une participante estime que face à la discrimination, il faudrait avoir une attitude qui consiste à ne pas s'en soucier mais à faire correctement son travail autant que l'on peut :

Ce qui est important c'est vraiment d'avoir une attitude positive de faire le travail. Si vous avez des compétences vous faites votre travail, l'employeur a besoin vraiment des compétences et de votre attitude positive. Je le dis comme ça parce que [...] s'il vous arrive quelque chose et que vous commencez à vous dire c'est peut être parce que je suis ceci ou cela, ça pourrait être vrai bien sûr, mais si vous prenez cette attitude, ça risque de vous coûter cher. Vous vous dites je fais mon travail, le travail qu'on m'a confié, je le fais et puis je le fais parfaitement, donc je n'ai rien à me reprocher, le reste j'essaie de le gérer une fois si ça arrive (Nathalie).

5.2. Stratégies collectives d'accès à l'emploi

Cette section présente les stratégies collectives développées par les participantes pour accéder au marché du travail. L'analyse des entrevues révèle deux types de stratégies. D'une part, les participantes souhaitent se regrouper pour s'informer, s'entraider et s'encourager dans les démarches qui mènent au marché du travail. D'autre part, elles envisagent de s'impliquer dans les activités de la communauté pour s'épanouir et avoir des contacts.

5.2.1. Souhait de se regrouper pour s'informer, s'entraider et s'encourager

Soulignons de prime abord que la plupart des participantes parlent des stratégies qui demeurent virtuelles, c'est-à-dire que celles-ci restent au niveau des souhaits et ne sont pas mises en œuvre par ces dernières. La stratégie qui se traduit par le souhait de se regrouper pour s'informer, s'entraider et s'encourager occupe une place très importante dans les récits des participantes. En effet, sur les quatorze Burundaises interviewées, onze y ont fait allusion d'une manière ou d'une autre. L'analyse des entrevues révèle que parmi les stratégies d'ordre organisationnel, certaines concernent la communauté burundaise entière tandis que d'autres mettent en jeu les femmes plus spécifiquement.

5.2.1.a. Stratégies d'organisation de la communauté burundaise

Ces stratégies portent sur un souci de construire ou de redynamiser la communauté burundaise pour qu'elle rende efficacement des services à ses membres. Chiara propose de créer une association burundaise qui travaillerait avec les services d'immigration pour donner des informations dont celles menant à l'emploi et pour reconnaître les expériences acquises au Burundi :

Je commencerais un programme à l'immigration ou une liaison, s'il y a comme des gens qui viennent du Burundi, où aller trouver les informations, comme un centre communautaire. Et à ce centre communautaire, je trouverais des gens [...] qui seront, comme responsables à avoir toutes les informations, comment aller à l'école, comment trouver du travail, comment chercher du logement [...]. Et puis là, je créerais des ateliers, surtout pour des femmes. [...] Il devrait y avoir un programme burundais qui travaillerait directement avec l'immigration canadienne. Chaque fois qu'il y a un immigrant, un nouveau venu burundais, que l'immigration coopère, comme les transférer au Centre communautaire burundais pour recevoir des informations. Et puis, là aussi question éducation, il faudrait que le centre communautaire ait une entente, pour que ces écoles puissent accepter facilement les équivalences, [...] reconnaître nos expériences [...], nous accepter facilement sans pour autant refaire la vie au complet.

Kigeme, ayant dirigé la Communauté burundaise du Canada (CBCA), région Ottawa/Gatineau, a souvent suggéré de s'organiser et faire des jeux de rôles pour s'informer et se donner systématiquement des tuyaux pour accéder au marché du travail :

C'est à la communauté de s'organiser. Pour le cas du Burundi, s'il y a des associations qui existent, ça serait une bonne chose d'inclure dans leurs activités, je l'ai souvent suggéré, des séances. Si quelqu'un a bénéficié par exemple de comment écrire un curriculum vitae, que la personne se porte volontaire un après midi, et aujourd'hui on va amener vos CV, on va faire des séances d'écrire les CV. Ou la personne a déjà passé des entrevues de travail, on va [...], vraiment faire des jeux de rôle, faire ça d'une manière agréable. Et si quelqu'un connaît des employeurs ou comment entrer à la fonction publique, ou quels sont les concours d'entrée, vraiment partager les informations. Il y a des gens qui le font à un niveau individuel, c'est pas fait d'une manière systématique, mais quand on est déjà un grand groupe d'une communauté, c'est quand même utile si on se rend service pour nous aider à trouver du travail.

Pour Nina, il faut se regrouper dans la communauté, s'encourager à aller à l'école et s'aider à apprendre l'anglais :

Je me dis que peut être les Burundais peuvent se mettre ensemble, les gens qui connaissent l'anglais peuvent avoir comme des cours du soir pour enseigner aux autres qui ne connaissent pas l'anglais, pour pouvoir leur apprendre la langue, pour qu'ils puissent accéder aux emplois.[...]Je dis qu'il faut peut être que les Burundais entre nous, qu'on se donne des conseils, qu'on donne le courage aux autres, [...] parce que la plupart des gens se découragent et disent non ici, moi je suis tellement vieux, je ne peux pas encore aller à l'école, il faut qu'on leur donne un moral.

Selon Inyange, il y a moyen de se regrouper et s'organiser pour que les Burundais trouvent ensemble les solutions aux problèmes d'accès à l'emploi:

Il peut y avoir des solutions qu'on peut se regrouper puis qu'on peut trouver des solutions entre nous. On peut dire "écoutez la communauté burundaise qu'est-ce qu'on peut faire pour aider les nouveaux venus, pour aider les autres qui vont arriver bientôt à s'intégrer. Oui, on est capable, on peut créer des activités entre nous mêmes et puis chercher de l'aide et puis organiser des réunions, des rencontres toujours pour savoir qui a besoin du travail, qu'est-ce qu'on peut faire pour lui, comment l'aider, comment l'orienter, comment lui montrer par où commencer, qu'est-ce

qu'il doit faire et comment faire cette chose''. Je pense qu'il y a aussi les moyens, oui.

5.2.1.b. Stratégies touchant spécifiquement les femmes

Pour Jena, les femmes burundaises doivent beaucoup plus s'unir et partager leurs expériences :

Je pense que l'union fait la force comme on dit. Plus s'unir au niveau des femmes burundaises pour quand même partager nos expériences. Si une personne arrive, qu'elle rencontre des gens qui ont eu certains obstacles puis qu'ils racontent leur cheminement, ça va t'aider à acquérir un peu plus d'idées, puis ça va t'aider aussi au niveau de ton développement parce que tu vois un tel est arrivé à ça, pourquoi pas moi. Je pense personnellement s'il y avait plus d'union dans la communauté de femmes burundaises, ça pourrait nous aider beaucoup.

Selon Georgette, se regrouper entre femmes pour chercher ensemble des solutions aux problèmes d'accès à l'emploi est utile, elle en parlera aux autres quand elle ne sera plus aux études :

On peut faire quelque chose si on se met ensemble, comme on fait un groupe de femmes immigrantes et puis on essaie d'en parler, on essaie de voir c'est ça nos obstacles, c'est quoi, on trouve des solutions ensemble, on dit ok dès qu'on arrive ici au Canada, on va faire ça et ça, on trouve des solutions, on trouve des stratégies [...] pour accéder au travail, je pense que ça peut donner quelque chose. [...] J'étais vraiment prise avec les études, alors peut être plus tard si j'aurais encore du temps, je pense que je pourrais en parler même aux autres femmes africaines ou d'origine burundaise, pour qu'on trouve des solutions.

5.2.2. S'impliquer dans les organisations et la communauté pour s'épanouir et avoir des contacts

La stratégie visant l'implication dans les organisations et la communauté pour s'épanouir et avoir des contacts n'a pas été signalée par plusieurs participantes. Une participante parle de l'organisation (CCBCA), créée en grande majorité par des femmes, qui pourrait servir à celles qui s'y impliquent d'avoir la chance de se trouver de l'emploi :

Il y a une organisation sans but lucratif qui a été créée, [...] la majorité des personnes qui l'avaient créée sont des femmes, mais il y a aussi un homme. [...] C'est quelque chose qui peut aider quand les gens sont ensemble. Comme nous avons des contacts avec les gens d'ici, [...] les femmes qui sont actives dans cette organisation pourraient quand même avoir, connaître certains avantages parce que nous avons des contacts avec d'autres personnes. Et comme je l'ai dit quand vous connaissez des gens quand même, vous ouvrez les portes. Je pense que c'est une bonne chose. [...] il y a d'autres choses à faire, ça veut dire s'impliquer dans la communauté, tu peux avoir la chance d'avoir un travail rémunérateur. Même quand vous n'en avez pas, il ne faut pas vraiment vous en faire, faites ce que vous pouvez faire dans la communauté, ça compte toujours (Nathalie).

5.2.3. Les organisations existantes offrent des éléments de stratégie collective

Même si elles ne rejoignent pas les quatorze participantes, les organisations qui ont été interviewées en rejoignent d'autres et révèlent certains éléments de stratégie collective. Ces organisations sont le Centre culturel burundais du Canada (CCBCA) et The Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO).

Le CCBCA est une organisation dont les membres sont en grande majorité des femmes burundaises même si elle comprend aussi quelques hommes burundais. Son mandat est d'enseigner, de promouvoir et de sauvegarder la culture burundaise au Canada. Cette association apporte certains bénéfices aux Burundaises qui y participent dans la mesure où, selon la représentante de cette organisation, elles y reçoivent un certain encadrement, ont l'occasion de travailler ensemble, d'échanger avec d'autres personnes et de se créer un réseau d'ami(e)s. Ces éléments sont des facteurs qui facilitent l'accès au marché du travail.

Ainsi, elle note à ce sujet :

Il y a donc cette contribution quand même au niveau de l'encadrement que nous apportons à la femme. Et à part cela quand même, il y a d'autres choses comme je l'ai déjà dit, la femme qui se présente ici au Centre culturel apprend à travailler avec différentes personnes. Et le contact, et le réseau c'est toujours nécessaire dans ce milieu où nous nous trouvons. Donc, nous donnons quand même des ouvertures, c'est vraiment une

opportunité à la femme de connaître des gens et de se tisser des liens, d'ouvrir un réseau.

Et elle ajoute que l'adhésion des Burundaises au sein du CCBCA commence à se réaliser petit à petit et crée une ouverture pour elles car elle leur permet de se rapprocher les unes des autres, de s'impliquer et de s'épanouir, contrairement à la femme qui reste au foyer. Elle leur offre un espace où elles peuvent se réaliser grâce à l'opportunité de parler devant un public et de s'affirmer, qui sont des atouts d'accès au marché du travail.

Je pense que la femme burundaise [...], commence à s'impliquer, pas de façon très visible parce que, [...] je vous donne un exemple. Au Centre culturel, on aimerait bien voir beaucoup de femmes, c'est aussi une façon de s'impliquer dans la communauté. Et les gens pensent que c'est une affaire des Burundais, non. Les gens autour des nous, ils voient. Et quand ces gens là savent que tu t'impliques [...], c'est déjà quelque chose. Donc, il y a des femmes, quelques femmes, qui ont déjà compris, qui participent, elles peuvent participer dans des activités du Centre culturel [...]. Il faut vraiment faire comprendre à la femme que le degré d'implication dans la communauté, c'est quelque chose qui peut les aider à court ou à long terme dans leur carrière.[...] Si la femme participe dans telle ou telle activité, elle s'affirme en même temps, si la femme est amenée à parler devant les gens, à présenter des objectifs [...], à défendre le Centre par exemple, c'est une façon de s'affirmer.[...] En vous impliquant davantage, vous vous épanouissez davantage, vous vous affirmez davantage ; c'est vraiment la clé d'aller, de travailler, [...]. Quand vous participez dans quelque chose, vous avez l'opportunité de parler, de parler de ce que tu fais, de faire comprendre aux autres ce que tu fais, de leur présenter le bien fondé de ce que tu fais et c'est vraiment là une occasion de vous affirmer comme femme, une femme intelligente, une femme qui se défend, une femme qui aide, une femme, [...] sur tous les points de vue, qui est vraiment ouverte, etc.[...]. Nous avons créé ce Centre pour que les femmes quand même aient quelque chose, aient une place où elles peuvent se réaliser. Je pense que [...] c'est une grande contribution. La femme devrait saisir cette opportunité qui lui est offerte presque gratuitement pour s'affirmer davantage, pour se réaliser davantage, je pense que le Centre est là pour ça, [...]. Si la femme peut corriger le fait de vouloir rester isolée chez-elle, si la femme pouvait comprendre [...] que en sortant de chez-elle, aller rencontrer les gens à gauche à droite, ça résout en partie le problème de manque d'emploi ... (Représentante du CCBCA).

Quant à l'OCISO, il s'agit d'une organisation d'aide aux immigrant(e)s qui se trouve à Ottawa et qui est chargée de leur fournir des informations et certains services pour s'intégrer et s'établir au Canada. Grâce aux contacts qu'elle établit avec les groupements ethnoculturels, les membres de ces derniers ont des opportunités d'accès à l'emploi dans la mesure où ils sont mis régulièrement en contact par courriel avec les organismes qui ont des offres d'emploi. Elle leur donne aussi des opportunités de participation aux ateliers de formation ou de recherche d'emploi, elle travaille aussi avec eux pour monter des projets de développement et pour demander du financement, etc. Nous avons vu aussi au chapitre 4 que l'organisation OCISO permet aux membres de ces communautés ethnoculturelles de suivre des cours d'anglais, de faire du bénévolat pour acquérir l'expérience de travail au Canada et elle leur fournit des conseils, un support et un suivi. C'est dans ce cadre que les femmes Burundaises regroupées au sein du CCBCA bénéficient de ces éléments de soutien indispensables pour accéder à l'emploi.

Oui, quand je dis les perspectives d'un programme du développement communautaire, c'est sur le long terme. N'importe quelle activité, l'approche c'est d'agir comme un professionnel comme j'ai dit : les lettres, les demandes d'espace, etc. Et en même temps, comme elles sont sur les listes de mon courrier électronique, chaque jour ou chaque deux jours, etc., elles sont en contact avec les opportunités des boulots parce que j'ai tous les organismes ici en Ottawa, ça c'est un point. Nous sommes un point de contact et j'ai une distribution, les femmes burundaises sont sur cette liste de distribution de courrier électronique. Dans une autre manière, de temps en temps, il y a une opportunité spécifique. C'était juste en février, j'étais informé d'une opportunité pour la jeunesse à pratiquer le théâtre avec le Centre national des arts, j'ai informé directement la directrice du Centre burundais que pour un jeune, ça serait une opportunité à pratiquer professionnellement le théâtre [...]. Si quelqu'un est placé dans les opportunités des ateliers ou bien les formations, sur le long terme, il sera inclus dans les opportunités ici en Ottawa. [...] Ça c'est un exemple. [...] Donc, on garde le contact, il n'y a pas une seule solution, c'est le contact, la participation, des visites de temps en temps. Éviter [...] la peur d'être un nouveau Canadien, mettre cette peur ici à côté, ouvrir les portes, garder les contacts, les réseaux quoi. Ça c'est la vraie opportunité, [...] vraiment si on est visible, si on participe, les

opportunités arrivent, on ne sait pas exactement comment, mais vous savez que chaque quatre ans, le gouvernement change, [...] les politiques changent, les sources d'argent changent. J'ai un groupement de femmes qui parlent seulement espagnol, on a eu une fenêtre de sept jours pour un fonds qui était arrivé sur internet, on a fait une application, c'était 7 jours seulement et la date d'échéance c'était comme ça. J'ai travaillé ici deux nuits avec le groupement, on vient de gagner le fonds, vous voyez. [...] Sans le contact, si le groupement des femmes burundaises ne garde pas le contact, je ne peux pas les informer quoi[...]. Donc, ça c'est la réalité ici [...]. Et c'est la participation qui a créé les opportunités. La participation est en même temps le grand défi pour les immigrants. Si on est courageux, quelque chose va arriver (Représentant de l'OCISO).

5.3. Discussion des résultats

Les Burundaises interviewées ont montré qu'elles ne sont pas que de simples victimes des politiques discriminatoires d'embauche et de maintien au travail, qu'elles ne demeurent pas impuissantes devant les barrières qui leur sont imposées. En effet, elles y font face en adoptant des stratégies référant au concept d'agentivité (agency) développé dans la section 1.3.7.b, qui suppose une action et une capacité volontaires pour changer la situation. Considérées comme des « sujets et non comme des objets » suite à la parole qui leur a été donnée (Vatz Laaroussi, 1995 : 33), les Burundaises rencontrées révèlent dans leurs récits que des stratégies sont déployées volontairement, de façon individuelle ou collective par ou pour elles, pour trouver de solutions à leurs problèmes. Nous discuterons en premier lieu des stratégies individuelles offensives. Nous discuterons ensuite des stratégies individuelles attentistes pour terminer avec les stratégies collectives.

Des stratégies individuelles offensives ont été déployées pour faire face au problème des compétences et des expériences étrangères non reconnues au Canada. Le recours aux études ou à une formation quelconque est une stratégie offensive déployée par la quasi totalité des participantes interviewées. Ainsi, la plupart ont décidé de retourner à l'école pour

avoir des titres de compétence canadiens, de faire des examens et/ou des formations dans leurs domaines d'étude, de faire des stages, de prendre des cours d'ordinateur. Plusieurs ont appris l'anglais pour augmenter les chances d'accès à l'emploi, d'autres ont fait du bénévolat pour acquérir de l'expérience canadienne. D'autres enfin ont décidé de participer aux ateliers de formation pour apprendre les méthodes de recherche d'emploi et les astuces utilisées pour passer les entrevues. Ces stratégies semblent adéquates dans la mesure où les Burundaises qui en font usage ont des chances d'accroître leurs opportunités d'accès à l'emploi.

Beaucoup de recherches comme celles de CIC (2001: 10, 16-17) et de Pierre (2005 : 85) montrent que les immigrant(e)s rencontrent des problèmes de déqualification des compétences et des expériences étrangères, mais elles n'indiquent pas souvent les stratégies adoptées par ces dernier(e)s pour y faire face. Quelques recherches appuient cependant nos résultats quant aux stratégies déployées par les immigrant(e)s. Ainsi, Wong montre que les immigrantes Ghanéennes de Toronto ont opté pour améliorer leur éducation et leur compétence en anglais quand on leur a refusé du travail (2000 : 53-54). Tolley (2000 : 3) se base sur d'autres travaux¹⁹ et montre l'importance d'élever le niveau d'éducation et de maîtriser les deux langues officielles, éléments considérés comme des compléments sur les perspectives d'emploi des immigrant(e)s. Bobb Smith (1999 :159) soutient aussi que les Caribéennes du Canada recourent à l'éducation comme stratégie pour arriver à améliorer leur bien être et pour s'engager dans la lutte contre la discrimination raciale et sexuelle.

Une autre stratégie offensive utilisée par nos participantes pour accéder au marché du travail canadien a été de recourir aux petits emplois dévalorisés ne correspondant souvent à leur niveau d'éducation. Ce résultat est soutenu par les travaux de Klein et Lévesque (1995 :

¹⁹ Tolley (2003 : 3) réfère aux travaux de De Voretz et Coll. (2000) ; Chiswick et Miller (2000) ; Hiebert (2002).

9) montrant que certaines catégories d'immigrant(e)s au Canada font face à "une exclusion arbitraire" et recourent alors au travail précaire ne correspondant pas à leur niveau de scolarité. De même, la recherche de Elabor-Idemudia (1999 : 43) sur les immigrantes africaines de Saskatoon, ainsi que celle de Man (2002 : 29) sur l'impact de la mondialisation et la restructuration économique sur les immigrantes chinoises de Hong Kong et de Chine soutiennent ces résultats pour ce qui est de la résignation à accepter n'importe quel type d'emploi. En outre, la recherche de Wong sur les immigrantes ghanéennes de Toronto montre que celles-ci se sont résolues à prendre des emplois ne nécessitant que la performance manuelle suite aux difficultés d'accès aux bons emplois (Wong, 2000 : 54). Il s'agit ici bien évidemment des stratégies de survie, mais qui sont aussi adoptées dans l'espoir d'acquérir "l'expérience canadienne" nécessaire à la mobilité ascendante.

Pour ce qui est des stratégies d'ordre culturel adoptées par certaines participantes, nous pouvons les regrouper en trois catégories : l'abandon total des comportements et attitudes culturels burundais pour se comporter "à la canadienne", la sauvegarde d'une partie de ceux-ci en puisant l'autre partie au Canada, et la dissimulation de certains comportements et valeurs, surtout quand on est au travail. Ces résultats sont soutenus par la littérature sur d'autres populations immigrantes. Ainsi, l'étude de Mohamed décrit les stratégies de résistance des Somaliennes qui rebâtissent leur identité au Canada, qui rejettent les traditions qui les victimisent et qui cherchent à changer leurs attitudes (1999: 54-55). La recherche de Cardu et Sanschagrin sur les stratégies des immigrantes face aux obstacles d'insertion socioprofessionnelle à Québec, montrent que celles-ci utilisent entre autres des stratégies d'accommodation aux valeurs de la société d'accueil suite à la surexploitation, « la méfiance, la discrimination et le racisme » limitant leur accès à l'emploi (2002 : 91-92). Elles s'intègrent en assimilant les codes culturels nouveaux et en adoptant des stratégies de repli en

se rendant invisibles (Ibid. :113). Aussi, l'étude de Wong sur les expériences du marché du travail des immigrantes ghanéennes de Toronto montre que leur précarité économique les pousse à modifier leur idéologie notamment sur les rôles sexués en famille (2000 : 45). Ceci soutient nos résultats quant aux participantes qui abandonnent certains de leurs comportements et valeurs burundais. Bernier (1993 : 84) montre que les immigrants indochinois expérimentent le « stress de l'acculturation » qui consiste à s'accommoder et à s'adapter aux « valeurs culturelles » de la société d'accueil nord américaine. Nos participantes qui abandonnent complètement leurs traits culturels ou qui en gardent une partie cherchent à s'accommoder aux valeurs canadiennes, celles qui les dissimulent adoptent une stratégie de repli. Ainsi, la participante qui a élaboré ses CV en insistant sur ce qui a été fait au Canada et en résumant en une phrase tout ce qui s'est fait ailleurs pour ne pas permettre à l'employeur de reconnaître facilement son âge et son origine a adopté une stratégie de dissimulation. La stratégie qui consiste à changer en partie ou totalement est utile pour les participantes, elle leur permet d'adopter certaines attitudes et être capables de vendre leurs compétences auprès des employeurs, ce qui est un facteur important d'accès au marché du travail. Rousseau et al. (2001 : 20-21) montrent aussi que dans le processus de transformation des réfugié(e)s, il y a un recours aux « différentes stratégies pour absorber, limiter, ralentir ou au contraire accentuer les changements dans différents domaines ». Nos participantes qui veulent se transformer complètement en « Canadiennes » optent pour l'absorption et l'accélération du changement, celles qui prennent une partie des valeurs canadiennes limitent ou ralentissent ce changement. Bobb Smith (1999 : 150-151) montre que les Caribéennes du Canada recourent à la stratégie de « Going back "home" » qui consiste à retourner à la source et recourir à la socialisation de la culture d'origine pour résoudre les problèmes rencontrés au Canada. Cardu et Sanschagrin (2002 : 113) montrent

aussi que les immigrantes recourent aux stratégies de survalorisation de la culture d'origine pour l'insertion professionnelle. Ceci soutient nos résultats quant aux participantes qui veulent sauvegarder jalousement certains comportements et valeurs burundais et qui y font appel comme stratégie d'accès et/ou de maintien au travail.

Pour ce qui est des stratégies offensives adoptées par l'une ou l'autre participante, deux participantes se sont mobilisées individuellement contre la discrimination en revendiquant leurs droits et en dénonçant les attitudes discriminatoires. Il ne s'agit cependant pas de la participation à des mobilisations plus collectives comme dans la recherche de Bobb-Smith (1999 :162) qui montre que des activistes caribéennes à Toronto et à Montréal se sont alignés sur des politiques de revendication pour affronter les pratiques du racisme et du sexisme dans le logement et l'immigration, la détermination du statut de réfugié pendant que d'autres luttent contre l'homophobie et le racisme. Une autre a adopté une stratégie de changer de ville pour s'installer dans une grande agglomération où les opportunités d'emplois peuvent augmenter. D'autres recherches montrent que les immigrant(e)s, en particulier ceux/celles appartenant aux minorités visibles vivent les grandes provinces canadiennes et se concentrent dans les grandes régions métropolitaines (Chard, 2000 : 235).

La stratégie offensive qui consiste à travailler fort, plus fort même plus que les natifs, pour se tailler une place dans l'emploi a été utilisée en général par les femmes depuis une trentaine d'années pour accéder et/ou se maintenir sur le marché du travail dominé par le monde masculin. Une autre stratégie fascinante qui ressort de l'analyse des entrevues a été le fait de créer sa propre entreprise pour se donner soi-même de l'emploi. Elle n'a pas été évoquée par plusieurs participantes; cependant elle est importante même si elle est difficile à réaliser puisqu'elle exige des moyens financiers que la plupart de Burundaises vivant à Ottawa ne possèdent pas. Ce résultat est soutenu par Bobb Smith (1999 :158) qui parle des

femmes indiennes quittant les milieux ruraux jamaïcains pour fonder leurs petites entreprises en ville.

En ce qui concerne les stratégies individuelles attentistes, nous avons remarqué que pour faire face au problème de garde des enfants jeunes, certaines participantes ont adopté une stratégie attentiste qui consiste à attendre que les enfants grandissent pour se lancer dans les procédures de recherche d'emploi. Elles donnent priorité à leur famille et à l'emploi de leurs maris, ce qui est à notre avis une imposition plutôt qu'un choix libre et éclairé. En effet, certaines Burundaises se trouvent dans l'impossibilité financière de se payer les services de garde et la tradition culturelle leur attribue la responsabilité première de la garde des enfants. Cette responsabilité est aussi documentée par la recherche de Pierre (2005 : 88) selon laquelle plus les femmes immigrées ont des enfants, plus sont nombreuses les chances d'abandon du travail pour s'occuper de ces derniers et des proches parents. Cardu et Sanschagrin appuient ces résultats. Leur recherche montre que les immigrantes se résignent à privilégier l'importance de leur famille (elles préfèrent garder elles mêmes leurs enfants) et l'insertion professionnelle de leurs maris avant de chercher à intégrer le marché du travail (2002 :108).

Pour faire face aux attitudes des employeurs et au système, certaines participantes adoptent aussi d'autres stratégies attentistes non offensives qui consistent à attendre que le système change de lui-même sans qu'elles envisagent de faire quelque chose pour provoquer ce changement. D'autres enfin préfèrent ne pas se préoccuper de la discrimination en envisageant de bien faire leur travail. Nous n'avons pas trouvé de telles stratégies dans la littérature et il semble qu'elles ne sont pas appropriées pour l'accès au marché du travail, ni pour provoquer un changement.

En ce qui concerne les stratégies collectives, nos participantes n'y ont pas beaucoup fait recours. Elles y font surtout référence en termes de souhaits de regroupement et de construction de réseaux. C'est peut être parce qu'elles sont en général des immigrantes récentes²⁰ qui n'ont pas passé suffisamment d'années dans ce pays. Ainsi, certaines Burundaises interviewées ont émis le souhait de se regrouper pour discuter et échanger des informations facilitant l'accès à l'emploi et pour se construire des réseaux. Elles souhaitent aussi s'impliquer dans les activités de la communauté pour s'épanouir et avoir des contacts, ouvrir des horizons et tisser des liens pour leur intégration. Elles ont exprimé aussi le besoin de recourir aux services privés et/ou publics pour se renseigner sur les exigences du travail. D'autres recherches soutiennent ces résultats. En effet, les travaux de Cardu et Sanschagrin révèlent que dans l'insertion professionnelle des immigrantes à Québec, celles-ci doivent recourir entre autres aux réseaux officiels d'aide et au soutien des proches (2002 : 113). Ils montrent en particulier que les Africaines recourent aux réseaux de leur communauté d'origine et aux gens trouvés sur place (Ibid. :115-116). Les travaux de Bobb Smith (1999 :160-161) montrent aussi l'importance accordée au réseau par les Caribéennes comme stratégie pour résister à la marginalisation, maintenir un sens de l'identité et réduire les sentiments d'aliénation. Certaines de nos participantes semblent ignorer l'existence d'une association des Burundais(e)s alors que d'autres la connaissent. Le souhait de toutes est qu'il y ait une organisation burundaise plus dynamique dans laquelle on ferait des jeux de rôles pour s'aider à apprendre l'anglais, pour partager les expériences du travail et pour trouver des solutions aux problèmes d'accès à l'emploi. La recherche de Mohamed (1999 : 55) sur les immigrantes Somaliennes soutient un peu ce résultat dans la mesure où celles-ci se

²⁰ Jennifer Chard (2000 : 234) qualifie près de la moitié des femmes immigrantes appartenant à une minorité visible d'être arrivées récemment au Canada car y sont venues après 1981. Or, parmi les Burundaises interviewées, la plus ancienne a quinze ans au Canada.

regroupent et discutent de leurs besoins, elles échangent des informations sur les ressources disponibles, leurs connaissances du fonctionnement du système, la façon de construire un pont entre la culture canadienne et la leur ; elles en établissent une extension familiale pour améliorer l'assistance et le réseau social leur manquant et cherchent à changer et à défier les barrières structurelles d'établissement. La recherche de Cardu et Sanschagrin (2002 :113) appuie aussi ce résultat dans la mesure où elle montre que le soutien des proches est essentiel pour l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes.

L'analyse des entrevues menées auprès des organisations a révélé que l'OCISO offre l'occasion aux Burundaises regroupées au sein du CCBCA d'avoir des offres d'emplois grâce aux contacts par courriel établis entre ces femmes et l'OCISO. Elles peuvent aussi bénéficier d'autres services facilitant l'accès au marché du travail qui sont offerts par l'OCISO comme l'occasion de faire du bénévolat, d'apprendre l'anglais, d'élaborer des projets de développement de leur communauté, etc. Il s'agit cependant des organisations de service et non pas de défense des droits ou de lutte contre la discrimination.

CONCLUSION

Rappelons que le sujet de notre thèse est *Les femmes immigrantes d'origine burundaise et accès au marché du travail salarié à Ottawa*. Nous nous étions fixé comme objectifs d'essayer de comprendre leurs expériences sur le marché du travail salarié et les stratégies qu'elles ont adoptées pour faire face aux problèmes rencontrés. Nous devions vérifier et démontrer qu'elles sont discriminées dans l'emploi pour des motifs liés au genre, à la "race" et à l'origine immigrante, mais aussi que des attitudes liées à leurs valeurs et à leurs comportements culturels peuvent être des obstacles et que des barrières d'ordre systémique, structurel et culturel rendent impossible l'accès au marché du travail pour certaines d'entre elles et confinent d'autres dans des emplois atypiques et non valorisés. Nous avons été guidé tout au long de notre recherche par le souci de savoir, d'une part, quelles sont les expériences des Burundaises sur le marché de travail d'Ottawa pour ce qui est des caractéristiques de leur intégration, des obstacles rencontrés et des formes de discrimination et, d'autre part, quelles sont leurs stratégies individuelles et/ou collectives développées pour résoudre les difficultés rencontrées.

Pour ce qui est de la méthodologie, notre recherche a privilégié l'aspect qualitatif et nous nous sommes limité à interviewer quatorze femmes participantes dont l'âge varie entre 22 ans et 50 ans (pour une moyenne d'âge de 35 ans). Nous avons aussi interviewé deux représentant(e)s d'organisations communautaires. Il s'agit d'un petit échantillon qui n'est pas représentatif de toutes les femmes d'origine burundaise vivant à Ottawa. Cependant, les participantes étaient diversifiées pour ce qui est de leurs expériences de travail et des stratégies adoptées. Nous n'avons pas pu interviewer de femmes nées au Canada dont les parents sont d'origine burundaise ou de femmes qui ont entre 16 ans et 21 ans et qui

travaillent. Leurs expériences du marché du travail auraient peut être été différentes de celles des participantes rencontrées. Leur absence est due au fait que la grande vague des Burundais(e)s venu(e)s au Canada remonte aux années 1996.

Le chapitre trois a présenté sous quatre grands thèmes les résultats de notre recherche pour ce qui est des caractéristiques d'intégration de nos participantes sur le marché du travail salarié canadien. Pour le premier thème, celui des caractéristiques sociodémographiques, nous avons trouvé que nos participantes étaient en général jeunes (22 à 50 ans) et que leur statut matrimonial était diversifié : elles sont célibataires, mariées, séparées, divorcées ou veuves. Elles sont des immigrantes récentes : leur résidence au Canada varie de deux à quinze ans. Elles sont en général proportionnellement plus éduquées que les autres Canadiennes même s'il y a une portion des participantes qui étaient encore aux études secondaires avant de venir au Canada. La majorité a été à l'université ou y était encore au moment des entrevues. Elles ont toutes dû refaire des études au Canada, même celles qui étaient diplômées universitaires. Elles parlent toutes français et ont en général travaillé avant de venir au Canada. Ces caractéristiques personnelles des participantes comme la scolarité, l'âge, la connaissance d'une langue officielle, l'expérience du pays d'origine, le statut de femme célibataire, étaient de nature à leur faciliter l'accès au marché du travail et à obtenir de bons emplois mais les résultats révèlent que, à part quelques rares exceptions, la majorité ont eu de mauvais emplois, subalternes, mal considérés, très durs, à temps partiel, mal rémunérés, et que le passage d'un emploi à un autre s'est fait en général pour améliorer leurs salaires, leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail. Notre recension des écrits a supporté ces résultats. En effet, en comparant ces caractéristiques avec celles d'autres femmes immigrantes des minorités visibles, on trouve pratiquement la même chose. En effet, celles-ci sont aussi en moyenne plus jeunes que d'autres Canadiennes, elles parlent au moins

une langue officielle, elles sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des titres universitaires que d'autres Canadiennes, bien qu'il y ait parmi elles des femmes ayant peu d'années de scolarisation (Chard, 2000 : 235-239). Aussi, Chard a montré que les diplômées universitaires membres des minorités visibles sont en général beaucoup moins employées et moins nombreuses à avoir des postes prestigieux et qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois traditionnellement féminins (2000 : 244-245).

Pour ce qui est des caractéristiques d'intégration au travail, nous avons trouvé que nos participantes ont été accueillies par des agents et des services d'accueil divers : agents d'immigration ou autres services gouvernementaux, amis et/ou parents, etc. L'information qui leur a été donnée ainsi que les services reçus menant au travail ont été évalués positivement ou négativement par les participantes. Cependant, nous émettons une réserve quant à leur évaluation positive étant donné le nombre d'individus qui n'ont pas pu avoir d'emplois ou ont trouvé des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de formation. Ceci est aussi soutenu par (Elabor-Idemudia, 1999) qui montre que les services offerts aux immigrantes africaines ne correspondent pas à leurs besoins réels.

En ce qui concerne l'histoire de recherche d'emploi au Canada, nous avons trouvé que toutes les participantes ont occupé au moins un emploi depuis leur arrivée. Cependant, les types d'emplois occupés par la grande majorité sont des emplois très précaires et dévalorisés. En ce qui a trait à la caractérisation des emplois occupés, nous avons trouvé que presque toutes les participantes ayant travaillé avant de venir au Canada sont satisfaites des emplois qu'elles occupaient au Burundi (ou ailleurs) qui étaient relativement bien payés dans un contexte africain. Par contre, les emplois occupés au Canada sont qualifiés pour la plupart de mauvais car ils sont à temps partiel, sur appel, très durs, exploités, sous payés, etc. Le

confinement dans ce type d'emploi est motivé par cette idéologie de « construction du travail de femmes noires ».

En bref, les caractéristiques d'intégration au marché du travail de nos participantes ont montré que, comme les autres femmes des minorités visibles, elles sont en général plus jeunes, leur proportion de fréquentation scolaire est plus élevée que celles des autres Canadiennes et elles parlent au moins une langue officielle. Notre discussion a pu montrer que ces participantes occupent en général des emplois très précaires et atypiques et qu'il existe entre elles et les autres Canadiennes des écarts énormes de revenus. Ces résultats ont été aussi soutenus par Juteau (1999 : 143) pour ce qui est de leur confinement dans de mauvais emplois. Il y a lieu de se demander pourquoi ces immigrantes aux caractéristiques qui leur permettraient d'avoir de bons emplois se retrouvent plus au chômage ou confinés dans de mauvais emplois que l'ensemble des Canadiennes. Le cadre théorique nous permet de donner une explication à ce phénomène et de préciser pourquoi les emplois peu valorisés et mal payés sont l'apanage des femmes immigrantes des minorités visibles. En effet, la *construction du travail des femmes noires* et la *division sexuelle du travail* nous fournissent des explications incontestables de cette différence d'occupations entre les femmes noires et les Blanches d'une part, et entre les femmes noires et les hommes du même groupe d'autre part. Cette construction se fait par et pour le groupe dominant qui établit une hiérarchie d'emplois en sa faveur et où les Blancs hommes et femmes se voient attribué(e)s de bons emplois tout en attribuant ceux qui sont dévalorisés aux femmes noires (Juteau, 1999; Brand, 1999). Cette division sexuelle du travail se fait pour maintenir l'écart entre les emplois masculins valorisés et les emplois féminins déqualifiés (Maruani, 2003 : 50). Elle résulte du conservatisme masculin dont « les visions et les valeurs sociales traditionnelles » ont pour

rôle de perpétuer les rapports de domination masculine en définissant au second plan « la place des femmes dans le travail » (Tremblay, 1997 : 353).

Ce phénomène peut aussi s'expliquer par la discrimination. En effet, (Chicha-Pontbriand, 1989 : 19) a montré que la *discrimination systémique* dans l'emploi affecte différemment les hommes et les femmes : elle présente des caractéristiques particulières pour ces dernières et cette particularité se renforce davantage pour les femmes des minorités visibles. Les facteurs de discrimination sont d'ordre psychosocial (attribution des rôles sexués, préjugés), éducationnel (sous-évaluation et non-reconnaissance des titres de compétence étrangers), économique (pratiques des entreprises, etc.) (Ibid.: 49). Ces facteurs sont institutionnels car ils sont permanents et fonctionnent de la même façon (Hélène David citée par Chicha-Pontbriand, 1989 : 49). Osmani a aussi montré que la *discrimination systémique* ne reconnaît pas la *pleine citoyenneté* aux immigrant(e)s, elle renforce leur exclusion et crée une hiérarchie sociale entre les femmes (2002 : 141, 149). Ceci est encore soutenu par Jain (1988 : 12) et Li (2003 : 143). Pierre montre que les employeurs jugent les immigrant(e)s selon leur couleur de la peau et ont des préjugés sur leurs habitudes de travail et leurs aptitudes à faire certains emplois (2005 : 85-86). Nous avons montré et avons été soutenu par la littérature dans l'interprétation des résultats que cela découlerait d'une idéologie raciste et du système qui procède par la « construction du travail des femmes noires » considérées comme inaptes à tout emploi valorisé. Donc, elles subissent une discrimination, à tout le moins systémique, sur base d'une combinaison de facteurs : sexe, «race», origine immigrante et culturelle.

Le chapitre quatre a présenté les atouts et les obstacles des participantes dans l'accès et/ou le maintien dans l'emploi. Nos résultats ont montré que des facteurs variés permettent d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi. Pour la plupart des participantes, certaines

valeurs et comportements culturels burundais sont considérés comme des atouts très importants pour accéder et/ou se maintenir au travail. Ceci a été pour nous une nouveauté car la littérature montre que les immigrantes qui veulent intégrer facilement le marché du travail doivent abandonner leurs traits culturels d'origine considérés comme obstacles pour y accéder (Bernier, 1993; Cardu & Sanchagrin, 2002). Parmi d'autres atouts signalés par nos participantes, nous avons noté dans l'ordre décroissant ceux qui sont liés à la reconnaissance partielle de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger, au statut matrimonial de femme célibataire, de femme séparée de son mari ou de femme aux enfants adultes, à la connaissance de l'anglais, à la connaissance des approches de recherche d'emploi, à la transition culturelle en Europe occidentale, à la valorisation de compétences acquises au Canada, à la formation en cours d'emploi et à l'amour du travail complété. Les recherches sur d'autres groupes d'immigrant(e)s relèvent aussi certains de ces atouts. Ainsi, Tolley reconnaît l'importance de l'éducation acquise au Canada et de la connaissance d'une langue officielle et d'une langue seconde (2003 : 2-3). La connaissance d'une langue officielle a été aussi soutenue par Chard (2000) et Man (2002). Bernier (1993) relève que la transition culturelle réduit l'écart culturel entre la culture de l'immigrant et celle de la communauté d'accueil. La connaissance des approches de recherche d'emploi comme atout a été aussi relevée par Elabor-Idemudia, 1999. L'amour du travail complété s'inscrit dans le cadre des valeurs culturelles burundaises. Pour ce qui est de l'atout représenté par les statuts de femme célibataire, sans jeunes enfants et/ou séparée de son mari, nous avons vu qu'il faut interpréter cela en termes de la sexualisation des rôles familiaux et leur rigidité qui sont des obstacles d'accès à l'emploi et qui confinent la femme dans les rôles domestiques et l'empêchent de se libérer et accéder au marché du travail. Cette sexualisation des rôles familiaux a été relevée

dans les travaux de Wong 2000; Almey 1995; Usha & Ramkissoon, 1998; Elabor-Idemudia, 1999; Man, 2002 et Gabriel, 1999.

Pour ce qui est des obstacles rencontrés par ces participantes, nous avons trouvé qu'ils sont nombreux et variés. Dans l'ordre décroissant, nous les avons classés ainsi : ceux liés à leur culture, à la sexualisation des rôles familiaux et à leur rigidité, à la dévaluation de la formation et de l'expérience acquises en dehors du Canada, au manque de formation et d'expérience canadiennes, au manque de connaissance de la langue, au manque de soutien de la famille élargie, au manque de réseaux d'amis, à la monoparentalité, au système fermé aux diplômé(e)s de l'étranger. En mettant ces obstacles en relation avec ceux relevés par la littérature, on constate que nos quatorze participantes rencontrent pratiquement pour la plupart des obstacles déjà identifiés. Il faut noter cependant que leurs traits culturels présentent deux revers de médaille et sont à la fois des atouts et des obstacles d'accès et/ou de maintien au travail. La face présentée comme obstacles découle d'une interprétation différente des employeurs attribuant à certains gestes et comportements une signification contraire à celle que leur donnent les participantes. Pour ce qui est des obstacles liés à la sexualisation des rôles familiaux et leur rigidité, ils s'inscrivent dans le cadre d'interprétation présenté au paragraphe précédent. En ce qui concerne la dévaluation de la formation et des expériences non canadiennes, il s'agit d'un obstacle documenté par plusieurs auteur(e)s : CIC (2001 :10), Man (2002 : 29), Pierre (2005 : 85), Tolley (2003 : 4), Bernier (1993 : 84), Bobb smith (1999 :152), Elabor-Idemudia (1999 : 42). Les obstacles linguistiques ont aussi été relevés par Cardu et Sanscagrin (2002 :109), Usha et Ramkissoon (1981 :111), Jain (1998 :11) et Li (2003 : 4). L'obstacle lié à l'âge est aussi souligné par Tolley (2003 : 4) tandis que celui qui est relié au manque de réseau est relevé par Cardu et Sanscagrin

(2002 :107). L'obstacle lié au système fermé aux diplômé(e)s étranger(e)s s'inscrit dans la *discrimination systémique* exposée plus haut.

Comme d'autres immigrantes membres des minorités visibles, nos participantes ont donc rencontré des obstacles très diversifiés dans leurs tentatives d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi. Ces obstacles ne peuvent être interprétés que comme la résultante d'un marché de travail qui recrute et donne des emplois sur base de « l'intersection des relations sociales » de sexe, de "race" et de l'ethnicité (Gabriel, 1999: 145). Ces trois éléments sont interreliés et agissent tous en réduisant leurs chances d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Les travaux de Tremblay (1997), de Maruani et Reynaud (1999), ainsi que ceux de Maruani (2003) montrent que les femmes subissent une discrimination sexuelle au travail et se voient en général octroyer de petits emplois précaires. *La construction du travail des femmes noires* démontrée ci-haut n'est rien d'autre qu'un acte raciste qui découle de la *pensée de la différence* impliquant la dépendance et la domination (Guillaumin, 1992 : 97). En s'appuyant sur les travaux de Guillaumin (2002 : 107, 120), nous pouvons affirmer que nos participantes ont été visées par le racisme car elles ont été « soumises à des limitations des droits et aux contraintes non imposées au racisant », elles ont été posées comme particulières, mineures et opprimées par le groupe majoritaire qui est posé comme le général, la norme et la référence. Leur couleur de la peau, leur origine immigrante ont été signalées comme des handicaps d'accès et /ou de maintien dans l'emploi. Elles ont aussi révélé un autre obstacle non moins important qui limite leurs chances d'accès et/ou de maintien dans l'emploi, le facteur culturel. Nous pouvons donc affirmer que nos participantes sont quadruplement discriminées pour leur sexe, leur "race", leur origine ethnique/immigrante et leur culture.

Cependant, nous avons trouvé que certaines participantes ont de la peine de reconnaître l'oppression structurelle suite à leur culture et leur position où le minoritaire a tendance à croire aux valeurs du dominant lui imposant sa propre culture (Juteau, 1999 : 182) et lui ordonnant de se définir à partir de ses références (Guillaumin, 2002 :124). D'autres ont par contre relevé des comportements et des actes de discrimination sur base sexuelle, raciale et/ou immigrante, mais aussi culturelle se traduisant par le confinement dans de mauvais emplois, le traitement différencié pour les salaires et les tâches à faire, le langage verbal discriminant, le manque de confiance dans les Noir(e)s/immigrant(e)s, les réflexes racistes des employeurs et/ou des collègues et par des éléments de discrimination sur des bases peu spécifiées (noms, alibi de surqualification).

Le chapitre cinq a traité des stratégies de résolution des difficultés d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Nous avons trouvé que ces stratégies sont de deux ordres : celles qui sont individuelles et celles qui sont collectives. Les stratégies individuelles sont de deux catégories, certaines sont offensives, d'autres sont attentistes. Les stratégies individuelles offensives sont les plus déployées et eu égard aux obstacles qu'elles tentent de résoudre, elles se présentent comme suit. Le fait de chercher les titres de compétence canadiens sert à résoudre les obstacles liés à la dévaluation de la formation et des compétences étrangères. Le fait de changer certains comportements et d'adopter des attitudes canadiennes, comme s'affirmer dans le langage et les gestes, veut résoudre les obstacles d'ordre culturel. Apprendre l'anglais sert à résoudre les problèmes liés aux connaissances linguistiques pour être bilingue. Faire du bénévolat vise à résoudre le problème de manque d'expérience canadienne. Recourir aux réseaux d'amis sert à résoudre le problème de manque de soutien de la famille élargie. La persévérance dans la recherche d'emploi, le fait de s'informer auprès des services d'États et/ou privés, de composer le CV sans dévoiler l'âge, les expériences et

l'origine étrangères et de décider quoi faire rapidement, l'acceptation de tout emploi en attendant mieux, le fait de travailler plus fort que les natifs, le fait de revendiquer ses droits et de dénoncer la discrimination, d'exiger de l'employeur de ne pas vous sous-employer sont des stratégies pour tenter d'intégrer et/ou se consolider dans un système plus verrouillé pour les immigrantes issues des minorités visibles. Le fait de vivre de grandes villes ou de créer sa propre entreprise répond au problème de rareté d'emplois rencontré surtout dans les petites villes.

En comparaison avec les résultats d'autres recherches, nous avons constaté que la plupart de ces stratégies individuelles offensives sont déployées par d'autres populations immigrantes rencontrant des problèmes similaires. En effet, le recours à l'éducation a été souligné par Wong (2000 : 53-54) pour les Ghanéennes de Toronto, Bobb Smith (1999 : 159) pour les Caribéennes du Canada, Tolley (2003 : 3) pour les immigrant(e)s au Canada en général. Le recours dans un premier temps aux petits emplois a été relevé par Klein et Levesque (1995 : 9) pour les immigrant(e)s au Canada, Elabor-Idemudia (1999 : 43) pour les immigrantes africaines de Saskatoon, Man (2002 : 29) pour les immigrantes chinoises et Wong (2000 : 54) pour les immigrantes ghanéennes de Toronto. Le recours au changement d'attitudes et comportements culturels d'origine pour adopter ceux du pays hôte a été relevé par Mohamed (1999 : 54-55) sur les Somaliennes, Cardu et Sanschagrin (2002 : 91-92, 113) sur les immigrantes à Québec qui mettent en œuvre des stratégies d'accommodation ou de repli, Wong (2000 : 45) sur les Ghanéennes de Toronto modifiant leur idéologie, Bernier (1993 : 84) sur les immigrants indochinois s'adaptant à la culture nord-américaine. Le recours pour certaines de nos participantes à la stratégie du maintien de leurs attitudes et comportements culturels est aussi documenté par la recherche de Bobb Smith (1999 : 150-151) sur les Caribéennes du Canada recourant à la culture d'origine pour résoudre leurs

difficultés. D'autres stratégies similaires à nos résultats sont également déployées, comme chercher à vivre les grandes villes (Chard, 2000 : 235), créer sa propre entreprise (Bobb Smith, 1999 :158), créer des réseaux (Cardu, 2002 :113; Bobb Smith, 1999 : 160-161) et le soutien par des proches (Cardu et Sanschagrin, 2002 : 113).

Une remarque s'impose pour ce qui est des stratégies d'accommodation adoptées par nos participantes, comme par exemple l'apprentissage de la langue anglaise, l'abandon de certaines des valeurs et des comportements culturels burundais. En rapport avec la préservation de leur identité, ces stratégies adoptées par nos participantes nous semblent être une adaptation-accommodation qui se présente sous forme de contraintes imposées face aux obstacles structurels et institutionnels pour lesquels elles n'ont pas d'autres alternatives à faire prévaloir. En effet, dans un système où les expériences et les compétences acquises à l'étranger ne sont pas considérées à leur juste valeur, dans un monde où le multiculturalisme semble n'être reconnu qu'en théorie, ces participantes n'ont pas de choix. Elles sont obligées de s'accommoder aux valeurs de la société d'accueil et cette accommodation n'est rien d'autre qu'une contrainte à une assimilation aux valeurs de la société d'accueil. Ne pas s'accommoder signifierait pour elles refuser la moindre ouverture à l'accès au marché du travail.

Les stratégies individuelles attentistes non offensives ont été utilisées par peu de participantes. Elles ont trait surtout aux obstacles liés à la sexualisation des rôles familiaux et leur rigidité et consistent à accorder la priorité à la famille plutôt qu'au travail, à changer d'abord la mentalité des hommes. Elles consistent aussi à attendre que le changement d'attitude vienne des employeurs et/ou du système, à ne pas se préoccuper de la discrimination en faisant correctement son travail. Elles sont moins appropriées pour opérer des changements. La stratégie attentiste qui consiste à s'occuper d'abord de sa famille ou de

ses enfants est relevé par Pierre (2005 : 88) et Cardu et Sanschagrin (2002 :108). Nous l'interprétons dans le cadre de la division sexuelle du travail imposée aux femmes et les confinant dans des tâches domestiques et d'entretien des membres de la famille.

Pour ce qui est des stratégies collectives, elles aussi sont moins employées et demeurent au niveau virtuel. Ce sont des souhaits exprimés par les participantes de se regrouper en vue de s'informer, s'entraider et s'encourager. Elles sont d'ordre organisationnel, concernent la communauté burundaise entière ou mettent en jeu plus spécifiquement les femmes. Les stratégies d'organisation portent sur un souci de redynamisation de la communauté burundaise pour qu'elle rende efficacement des services à ses membres. Les stratégies touchant spécifiquement les femmes visent un souhait de plus d'union pour le partage des informations et des expériences. La stratégie d'implication dans des organisations et dans la communauté a été aussi soulignée pour l'épanouissement et la création des réseaux.

Les stratégies collectives qui sont virtuelles et qui demeurent au niveau des souhaits des participantes pour une plus grande union pour s'entraider peuvent avoir une explication. Cela peut s'expliquer par le fait que ces participantes sont des immigrantes récentes et n'ont pas encore constitué des bases solides au Canada.

Les responsables des organisations ayant participé aux entrevues ont également offert des éléments de stratégie collective. Le CCBCA permet aux Burundaises qui y participent d'être encadrées, de travailler ensemble, d'échanger avec d'autres personnes, de s'épanouir et de créer un réseau d'ami(e)s, éléments qui facilitent l'accès au marché du travail. L'OCISO leur fournit des informations et des services d'intégration et d'établissement, des opportunités d'accès à l'emploi : ateliers de formation et de recherche d'emploi, de l'aide pour monter des projets de développement, des cours d'anglais, des occasions de bénévolat pour acquérir l'expérience, des conseils, un support et un suivi.

En bref, l'analyse des entrevues a montré que les immigrantes d'origine burundaise ont d'après leurs caractéristiques personnelles des compétences et des atouts qui leur permettraient d'exercer dans de bons emplois. Cependant, comme d'autres femmes, elles tombent sous l'emprise de « la dimension sexuée de la citoyenneté » qui ne leur permet pas d'accéder pleinement « aux droits sociaux » (Williams, 1999 : 34). De plus, elles subissent un processus d'exclusion qui est fondé sur « un consensus des politiques basées sur la citoyenneté universelle qui cache les besoins spécifiques des groupes marginalisés » (Ibid. : 36). Pour les femmes immigrantes noires, « le sexisme, le racisme, les politiques migratoires, la flexibilisation et la précarisation se combinent et constituent des facteurs qui les handicapent sur le marché du travail » (Ibid. :39). Ce marché du travail affecte les ressources humaines sur base d'interconnexion de multiples relations de pouvoir où nos participantes se trouvent discriminées pour des motifs liés au sexe, à la couleur de la peau, à l'origine immigrante comme d'autres immigrantes membres des minorités visibles, mais aussi pour des motifs liés à leur culture.

Quelques considérations théoriques et méthodologiques

Avant de terminer notre travail, nous aimerions faire ressortir quelques considérations d'ordres théorique et méthodologique et souligner ses contributions et ses implications en rapport avec les questions de recherche.

Les expériences des Burundaises sur le marché du travail ont révélé que le problème de *discrimination systémique* est un grand obstacle d'accès au marché du travail et a été soutenu par les écrits qui montrent que toutes les femmes en général en sont victimes et que celles des minorités visibles en particulier le sont davantage. Notre recherche a permis de pousser cette réflexion plus loin et de montrer que nos participantes qui sont des femmes, qui

appartiennent aux minorités visibles et qui sont des Noires, non seulement sont victimes de cette discrimination sous tous ces trois angles combinés, mais le sont aussi sur base de leurs attitudes et comportements culturels qui ne leur permettent pas d'avoir les mêmes chances d'accès à l'emploi canadien.

Le manque de confiance dans les Noir(e)s et les immigrant(e)s, les comportements et les réflexes racistes des employeurs et des collègues, la consonance des noms, l'alibi de surqualification ainsi que d'autres formes de discrimination sur des bases peu spécifiées ont été relevés par nos participantes et témoignent de l'étendue de ce phénomène qui constitue une barrière d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Ce phénomène s'inscrit dans un cadre de pratiques discriminatoires qui sont « la norme » où un système « institutionnalise la discrimination d'un groupe de femmes particulier » (Osmani, 2002 :144). Il s'agit d'une *discrimination systémique* pratiquée par des instances chargées de dotation des ressources humaines dans l'emploi qui devraient en principe le faire selon les critères d'équité mais qui le font en enfreignant les règles. La « xénophobie latente » des employeurs exprimant « la peur d'engager les étrangères » motive ces pratiques (Cardu & Sanschagrín, 2002 :110) témoignant de l'écart entre les principes d'égalité et de diversité raciale et leur mise en pratique au Canada (Li, 2003 :149; Groupe de travail quadripartite sur les questions soulevées par la communauté canadienne d'origine africaine, 1992 : 25). Au Canada, « les différences raciales se reproduisent en tant que valeurs normatives », il existe une « véritable discrimination raciale », les femmes des minorités visibles sont mal traitées dans l'emploi sur base des « différences superficielles » et gagnent moins que les femmes blanches et les hommes de leur groupe (Li, 2003 :143). En outre, le marché du travail secondaire compte surtout les femmes et les membres des minorités visibles à qui on refuse « la pleine participation à la société canadienne » (Jain, 1988 : 4, 12).

Le problème défini dans le cadre théorique comme une « construction idéologique du travail de femmes noires » est renforcé chez les immigrantes d'origine burundaise par le problème d'ordre culturel. Elles subissent donc les effets cumulés d'une discrimination sur base d'une multiplicité de relations de pouvoir toutes interconnectées (leur sexe, leur couleur, leur origine immigrante et leur culture). Ainsi donc, nos participantes d'origine burundaise sont quadruplement discriminées et défavorisées dans leur accès et/ou leur maintien sur le marché du travail.

Il convient aussi de signaler la contribution de notre travail sur le plan théorique. En effet, comme cela a été indiqué dans l'analyse des résultats et la discussion du chapitre quatre, les attitudes et les comportements culturels d'origine de nos participantes ne sont pas que des obstacles d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Contrairement à notre attente et aux autres recherches existantes, nous avons trouvé qu'ils sont aussi des atouts pour accéder et/ou se maintenir sur le marché du travail. Ce qui est à notre avis une nouveauté et donc contribue à l'avancement des connaissances sur ce sujet.

Nous pouvons aussi affirmer que les immigrantes d'origine burundaise ne sont pas que de simples victimes des pratiques discriminatoires dans l'emploi. L'analyse des entrevues et notre discussion ont pu montrer qu'elles déploient des stratégies nombreuses et variées, surtout d'ordre individuel et offensif qui servent de « réaction » et d'« accommodation » face aux obstacles d'accès et/ou de maintien dans l'emploi (Cardu et Sanschagrin, 2002 : 91-92). L'accommodation au niveau culturel, comme nous l'avons indiqué ci-haut, incarne toutefois plus l'aspect de contrainte et d'imposition qu'un choix libre face au système peu ouvert aux immigrantes membres des minorités visibles.

Pour ce qui est de la méthodologie, nous sommes conscient de la petitesse de notre échantillon et des critiques qu'il peut entraîner quant à la généralisation des résultats sur

toutes les femmes immigrantes d'origine burundaise résidant à Ottawa. Cependant, nous osons affirmer que malgré toutes ces limites, nos résultats peuvent être validés par le fait qu'ils sont appuyés par d'autres recherches antérieures et qu'ils se situent dans un corpus de recherches scientifiques cohérent. Comme il s'agit d'une première recherche effectuée sur les expériences des femmes d'origine burundaise sur le marché du travail et leurs stratégies, nous croyons avoir fait un travail de défrichage de terrain et avoir posé les premiers jalons pour des recherches ultérieures. En particulier, ces recherches pourraient voir si les femmes aux parents d'origine burundaise qui naissent ici ou celles qui sont encore très jeunes (16 à 21 ans) subissent le même type de discriminations que les participantes à notre recherche.

Aussi, nous pensons que le fait d'avoir amorcé les recherches sur cette question pour les femmes d'origine burundaise permet de rendre visibles ces dernières et d'étaler au grand jour les problèmes d'accès et/ou de maintien dans l'emploi qu'elles rencontrent et qui sont souvent méconnus du public. Nous osons croire également que le fait de leur avoir fourni une occasion de construire le sens qu'elles donnent à leurs expériences et leurs stratégies ainsi que le fait de les avoir fait réfléchir sur leurs problèmes ont contribué à élever leur niveau de conscience en vue d'agir pour des changements. Les stratégies collectives (qui restent largement virtuelles) et qu'elles souhaitent voir se réaliser pour améliorer leurs conditions de vie ne pourraient voir le jour que grâce à une grande mobilisation et une action collective de leur part. Les organisations de ces femmes, encore embryonnaires, devraient agir non seulement pour mettre en place des stratégies pour se soutenir, s'informer, se former et maximiser les chances d'accès et/ou de maintien dans l'emploi, mais elles devraient aussi être leurs porte-paroles dans leurs revendications et leur lutte contre la discrimination sur le marché du travail. Pour y arriver, leurs efforts doivent être évidemment soutenus par ceux/celles qui militent pour l'égalité et la défense des droits et libertés des citoyen(ne)s. Ils

doivent aussi être compris par les pouvoirs politiques, une longue et lourde tâche à accomplir de plus, mais qui est quand même noble.

ANNEXES

Annexe no 1 : Guide d'entrevue pour les femmes participantes

1. Question d'information plus personnelle

.Pourriez-vous me dire le pseudonyme que vous aimeriez porter, votre âge, votre ethnie, votre date d'arrivée au Canada et les raisons de votre immigration?

.Pourriez-vous m'indiquer votre statut matrimonial (marié ou avec conjoint de fait, célibataire, séparée, divorcée, veuve, autre (à préciser))?

. Que pourriez-vous me dire de la contribution des ressources pour la location de votre appartement (seule à contribuer, autres contributions ou subventions, etc.)?

2. Pourriez-vous me décrire les habiletés, les compétences ainsi que les expériences de travail que vous avez acquises dans votre pays d'origine?

. Travail accompli, habiletés professionnelles, scolarité, diplôme et autres titres de compétence.

3. Pourriez-vous me parler un peu de votre trajectoire d'immigration et de votre intégration au marché du travail canadien?

. Dans quelles circonstances êtes-vous venue et arrivée au Canada?

. Quel a été l'accueil qui vous a été réservé de la part des autorités de l'immigration et des services d'intégration?

. Comment avez-vous eu des informations pour accéder au marché du travail? De quels services d'intégration avez-vous bénéficiés ? Dans quelle mesure vous ont-ils été bénéfiques pour la recherche de l'emploi ?

4. Pourriez-vous me raconter votre histoire de recherche d'emploi?

. Quels sont les différents emplois occupés et quelles sont les démarches effectuées pour les obtenir ?

. Par quels recours avez-vous pu trouver un emploi (réseaux personnels, associations, services gouvernementaux, etc.)?

. Quelles ont été les attitudes des employeurs, des collègues, etc.?

. Quels types de difficultés (résistances, réticences) avez-vous rencontrées?

. Dans quel sens auriez-vous remarqué des signes d'un traitement discriminatoire?

5. Pourriez-vous caractériser vos occupations antérieures et actuelles pour ce qui est de leur genre, leur charge horaire, leur rémunération, leur organisation dans le temps, ainsi que les raisons du passage d'un emploi à un autre s'il y a lieu?

. Essayer de me parler de quels types d'emploi avez-vous occupés et pour quelles raisons vous

êtes passée d'un emploi à un autre?

. Essayer de me décrire et de m'expliquer votre opinion sur le salaire qui correspondait à chaque emploi occupé, l'horaire de travail, les conditions de travail, les attitudes des employeurs et des autres employés.

6. Pourriez-vous me dire comment vos compétences, vos habiletés professionnelles et vos expériences ont été considérées pour l'entrée sur le marché du travail au Canada?

7. Question relative à la culture des Burundaises :

Pourriez-vous me parler un peu dans quelle mesure vos comportements, vos habitudes, vos mœurs et vos coutumes en tant que Burundaise peuvent-elles contribuer positivement ou négativement à l'accès au marché du travail salarié canadien ?

. Selon vous, dans quelle mesure certains comportements, attitudes, mœurs et coutumes des Burundaises constituent-ils des obstacles et/ou des opportunités d'accès à l'emploi ?

. Dans quelle mesure votre statut matrimonial a-t-il constitué un handicap ou une opportunité d'accès à l'emploi ?

. Dans quelle mesure les valeurs liées à la famille burundaise ont-elles facilité ou non votre accès à l'emploi ?

. Dans quelle mesure votre situation familiale aurait-elle empiété sur vos démarches d'accès à l'emploi?

. Comment conciliez-vous les obligations familiales et le travail?

8. Comment vous arrangez-vous pour vivre et surmonter tous ces obstacles d'accès au travail salarié dans un milieu typiquement individualiste où tout s'achète et se vend?

. Par quels moyens (individuels/collectifs) parvenez-vous à surmonter les difficultés d'accès au marché de travail?

.Quels conseils donneriez-vous à une nouvelle immigrante burundaise pour qu'elle accède au marché du travail salarié canadien?

9. Auriez-vous autre chose à ajouter dans tout ce qu'on a dit sur vos expériences du marché du travail et vos stratégies d'adaptation?

10. Après votre expérience sur cette entrevue, auriez-vous d'autres personnes à me référer pour qu'elles soient interviewées ? Pourriez-vous leur remettre cette lettre d'information ?

Annexe no 2 : Questionnaire guide d'entrevue pour l'organisation burundaise CCBCA.

1. Par quel pseudonyme aimeriez-vous être appelé(e) pour sauvegarder votre anonymat?

2. Pourriez-vous me dire dans quelle mesure votre association est-elle bénéfique pour les femmes burundaises d'Ottawa?

.Que reçoivent-elles de celle-ci?

.Quelle utilité présente-t-elle pour les femmes cherchant à intégrer le marché du travail?

.En quoi l'appartenance à votre organisation peut faciliter l'accès au marché du travail?

.En quoi les aide-t-elle à résoudre la difficulté d'accès à l'emploi?

3. Que pensez-vous des services d'aide aux immigrants offerts aux femmes?

.Dans quelle mesure les aident-ils à accéder au marché du travail?

.Dans quelle mesure sont-ils adaptés à leurs besoins?

4. Pourriez-vous me décrire la situation générale des Burundaises du Canada quant à leurs expériences du marché de travail?

.Quelles habiletés, compétences et expériences de travail ont-elles en général avant de venir au Canada?

.Comment ces habiletés, compétences et expériences sont-elles accueillies par les employeurs?

.Quelles difficultés rencontrent-elles pour intégrer le marché du travail?

.Que font-elles pour les surmonter?

.Quelle est votre contribution pour les aider à les surmonter?

5. Comment pouvez-vous qualifier les difficultés qu'elles rencontrent? À quoi seraient dus, pour vous, le manque d'emploi pour certaines femmes burundaises et l'acquisition d'emplois non valorisés pour d'autres?

6. Quel lien pouvez-vous établir entre l'intégration des femmes Burundaises sur le marché du travail canadien et la préservation de leur culture?

En quoi leur culture contribue-t-elle positivement ou négativement à leur embauche?

7. Décrivez-nous les moyens qu'elles déploient pour faire face aux difficultés rencontrées?

. En quoi votre association leur est utile dans l'intégration sur le marché du travail?

. Quels sont les services qu'elle leur offre?

Annexe no 3 : Questionnaire guide d'entrevue pour l'organisation OCISO offrant des services aux immigrant(e)s.

1. Question d'information personnelle

.Pourriez-vous me dire le pseudonyme que vous aimeriez porter pour préserver votre anonymat?

2. Pourriez-vous me parler des services que votre organisation offre aux immigrant(e)s?

- . Décrivez-nous les services offerts aux immigrants en général.
- . Décrivez lesquels sont offerts aux femmes en particuliers.
- . Et celles offerts aux femmes des minorités visibles?

3. Dans quelles mesures ces services aident-ils les immigrants à leur intégration au marché du travail?

4. D'après vous, quelles sont les difficultés que rencontrent les immigrants pour intégrer le marché du travail?

- . Difficultés d'immigrants en général
- . Difficultés des femmes immigrantes
- . Difficultés des femmes immigrantes des minorités visibles
- . Difficultés des Burundaises si vous en connaissez.

5. Comment les aidez-vous à résoudre ces difficultés?

6. Dans quelle mesure les services que vous leur offrez répondent-ils à leurs besoins?

Annexe no 4 : Formulaire de recrutement des participantes

Bonjour Madame,

1) Il me fait plaisir de vous demander gentiment de participer à une entrevue de recherche qui porte sur les femmes immigrantes d'origine burundaise résidant à Ottawa et leur insertion sur le marché du travail salarié. La recherche en question est réalisée par moi-même (Tharcisse Sibomana), en tant qu'étudiant à l'Université d'Ottawa postulant pour le grade de maîtrise en sociologie. Elle est supervisée par la professeure Dominique Masson du Département de sociologie et de l'Institut des Études des femmes.

2) Vous avez été choisie sur base de votre expertise pertinente en tant qu'immigrante d'origine burundaise vivant à Ottawa ainsi que votre capacité de verbaliser. L'entrevue sera menée soit en français, soit en kirundi.

3) Votre participation est totalement volontaire. Vous aurez 60 à 90 minutes d'entrevue au cours de laquelle vous me parlerez de votre expérience de travail depuis votre pays d'origine jusqu'actuellement, des obstacles rencontrés dans le pays d'accueil ainsi que des stratégies que vous avez élaborées pour les surmonter.

4) La confidentialité et l'anonymat vont vous être absolument garantis. Ainsi, votre identité personnelle ainsi que toute information qui pourrait permettre de vous identifier ne pourront pas être utilisées lors de la publication des résultats de notre recherche. Si vous voulez bien, nous allons utiliser un pseudonyme de votre choix. Par ailleurs, une fois l'étude terminée, l'entrevue enregistrée ainsi que d'autres données récoltées seront conservées soigneusement à l'Université d'Ottawa par la superviseure et en toute sécurité. La seule personne qui pourrait les consulter est donc la professeure Dominique Masson, superviseure de la recherche. À l'issue de cette dernière et après la publication des résultats, elles seront conservées pour une période de cinq ans et seront complètement détruites à l'échéance de celle-ci.

5) Lors de l'entrevue, nous tenterons de tout faire pour que le risque de vous mettre dans l'inconfort suite aux informations que vous nous donnerez soit minimisé. Et si d'aventure il arrive qu'une question vous mette dans une situation inconfortable, vous êtes libre de ne pas y répondre et vous pouvez vous retirer de l'étude en tout temps, avant ou pendant l'entrevue. Vous pouvez aussi refuser de participer ou refuser de répondre à certaines questions et cela ne vous portera aucun préjudice sous quelle forme que ce soit.

6) Cette recherche est très bénéfique, elle permettra d'avancer les connaissances en faisant ressortir les expériences et les stratégies originales des Burundaises résidant à Ottawa face au marché du travail segmenté par les relations de sexe, de race et de l'ethnicité. Elle permettra aussi d'élever le niveau de conscience des participantes et des employeurs sur certaines formes de discrimination, ce qui pourrait militer en faveur des changements.

7) Des directives pour la conduite éthique de cette recherche sont disponibles auprès des comités d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa. Elles seront respectées scrupuleusement. Si vous avez l'une ou l'autre question à propos de la conduite de cette recherche, vous pouvez soit me contacter (Tél : (819) 776-0102, email : sibothar@hotmail.com), soit contacter ma superviseure Dominique Masson (Tél : (613) 562-5800 poste: 1671, email : dmasson@uottawa.ca).

8) Avez-vous bien compris ces quelques informations que j'avais à vous transmettre ? Avez-vous des questions au sujet de la recherche ? Acceptez-vous de participer ?

9) J'aimerais aussi savoir à quel moment de la journée souhaiteriez-vous faire votre entrevue et quel endroit pourrait-il mieux vous convenir ?

Annexe no 5: Formulaire de consentement des participantes

Nom du chercheur : Tharcisse Sibomana
Nom de la superviseure : Dominique Masson
Université d'Ottawa Faculté des Études supérieures et postdoctorales
Département: Sociologie & Études des femmes
Numéro de téléphone : (819) 776-0102
Courrier électronique : sibothar@hotmail.com

Je,, accepte de participer à cette recherche menée par Tharcisse Sibomana du Département de Sociologie à l'Université d'Ottawa. Le projet est supervisé par la professeure Dominique Masson. L'objectif de cette recherche est de recueillir des informations auprès des femmes immigrantes d'origine burundaise résidant à Ottawa. Ces informations portent sur leurs expériences du marché de travail depuis leur pays d'origine jusqu'actuellement ainsi que les stratégies qu'elles ont adoptées dans le pays d'accueil pour faire face aux difficultés rencontrées.

Ma contribution consistera essentiellement à participer à une session d'entrevue enregistrée de 60 à 90 minutes pendant laquelle je parlerai de mon expérience de travail à partir du Burundi jusqu'actuellement au Canada, des obstacles que j'ai rencontrés sur le marché du travail ainsi que des stratégies individuelles et collectives que j'ai élaborées pour y faire face. Je serai également amenée à dévoiler mon âge, mon ethnie, la date d'arrivée, les raisons d'immigration, mon statut matrimonial et les ressources pour payer mon loyer. Je m'attends à ce que le contenu ne soit utilisé que pour la constitution des données sociodémographiques et selon le respect de la confidentialité en utilisant mon pseudonyme et en évitant de publier toute information qui risquerait de me faire identifier.

Je comprends que, étant donné que ma participation à cette recherche implique que je donne de l'information personnelle lors de l'entrevue telle que le statut matrimonial, l'âge, les raisons d'immigration, etc., il est possible qu'elle crée des risques d'inconfort émotionnel ou autres qui, à certains moments, pourraient s'avérer difficiles. J'ai reçu l'assurance de la personne effectuant la recherche que tout sera fait en vue de minimiser ces risques et que je peux me retirer à n'importe quel moment ou refuser de répondre à toute question qui me rendrait inconfortable. Je suis libre de me retirer de la recherche en tout temps, avant ou pendant une entrevue, refuser d'y participer ou refuser de répondre à certaines questions.

J'ai l'assurance de la personne effectuant la recherche que l'information que je partagerai avec elle restera strictement confidentielle. L'anonymat sera garanti par l'usage d'un pseudonyme, la conservation des données (après leur étude) à l'Université d'Ottawa par la superviseure et la non publication de celles qui permettraient mon identification. Les bandes magnétiques des entrevues et les autres données recueillies seront conservées de façon sécuritaire par la

superviseure, ce n'est qu'elle-même et le chercheur qui y auront accès. Elles seront gardées et conservées pendant cinq ans après la publication des résultats.

Pour tout renseignement sur mes droits comme participant à une recherche, je peux m'adresser au Responsable de la déontologie en recherche, 550, rue Cumberland, pièce 159, Tél : (613) 562-5841 ou ethics@uottawa.ca .

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

Pour tout renseignement additionnel, je peux communiquer avec le chercheur Tharcisse Sibomana (Tél : (819) 776-0102, courriel : sibothar@hotmail.com) ou sa superviseure Dominique Masson au 30-32 Stewart, Pièce 205, Tél : (613) 562-5800, poste 1671, courriel : dmasson@uottawa.ca.

Signature du chercheur:Date:/...../2005

Signature de la participante à la recherche:Date: .../...../2005

***Annexe no 6 : Formulaire de consentement pour participant(e)s
représentant les organismes communautaires (OCISO, CCBCA).***

Nom du chercheur : Tharcisse Sibomana
 Nom de la superviseure : Dominique Masson
 Université d'Ottawa
 Faculté des études supérieures et postdoctorales
 Département : Sociologie & Études des femmes
 Numéro de téléphone : (819) 776-0102
 Courrier électronique : sibothar@hotmail.com

Je,, accepte de participer à cette recherche menée par Tharcisse Sibomana du Département de Sociologie à l'Université d'Ottawa. Le projet est supervisé par la professeure Dominique Masson. L'objectif de cette recherche est de recueillir des informations auprès des femmes immigrantes d'origine burundaise résidant à Ottawa. Ces informations portent sur leurs expériences du marché de travail depuis leur pays d'origine jusqu'actuellement ainsi que les stratégies qu'elles ont adoptées dans le pays d'accueil pour faire face aux difficultés rencontrées.

Ma contribution, en tant que représentant(e) d'un organisme communautaire consistera essentiellement à participer à une session d'entrevue enregistrée de 60 à 90 minutes pendant laquelle je parlerai des services que nous rendons aux femmes immigrantes, spécialement aux Burundaises, de notre point de vue sur les obstacles qu'elles rencontrent pour accéder au marché du travail ainsi que des stratégies qu'elles élaborent pour y faire face. Je serai également amenée à dévoiler dans quelle mesure nos services sont adaptés aux besoins des femmes immigrantes et à donner mon point de vue sur les raisons du manque d'emploi pour certaines d'entre elles et l'acquisition d'emploi non valorisés pour d'autres. L'entrevue étant enregistrée, je m'attends à ce que le contenu ne soit utilisé que pour les données de la recherche et selon le respect de la confidentialité. Toutefois, je comprends que, étant donné que ma participation à cette recherche implique que je donne de l'information sur mon organisme, les propos qui seront cités dans les publications issues de la recherche mentionneront mon appartenance à l'organisation. Il est clair que même si mon nom n'apparaît pas dans les publications de la recherche, ceux qui veulent s'en donner la peine pourront m'identifier très facilement.

Comme la plupart des informations qu'on me demande relèvent du domaine public, cela n'entraîne normalement pas de risque pour moi. Cependant, si je juge que rapporter certains de mes propos puisse m'être préjudiciable, ou pour toute autre raison, je peux à tout moment de l'entrevue refuser de répondre à une question, ou encore exiger que des informations fournies demeurent confidentielles (c'est-à-dire qu'on ne puisse m'identifier comme en étant la source), ou qu'elles ne soient simplement pas utilisées par le chercheur. Je demeure également libre de me retirer de la recherche en tout temps sans encourir de préjudice sous aucune forme.

Je suis informé(e) qu'une transcription de mon entrevue me sera envoyée et que le chercheur me fera parvenir un résumé des résultats de la recherche, si j'en fais la demande.

J'ai reçu l'assurance de la personne effectuant la recherche que je peux me retirer à n'importe quel moment ou refuser de répondre à toute question qui me rendrait inconfortable. Je suis libre de me retirer de la recherche en tout temps, avant ou pendant une entrevue, refuser d'y participer ou refuser de répondre à certaines questions.

J'ai l'assurance de la personne effectuant la recherche que l'information que je partagerai avec elle restera strictement confidentielle. Mon anonymat sera garanti par l'usage d'un pseudonyme, la conservation des données à l'Université d'Ottawa par la superviseure après leur étude. Les bandes magnétiques des entrevues et les autres données recueillies seront conservées de façon sécuritaire et ce n'est qu'elle-même et le chercheur qui y auront accès. Elles seront gardées et conservées pendant cinq ans après la publication des résultats.

Pour tout renseignement sur mes droits comme participant(e) à une recherche, je peux m'adresser au Responsable de la déontologie en recherche, 550, rue Cumberland, pièce 159, Tél : (613) 562-5841 ou ethics@uottawa.ca .

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

Pour tout renseignement additionnel, je peux communiquer avec le chercheur Tharcisse Sibomana au téléphone : (819) 776-0102, courriel : sibothar@hotmail.com) ou la superviseure Dominique Masson au 30-32 Stewart, pièce 205, téléphone : (613) 562-5800, poste 1671, courriel : dmasson@uottawa.ca.

Signature du chercheur:Date:/...../2005

Signature du représentant de l'organisme participant à la recherche:

.....Date:...../...../2005

Annexe no 7 : Texte pour référer à d'autres participantes

Bonjour Madame,

Monsieur Tharcisse Sibomana, étudiant en Sociologie et en Études des femmes à l'Université d'Ottawa est en train de mener une recherche sur les femmes immigrantes d'origine burundaise et leur accès au travail salarié canadien, sous la supervision de la professeure Dominique Masson.

L'objectif de cette recherche est de recueillir des informations auprès des femmes Burundaises résidant à Ottawa. Ces informations portent sur leurs expériences du marché de travail depuis leur pays d'origine jusqu'actuellement ainsi que les stratégies qu'elles ont adoptées dans le pays d'accueil pour faire face aux difficultés qu'elles rencontrent.

La participation consiste essentiellement en une session d'entrevue enregistrée de 60 à 90 minutes pendant laquelle chaque femme participante parle de son expérience de travail à partir du Burundi jusqu'actuellement au Canada, des obstacles qu'elle a rencontrés sur le marché du travail canadien ainsi que des stratégies individuelles et collectives qu'elle a élaborées pour y faire face. Le contenu de l'entrevue ne sera utilisé que pour la constitution des données sociodémographiques dans le respect de la confidentialité. Un pseudonyme sera utilisé et on évitera de publier toute information qui risquerait de faire identifier la participante.

La participation à cette recherche implique de donner de l'information personnelle lors de l'entrevue (statut matrimonial, l'âge, etc.), il est possible qu'elle crée des risques d'inconfort émotionnel ou autres qui, à certains moments, pourraient s'avérer difficiles. Le chercheur fera tout pour minimiser ces risques et la répondante a la possibilité de se retirer à n'importe quel moment de l'entrevue ou refuser de répondre à toute question qui la rendrait inconfortable. Elle est libre de se retirer avant ou pendant l'entrevue, refuser d'y participer ou refuser de répondre à certaines questions.

Les bandes magnétiques des entrevues et les données recueillies seront conservées (après l'étude) de façon sécuritaire à l'Université d'Ottawa par la superviseuse. Elles seront détruites cinq ans après la publication des résultats.

Si vous êtes intéressée à participer à cette recherche, vous pouvez communiquer avec Tharcisse Sibomana, téléphone : (819) 776-0102, courriel : sibothar@hotmail.com, ou alors autoriser à celle qui vous a donné ce document d'information de me donner vos coordonnées pour que je puisse vous contacter.

Sincères remerciements,

Tharcisse Sibomana..

Annexe no 8 : Grille d'analyse des entrevues

I = Caractéristiques d'intégration

1. = Caractéristiques sociodémographiques

1.1. = Caractéristiques personnelles

- 111 = âge
- 112 = statut matrimonial
- 113 = ethnie
- 114 = temps de résidence
- 115 = scolarité et habiletés prémigratoires (avant d'arriver au Canada)
- 116 = scolarité postmigratoire
- 117 = expérience prémigratoire
- 118 = Sans expérience de travail prémigratoire

1.2. = Caractéristiques migratoires

1.2.1. = raisons d'immigration

- 121a = étudier
 - 121b = rejoindre un mari/une parenté
 - 121c = fuir l'insécurité
 - 121d = travailler
 - 121e = vivre un bon pays/un monde meilleur
- ##### *1.2.2. = Itinéraire suivi et séquelles subies*
- 122a = réfugiée dans d'autres pays
 - 122b = arrivée directement du Burundi
 - 122c = souffrance et traumatisme du camp des réfugiés et de la perte des leurs.

1.3. = Ressources pour payer loyer

- 13a = salaire, assurance chômage, prestations fiscales pour enfants
- 13b = prêt-bourse
- 13c = subventions
- 13d = contribution des cohabitants
- 13e = salaire du mari

2. = Caractéristiques d'intégration au travail canadien

2.1. = Accueil reçu de :

- 21a = Agents d'immigration
- 21b = Autres services gouvernementaux d'intégration
- 21c = Organisations non gouvernementales
- 21d = Amis et/ou parents
- 21e = Ambassade du Burundi
- 21f = Sans accueil

2.2. = Informations du travail reçues de :

- 22a = Agents d'immigration
- 22b = Centres de recherche d'emploi
- 22c = Organisations non gouvernementales
- 22d = Réseaux d'amis et/ou parents

- 22e = Ambassade du Burundi
- 22f = Affichages et internet
- 2.3. = *Services reçus menant au travail*
 - 23a = Information et/ou formation de recherche d'emploi
 - 23b = Orientation selon les compétences
 - 23c = Envoie des CV
 - 23d = Apprentissage de l'anglais
 - 23e = Préparation psychologique et mentale
- 2.4. = *Autres services reçus*
 - 24a = Assistance sociale
 - 24b = Comment faire des achats
- 2.5. = *Évaluation des services reçus*
- 251 = Utiles pour accéder au travail
 - 251a = Façon de faire le CV
 - 251b = Attitudes à prendre pour avoir du travail
 - 251c = Modèle des questionnaires d'entrevue
 - 252 = Inutiles pour accéder au travail

3. = Histoire de recherche d'emploi au Canada

- 31 = *Emplois occupés*
- 32 = *Démarches pour les avoir*
 - 32a = Ateliers de formation et/ou stage
 - 32b = Application sur un emploi affiché
 - 32c = Réseaux d'amis/parentés
 - 32d = Rencontrer les employeurs
 - 32e = Appels des employeurs
 - 32f = Concours
 - 32g = Inscription dans les agences
 - 32h = Chercher une licence

4. = Caractérisation des emplois occupés

- 4.1. = *Avant d'arriver au Canada*
 - 41a = Travail bien considéré
 - 41b = Travail mal considéré
 - 41c = Travail à temps plein
 - 41d = Bien payé
 - 41e = Très flexible
- 4.2. = *Travail au Canada*
 - 42a = Mauvais emploi : précaire, irrégulier, à temps partiel, temporel, non permanent, sur appel, de nuit, mal payé, informel, sans rapport avec la formation, dans de mauvaises conditions, surexploité et stressant.
 - 42b = Bon emploi : valorisé, régulier, temps plein, permanent, bien payé et avec de bonnes conditions.
 - 42c = Bon emploi mais trop exigeant
- 4.3. = *Raisons de changement d'emploi au Canada*

- 43a = Avoir un bon salaire
- 43b = Avoir de meilleurs avantages sociaux
- 43c = Avoir de meilleures conditions de travail
- 43d = Relever de nouveaux défis
- 43e = Différend avec employeur et/ou collègue
- 43f = Fin du contrat
- 4.4. = *Attitudes discriminatoires non observées auprès*
 - 44a = des employeurs dans le recrutement
 - 44b = des collègues au service

II = Atouts et obstacles d'accès au marché du travail

5. = Caractéristiques ayant favorisé l'embauche/le maintien au service

- 50 = *connaissance des approches de recherche d'emploi*
- 51 = *Grand estime des compétences acquises au Canada*
- 52 = *Reconnaissance partielle de la formation et de l'expérience étrangères*
- 53 = *Le fait d'être bilingue*
- 54 = *Statut matrimonial*
 - 54a = Être célibataire
 - 54b = Avoir des enfants adultes
 - 54c = Être femme séparée
- 55 = *Transition culturelle en Europe de l'Ouest*
- 56 = *Valeurs culturelles des Burundaises*
 - 56a = Avoir du respect en général
 - 56b = Être réservée, calme et persévérante
 - 56c = Soutien familial
 - 56d = Grand amour du travail
- 57 = *Formation en cours d'emploi*
- 58 = *Amour du travail complété*

6 = Obstacles rencontrés

- 61 = *Manque de formation/expérience canadiennes*
- 61a = *Déévaluation des compétences, habiletés et expériences étrangères*
- 62 = *Connaissance linguistique*
- 63 = *Âge avancé*
- 66 = *Consonance des noms*
- 68 = *Statut matrimonial et difficulté de travail*
 - 68a = Être femme : plusieurs rôle en général, sans soutien.
 - 68b = Être mariée : conciliation travail/famille difficile
 - 68c = Avoir de petits enfants : conciliation famille/travail très difficile
 - 68d = Être femme monoparentale : conciliation plus compliquée
- 69 = *Attitudes et comportements culturels d'une Burundaise : timidité, politesse, humilité, modestie, soumission, lenteur, non compromission, non compétitivité, non confiance et non assurance en soi, non épanouissement et non participation.*

- 610= *Conservatisme culturel masculin : la Burundaise au foyer*
 611= *Un système fermé aux étrangers par des lois*
 612= *Alibi de surqualification*
 614= *Manque de réseaux*

7. = Formes et signes de discrimination

- 7.1. = *Discrimination sur base sexuelle*
 71a = Confinement dans certains emplois
 7.2.=*Discrimination sur base raciale et/ou immigrante*
 72a= Confinement aux mauvais emplois
 72b= Langage verbal discriminant
 72c= Traitement différencié
 72d= Manque de confiance dans les Noirs/immigrants
 72e= Comportement et/ou réflexe raciste des employeurs et ou des collègues
 73= Discrimination sur base peu différenciée

8. =Impact des politiques fédérales d'immigration

- 80=*Réduction des moyens pour assurer les services aux immigrants*
 81= *Problème de garderie*
 83= *Problème d'équivalence des diplômes*
 84= *Problème de pauvreté*

III = Stratégies de résolution des problèmes

9. = Stratégies individuelles d'accès à l'emploi

9.1. = Stratégies offensives

- 911 = *Dans les démarches d'accès à l'emploi*
 911a = Accepter de se rabaisser pour pénétrer le système
 911b = Persévérance dans la recherche
 911c = Créer des réseaux d'amis canadiens
 911d = Recourir aux réseaux d'amis
 911e =S'informer auprès des services d'états et/ou privés
 911f = Chercher où laisser les enfants
 911g = Changer de ville
 911h = Faire le test d'infirmières de l'étranger
 1100 =Décider quoi faire rapidement
 1101 =Accepter tout type d'emploi en attendant mieux
 1102 =Travailler à deux endroits à la fois
 1103 =Revendiquer ses droits et dénoncer la discrimination

912 =Faire une formation

- 912a = Chercher des titres de compétence canadiens
 912b = Formations de recherche d'emploi
 912c = Apprendre l'anglais pour être bilingue
 912d = Prendre des cours d'ordinateurs

913= *Chercher de l'expérience canadienne*

913a = Faire des bénévoles

913b = Faire des stages

914=*Bien composer les CV*

914a= En cachant l'âge, l'expérience et l'origine étrangères.

915 = *Créer sa propre entreprise*

9161 =*Changer certains comportements culturels burundais*

9162 = Attitudes canadiennes à adopter :

9162a = S'affirmer par le langage et les gestes

9162b = vendre ses compétences

9162c = avoir une confiance en soi

9162d= éviter d'être trop timide et trop polie

9162e= chercher du travail en souriant

9162f= oser réclamer un travail de son niveau

9162g= n'utiliser sa culture que dans sa maison et sa communauté

9163=Abandonner complètement la culture du Burundi et adopter celle d'ici

917=*Travailler plus fort, même plus que le natif*

918=*S'organiser pour concilier travail et famille*

9.2.=Stratégies attentistes non offensives

921= *Priorité à la famille qu'au travail: attendre que les enfants grandissent*

922=*Attendre le changement d'attitude des employeurs et/ou celui du système*

923=*Changer d'abord la mentalité des hommes*

924=*Ne pas se préoccuper de la discrimination et faire correctement son travail*

10.=Stratégies collectives d'accès à l'emploi

1000=*Souhait de se regrouper pour s'informer, s'entraider et s'encourager*

1002= *S'impliquer dans la communauté pour s'épanouir et avoir des contacts*

BIBLIOGRAPHIE

- Abensour, Léon (1921). *Histoire générale du féminisme : des origines à nos jours*. Paris : Librairie de La Grave.
- Almey, Marcia (1995). « Caractéristiques de la population active » dans Statistique Canada, *Portrait des femmes au Canada*, 3^{ème} édition. Ottawa: Ministre de l'Industrie. 67-87.
- Beaud, Stéphane et Florence Weber (2003) *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.
- Bernier, Diane (1993). « Le stress des réfugiés et ses implications pour la pratique et la formation », *Service social*, 42, 1 : 81-99.
- Bobb Smith, Yvonne (1999). « There Is No Place Like Home: Caribbean Women's Feminism in Canada » in Alena Heitlinger (Ed.). *Émigré Feminism: Transnational Perspectives*. Toronto : University of Toronto Press.
- Bonville, Jean de (2000), *L'analyse de contenu des médias : De la problématique au traitement statistique*. Paris, Bruxelles : De Boeck & Larcier s.a. 9-33.
- Brand, Dione (1999). « Black women and work: The Impact of Racially Constructed Gender Roles on the Sexual Division of Labour » in Enakshi Dua and Angela Robertson *Scratching the Surface: Canadian, Anti-racist, Feminist Thought*, Toronto, Women's Press. 83-96.
- Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin (2002), « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, 15, 2 : 87-122.
- Chalifoux, Jean-Jacques (1984) « Les histoires de vie » dans Benoît Gauthier (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à collecte des Données*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 277-291.
- Chard, Jennifer (2000) « Les femmes appartenant à une minorité visible » dans Statistique Canada, *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa : Statistique Canada. 233-265.
- Chicha-Pontbriand, Marie- Thérèse (1989). *Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville, Québec : Éditions Yvon Blais.
- Citoyenneté et Immigration Canada (2001). *Maintenir l'engagement du Canada en Matière d'immigration: Le Plan d'immigration pour 2000*. Ottawa : Ministère des Travaux Publics et Services gouvernementaux.

- Citizenship and Immigration Canada (2002). *Government response to the report of the Standing Committee on Citizenship and Immigration: competing for immigrants*. Ottawa: Citizenship and Immigration Canada.
- Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2002 : Aperçu de l'immigration*. Consulté le 17 octobre 2004 à <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2002>.
- Côté, Andrée et al. (2001). *Qui prend pays... L'impact du parrainage sur les droits à l'égalité des femmes immigrantes*. Ottawa : Condition féminine Canada.
- Daudlin, Bob (1984). *L'égalité ça presse : Rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne*. Ottawa : Chambre des Communes.
- Daunais, Jean-Paul (1984) « L'entretien non-directif », dans Benoît Gauthier (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des Données*. Québec: Presses de l'Université du Québec. 247-275.
- Elabor-Idemudia, Patience (1999). « The Racialisation of Gender in the Social Construction of Immigrant Women in Canada: A Case Study of African Women in a Prairie Province », *Canadian Woman Studies*, 19, 3: 38-44.
- Gabriel, Christina (1999). « Restructuring at the Margins: Women of Colour and the Changing Economy » in Enakshi Dua and Angela Robertson (dir.) *Scratching the Surface: Canadian, anti-racist, feminist thought*. Toronto: Women's Press.127-164.
- Gardey, Delphine et Ilana Löwy (2000). *L'invention du naturel : les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*. Amsterdam : Édition des archives contemporaines.
- Ghalam, Nancy (1995) « Le revenu et les gains des femmes » dans Statistique Canada, *Portrait des femmes au Canada*, 3^{ème} édition. Ottawa : Ministre de l'Industrie. 88-105.
- Groupe de travail quadripartite sur les questions soulevées par la communauté canadienne d'origine africaine (1992). « La communauté canadienne d'origine africaine : vue d'ensemble, perspective historique, contexte actuel » dans "*Vers un nouveau départ*": rapport et plan d'action du Groupe de travail quadripartite sur les question soulevées par la communauté canadienne d'origine africaine. Toronto : Le Groupe. 17-27.
- Guillaumin, Colette (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir : L'idée de nature*. Paris : Côté-femmes.

- Guillaumin, Colette (2002). *L'idéologie raciste : Genèse et langage actuel*. Paris : Gallimard.
- Hamel, Caroline (1998) « Les interactions entre le sexe, la race et l'origine sociale et les représentations des rapports avec le personnel enseignant », *Recherches féministes*, 11, 1 : 61-81.
- Jain, Harish C. (1988). *Discrimination dans l'emploi à l'égard des minorités visibles et équité en matière d'emploi*. Ottawa : Multiculturalisme et citoyenneté Canada.
- Juteau, Danielle (1999). *L'ethnicité et ses frontières*, Montréal : Les Preses de l'Université de Montréal.
- Kelly, Michael (1984) « L'analyse de contenu » dans Gauthier, Benoît (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à collecte des Données*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 293-315.
- Klein, Juan-Luis et Benoît Lévesque (1995). « Présentation : Contre l'exclusion : repenser l'économie. Jalons pour un programme. » dans Klein, Juan-Luis et Benoît Lévesque (dir.) *Contre l'exclusion : repenser l'économie. Actes du 13^e colloque de l'Association d'économie politique*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 9-13.
- Kvale, Steinar (1996). *Interviews : An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Landry, Réjean (2000) « L'analyse du contenu » dans Gauthier, Benoît (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à collecte des Données*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 329-356.
- Lawson, Tony & Joan Garrod (2001). *Dictionary of sociology*. Chicago : Fitzroy Dearborn.
- Leah, Ronnie Joy (1999). « Do You Call Me ``Sister``? Women of Colour and the Canadian Labour Movement », in Enakshi Dua and Angela Robertson (dir.), *Scratching the Surface: Canadian, anti-racist, feminist thought*, Toronto, Women's Press.
- Li, Peter S. (2003). « Les minorités visibles dans la société canadienne : les défis de la diversité raciale » dans Juteau Danielle (dir.) *La différenciation sociale : modèles et processus*, Montréal : Presses de l'Université de Montréal. 121-154.
- Lindsay, Colin (2000). « La population féminine », dans Statistique Canada. *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa : statistique Canada.19-30.
- Man, Guida (2002). « Globalization and the Erosion of the Welfare State. Effects on

- Chinese Immigrant Women. » *Canadian Woman Studies*, 21/22, 4/1: 26-32.
- Maruani, Margaret et Emmanuèle Reynaud (1999). *Sociologie de l'emploi (2^e édition)*. Paris : La Découverte.
- Maruani, Margaret (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- Marshall, Gordon (1998). *A dictionary of sociology*. New York : Oxford University Press.
- Merlet, Myriam (1986). *Discrimination sur le marché du travail : le cas des femmes haïtiennes "femmes immigrantes noires"*. Montréal : C.I.D.I.H.C.A.
- Mohamed, Hamdi S. (1999), « Resistance Strategies: Somali Women's Struggles to Reconstruct their Lives in Canada », *Canadian Woman Studies*, 19, 3: 52-57.
- Mongin, Olivier et al. (2001), « Privilège de la féminité et domination masculine: Entretien avec Françoise Héritier », *Esprit* 273 : 77-95.
- Mucchielli, Alex (dir.) (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Mucchielli, Roger (1998). *L'analyse de contenu des documents et des communications*. Paris: ESF éditeur pour la 8^{ème} édition.
- Normand, Josée (1995), « Les femmes et les études » dans Statistique Canada. *Portrait des femmes au Canada*, 3^{ème} édition. Ottawa : Ministre de l'Industrie. 57-66.
- Ollivier, Michèle et Manon Tremblay (2000). « De l'impact du féminisme sur l'instrumentalisation en sciences sociales » dans *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Paris : l'Harmattan.115-145.
- Osmani, Farida (2002). « L'égalité pour toutes ? L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec », *Recherches féministes*, 15, 2 : 141-151.
- Pierre, Myrlande (2005). « 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*, 7, 2 :75-94.
- Porter, John (1965). *The Vertical Mosaic*. Toronto : University of Toronto Press.
- Poulin, Richard (1997). *Les fondements du marxisme : textes choisis par Richard Poulin*. Hull (Québec) : Éditions Vents d'Ouest Inc.
- Remy, Monique (1990). *Histoire des mouvements des femmes : de l'utopie à l'intégration*. Paris : Éditions L'Harmattan.

- Renaud, Jean et al. (2001). *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Sainte-Foy : Publications du Québec.
- Robert, André D. et Annick Bouillaguet (1997). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France.
- Robert, André D. et Annick Bouillaguet (2000). « Analyses qualitatives » dans *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France. 107-124.
- Roudy, Yvette (1982) *Les femmes en France dans une société d'inégalités*. Paris : La Documentation française.
- Rousseau, Cécile et al. (2001). *Étude longitudinale du processus de réunification familiale chez les réfugiés : rapport présenté au Conseil québécois de la recherche sociale*. Montréal : Centre universitaire de santé McGill.
- Savoie-Zajc, Lorraine (2000) « L'entrevue semi-dirigée », dans Benoît Gauthier (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 263-285.
- Statistique Canada, *Recensement 2001*, consulté le 06 août 2004 à <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/RetrieveProductTable>
- Tolley, Erin (2003). « Catégorie des travailleurs qualifiés : Critères de sélection de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés », *Métropolis, Politiques publiques en bref no 1*, encart dans *Thèmes canadiens*, Montréal : Association d'études canadiennes. 1-8.
- Touraine, Alain (1993). « Découvrir les mouvements sociaux » dans François Chazel, *Action collective et mouvements sociaux*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (1997). « L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail » dans Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve, *Travail et société : une introduction à la sociologie du travail*. Québec. Télé-université. 351-402.
- Usha, George and Sarah Ramkissoon (1998). « Race, Gender, and class : Interlocking Oppressions in the Lives of South Asian Women in Canada », *Affilia*, 13,1:102-119.
- Vatz Laaroussi, Michèle et al. (1995) « Méthodologie féministe et interculturelle : une alliance à facettes multiples », *Recherches féministes*, 8, 2 : 31-46.
- Vatz Laaroussi, Michèle (2001). *Le familial au cœur de l'immigration: Les stratégies de citoyenneté des familles immigrantes au Québec et en France*. Paris : l'Harmattan.

- Williams, Fiona (1999). « Genre, ethnicité, race et migrations ou les défis de la citoyenneté en Europe » dans Appay, Béatrice et al. (dir.) *Précarisation et citoyenneté*. Paris : l'Harmattan. 29-42.
- Wirth, Louis (1945). "The Problem of Minority Groups", in R. Linton (dir.) *The Science of Man in the World Crisis*. New York: Cambridge University Press.
- Wong, Madeleine (2000), « Ghanaian Women in Toronto's Labour Market: Negotiating Gendered Roles and Transnational Household Strategies », *Canadian Ethnic Studies*: 32, 2: 45-74.
- Zukewich, Nancy (2000) « Travail rémunéré et non rémunéré », dans Statistique Canada. *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa : Statistique Canada.103-140.