

**Familles immigrantes récentes: comprendre les stratégies de résilience pour
offrir les meilleurs services**

Par

Jean-Marie Vianney Nduwayezu

**Mémoire déposé à l'école de service social en vue de l'obtention de la maîtrise
en service social**

Sous la direction de la professeure

Margueritte Soulière

Université d'Ottawa

Juin 2022

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier ma superviseure Marguerite Soulière de m'avoir encouragé et guidé tout au long de ce projet. Je tiens également à remercier tous les employés de la faculté des sciences sociales de l'université d'Ottawa qui ont beaucoup contribué à mon épanouissement académique notamment les professeurs que j'ai eus dans mon programme de service social ainsi que dans le programme d'administration publique dans mon premier cycle.

Je souhaite également dédier ce travail à mon défunt père qui a tout fait pour me soutenir financièrement et émotionnellement tout au long de mes études. Que son âme repose en paix !

Un grand merci à l'Entraide universitaire mondiale du Canada de m'avoir parrainé et accompagné tout au long de mon parcours migratoire. Je remercie également l'Université Regis, l'Université Southern New Hampshire et l'organisation Jesuit Worldwide Learning d'avoir parrainé mes premières années universitaires de premier cycle et d'être là pour moi dans les moments difficiles.

Merci également aux participants et à tous ceux que j'ai oubliés qui ont contribué à ce projet.

RÉSUMÉ

Le Canada est un pays qui valorise la diversité. En 2016, on estimait que 3,5 % de la population totale du Canada était composée par des immigrants récents (Statistiques Canada, 2017). L'objet 3.1.e de la loi sur l'immigration est la protection des réfugiés de 2001 est : « de promouvoir l'intégration des résidents permanents au Canada, compte tenu du fait que cette intégration suppose des obligations pour les nouveaux arrivants et pour la société canadienne » (Gouvernement du Canada, 2022). Malgré ça, les immigrants récents ont des faibles revenus (Citoyenneté et immigration Canada, 2013) et leur taux de chômage est élevé (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009). Également, « l'insertion culturelle en pays d'accueil peut entraîner des modifications profondes au niveau identitaire » (Cardu et Bouchamma, 2000, p.2). En nous basant sur ces constats, nous avons voulu savoir si les stratégies de résilience que les familles immigrantes récentes mettent en œuvre pour surmonter leurs défis interfèrent et participent à leur insertion professionnelle et à leur intégration culturelle. Nous avons eu recours à la théorie de résilience et l'approche structurelle pour étudier les stratégies de résilience dans leur parcours migratoire et pour trouver des recommandations pour les organismes communautaires et pour les décideurs politiques en vue d'améliorer leurs services. La méthodologie qualitative a été utilisée. Quatre entrevues semi-dirigées d'une durée approximative de 60 minutes ont été menées. Nous avons comparé nos résultats aux résultats d'autres chercheurs. Le recours aux réseaux et aux organismes communautaires, l'usage des habiletés acquises à l'école, le maintien de certaines valeurs de la culture d'origine, la socialisation et la mobilité sont certaines des stratégies de résilience qui aident les immigrants récents dans leur insertion professionnelle et dans leur intégration culturelle.

Mots clés : immigrant récent, insertion professionnelle, intégration culturelle, enjeux, stratégies, théorie de résilience, approche structurelle.

ABSTRACT

Canada is a country that values diversity. In 2016, it was estimated that 3.5% of Canada's total population was made up of recent immigrants (Statistics Canada, 2017). Objective 3.1.e of the Immigration and Refugee Protection Act of 2001 is "to promote the successful integration of permanent residents into Canada, while recognizing that integration involves mutual obligations for new immigrants and Canadian society" (Government of Canada, 2022). Despite this, recent immigrants have low incomes (Citizenship and Immigration Canada, 2013) and their unemployment rate is high (Arcand, Lenoir-Achdjian and Helly, 2009). Also, "cultural insertion in the host country can lead to profound changes at the level of identity" (Cardu and Bouchamma, 2000, p.2). Based on these facts, we wanted to know if the resilience strategies that recent immigrant families implement to overcome their challenges affect and participate in their occupational and cultural integration. We used resilience theory and the structural approach to study resilience strategies in their migratory journey and to find recommendations for community organizations and policy makers to improve their services. Qualitative methodology was used. Four semi-structured interviews lasting approximately 60 minutes were conducted. We compared our results to the results of other researchers. Resorting to community networks and organizations, using skills acquired in school, maintaining certain values of the culture of origin, socialization and mobility are some of the resilience strategies that help recent immigrants in their occupational and cultural integration.

Keywords: recent immigrant, occupational integration, cultural integration, issues, strategies, resilience theory, structural approach.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	i
RÉSUMÉ	ii
ABSTRACT	iii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE	4
1.1 Contexte	4
1.2 Recension des écrits	6
1.2.1 Insertion professionnelle	6
1.2.2 L'intégration Culturelle	9
1.3 Cadre théorique conceptuel	16
1.3.1 Approche structurelle	16
1.3.2 Théorie de résilience	17
1.4 Question de recherche et objectifs	18
1.5 Conclusion	19
CHAPITRE 2: MÉTHODOLOGIE	20
2.1 Méthodes de collecte des données	20
2.2 Échantillon et recrutement	21
2.3 Analyse des entrevues	22
2.4 Le déroulement des entrevues	22
2.5 Difficultés rencontrées	23
2.6 Confidentialité	23
CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	25
3.1 Caractéristiques sociodémographiques des participants	25
3.2 Les enjeux auxquels les participants ont été confrontés dans leur parcours d'intégration	27
3.2.1 Les enjeux liés à leur insertion professionnelle	27
3.2.2 Enjeux dans leur intégration culturelle	34
3.3 Les stratégies de résilience et les efforts à l'intégration	39
3.3.1 Les stratégies de résilience dans leur insertion professionnelle	39
3.3.2 Les stratégies de résilience dans leur intégration culturelle	43

3.4 Cas d'un étudiant international	52
CHAPITRE 4: DISCUSSION	56
CHAPITRE 5 : RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION GÉNÉRALE.....	63
5.1 Recommandations.....	63
5.1.1 Recommandations pour les décideurs politiques.....	63
5.1.2 Recommandations pour les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emploi	64
BIBLIOGRAPHIE	vi
ANNEXES	x

INTRODUCTION

Pour commencer, laissons-nous rappeler que : « les hommes et les femmes ont toujours migré. Nous sommes une espèce mobile et adaptable » (McKeown, 2012, p.31). « On estimait à 281 millions le nombre de migrants internationaux dans le monde en 2020, soit 3,6 % de la population mondiale » (Organisation Internationale pour les Migrations, 2020). Ces immigrants quittent leurs pays d'origine et se dirigent vers d'autres pays à cause de différentes raisons énumérées ci-dessous :

Certaines personnes se déplacent pour trouver un travail ou d'autres perspectives économiques, pour rejoindre leur famille ou pour étudier. D'autres se déplacent pour fuir un conflit, des persécutions, le terrorisme ou des violations des droits humains. D'autres encore n'ont d'autre choix que de se déplacer face aux conséquences des changements climatiques, aux catastrophes naturelles ou à d'autres facteurs environnementaux (Nations Unies, s.d., paragr.1).

On trouve la même réalité au Canada, parmi les immigrants que le Canada reçoit, beaucoup sont ceux qui immigreront pour des raisons économiques, sécuritaires ou politiques. Notamment, le rapport annuel sur l'immigration de 2020 montre qu'« en 2019, le nombre de personnes admises au Canada dans la catégorie de l'immigration économique s'est élevé à 196 658 [et] 30 087 réfugiés ont été réinstallés au Canada plus que dans tout autre pays » (Gouvernement du Canada, 2021). Néanmoins, la recherche montre que la majorité de ces immigrants vivent des situations de précarité et de pauvreté notamment les immigrants qui sont arrivés au Canada récemment. Il a été constaté qu'« en 2014, le taux de faible revenu chez les immigrants récents (20,3 %) était deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population canadienne (8,8 %)» (Gouvernement du Canada, 2022).

Étant donné que le Canada se définit comme une société multiculturelle, ces immigrants qui viennent d'arriver au Canada doivent s'intégrer dans leur nouvelle société multiculturelle.

Cependant, certains auteurs soulèvent qu'il peut y avoir des enjeux liés au multiculturalisme canadien et évidemment on trouve des opposants et des partisans du multiculturalisme. Ils disent que :

Les partisans font valoir que le multiculturalisme contribue à l'intégration des immigrants et des minorités en supprimant les obstacles à leur participation à la vie canadienne et en faisant en sorte qu'ils se sentent mieux accueillis dans la société canadienne, ce qui mène à un sentiment plus fort d'appartenance et de fierté à l'égard du Canada. Les opposants allèguent que le multiculturalisme favorise la ghettoïsation et la balkanisation, en encourageant les groupes ethniques à regarder vers l'intérieur et en plaçant l'accent sur les différences entre les groupes, plutôt que sur leur identité ou leurs droits partagés en tant que citoyens canadiens (Citoyenneté et immigration Canada, 2010, p.7).

Également, une grande partie des immigrants récents est composée par d'immigrants qui viennent de cultures autres que la culture occidentale. Dans le recensement de 2016, l'Afrique était le deuxième continent en importance d'immigration récente au Canada avec 13,4% précédée par l'Asie (y compris le Moyen-Orient). 61,8 % des immigrants récents ont déclaré qu'ils sont nés en Asie (Statistique Canada, 2017). Cette situation pourrait engendrer des difficultés aux nouveaux arrivants dans leur intégration culturelle au Canada vu la distance culturelle qui existe entre leurs cultures d'origine et la culture canadienne comme le clarifient ces chercheurs : « Les études de psychologie sociale des expatriés et des immigrants ont montré que plus la distance entre la culture d'origine et de réinstallation (distance culturelle) est grande, plus les difficultés d'intégration sont grandes et plus la menace sur le bien-être est grande [Traduction libre] » (Beiser, Puente-Duran et Hou, 2015, p.34).

Ces constats et ces statistiques nous ont poussé à effectuer une recherche sur les enjeux liés à l'insertion professionnelle et à l'intégration culturelle auxquels les familles immigrantes récentes sont confrontées et les stratégies de résilience que ces familles mobilisent pour arriver à s'intégrer efficacement.

Ce mémoire est subdivisé en cinq chapitres. Le premier chapitre a cinq parties. La mise en contexte et la recension des écrits présenteront l'objet de cette étude. Ensuite, nous présenterons le cadre conceptuel, puis la question de recherche et les objectifs et enfin la conclusion du premier chapitre. Ensuite, nous donnerons le chapitre de méthodologie qui sera suivi par le chapitre trois qui est la présentation des résultats, accompagné d'une discussion au chapitre quatre. Nous concluons ce travail de recherche par des recommandations et une conclusion générale au chapitre cinq.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE

1.1 Contexte

Pour bien comprendre le contenu de ce mémoire, il s'avère nécessaire de bien définir les différents concepts qui seront fréquemment utilisés tels que : immigrant récent, résilience, insertion professionnelle et intégration culturelle. Un immigrant récent est défini comme « une personne qui a obtenu le statut d'immigrant-e reçu-e ou de résident-e permanent-e au cours des cinq années précédant un recensement donné » (Brotman et collab. 2019, paragr. 5). Le terme résilience quant à lui est défini comme « la capacité de l'individu de faire face à une difficulté ou à un stress important, de façon non seulement efficace, mais susceptible d'accroître sa capacité de réagir plus tard à une autre difficulté » (Vatz-Laaroussi, 2009, p.216). L'insertion professionnelle se dit d'un « processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi » (Larousse, s.d.). Enfin, « l'intégration culturelle renvoie pour sa part à la recherche d'un équilibre entre les caractéristiques identitaires d'origine et les normes, valeurs, habitudes de vie et modes d'expression de la société d'accueil » (Bertot, 1998, p.78).

Le Canada est un pays qui valorise la diversité. En 2016, on estimait que 3,5 % de la population totale du Canada était composée par des immigrants récents (Statistiques Canada, 2017). Le Canada en concert avec les provinces, dans la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés de 2001 dont sa mise à jour récente a eu lieu le 8 février 2022, préconise l'intégration des réfugiés. L'objet 3.1.e de cette loi est « de promouvoir l'intégration des résidents permanents au Canada, compte tenu du fait que cette intégration suppose des obligations pour les nouveaux arrivants et pour la société canadienne » (Gouvernement du Canada, 2022). L'objet 3.1.j de cette loi est « de veiller, de concert avec les provinces, à aider les résidents permanents à mieux faire reconnaître

leurs titres de compétence et à s'intégrer plus rapidement à la société » (Gouvernement du Canada, 2022).

Malgré cet effort mis en place par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, un nombre important des immigrants récents se heurtent à des difficultés durant leurs processus d'intégration et se trouvent dans des situations de précarité. Ainsi, « au moins 34,1 % des nouveaux arrivants appartenaient à la catégorie à faible revenu du recensement de 2006 » (Citoyenneté et immigration Canada, 2013, p.5). De plus, « en dépit [du] haut niveau de scolarité et d'une sélection plus sévère depuis 2002 [des immigrants], le niveau de salaire de ces immigrants est insatisfait (Picot 2004, Sweetman 2006) et leur taux de chômage élevé » (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.374). Il a été remarqué que « le contexte local fournit à la fois les ouvertures et les barrières à l'insertion socioprofessionnelle [des immigrants] » (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.377). Ce qui rend l'insertion professionnelle des immigrants récents assez difficile. Ces obstacles à l'intégration ne se résument pas seulement sur le plan socioéconomique, on observe également des changements sur le plan culturel. « [Les familles immigrantes] vivent toutes des changements, tant sur le plan social et économique que culturel » (Vatz Laaroussi, 2001, p.87). En effet, « l'insertion culturelle en pays d'accueil peut entraîner des modifications profondes au niveau identitaire » (Cardu et Bouchamma, 2000, p.2), ce qui pourrait rendre l'intégration culturelle des immigrants récents difficile.

1.2 Recension des écrits

Le but principal de cette recension des écrits est de fournir un survol des défis auxquels les familles immigrantes récentes sont confrontées, ce qui rend leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle, difficiles. Les stratégies de résilience que ces familles mettent en œuvre pour surmonter ces défis seront aussi discutées.

1.2.1 Insertion professionnelle

1.2.1.1 Obstacles à l'insertion professionnelle

Les immigrants récents font face à plusieurs obstacles qui empêchent leur insertion professionnelle. On peut citer tout d'abord les obstacles d'ordre structurels, institutionnels et administratifs. Parmi ces obstacles, l'exigence d'une haute scolarité pour les postes de travail, d'une maîtrise du français ou de l'anglais, la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger sur le marché du travail sont des facteurs qui fragilisent et précarisent la situation économique des immigrants (Zhu et Helly, 2013, p.69-70), car à cause de ces contraintes structurelles, institutionnelles et administratives, les immigrants récents rencontrent des difficultés à décrocher un emploi sur le marché du travail. Également, il est aussi noté que les immigrants récents sont discriminés sur le marché du travail, incluant la fonction publique canadienne, du fait du prérequis du bilinguisme. Ce qui limite leur embauche (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.375).

De plus, les immigrants récents sont mis en contact avec des organismes communautaires d'insertion à leur arrivée au Canada. Ces organismes offrent des programmes à ces nouveaux arrivants afin de les aider à rencontrer des employeurs et à trouver un emploi, car « c'est à travers de [ces] réseaux que se font les contacts, que se passent les tuyaux pour les emplois disponibles,

[...]» (Kouyé et Soulière, 2018, p.147). Cependant, « en dépit des efforts déployés par les instances gouvernementales et para gouvernementales, peu de programmes [d'insertion] favorisent un élargissement concret des réseaux de contacts. » (Arcand, Achdjian et Helly, 2009, p.395). Par conséquent, « [les immigrants récents font] des travaux de tous genres comme être domestique ou concierge avec en poche un diplôme d'études supérieures. Ce parcours est pressenti être la voie qui conduit plus tard à un travail ou un emploi décent. » (Kouyé et Soulière, 2018, p.130).

Il y a également d'autres obstacles d'ordre social qui empêchent l'insertion professionnelle des immigrants récents. Premièrement, les immigrants récents ont peu de relations avec les Canadiens d'origine. Deuxièmement, il y a aussi un manque d'ouverture de la société d'accueil à l'égard des nouveaux arrivants. Par exemple, les nouveaux arrivants rencontrent des difficultés à accéder aux ordres professionnels (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.391). De surcroît, les démarches pour l'accréditation de leurs diplômes reçus à l'étranger sont difficiles (Reitz, 2001; Bauder, 2003; Veronis, 2014 cités dans Kouyé et Soulière, 2018, p. 130). De plus, les organismes d'accueil et d'établissement qui aident les nouveaux arrivants sont sous-financés par le gouvernement. Par conséquent, « le personnel dans [ces] organismes d'accueil et d'établissement [n'accompagne] pas [les nouveaux arrivants] de façon efficace, crée une dépendance sur leurs services ou les dirige trop vers les services sociaux plutôt que sur le marché du travail. » (Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de la province de l'Ontario, 2014, p.4). Donc ce sous-financement limite l'accès des immigrants récents aux programmes d'insertion incluant le programme d'apprentissage des langues officielles, qui devrait les aider à acquérir des compétences qui sont recherchées par les employeurs au marché du travail. Enfin, les immigrants récents ont de petits réseaux, car « les réseaux sociaux des immigrants s'élargissent avec le temps » (Vatz Laaroussi, 2005, p.103), ce qui

diminue leurs chances d'employabilité, car il sera difficile pour eux de s'informer plus efficacement sur les offres d'emploi qui sont ouvertes autour d'eux.

1.2.1.2 Stratégies de résilience que mobilisent les immigrants récents dans leur insertion professionnelle

Les immigrants récents mobilisent différentes stratégies de résilience afin de trouver des solutions aux barrières qui empêchent leur insertion professionnelle.

Tout d'abord, vu les difficultés qu'ils rencontrent pour trouver un emploi dans les grandes villes canadiennes, certains immigrants récents implantés dans les grandes villes canadiennes déménagent vers les régions, car ils entrent plus vite sur le marché de l'emploi en région que dans les grandes villes (Pinsonneault, 2003 dans Vatz Laaroussi, 2005, p. 100). En plus, il a été constaté que « les performances économiques des immigrants en région sont meilleures que celles de ceux habitant les grands centres urbains » (Statistiques Canada, 2008 dans Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.395).

Certains chercheurs ont remarqué plusieurs bienfaits de la formation des réseaux pour l'insertion professionnelle des immigrants. De prime abord, « l'insertion socio-économique des nouveaux arrivants est déterminée par les contextes des sociétés d'immigration et par les pratiques collectives et individuelles pour surmonter les barrières structurelles et systémiques. » (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.374). Ensuite, « quand développé, le réseau social constitue pour un individu un capital social à partir duquel il peut 'négocier' son entrée sur le marché de l'emploi » (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.377-378). De ce fait, certains immigrants récents ont recours à leurs réseaux sociaux pour trouver un emploi. Il a été constaté que 44 % des nouveaux arrivants ont recours à leurs parents, amis et bureaux d'emplois pendant la recherche de leur

premier emploi (Statistiques Canada, 2005 dans Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.374). Également, « [certains réseaux] agissent comme personnes-ressources auprès d'autres nouveaux arrivants » (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.386). En plus, il a été constaté que « [le réseau post-migratoire] permet également une participation plus rapide aux programmes d'insertion et de mesures en emploi dispensés par [les ministères] ou ceux des centres locaux d'emplois » (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.386).

1.2.2 L'intégration Culturelle

1.2.2.1 Enjeux liés à l'intégration culturelle

Les enjeux liés à l'intégration culturelle auxquels les familles immigrantes récentes sont confrontées sont souvent en rapport avec les différences culturelles, celles-ci étant de l'ordre des valeurs, de la religion, la langue, la structure familiale et touchent les questions de construction identitaire et de transmission intergénérationnelle.

Par exemple, les parents immigrants récents musulmans craignent d'élever leurs enfants dans une culture étrangère et de perdre les connexions familiales et leur identité religieuse. Par conséquent, le fait de continuer à vivre avec ces peurs et ce sentiment de perte peut entraîner des problèmes de santé mentale et de crise d'identité (Akram-Pall et Moodley, 2016 ; Berry 2005 dans Jisrawi et Arnold, 2018, p.49). Également, on peut remarquer le problème de santé mentale chez les enfants qui viennent d'arriver dans la société d'accueil. Ainsi, « à leur arrivée dans un nouveau pays d'accueil, les enfants peuvent éprouver du stress lié à l'adaptation et à l'acculturation de leur famille, à des conflits familiaux, à des difficultés d'éducation dans une nouvelle langue et à des expériences d'exclusion sociale et de discrimination [Traduction libre] » (Measham, 2014, p.208). En plus, vu la valeur importante accordée à la famille, les personnes immigrantes récentes au

Canada sont susceptibles de souffrir de solitude et de dépression parce qu'elles vivent loin de leurs familles élargies. (Jisrawi et Arnold, 2018, p.50).

Il a été constaté que « les enfants s'acculturent plus vite, apprennent la langue de la société d'accueil plus vite que leurs parents et commencent à prendre des rôles des adultes » (Jisrawi et Arnold, 2018, p.50). La relation parent-enfant peut être affectée dans ces familles où la protection et la sécurité demeurent la responsabilité des parents: le parent peut avoir le sentiment de perdre le contrôle de son enfant. De plus, « les familles [immigrantes] sont mandatées par la société d'accueil pour transmettre à leurs enfants les valeurs d'une culture qu'elles ne possèdent pas » (Saulnier, 2004, cité dans Vatz Laaroussi et Messé A.B, 2008, p.231). Par conséquent, « des conflits se posent rapidement entre les valeurs d'autonomie prônées par la société d'accueil d'une part et celles de protection et de respect dont ils sont porteurs d'autre part » (Vatz Laaroussi et Messé A. B., 2008, p.234). Donc, les enfants se trouvent entre les deux cultures, les parents ne comprenant pas les valeurs de la culture de la société d'accueil de la même manière que leurs enfants et les enfants ne comprenant pas les valeurs de leur culture d'origine de la même manière que leurs parents. Ce qui crée des conflits entre les parents et les enfants et qui rend la transmission des valeurs de la culture d'origine difficile. La pensée de Schonpflug et Bilz ne va pas loin de cette réalité. Schonpflug et Bilz ont constaté que « pour qu'une transmission soit efficace, il faut que les enfants reconnaissent et identifient les valeurs et identités de leur pays, mais il faut aussi que ces attitudes et valeurs représentent pour eux des offres recevables et attrayantes et qu'elles aient du sens pour eux » (Schonpflug et Bilz, 2009 cités dans Sabatier, 2013, p.49). C'est la raison pour laquelle, le thérapeute familial aura besoin de quelqu'un qui est familier à cette culture pour le guider à trouver des solutions pour son travail thérapeutique de médiation entre ces parents et leurs enfants (Guzder, 2011, p.171). Néanmoins, certains parents constatent que c'est important de

s'adapter à la société d'accueil et de laisser les enfants faire partie de la société d'accueil sans avoir rejeté leur religion (Tiliikainen, Al-sharmani et Mustasaari ,2020, p.116).

On remarque que certains discours prononcés par certains politiciens prêchent la tolérance de la différence culturelle en théorie, mais ne la tolèrent pas en pratique (Li, 2003, p.315). En plus certains membres dans la société d'accueil pensent que « devenir semblable aux Canadiens est l'intégration et maintenir la différence culturelle est à l'opposé de l'intégration [Traduction libre] » (Li, 2003, p.315). En effet, pour cohabiter en harmonie, les personnes venant de différentes communautés culturelles doivent accepter la différence culturelle, car « ce ne sont pas nos différences qui nous divisent. C'est notre incapacité à reconnaître, à accepter et à célébrer ces différences [Traduction libre] » (Lorde, 2001, cité dans Tiliikainen, Al-sharmani et Mustasaari ,2020, p.127).

Enfin, les situations de précarités et de pauvreté que vivent les familles immigrantes récentes ont un effet sur leur intégration culturelle. Ainsi, on remarque que « pour les immigrants les moins éduqués et aux faibles statuts sociaux (ouvriers déqualifiés, journaliers, chômeurs de longue durée), le changement culturel et social est aussi présent » (Vatz Laaroussi, 2001, p.85). Également, selon statistique Canada, « les immigrants qui sont au chômage ou dont le revenu familial est inférieur à 30 000 \$ sont plus susceptibles de présenter le profil d'appartenance faible, qui se caractérise par un faible sentiment d'appartenance à la fois au Canada et au pays d'origine » (Statistique Canada, 2018).

1.2.2.2 Stratégies de résilience dans les modes d'intégration culturelle que mobilisent les immigrants récents

Les familles immigrantes mobilisent plusieurs stratégies de résilience pour atteindre leur intégration culturelle. On peut citer les **lieux de cultes** qui favorisent leur intégration et les aident à faire face au choc culturel (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009, p.388). C'est le cas par exemple d'un programme nommé « Familles musulmanes de Finlande » qui offre de la médiation et de l'arbitration en cas de disputes familiales. Le programme donne aussi des séminaires pour enseigner aux familles immigrantes le droit de la famille islamique, fondements des bons mariages musulmans, droit de la famille finlandais, place de l'amour dans le mariage, etc. (Tiliikainen, Al-sharmani et Mustasaari, 2020, p.63). Ce programme a été très important car elle a aidé les familles immigrantes musulmanes dans leur intégration culturelle en Finlande. De même, les autres auteurs montrent que « l'acculturation de maintien culturel [est] prédite par la socialisation religieuse des enfants musulmans dans les familles et les communautés immigrées [Traduction libre] » (Güngör et collab., 2011 cités dans Sabatier, Phalet et Titzmann, 2016, p.425). Selon les informations qu'on vient de voir, on peut constater que les lieux de cultes jouent un grand rôle dans l'intégration socioculturelle des familles immigrantes récentes. Cet aspect de la foi religieuse dans le développement de la résilience a été remarqué également chez les immigrants venant de l'Afrique subsaharienne qui vivent dans les pays occidentaux. Ainsi « un grand nombre d'études ont montré que se tourner vers la foi religieuse est une stratégie d'adaptation d'une importance majeure pour les réfugiés d'Afrique subsaharienne » (Grupp, Moro, Skandrani et Mewes, 2022, p.12).

En plus, on observe également des **bricolages culturels** pour les familles immigrantes récentes qui essaient de s'intégrer dans une nouvelle culture tout en préservant leur identité culturelle. Ces bricolages culturels familiaux « [...] permettent d'articuler des pratiques du pays d'origine avec

des modalités du pays d'accueil, soutenant ainsi un changement qui, non seulement culturel, est aussi familial, non seulement transformation, est aussi transmission » (Vatz Laaroussi, 2001, p.92). C'est le cas ici de Farida qui affirme que ses valeurs islamiques telle la compassion, le partage, l'équité, prendre soin d'autrui la guident dans la façon dont elle pratique son féminisme (Benhadjoudja, Abdelwahed et Laugrand, 2018, p.122).

On peut aussi noter **le mixage culturel** qu'on remarque souvent chez les familles immigrantes les plus modestes. Dans ces familles, « [le changement] est vu comme positif pour les enfants, mais ambigu pour les adultes. Les femmes traduisent, plus que les hommes qui parlent davantage d'ouverture et de développement, une forme de dialectique difficile, non pas de valeurs ou de croyances, mais de positionnements sociaux. » (Vatz-Laaroussi, 2001, p.91).

Les familles immigrantes récentes utilisent aussi les **transmissions intergénérationnelles** dans leur intégration culturelle. Ces transmissions sont très importantes, car « sans cette transmission il n'y aurait pas de continuité dans les savoirs d'une génération à l'autre » (Sabatier, 2013, p.49). Elles utilisent également des **transmissions métissées**. Dans cette sorte de transmissions, « les identités collective, familiale et individuelle se trouvent ainsi articulées au sein de pratiques individualisées et différenciées, qui prennent sens à la fois dans la famille, dans la société d'accueil et par rapport à la communauté religieuse » (Vatz-Laaroussi, 2001, p.99). On peut donner l'exemple des parents qui étaient auparavant très attachés à leur religion qui disent maintenant à leurs enfants que les prières sont une affaire individuelle (Vatz-Laaroussi, 2001, p.99). On peut observer également une autre stratégie de résilience dans leurs **transmissions intergénérationnelles des valeurs** tels l'entraide familiale et le respect. Ainsi, « le principe [d'entraide familiale] est perçu et présenté comme une différence valorisante vis-à-vis de la société d'accueil » (Vatz Laaroussi, 2001, p.95). Notons également que ces transmissions peuvent être

faites à partir plusieurs moyens notamment **les récits et chants** (Vatz Laaroussi et Messe A. B., 2008, p.249). Ces familles immigrantes récentes comptent aussi sur leurs réseaux transnationaux, dont leurs proches qui sont restés au pays pour **transmettre des éléments de la tradition par téléphone ou par internet** (Vatz Laaroussi et Messe A. B., 2008, p.236).

Les familles immigrantes récentes font **la promotion des différences** comme stratégie de résilience face aux enjeux liés à leur intégration culturelle. En effet, « il s'agit des familles qui, tant à l'interne qu'à l'externe, valorisent les différences comme moyen de se faire connaître, reconnaître et de faire leur place » (Vatz Laaroussi, 2001, p.215). On trouve le plus souvent que « [ces familles insistent] sur l'apprentissage de la langue d'origine par les enfants, [portent] des costumes traditionnels, [fêtent] ostensiblement les fêtes religieuses ou nationales du pays d'origine » (Vatz Laaroussi, 2001, p.215).

La négociation d'accommodement est l'une des stratégies de résilience que les immigrants mobilisent dans leur intégration culturelle. Ainsi, « au Canada les demandes d'accommodement culturel ou religieux sont difficiles à ignorer parce que les droits des minorités religieuses sont fortement protégés par les Chartes des droits canadiennes et provinciales » (Helly, 2004, p.10). On peut citer quelques exemples d'accommodement à Montréal :

à l'Hôpital pour enfants, mise en place d'une porte d'entrée actionnée manuellement pour permettre aux Juifs hassidiques de visiter les malades le jour du sabbat ; dans des écoles publiques, création d'une journée pédagogique mobile pour que les enfants de religions orthodoxe, copte et catholique puissent célébrer le jour de Pâques à leur date respective ; évitement d'interruption des services publics dans le quartier chinois durant le Nouvel An

chinois (Conseil des relations interculturelles et de l'immigration, 1993, cité dans Helly, 2004, p.11).

1.3 Cadre théorique conceptuel

1.3.1 Approche structurelle

Cette approche a été privilégiée, car elle permet d'analyser les barrières structurelles auxquelles les familles immigrantes récentes sont confrontées qui empêchent leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle. Ainsi, « l'approche structurelle offre une vision globale des problèmes sociaux, une polyvalence méthodologique et des habiletés d'intervention à plusieurs niveaux » (Lévesque et Panet-Raymond, 1987, p.413).

Vu que ce projet cherche à documenter les défis auxquels les familles immigrantes récentes, souvent marginalisées, sont confrontées, l'approche structurelle s'avère nécessaire, car « elle s'appuie sur des valeurs de justice sociale, d'égalité et de solidarité (Auclair, 2000; Thibault, 2011) » (Lapierre et Lévesque, 2013, p.40). Les inégalités sociales qu'on trouve dans notre société trouvent leur source dans les structures sociales, économiques, politiques, et culturelles. Les changements individuels exigent des changements dans les structures (Lapierre et Lévesque, 2013, p.60). Donc les personnes immigrantes, la société d'accueil et les organismes devraient collaborer afin d'améliorer la cause des immigrants. Peu d'organismes d'insertion aident les nouveaux arrivants à trouver un emploi et certains discours définissent l'intégration des immigrants récents comme une conformité aux valeurs de la société d'accueil et ne tolèrent pas la différence culturelle. Dans ce contexte, l'approche structurelle nous permet d'étudier les rapports dominants-dominés que les organisations sociales, économiques et politiques produisent, d'analyser les difficultés qui sont en lien avec l'accès aux ressources ainsi que de contester l'idéologie dominante (Moreau, 1987, p.227). L'approche structurelle permet de voir les changements potentiels que la société d'accueil devrait adopter dans ses politiques d'emploi, dans les organismes d'insertion et dans sa relation avec les cultures minoritaires.

1.3.2 Théorie de résilience

Le but de ce mémoire est de documenter les stratégies de résilience que les familles immigrantes récentes mettent en œuvre pour surmonter les défis auxquels elles sont confrontées dans leur insertion professionnelle et dans leur intégration culturelle. Cette recherche privilégie le concept de résilience qui est défini comme « la capacité de l'individu de faire face à une difficulté ou à un stress important, de façon non seulement efficace, mais susceptible d'accroître sa capacité de réagir plus tard à une autre difficulté » (Vatz-Laaroussi, 2009, p.216).

Bien comprendre le concept de résilience est très important lorsqu'on étudie les barrières auxquelles les immigrants récents font face dans leur processus d'insertion. Quand un nouvel arrivant arrive dans une autre société, il peut faire face à un choc culturel qui peut entraîner des traumatismes (Vatz-Laaroussi, 2014, p.299). Également, « les barrières sociales à l'insertion ou encore les processus d'adaptation peuvent aussi être approchés comme des situations adverses qu'il faut dépasser et pour lesquelles un processus de résilience doit se mettre en œuvre » (Vatz-Laaroussi, 2014, p.299).

En effet, la résilience est constituée de quatre éléments en interaction: le soutien du réseau, la nécessaire adaptation au milieu, l'identification et la saisie des opportunités et l'engagement dans le projet familial de promotion sociale (Vatz Laaroussi, 2009, p.244-245). Ainsi, on trouve plusieurs types de résilience. « Selon les situations, la résilience peut être individuelle, familiale (Delage, 2008), groupale, voire communautaire » (Vatz-Laaroussi, 2014, p.300). Néanmoins, pour surmonter ces barrières à l'insertion, les immigrants récents ont recours aux **tuteurs de résilience** présents dans leur environnement pour recevoir de l'accompagnement dans ce processus de résilience. C'est ainsi que « les enseignants, les intervenants sociaux et les acteurs d'organismes communautaires peuvent jouer ce rôle de tuteur pour la résilience d'enfants, de jeunes et d'adultes

immigrants ou vivant des situations d'incompréhension culturelle ou encore de discrimination liée à leur culture, leur ethnie ou leur origine » (Vatz-Laaroussi, 2014, p.300). Ces tuteurs de résilience aident les immigrants à développer de la résilience à travers deux processus en interaction : l'empowerment et la reconnaissance (Vatz-Laaroussi, 2014, p.300). En effet, « [Ces tuteurs de résilience] aident les personnes et les groupes à développer leur pouvoir et leur contrôle sur des situations qui ne leur sont pas culturellement habituelles ou dans lesquelles ils peuvent vivre des tensions liées ou non à leur dimension interculturelle » (Vatz-Laaroussi, 2014, p.300).

1.4 Question de recherche et objectifs

Cette recherche vise à documenter les défis qui empêchent l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle des familles immigrantes récentes et les stratégies de résilience que ces familles mobilisent pour leur faire face. L'autre objectif de ce projet est de formuler pour les décideurs de la société d'accueil et pour les organismes communautaires des recommandations afin d'améliorer leurs services auprès des familles immigrantes récentes. Tout cela en vue de promouvoir l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle des familles immigrantes récentes. En effet, cette recherche tente de répondre à la question suivante : Les stratégies de résilience que les familles immigrantes récentes mettent en œuvre pour surmonter leurs défis interfèrent-elles et participent-elles à leur insertion professionnelle et à leur intégration culturelle ?

1.5 Conclusion

Malgré les efforts que déploient le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour assurer que l'intégration des immigrants récents soit efficace, on observe que les immigrants récents se heurtent à des difficultés liées à leur insertion professionnelle et à leur intégration culturelle. Ils vivent des situations de précarité et de chômage et de crise d'identité à cause des barrières structurelles, administratives et institutionnelles qui les empêchent de décrocher un emploi décent, et les exposent à l'exclusion sociale et l'intolérance de la différence culturelle. Toutefois, les immigrants récents ont recours aux tuteurs de résilience qui les aident à développer de la résilience afin de surmonter ces barrières. Le recours aux réseaux, les déplacements vers les régions avec haut taux d'employabilité, les transmissions intergénérationnelles des valeurs, la négociation d'accommodement, les bricolages culturels, le mixage culturel, la promotion de différence, l'usage de lieux de cultes et le contact avec leurs familles transnationales sont certaines des stratégies que les familles immigrantes récentes mettent en œuvre pour surmonter ces défis liés l'insertion professionnelle et à l'intégration culturelle. L'approche structurelle a été utilisée pour analyser les barrières structurelles et les changements que devront être adoptés dans les structures et les politiques tandis que le concept de résilience a été mobilisé pour comprendre les stratégies de résilience dans le parcours d'insertion professionnelle et de l'intégration culturelle de ces familles. Dans le chapitre qui suit, nous parlerons de la méthodologie envisagée pour bien mener cette recherche.

CHAPITRE 2: MÉTHODOLOGIE

2.1 Méthodes de collecte des données

Vu la nature de cette étude, la méthode qualitative a été privilégiée, car « [elle] est particulièrement appropriée lorsque les facteurs observés sont subjectifs, donc difficiles à mesurer » (Aubin-Auger, 2008, p.142).

À l'aide d'un guide d'entrevue, quatre entrevues individuelles semi-dirigées d'une durée d'à peu près une heure chacune ont été menées. Le guide d'entrevue développé pour cette étude a opérationnalisé les concepts principaux qu'on trouve dans la question de recherche que sont : les stratégies de résilience, l'immigration récente, l'insertion professionnelle, l'intégration culturelle. Cela a permis au chercheur principal d'approfondir la compréhension de l'expérience et les demandes des familles immigrantes récentes face à la société d'accueil et aux milieux d'intervention sociale.

Cette méthode d'entretien semi-directif qui a été utilisée dans cette étude est très utile, car « [elle] est une méthode ethnographique standard pour recueillir des informations dans un format ouvert [Traduction libre] » (Briggs, 1986 dans Huntington, 1998, p.238). Cette méthode permet également au chercheur principal de guider les participants dans les discussions et de couvrir les points importants de son sujet tout en donnant une certaine flexibilité aux participants à ajouter des commentaires sur les points qui portent plus d'intérêts pour eux (Huntington, 1998, p.238).

Selon les préférences des participants, une seule entrevue a été tenue en personne et trois autres en ligne via des plateformes telles Zoom et Teams. Les enregistrements vidéo et audio ont été utilisés dans la collecte des données. Dans tous ces cas, la partie dans laquelle le participant répond aux questions décrites dans le guide d'entrevue a été enregistrée. L'enregistrement vidéo a aidé le

chercheur à analyser plus en profondeur le verbatim, le nonverbal pour essayer de répondre à la question de recherche.

2.2 Échantillon et recrutement

Les participants ont été recrutés dans des organismes qui travaillent pour l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants. Le chercheur principal a donné les annonces et les affiches de recrutement aux divers dirigeants des organismes à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants et ces derniers ont posté ces annonces dans leurs groupes, sur les sites de ces organismes et sur les murs de leurs locaux. Ensuite, les clients de ces organismes qui sont des immigrants récents et intéressés ont contacté le chercheur principal, car il a indiqué son numéro téléphonique et son adresse courriel dans les annonces et les affiches. Le chercheur principal a utilisé également une technique de boule de neige c'est-à-dire que les personnes qui ont vu les annonces et les affiches de recrutement ont été encouragées à parler à d'autres personnes qu'elles connaissent qui pourraient être intéressées à participer dans l'étude.

Le chercheur principal a recruté les participants selon leur origine pour assurer la diversité, mais aussi selon le processus du premier arrivé premier servi. Ce processus du premier arrivé premier servi avait été également mentionné dans les affiches de recrutement. Le critère de diversité a été considéré dans l'échantillon pour au moins entendre les réalités de différentes familles immigrantes qui viennent de différentes ethnies et cultures. Les personnes qui ont été recrutées viennent de différents coins du monde et de différentes cultures autres que la culture dominante blanche occidentale. Quatre personnes au total ont été recrutées dont deux personnes noires, l'une qui vient de l'Afrique subsaharienne et l'autre qui vient des Caraïbes, une personne arabo-musulmane et une personne d'origine asiatique. Toutes ces personnes avaient plus de 18 ans et sont arrivées au Canada à partir de 2016, car un immigrant récent est « une personne qui a obtenu

le statut d'immigrant-e reçu ou de résident-e permanent au cours des cinq années précédant un recensement donné. » (Brotman et collab., 2019, paragr. 5). Les participants ont été recrutés dans la région de la capitale d'Ottawa-Gatineau et étaient également à mesure de s'exprimer soit en français ou en anglais.

2.3 Analyse des entrevues

La méthode d'analyse thématique a été privilégiée, car « grâce à sa liberté théorique, l'analyse thématique fournit un outil de recherche flexible et utile, qui peut potentiellement fournir un compte rendu riche et détaillé, mais complexe, des données [Traduction libre] » (Braun et Clarke, 2006, p.78). Cette méthode a permis au chercheur principal de mieux réduire et synthétiser les données comme certains chercheurs l'expliquent : « le chercheur (secondé par ces co-chercheurs, le cas échéant) va donc procéder à quelques lectures du corpus et mener un travail systématique de synthèse des propos » (Paillé et Mucchielli, 2012, p.231). Après cette analyse, le chercheur principal a eu des thèmes et des grandes idées qui lui ont permis de bien essayer de répondre à sa question de recherche. Également, il a utilisé le journal de bord et l'observation participante. Donc il a été en mesure d'analyser les informations qu'il a recueillies dans ses entrevues en les mettant en rapport avec les expériences des familles immigrantes qu'il a servies pendant ses stages.

2.4 Le déroulement des entrevues

Quatre participants ont fait une entrevue individuelle d'une durée approximative de 60 minutes.

Le moment des entrevues était flexible. Les entrevues individuelles se sont faites au moment qui convenait le mieux au participant (matin, midi, après-midi ou soir) harmonisé avec la disponibilité du chercheur.

Un seul participant a choisi de passer son entrevue en personne avec le chercheur principal tandis que trois autres participants ont choisi de passer leurs entrevues via Zoom. Donc les participants avaient été informés au préalable qu'ils ont le droit de choisir comment ils veulent passer leurs entrevues.

2.5 Difficultés rencontrées

Le chercheur principal n'a pas été confronté aux difficultés majeures dans ce projet de recherche. Néanmoins, il y a eu quelques petits problèmes dans le recrutement des participants. Certains participants qui aimeraient participer ont été enlevés de la recherche car ils demandaient une compensation financière alors que le chercheur principal n'avait pas des fonds disponibles pour le projet et les participants avaient été dits que la participation dans la recherche est complètement volontaire. Ensuite, le chercheur principal a rencontré des difficultés à trouver une personne latino-américaine et a décidé d'interviewer à sa place une personne noire qui vient des Caraïbes. Toutes les personnes interviewées avaient un niveau d'études postsecondaires car aucune personne qui n'a pas fréquenté l'université n'a contacté le chercheur principal alors que leurs expériences auraient été d'une grande importance dans la recherche.

2.6 Confidentialité

L'identité des participants a été protégée dans la diffusion des résultats en utilisant des pseudonymes. Les participants ne se sont pas identifiés formellement pendant les entrevues. Cependant, leur identité réelle a été gardée secrète et compilée dans un dossier confidentiel.

Pendant la phase de collecte et d'analyse des données, les documents et les informations de recherche en format papier ont été stockés au domicile du chercheur principal dans un classeur de

bureau verrouillé. Les informations électroniques sont conservées sur un ordinateur protégé par un mot de passe. Les documents sont également protégés par un mot de passe.

Durant la collecte des données, les enregistrements vidéo et audio ont été faits. Les enregistrements vidéo ont été seulement recueillis pour des fins d'analyse des réponses des candidats. Ils ne seront pas utilisés dans les présentations ni dans les publications ni dans les conférences. Également, aucune photo ne sera pas attachée sur le mémoire.

La période de conservation des données a débuté dès la fin de la collecte des données. Les données et documents de recherche seront conservés pendant une période de cinq ans. Les documents en format papier contenant des informations d'identification sont rangés dans un classeur fermé à clé chez le chercheur principal. Les documents numériques sont stockés sur l'ordinateur personnel protégé par un mot de passe du chercheur principal, les documents sont également protégés par un mot de passe pour assurer une protection supplémentaire des renseignements personnels. Les transcriptions des entretiens qui ont été créées ne contiennent pas des informations d'identification, elles sont étiquetées avec le code d'identification du participant plutôt que leur prénom. La liste des codes identifiant les participants est conservée dans un document numérique protégé par un mot de passe.

À la fin de la période de conservation des données, tous les documents papier seront déchiquetés et les documents électroniques seront supprimés en toute sécurité de l'ordinateur du chercheur principal.

CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre sera présentée l'analyse du contenu des entrevues semi-dirigées qui ont été faites avec quatre participants et participantes à cette étude. Les résultats d'analyse qui seront présentés dans ce chapitre mettront l'accent sur les témoignages des participants de manière à interpréter exactement les expressions soutenues par ces derniers. Ainsi, on présentera tout d'abord les caractéristiques sociodémographiques des participants. Ensuite, on montrera les enjeux auxquels les participants ont été confrontés dans leur parcours d'intégration. Les stratégies de résilience et les efforts à leur intégration seront également discutés. Enfin, on donnera un cas d'un étudiant international là où on analysera les enjeux liés à l'intégration auxquels il a été confronté et les stratégies de résilience et les efforts que cet étudiant a mobilisés pour s'intégrer dans sa nouvelle société.

3.1 Caractéristiques sociodémographiques des participants

Le tableau qui suit présente les caractéristiques sociodémographiques des participants de cette recherche. Les éléments qu'on a pu recueillir sont donnés dans cet ordre : pseudonyme, âge, sexe, pays d'origine, langue utilisée pendant l'entrevue, nombre d'année au Canada, ville de résidence, statut, motif principal d'immigration, programme d'immigration, état matrimonial, membres de familles, nombres d'enfants et niveau d'éducation/formation au Canada.

Tableau des caractéristiques sociodémographiques des participants

Pseudonyme	Sarah	Jeanne	Amir	Vijay
Âge	44 ans	27 ans	28 ans	32 ans
Sexe	Féminin	Féminin	Masculin	Masculin
Pays d'origine	Haïti	Rwanda	Syrie	Inde
Langue utilisée pendant l'entrevue	Français	Français	Anglais	Anglais
Nombre d'années au Canada	4 ans	6 ans	2 ans	3 ans
Ville de résidence	Gatineau	Gatineau	Ottawa	Ottawa
Statut	Résidente permanente dès son arrivée au Canada	Canadienne	Résident permanent dès son arrivée au Canada	Résident permanent depuis février 2022
Motif principal d'immigration	Insécurité	Politique	Politique	Études
Programme d'immigration	Programme de travailleur qualifié	Programme d'étudiant réfugié	Programme d'étudiant réfugié	Étudiant international
État matrimonial	Mariée	Union de fait	Célibataire	Marié
Membres de familles	Quatre membres	Deux membres	Un membre	Deux membres
Nombres d'enfants	Deux enfants	Zéro	Zéro	Zéro
Niveau d'éducation/formation au Canada	Cégep- Technique d'éducation à l'enfance	Université-Maîtrise en Service social	Université - Baccalauréat en Sciences politiques	Université - Maîtrise en administration des affaires

3.2 Les enjeux auxquels les participants ont été confrontés dans leur parcours d'intégration

3.2.1 Les enjeux liés à leur insertion professionnelle

Les familles immigrantes récentes qui ont été interrogées racontent qu'ils sont confrontés à des enjeux qui font que leur insertion professionnelle soit difficile. Ces enjeux sont de plusieurs ordres, allant de la sous-information pré-migratoire et post-migratoire, de l'éducation et expérience acquise à l'étranger, des responsabilités familiales, de langue, de l'inefficacité des services des organismes communautaires à l'insertion et bureaux d'emploi, aux conséquences de la covid-19.

3.2.1.1 Sous-information pré-migratoire et post-migratoire

Il a été constaté que la majorité des participants interrogés ont fait face à un problème de sous-information avant d'immigrer au Canada. Ce constat a été remarqué à travers plusieurs dires que racontent nos participants.

En effet, les immigrants qui sont réinstallés ici en provenance des camps de refuge dans les pays d'asile disent qu'ils ont reçu peu ou pas de formation ou d'atelier sur la recherche d'emploi au Canada lorsqu'ils étaient dans les processus d'immigration malgré qu'ils aient été en contact avec le Haut-Commissariat pour les Réfugiés (HCR) et le ministère d'immigration, réfugiés et citoyenneté du Canada comme le témoigne ce jeune syrien qui était dans un camp de refuge en Liban après avoir été demandé s'il a reçu des ateliers ou de formation sur la recherche d'emploi au Canada. Il a répondu :

« Ouais! Deux jours de formation au Liban avant de venir » (Amir).

L'autre participante, elle, mentionne également que les formations dont les familles reçoivent souvent dans les pays d'asile avant de venir au Canada, ne se concentrent pas souvent sur la recherche d'emploi plutôt sur d'autres sphères de la vie telles que l'éducation, la tradition, les

valeurs, le climat, etc. Voici ce que nous raconte cette jeune rwandaise qui était dans le camp de refuge au Malawi :

« On a reçu des cours de langue pour se familiariser, apprendre sur la culture québécoise ou canadienne en général vraiment, le plus général surtout au niveau d'école. Surtout ils voulaient qu'on soit capable de s'exprimer. Je ne suis pas venu travailler ce n'était pas un permis de travail, il ne touchait pas nécessairement l'emploi, moi je ne savais pas qu'il y avait des organismes qui aident dans la recherche d'emploi. J'ai fait un cours d'intégration d'un an, mais ça touchait plus l'école, étude, culture pas plus de ça. » (Jeanne).

On trouve une autre réalité pour les immigrants qui commencent leur processus d'immigration par eux-mêmes sans être en contact avec une agence quelconque d'immigration dans leur pays d'origine. Parmi cette catégorie, on peut citer les travailleurs qualifiés, les étudiants internationaux, etc. Une participante qui a immigré comme une travailleuse qualifiée et un participant qui a immigré en tant qu'étudiant international initialement avant de devenir un résident permanent, nous ont confié qu'ils demandent de l'information à leur réseau social qui est ici au Canada ou trouve de l'information sur internet, mais que ces stratégies ne sont pas efficaces, car leurs réseaux sont sous informés malgré qu'ils vivent ici au Canada pendant de nombreuses années et l'information sur internet n'est pas fiable.

Les témoignages de Sarah qui était une technicienne en laboratoire en Haïti clarifient cet enjeu. Après avoir été demandée si elle a pu consulter le bureau qui est chargé de faire l'équivalence des qualifications acquises à l'étranger pour obtenir l'équivalence de son grade. Elle a répondu :

« La personne qui nous a reçus ne nous a pas parlé de ça, moi personnellement j'étais rentré avec tous mes papiers, mon diplôme tout ça, mais je ne savais pas s'il existait cette affaire

d'équivalence. Je suis juste parti pour prendre des informations parce qu'on m'a dit si je ne vais pas à l'école on ne va pas m'accepter dans mon programme avec la formation que j'ai. Alors je suis partie pour prendre de l'information, c'est là qu'on m'a dit : "non cette étude-là c'est quatre ans!". Mais moi bêtement je devrais questionner l'agence pour les dire que j'ai déjà étudié dans le domaine, mais je ne l'ai pas fait » (Sarah).

3.2.1.2 Enjeux liés aux services des organismes communautaires à l'insertion et des bureaux d'emplois

Comme on l'a vu, certains immigrants qui sont dans le processus d'immigration dans leur pays d'asile ou d'origine sont communiqués des mauvaises informations par leurs réseaux sociaux qui se trouvent au Canada malgré de nombreuses années que ces réseaux passent au Canada. Cela pourrait se traduire par un manque d'information auxquels les immigrants sont confrontés à cause de l'inefficacité des services des organismes communautaires qui sont chargés à aider les nouveaux arrivants à s'intégrer.

Également, cet immigrant récent en provenance de la Syrie remarque que les centres communautaires qui aident les nouveaux arrivants à trouver de l'emploi ne permettent pas l'élargissement de réseaux de contacts malgré qu'ils donnent beaucoup de sessions d'informations. Quand il a été demandé ce que les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emplois pourraient faire pour améliorer leurs services, il nous a dit que :

« Davantage d'employeurs devraient communiquer avec [les organismes communautaires à l'insertion et ces organismes devraient] mieux comprendre ce qu'ils recherchent auprès de ces employeurs. Je parle de tous les centres communautaires qui aident les nouveaux immigrants. Ils doivent rencontrer les clients, comprendre ce qu'ils veulent faire et ce qu'ils font bien. Et

essayez de connecter les clients individuellement avec l'employeur, pas seulement [offrir] la séance d'information. ... Je veux rencontrer des employeurs qui recherchent des personnes » (Amir).

Une autre participante a témoigné que selon elle, elle trouve que les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emploi ne sont pas connus par les nouveaux arrivants, car ils ne font pas énormément des campagnes de sensibilisation pour faire connaître leurs services auprès de nouveaux arrivants. L'extrait qui suit atteste ce constant :

« Je pense que ça serait plus à se faire connaître qu'ils existent parce que moi au début je n'avais pas su s'ils existent, ils devraient commencer de là pour savoir pourquoi on n'est pas connu? Pourquoi moins de gens qui viennent nous voir? Donc si c'est à l'école on sait qu'il y a beaucoup d'immigrants pourquoi pas aller dans les écoles dans les universités pour se faire connaître pour présenter leurs services, pourquoi pas dans les endroits où il y a de nouveaux arrivants pour donner des informations de ce qu'ils font, souvent ce sont des services gratuits, mais c'est seulement quand tu les connais que tu pourrais les utiliser ça pourrait aider à sensibiliser qu'ils existent » (Jeanne).

Cette participante a également ajouté qu'elle constate que les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emploi ne donnent pas un accompagnement suffisant aux nouveaux arrivants. Elle trouve que les clients ne sont pas accompagnés suffisamment et sont laissés à mi-chemin sans même le suivi de la part de ces organismes. Cette démarche est fastidieuse pour les clients, car ces organismes continuent à référer ces clients à d'autres organismes.

« Les accompagnements qu'ils font ce sont un accompagnement à court terme donc tu vas quelque part on te réfère à un autre endroit, mais s'ils pourraient avoir plus le temps de

s'asseoir avec la personne faire un plan d'action, qu'est-ce qu'on peut faire pour toi ? comment est-ce qu'on peut t'accompagner ? et puis petit à petit voir est ce que la personne y arrive seule? est-ce qu'elle a toujours besoin d'aide ou pas au lieu d'être arrivé quelques part et puis te référer à un autre organisme et puis un autre organisme te réfère à un autre organisme donc c'est comme une chaine de référence » (Jeanne).

3.2.1.3 Éducation et expériences acquises à l'étranger

L'un des problèmes auxquels les nouveaux arrivants sont confrontés est la non-reconnaissance de leur diplôme ou des expériences acquises dans leur pays d'origine ou d'asile. Un participant qui vient de la Syrie qu'on a rencontré nous a parlé des difficultés qu'il a encourues pour transférer ses crédits à une université canadienne. Il avait acquis ces crédits dans une université de son pays d'asile soit le Liban. Il nous a raconté que peu de crédits sont transférés et seulement les cours où la personne a une excellente note sont transférés.

« Oui, j'avais beaucoup de crédits à transférer autour de trois années d'études, mais ils n'ont transféré qu'un an ou moins ou une session et demie sur trois années d'études. Ils n'ont pris que les notes les plus élevées B + et plus ils m'ont demandé beaucoup de papiers, de différentes choses sur les cours. Finalement, sept ou huit cours ont été transférés seulement » (Amir).

Une autre participante qui a été parrainée sur la base de ses études par un organisme qui parraine les étudiants réfugiés a été obligée de recommencer à zéro à l'université malgré qu'elle ait eu un diplôme collégial. Elle constate également que certaines des personnes dans son réseau quitte les écoles quand elles sont dites de recommencer l'université à leur arrivée au Canada. Quand elle a été demandée de nous raconter ce que le gouvernement devrait mettre en place pour accompagner les nouveaux arrivants dans leur insertion professionnelle ici au Canada. Voici ce qu'elle suggère :

« Souvent quand on arrive ici nos diplômés ça vaut rien il faut recommencer de zéro je trouve que c'est important de reconnaître au moins une année ou deux ans parmi les quatre années qui ont été faites, ça pourrait motiver les gens comme à continuer avec leurs études,... ça aiderait beaucoup de gens, car il y a beaucoup des gens qui arrivent ici et puis abandonnent leurs études et puis ils vont juste travailler dans ce qu'il ne souhaite pas faire sinon ils sont surqualifiés dans leurs emplois qu'ils font » (Jeanne).

Certains immigrants notamment ceux qui ont immigré à l'âge adulte optent à faire des programmes collégiaux courts à cause de la sous-information prémigratoire ou des responsabilités qu'ils doivent assumer pour prendre soin des autres membres des familles. C'est le cas de Sarah qui a décidé de faire un programme court et moins prestigieux au collège pour trouver le temps de prendre soin de sa famille notamment ces deux enfants.

« Moi qui avais laissé l'école depuis plus de 15 ans, dans mon pays j'étais technicienne en laboratoire médicale, je suis allé m'inscrire dans un programme il me fallait faire quatre ans pour faire cette étude et moi j'avais deux enfants, mon mari tout ça, je voulais prendre quelque chose vite j'ai dit laisser mon métier pour aller au cegep en éducation, j'ai pris un AEC technique d'éducation à l'enfance » (Sarah).

3.2.1.4 Langue

L'enjeu aussi de la langue est compté parmi les barrières à l'insertion professionnelle des immigrants récents. Il est à noter que les immigrants qui immigreront au Canada ne sont pas nécessairement tous capables de s'exprimer couramment soit en français ou en anglais. Ceci pourrait avoir des effets négatifs sur leur recherche d'emploi, car pendant les entrevues et pendant le travail, ils sont requis à s'exprimer couramment dans l'une des langues officielles du Canada.

« Quand je suis venu ici j'ai fait des cours de la langue française donc j'étais capable de m'exprimer en français, mais pas au point que je m'exprime maintenant. Il y a des mots qui me manquaient que je ne trouvais pas facilement. C'était un peu difficile, mais la personne arrivait à me comprendre donc j'étais à mesure de communiquer » (Jeanne).

Les autres participants trouvent que leurs opportunités d'embauche notamment dans le gouvernement fédéral ou dans la région de la capitale nationale sont limitées pour les immigrants récents à cause du prérequis du bilinguisme. Notamment, cet enjeu les motive d'apprendre la deuxième langue officielle comme le raconte ce jeune syrien :

« Beaucoup d'emplois ici, ils vous demandent d'être bilingue. C'est pourquoi je veux améliorer ma langue française. Je veux apprendre plus de français » (Amir).

3.2.1.5 Conséquences de la Covid-19

Vu que notre étude concerne les immigrants récents qui sont arrivés ici à partir de l'année 2016, on ne peut pas ignorer les conséquences de la covid-19 sur l'insertion professionnelle de certains participants. Et d'ailleurs, lors de la covid-19, beaucoup d'emplois ont été fermés et le gouvernement canadien a donné des prestations d'urgence pour aider les gens incluant les immigrants récents à s'acheter de la nourriture et à payer leurs loyers. Néanmoins, ces prestations d'urgence venaient avec des conditions à satisfaire avant d'être éligible. Notre étude n'a pas exploré les conséquences qui sont arrivées dans les familles immigrantes récentes qui ne satisfaisaient pas à ces conditions d'éligibilité pour ces prestations, mais certains participants nous ont raconté de leurs difficultés à trouver de l'emploi durant la période de la Covid-19.

« Quand j'ai fini mon stage c'était une période de covid et je n'ai pas trouvé l'emploi directement... j'étais à la maison j'étais mal je me suis assise un mois sans rien faire je me suis

dit il est moment de faire quelque chose tout ce mois je cherchais un emploi, c'était surtout en ligne, car c'était une période de la covid, Je ne pouvais pas même me déplacer pour aller postuler en présentiel. Je ne pensais pas qu'ils allaient accepter les cv en personnes » (Jeanne).

3.2.1.6 Conclusion partielle

En bref, il a été constaté que lorsque les immigrants sont encore dans leur processus d'immigration dans leur pays d'origine ou d'asile ne reçoivent pas de l'information suffisante sur l'intégration au Canada. En plus de cela, selon ce que rapportent les participants rencontrés, une fois arrivés au Canada, ils ne reçoivent pas de l'aide nécessaire de la part des organismes communautaires à l'insertion ou des bureaux d'emplois à cause de l'inefficacité des services de ces derniers, l'enjeu majeur étant que ces immigrants ne sont pas au courant des services que ces organismes offrent. Également, bien qu'ils soient hautement qualifiés en matière d'éducation, leurs diplômes ne sont pas reconnus au Canada et sont obligés de recommencer ou de commencer à un niveau plus bas à l'école. Ils trouvent des difficultés à décrocher un emploi décent à cause des difficultés liées à la langue ou du prérequis du bilinguisme dans le gouvernement fédéral et dans certaines régions du Canada. Les immigrants qui sont arrivés récemment ont été victimes de la covid-19, car la covid-19 a affecté d'une façon négative leur recherche d'emploi.

3.2.2 Enjeux dans leur intégration culturelle

3.2.2.1 Différences culturelles

Les différences culturelles qui sont la source des enjeux auxquels sont confrontés les immigrants récents sont de l'ordre des valeurs, de la religion, la langue, la structure familiale et touchent les questions de construction identitaire et de transmission intergénérationnelle.

Une participante qu'on a rencontrée a manifesté sa peur d'élever ses enfants dans une communauté qui ne partagent pas ses valeurs. Cependant, elle trouve que c'est important d'être près de ses enfants, de les prodiguer des conseils et d'être à leur écoute pour éviter que ses enfants aillent chercher des conseils ou de l'aide chez les étrangers qui pourraient ne pas partager leurs valeurs. Cet extrait révèle cette réalité :

« [L'enfant] va dire donc je sais comment ma maman elle pense donc et puis qu'est-ce qu'ils vont faire ils vont aller parler à d'autres personnes, des étrangers qui ne partagent pas leurs valeurs. C'est en ce moment-là que je vais perdre mes enfants » (Sarah).

Une autre participante nous témoigne qu'elle avait vécu un choc culturel. Elle nous raconte la situation qu'elle a vécue dans ses premiers jours au Canada.

« Il y a des choses qui m'ont choqué. Chez nous les gens ne vont pas te poser des questions. Par exemple au Rwanda on a les trucs de hutu et tutsi ici les gens quand ils comprennent ça ont tendance à demandé de quel groupe tu es. Au paravent je trouvais ça un peu étrange parce que chez nous ils ont aboli ça, ils ont tout enlevé il y a juste les Rwandais par exemple on s'appelle juste les Rwandais pour vraiment enlever cette mentalité des gens pour penser qu'on est différent pourtant on est pas différent donc on me demandait ça je trouvais étrange parce que je pourrais pas répondre donc je disais que c'est la première fois qu'on me demande ça » (Jeanne).

Dans les témoignages de Jeanne, on trouve qu'elle a été également choquée quand elle a trouvé des différences lorsqu'il s'agit de venir en aide auprès de gens qui sont dans le grand besoin.

« Chez nous les gens vont tendre les mains pour t'aider, tu ne dois pas attendre quelqu'un pour te demander de l'aide si tu remarques que cette personne a besoin de l'aide. Mais ici a moins

si tu demandes. Même si ça paraît que tu es dans le besoin quelconque les gens ne vont pas nécessairement tendre la main pour aider à moins si tu le demandes » (Jeanne).

Les témoignages des participants interrogés nous ont permis de conclure que l'intégration inefficace à laquelle les immigrants récents font face peut affecter leur sentiment d'appartenance à la société d'accueil. Par conséquent, ceci engendre des difficultés à s'adapter à la culture d'accueil. Selon le témoignage de Sarah, on a constaté que l'adaptation à la culture d'accueil semble être plus facile aux personnes qui ont immigré à bas âge qu'à celles qui ont immigré à l'âge adulte. Ce constat se trouve dans cet extrait :

« Je me sens que je ne suis pas chez moi. Je sens que je ne suis pas chez moi. J'essaie de me conformer aux règlements, à la façon dont fonctionne le pays, mais je ne suis pas chez moi. Je ne me sens pas chez moi. Mais je pense que chez moi, venir au Canada ça a fait plus l'affaire de mes enfants que moi. Vous comprenez. Mes enfants sont venus jeunes. Ils n'ont pas un problème de s'adapter, d'avoir de nouveaux amis, mais nous qui sommes nés là-bas on a passé toutes nos vies là-bas là je me demande s'il y a un jour où on va se sentir chez soi. Peut-être c'est parce que j'ai cinq ans seulement dans ce pays peut-être à la fin dans l'avenir, mais pour le moment je ne me sens pas chez moi » (Sarah).

Sarah également à son âge trouve que la majorité des activités du pays d'accueil ne sont pas intéressantes. Ceci pourrait se traduire comme des effets des souvenirs de son pays d'origine qu'elle a gardé sur son intégration dans sa nouvelle société, car elle a immigré à l'âge adulte.

« Moi vraiment en tant que adultes je ne vois pas vraiment des activités que j'aime par rapport quand j'étais dans mon pays où j'allais toujours à la plage, m'amuser avec mes amis, mais ici

ce n'est pas la même chose. [...] Maintenant je trouve que ce n'est pas intéressant par exemple la plage » (Sarah).

Néanmoins comme elle nous a raconté, elle garde l'espoir qu'un jour elle se sentira chez soi, car l'adaptation à une nouvelle société peut prendre du temps, comme son réseau social s'élargira avec le temps.

La langue aussi peut contribuer à avoir le sentiment d'appartenance à la société d'accueil. En effet, une autre interviewée nous a confié qu'elle a déménagé vers une ville bilingue, car elle a un parcours francophone et anglophone. Voici ce qu'elle nous a répondu lorsqu'elle a été demandée pourquoi elle a quitté la ville du Québec où elle a été initialement implantée pour venir habiter à Gatineau :

« La ville du Québec est une ville principalement francophone moi j'ai un parcours anglophone et francophone moi j'aimerais habiter dans une ville un peu plus ou plus ou moins bilingue donc il y avait ce côté qui m'attirait à la ville de Gatineau, parce que j'avais des amis que je visitais à Gatineau avant de venir ici. [...] quand je suis venu visiter je me sentais comme chez moi, c'est une petite ville [...], mais elle est très riche au niveau du multiculturalisme, l'utilisation de deux langues m'interpellait plus, ça te permet d'être complètement bilingue, à Québec si tu parles anglais tu risques d'oublier ton anglais tu n'as pas de moments pour pratiquer ton anglais » (Jeanne).

3.2.2.2 Conséquences de la covid-19

Pendant la période de la pandémie, différents services ont été fermés forçant les gens à travailler de la maison en ligne. Cette situation a eu des impacts sur l'intégration culturelle des immigrants récents notamment des immigrants qui sont arrivés juste quelques mois avant la covid-19 et

pendant la covid-19. L'adaptation à la culture d'accueil requiert la création des réseaux or il était difficile de sortir pendant la covid-19 pour faire des activités et rencontrer des gens de différentes cultures.

Ce jeune syrien nous raconte comment il constate que la covid-19 a eu un impact négatif sur son expérience d'intégration à sa nouvelle société.

« Covid est venue et puis tout le monde est resté à la maison. C'était une expérience très horrible, ne pas sortir pour voir les gens, le covid a eu tellement d'influence négative sur ma vie sociale, mon expérience d'intégration » (Amir).

3.2.2.3 Conclusion partielle

En somme, certains parents immigrants récents manifestent de la peur d'élever leurs enfants dans une société qui ne partage pas les mêmes valeurs. Ils craignent de perdre leurs enfants. D'autres immigrants récents vivent un choc culturel dans les premiers jours dans leur terre d'accueil. Il a été aussi noté que certains immigrants récents ont un niveau de sentiment d'appartenance à la société d'accueil plus bas. Ce qui pourrait créer des difficultés chez ces immigrants dans leur intégration culturelle à la société d'accueil. Le parcours linguistique des immigrants aussi joue un rôle dans leur intégration, car certains d'entre eux quittent les villes où ils ont été initialement implantés et se dirigent vers les villes où ils pensent qu'ils seront à l'aise de s'exprimer ou de pratiquer leur langue officielle. Ceci pourrait créer un sentiment d'appartenance plus bas à la ville d'implantation. Étant donné que le réseau social joue un grand rôle dans l'intégration, les immigrants qui sont arrivés récemment ont eu de difficultés de se faire des amis parce que les endroits où ils pouvaient rencontrer d'autres gens étaient fermés à cause de la covid-19.

3.3 Les stratégies de résilience et les efforts à l'intégration

3.3.1 Les stratégies de résilience dans leur insertion professionnelle

3.3.1.1 Les bienfaits des réseaux

Quand des personnes immigrerent dans une nouvelle société, ils commencent à rencontrer des gens pour former des réseaux. À travers des entrevues qu'on a eues avec nos participants, on a trouvé que ces immigrants récents commencent tout d'abord à créer d'amitiés avec des gens de leurs communautés culturelles. En effet, la majorité des participants qu'on a rencontrés témoignent d'avoir trouvé leurs premiers emplois grâce à l'aide de leurs réseaux sociaux notamment grâce aux gens qui viennent de leurs communautés culturelles.

Amir, ce jeune syrien, nous témoigne comment il a trouvé son premier emploi à Ottawa.

« J'ai rencontré quelques gars de la communauté arabe, et ils étaient tous connectés sur le groupe WhatsApp. Et ce groupe WhatsApp relie environ 250 personnes. Alors l'un d'eux une fois, il a dit : "nous faisons un questionnaire aux étudiants sur ce qu'ils ressentent à propos de covid" et ce type était le chef de la rédaction du journal et j'ai répondu au questionnaire et il a dit que vous avez une bonne langue arabe et nous avons un bon nombre d'arabophones dans ce comité et ils ont besoin d'une traduction et ils ont besoin de lire les nouvelles dans leur langue. Il m'a proposé au départ un poste de bénévole. Je l'ai accepté et au bout d'un moment ils m'ont proposé un poste temporaire » (Amir).

On a aussi remarqué que c'est à travers de ces réseaux que se passent les tuyaux pour les emplois disponibles.

« On a commencé à chercher les emplois ensemble c'était motivant, car on se donnait des trucs. Quand je postulais je lui disais j'ai postulé tu peux postuler aussi elle aussi elle me disait la même chose. Donc je postulais et puis elle postulait aussi » (Jeanne).

Les immigrants récents sont aidés par les membres de leurs réseaux pour trouver un emploi et parfois pour maintenir cet emploi.

« Dans leur église à leur village, ils cherchaient une guide touristique. Mon ami m'a demandé si j'étais intéressée j'ai dit oui. Je suis tellement intéressée, car je n'ai pas d'emploi. Mais je me suis demandé où est-ce je vais habiter, car c'était loin c'était à une heure de la ville de Québec, car j'habitais à Québec. Mon ami m'a dit il n'y a pas de souci tu vas rester chez nous. L'église m'a embauché et je suis resté chez elle pour trois mois. J'ai travaillé là-bas pour les mois d'été » (Jeanne).

3.3.1.2 L'importance de l'école

Tous les participants interrogés dans cette étude avaient au moins un grade universitaire ou collégial. Néanmoins, quand ils sont arrivés ici au Canada, ils ont commencé par des emplois moins rémunérés, car ils croient que c'est à travers ces emplois qu'ils auront de l'expérience et seront capables à décrocher un emploi décent dans l'avenir.

On peut donner quelques exemples :

Jeanne a commencé à travailler comme préposée aux chambres quand elle est arrivée au Canada. Elle a décroché une maîtrise en service social et travaille présentement comme une travailleuse sociale.

« C'était dans une entreprise pour être préposée aux chambres. Donc faire le lit et faire le ménage dans la chambre. [...]. Quand j'ai commencé, j'ai trouvé que c'était très difficile, c'était très demandant physiquement. Je n'avais jamais eu de l'expérience pareille » (Jeanne).

Amir dont on a parlé plus tôt a commencé à travailler dans un journal local dirigé par son ami comme un employé à temps partiel. Après avoir décroché son baccalauréat en sciences politiques, il travaille maintenant pour le gouvernement fédéral.

« J'ai travaillé à temps partiel pour le journal local spécialisé en arabe et puis j'ai arrêté de travailler et puis j'ai travaillé dans un centre d'informatique pendant un moment et puis le contrat est terminé et maintenant je travaille dans le secteur public » (Amir).

On a également remarqué que certaines habiletés acquises à l'école aident les immigrants récents à se trouver des emplois. On peut citer des habiletés telle l'aptitude à la pensée critique et à la prise de décision.

Sarah qui avait quitté l'école il y a 15 ans et qui n'a pas obtenu l'équivalence de son diplôme de technicienne en laboratoire a décidé de prendre un programme court au collège afin d'intégrer le marché du travail plus rapidement.

« J'ai pris un AEC technique d'éducation à l'enfance, pendant un an et après j'ai postulé dans deux centres de petite enfance, et c'est là que j'ai trouvé un travail dans un CPE » (Sarah).

Jeanne a effectué des recherches sur internet pour se trouver un emploi.

« Tous ces deux emplois je l'ai trouvé en ligne ce sont des jobs que je suis allé en ligne pour chercher les postes j'ai visité les sites web des compagnies des organismes avec lesquels je voulais travailler donc qui partageaient mes valeurs, mes principes (Jeanne).

3.3.1.3 Recours aux tuteurs de résilience

Les immigrants récents font recours aux tuteurs de résilience pour trouver des solutions aux barrières auxquelles ils sont confrontés dans leur insertion professionnelle. Les tuteurs de résilience peuvent être des intervenants sociaux ou des acteurs d'organismes communautaires qui aident les immigrants récents à développer leur pouvoir et leur contrôle sur des situations qui ne leur sont pas habituelles (Vatz-Laaroussi, 2014, p.300). Parmi les immigrants récents interrogés, on a remarqué qu'ils ont fait recours à certains intervenants sociaux qui travaillent dans les organismes communautaires pour être orientés dans leur recherche d'emploi.

Amir, un jeune syrien qui habite à Ottawa, a été référé à World Skills lorsqu'il avait une idée de commencer sa propre entreprise. Les intervenants de cet organisme l'ont prodigué des conseils.

“J’ai communiqué avec mes amis si je veux démarrer une entreprise que dois-je faire ? Ils m’ont emmené dans un centre communautaire local « World Skills ». [...] [Les employés] m’ont raconté leurs expériences. Ils m’ont parlé de leurs expériences et m’ont donné des idées dont j’ai besoin pour travailler davantage” (Amir).

3.3.1.4 Mobilité

Selon les témoignages de Jeanne, on a conclu que parfois les immigrants récents quittent les villes là où ils étaient implantés et se déplacent vers les autres villes où ils pensent qu'ils auront plus d'opportunités dans leur recherche d'emploi. Après avoir décroché un emploi dans son domaine d'étude à Ottawa, Jeanne a quitté la ville du Québec pour s'installer dans la région de la capitale nationale.

« Ottawa c'est la capitale du Canada, il y a plus des organismes il y a plus de gouvernement c'est facile pour les gens de travailler au gouvernement fédéral que d'habiter dans la ville du Québec. Tout ça m'a attiré à la ville de Gatineau » (Jeanne).

3.3.1.5 Conclusion partielle

Quand développé, le réseau social constitue un grand atout dans l'intégration d'une personne immigrante récente dans sa nouvelle société. C'est ainsi que ces immigrants récents font recours à leurs réseaux dans leurs recherches d'emploi. La majorité d'immigrants récents obtient leurs premiers emplois grâce à l'aide de leurs réseaux, soit ils sont référés à l'emploi par un membre de leur réseau ou ils sont directement embauchés par un membre de leur communauté culturelle. Les immigrants récents s'investissent en éducation et acceptent de commencer par de petits boulots, car ils croient que c'est à travers de ces petits emplois qu'ils acquerront de l'expérience et seront capables à décrocher de meilleurs emplois dans l'avenir après leur graduation. Également, lorsque confrontés par des difficultés dans leur recherche d'emplois, ces immigrants récents font recours aux tuteurs de résilience notamment les intervenants communautaires afin qu'ils les aident et les orientent dans leur recherche d'emploi. Enfin, les immigrants récents sont prêts à déménager dans d'autres villes là où ils pensent qu'il y a plus d'opportunités d'emploi.

3.3.2 Les stratégies de résilience dans leur intégration culturelle

3.3.2.1 Adaptation à la culture de la société d'accueil

Les participants qui ont participé dans notre étude nous ont raconté des efforts qu'ils fournissent pour s'adapter à la culture de la société d'accueil pour que leur intégration culturelle soit efficace. En effet ces participants utilisent différents moyens qui les aident à comprendre et à pratiquer la culture du pays d'accueil.

Jeanne semble prendre opportunité des patrimoines existants du pays d'accueil et pose des questions aux nationaux pour apprendre et commencer à pratiquer la culture du pays d'accueil.

« Je visite les musées pour un peu comprendre l'histoire du passé du Canada, parler aux gens directement, poser des questions qui me semblent un peu flou sur l'histoire en général, la langue la culture québécoise et la culture canadienne, interagir avec les gens pour mieux comprendre la culture et comment les choses marchent » (Jeanne).

La majorité des participants qu'on a rencontrés nous ont témoigné de leur implication dans les activités du pays d'accueil qui ne sont pas familières dans leur culture d'origine. Cela pourrait nous donner une idée que ces immigrants récents depuis qu'ils sont arrivés sont tombés amoureux de certaines pratiques et activités du pays d'accueil, ce qui pourrait avoir un effet positif sur leur intégration culturelle.

« J'ai appris à patiner en hiver, je ne sais pas si c'est parce que j'ai quitté étant jeune je trouve que chez nous les gens ne valorisent pas la randonnée ici je fais la randonnée en été des fois, j'essaie de faire le ski, le ski de fond je peux le faire parce que c'est simple à faire. Je fais la raquette pour l'hiver » (Jeanne).

« J'ai commencé à faire du canoë et de la randonnée plus ici. Canoë seulement au Canada. J'ai essayé le skate, je l'ai appris il y a deux ans avec quelques amis » (Amir).

Selon leurs témoignages, on a remarqué que ces immigrants arrivent même à s'adapter à diverses cultures qu'on trouve au Canada. La preuve en est que ces immigrants récents pratiquent même certaines pratiques ou cuisinent certaines recettes d'autres communautés culturelles immigrantes. L'extrait qui suit clarifie ce constat :

« Je cuisine les recettes québécoises, les pâteurs chinois même si c'est le même ingrédient que je pouvais trouver dans mon pays, mais je ne connaissais pas cette recette, j'essaie des trucs comme ça » (Jeanne).

Étant donné que la langue est l'un des éléments primordiaux qui définissent la culture, on trouve que les immigrants récents ont un souhait fort d'apprendre la langue de la culture d'origine pour mieux s'intégrer dans la nouvelle société. Certains le font en s'impliquant dans la conversation régulière avec les natifs.

« Je n'étais pas capable de communiquer clairement et puis après avoir pratiqué et tout ça j'ai acquis de l'expérience. Au début c'était dur. J'ai acquis un peu plus le sentiment de pouvoir m'exprimer davantage en parlant aux gens, en sortant » (Amir).

Les autres immigrants récents optent pour les cours de langue offerts par les centres communautaires ou leurs milieux de travail par exemple le gouvernement fédéral.

« J'ai entendu dire qu'il y avait beaucoup de cours gratuits offerts par le gouvernement ou les centres communautaires. Aussi à mon travail, ils ont peut-être des cours de français simple. En juin, je commencerai à travailler sur mon français » (Amir).

3.3.2.2 Maintien de certains éléments importants de la culture d'origine

Tout au long de notre conversation avec les participants, la valeur d'entraide revenait souvent. Il a été constaté que la valeur d'entraide est l'une des valeurs primordiales qui font le fondement des cultures de ces immigrants récents. Voici le témoignage de Jeanne :

« J'envoies de l'argent à ma famille pour soutenir les besoins financiers, car là-bas il y a un manque de travail ce n'est pas nécessairement comme ici. C'est juste vraiment pour soutenir le besoin financier » (Jeanne).

Cette valeur d'entraide qu'on remarque dans les cultures des familles immigrantes récentes ne se manifeste pas seulement entre ces immigrants récents et leurs proches de leurs familles transnationales, mais aussi on peut la remarquer entre les familles immigrantes récentes au Canada. Cette valeur d'entraide semble être incorporée dans leur nature, habitudes et dans leur façon de vivre. On peut donner le cas de Sarah qui a été hébergée avec sa famille par sa sœur pendant six mois lorsqu'elle venait d'arriver au Canada.

“C'est elle qui m'avait reçue le jour où j'étais arrivée. Elle avait sa famille, son mari, [et] ses enfants. On a passé à peu près cinq à six mois chez elle. [...] On a toujours des relations si elle a un problème pour garder ses enfants, elle m'amène ses enfants. Je passe les déposer à l'école, je les prends” (Sarah).

Les dires des participants interrogés ont révélé de l'amour et maintien des liens qu'ils ont envers leurs membres de familles transnationales. Étant donné que la majorité de ces immigrants récents viennent des pays où il y a la guerre et où la sécurité n'est pas une garantie, le sujet sur la sécurité domine leur conversation quand ils parlent à leurs proches au pays soit à travers les médias sociaux ou par appel téléphonique.

« Actuellement en Haïti on confond là un grand grand problème avec l'insécurité, c'est plus de ça qu'on parle. On demande à nos familles de se protéger, de quitter, de ne pas aller dans les zones de non-droit. C'est plus ce sujet-là » (Sarah).

Les familles immigrantes récentes font la promotion des différences comme une stratégie de résilience face aux enjeux auxquels elles sont confrontées dans leur intégration culturelle. C'est ainsi que les familles immigrantes récentes interrogées nous ont confié qu'elles fêtent leurs fêtes

traditionnelles et nationales et pratiquent encore certaines de leurs traditions de leurs pays d'origine. Voici ce que Sarah nous raconte :

“La fête du drapeau, on habille les tenues traditionnelles de notre pays, on organise des conférences parce que nos enfants ne connaissent pas l’histoire de notre pays. Il y a quelqu’un qui vient qui les explique comment on a eu notre indépendance tout ça. [...] Le 1^{er} janvier qui est le jour de notre indépendance en Haïti on prépare la soupe de Giraumon parce que c’est une nourriture quand les Haïtiens étaient en esclavage on ne pouvait pas toucher à cette nourriture c’est seulement [les colonisateurs] qui mangeaient cette nourriture alors quand on a eu notre indépendance on a célébré ça à travers de la soupe Giraumon, c’est notre tradition”
(Sarah).

Ces familles immigrantes récentes insistent également sur l’apprentissage de la langue d’origine par leurs enfants. Cette sorte de transmission intergénérationnelle est perçue comme un moyen qui facilite la communication entre la jeune génération née ou grandie au Canada et les autres membres de familles restés au pays.

« Je les encourage à s’exprimer en créole je n’aimerais que mes enfants perdent la langue que nous avons parlé et j’ai des grands-parents en Haïti qui ne parlent pas le français qui ne parlent pas l’anglais. Si ça arrive qu’on aille en Haïti comment ils vont faire pour parler à leur grand-mère leurs grands-parents ? » (Sarah).

3.3.2.3 Importance des communautés religieuses

Vu que la foi religieuse est importante pour certains de ces immigrants récents, ils font recours à leurs communautés religieuses pour obtenir de l’aide dans leur intégration. C’est ainsi que la communauté religieuse joue un rôle important pour aider ces familles immigrantes nouvellement

arrivées au Canada à s'adapter à la culture d'accueil et aux autres sphères de la vie. Sarah nous raconte comment son église a aidé sa famille.

« L'église organise des formations pour les nouveaux arrivants. [...] c'est la relation que j'avais avec les membres d'églises qui m'ont dû aider à intégrer et puis dans les séminaires qu'ils faisaient pour les nouveaux arrivants, ils avaient mis vraiment des choses à nos dispositions il y avait des jeunes qui étaient là pour aider nos enfants à l'école avec leurs devoirs nos enfants qui avaient des difficultés à parler le français » (Sarah).

3.3.2.4 Rôle des parents dans l'intégration de leurs enfants

Les parents immigrants récents jouent un rôle important dans l'intégration culturelle de leurs enfants. Ils jouent un rôle accompagnateur pour mieux aider les enfants à s'impliquer et à apprendre les activités et les pratiques de la société d'accueil.

« Dans l'école je les laisse participer dans des activités. [...] [Ma deuxième fille la plus jeune] est l'actuelle première ministre de son école. Et puis elle travaille avec les autres plus petits à la maternelle. Elle aide à l'école. Elle était dans des choses brigadières, les deux. Quand il y a une sortie à l'école je les envoie, des fois on demande des parents accompagnateurs moi et mon conjoint s'arrangent pour participer avec eu, on les accompagne, plus les activités à l'église » (Sarah).

Les parents immigrants récents peuvent aussi jouer un rôle de tuteur notamment dans des situations où l'enfant fait face à l'incompréhension culturelle. Ce rôle peut aussi servir comme un outil pour lutter à des conflits qui peuvent surgir entre l'enfant et les parents. Sarah, une mère de deux jeunes filles de 14 ans et 11 ans trouve qu'il faut s'engager dans un débat pacifique et donner la parole

aux enfants chaque fois que ses enfants l'approchent pour discuter un sujet qui porte sur l'incompréhension culturelle.

« Je suis ouverte dans les attentes parce que si au début tu dis voilà mon point de vue c'est ça, tu dois être d'accord ce n'est pas ça. Il faut discuter avec l'enfant tout ça parce que si dès le début tu fais comme ça, après quand il va avoir un autre sujet, l'enfant ne va pas venir discuter avec vous » (Sarah).

Ces parents immigrants récents font la transmission intergénérationnelle des valeurs importantes qu'ils jugent utiles pour une meilleure croissance de leurs enfants. Parmi ces valeurs, on trouve la valeur de respect envers les adultes, une valeur qui est souvent marquée dans plusieurs littératures sur les familles immigrantes au Canada.

« J'essaye de leur transmettre la première chose est la crainte de Dieu. Deuxième c'est le respect pour les adultes. Respect pour vos parents ça n'est pas dire que vous n'avez pas le droit de parler tu as plein de droits, mais il y a une façon de s'exprimer avec vos parents avec des adultes » (Sarah).

3.3.2.5 Mobilité

La mobilité est aussi une autre sorte de résilience qui aide les immigrants récents à s'intégrer culturellement dans leur société d'accueil. Notamment, certains immigrants récents se déplacent vers les villes où ils peuvent avoir de l'opportunité à apprendre une langue officielle. Amir qui réside présentement à Ottawa et qui avait été initialement implanté à Ottawa atteste avoir déménagé à Gatineau pour des fins d'apprentissage de la langue française.

« Une autre raison pour laquelle j'ai déménagé à Gatineau était de pratiquer mon français » (Amir).

Jeanne, l'un des participants interrogés, atteste également avoir déménagé vers la région de la capitale nationale pour garder son bilinguisme. Elle a été initialement implantée à Québec, mais elle est tombée amoureuse de la ville de Gatineau chaque fois qu'elle visitait ses amies à Gatineau.

« C'est très riche au niveau du multiculturalisme, l'utilisation de deux langues ça m'interpellaient, plus ça te permet d'être complètement bilingue, à Québec si tu parles anglais tu risques d'oublier ton anglais tu n'as pas de moments pour pratiquer ton anglais » (Jeanne).

3.3.2.6 La mondialisation

Une autre réalité qu'on ne peut pas nier est l'influence de la mondialisation dans l'intégration des familles immigrantes récentes au Canada. De nos jours, le monde devient de plus en plus connecté par les médias sociaux et cette connexion est améliorée par l'avancement en technologie. Les gens à travers les différents coins du monde apprennent les cultures et les mœurs des autres peuples à travers ces technologies notamment les radios, les télévisions, les journaux, les médias sociaux, etc. Étant donné que la plupart des immigrants récents viennent de pays en voie de développement où le commerce est dominé par les compagnies occidentales et là où la culture occidentale apparaît d'une façon régulière dans les films, télévisions, radios et médias; certains immigrants récents trouvent que la culture occidentale n'est pas étrange pour eux. Ce qui pourrait faciliter l'intégration culturelle rapide pour eux.

« Je ne pense pas que le western disons la vie mondaine anglaise soit étrange pour moi. Je regarde beaucoup de films anglais. [...] Je lisais beaucoup sur les États-Unis, sur la vie sociale aux États-Unis, sur la façon dont les gens agissent. [...] Beaucoup de choses dont je n'avais pas besoin pour les connaître. Par exemple, comme les aliments, McDonalds est partout, Starbucks est partout, les banques sont partout, le concept universitaire de cours et les

semestres sont partout. Cela m'aide à acquérir des connaissances sur la vie en Amérique du Nord » (Amir).

3.3.2.7 Conclusion partielle

Les familles immigrantes récentes mobilisent différentes stratégies de résilience dans leur intégration culturelle. Certains immigrants récents explorent différents patrimoines du Canada pour apprendre l'histoire et la culture canadienne. Les autres s'impliquent dans les activités du pays d'accueil qui ne sont pas familières dans leur culture d'origine. Ils apprennent aussi les langues officielles du Canada à travers une socialisation avec les natifs ou des programmes de langues offerts aux centres communautaires. De plus ces immigrants récents maintiennent certains éléments importants de leurs cultures d'origine qui leur sont chers. On peut citer notamment la valeur d'entraide familiale qui est ancrée dans leur nature, l'amour envers leurs familles transnationales, etc. Ils continuent à faire la promotion de la différence en fêtant leurs fêtes nationales et traditionnelles de leurs pays d'origine et en encourageant à leurs enfants d'apprendre la langue de leurs ancêtres. À leur arrivée, ces familles font recours également à des communautés religieuses pour obtenir de l'aide dans de nombreuses sphères de la vie incluant leur intégration culturelle. Également, les parents immigrants récents jouent un rôle accompagnateur pour aider leurs enfants à s'intégrer culturellement dans la société d'accueil et un rôle de tuteur dans de cas où leurs enfants se trouvent dans de situations de l'incompréhension culturelle. Ils font également la transmission intergénérationnelle des valeurs tel le respect envers les adultes et la crainte de Dieu. Certains de ces immigrants récents déménagent vers les autres villes juste pour apprendre une langue officielle de la culture d'accueil. Enfin, les connaissances acquises à travers de la mondialisation sur la façon de vivre dans le monde occidental aident les immigrants récents à mieux s'intégrer rapidement lorsqu'ils arrivent dans les sociétés occidentales.

3.4 Cas d'un étudiant international

Les témoignages de Vijay, un étudiant international qui vient de l'Inde nous donne une image des enjeux auxquels les étudiants internationaux sont confrontés dans leur intégration au Canada. Ses témoignages nous montrent que les étudiants internationaux se fient à l'information qu'ils trouvent sur internet alors que cette information n'est pas toujours fiable.

Voici ce que Vijay a répondu après avoir été demandé s'il a eu une orientation sur l'intégration au Canada :

« Je n'avais personne qui puisse me le montrer. Il y a peut-être des gens qui obtiennent ces services en payant quelqu'un, mais je ne savais pas qui contacter. J'ai essayé quelques communautés Facebook, mais peu de gens répondaient à ce moment-là. J'ai essayé de chercher des locations, ils voulaient qu'on envoie de l'argent avant d'arriver au Canada, je ne savais pas qui croire » (Vijay).

Ces étudiants internationaux, une fois arrivés au Canada, ils sont complètement déconnectés avec les services qui se trouvent dans leur communauté alors que ces services devraient les aider dans leur intégration à une nouvelle société. Ils démontrent de résilience en se créant des cercles d'amitié à l'école afin de mieux améliorer leur condition humaine dans leur nouvelle société.

« Quand je suis arrivé ici, je ne connaissais personne. Je suis arrivé ici j'ai pris mon logement Airbnb pendant 9 jours. J'ai dû aller au collège pour trouver des gens qui pourraient me rejoindre pour avoir un appartement en location. J'ai trouvé une personne, nous devions signer un bail et nous avons continué à chercher de nouvelles personnes pouvant nous rejoindre. J'ai essayé de regarder trop d'appartements et de bâtiments différents » (Vijay).

Cet étudiant international qui est devenu un résident permanent il y a quelques mois nous raconte comment les étudiants internationaux rencontrent des difficultés à trouver de bons emplois parce qu'ils n'ont pas la résidence permanente.

« J'ai obtenu un autre emploi différent ici à Ottawa, je m'étais déjà qualifié aussi, j'ai obtenu un emploi, mais ils ne m'ont pas accepté parce que je n'étais pas un résident permanent parce qu'ils ont le certificat de l'industrie qui doit être fait et c'est seulement pour résidents permanents, et je n'ai pas obtenu l'emploi » (Vijay).

Étant donné qu'un nombre important des étudiants internationaux deviennent des résidents permanents, on peut prédire qu'il y a des conséquences que ces enjeux auxquels les étudiants internationaux sont confrontés au cours de leurs études pourraient avoir sur leurs vies dans l'avenir ici au Canada.

En termes d'intégration interculturelle, les témoignages de Vijay nous ont permis de conclure que les étudiants internationaux font face à l'isolement à leur arrivée au Canada. Ce qui peut affecter leur intégration culturelle. Voici un petit extrait parmi ce qu'il a répondu quand il a été demandé de raconter son processus d'intégration.

« C'était un défi difficile, c'était difficile au départ, car tu n'as pas beaucoup de monde autour de toi » (Vijay).

Comme on l'a vu pour les autres participants, cet étudiant international a trouvé son emploi grâce à son réseau social notamment un ami de sa communauté culturelle.

« Un de mes amis m'a référé au travail qui travaillait déjà dans cette entreprise. Mon ami était indien. Nous nous sommes rencontrés au collège » (Vijay).

Vijay également comme les autres participants, a commencé par un emploi moins rémunéré comme un commis aux produits malgré qu'il eût un grade d'ingénieur en électricité qu'il a obtenu en Inde. Après sa graduation en maîtrise de l'administration des affaires, il travaille présentement comme superviseur à temps plein à Amazon. Il admet également qu'il trouvait beaucoup d'emploi à LinkedIn.

« J'avais l'habitude d'obtenir de nombreux emplois sur LinkedIn » (Vijay).

Vijay également a fait recours aux tuteurs de résilience dans son parcours d'insertion professionnelle. Vu qu'il était venu en tant qu'étudiant international, il a consulté le centre pour le développement des carrières de son université.

« À l'école, il y a un programme de choix de carrière. J'ai utilisé ces services, ils m'ont aidé à rédiger mon CV d'une très bonne manière, le genre de points que je dois mettre en avant pour attirer les employeurs » (Vijay).

En termes de son intégration culturelle, Vijay s'implique étroitement dans les activités du pays d'accueil.

« J'ai commencé à faire du kayak, des balades en bateau et du pistage sur de longs sentiers ce sont deux activités que j'ai rajoutées depuis mon arrivée ici au Canada » (Vijay).

Vijay affirme aussi que lorsqu'il était nouveau au Canada, il a pris le temps d'étudier la façon dont les gens dans la société d'accueil communiquent. Il dit que l'une des stratégies qu'il a utilisées est l'écoute.

« C'était difficile au début, car tu n'as pas beaucoup de monde autour de toi. Ce sont toutes des personnes de différentes cultures de différentes religions, différents types de personnes dont

vous avez besoin pour penser de telle manière que ce que vous dites ne va pas blesser quelqu'un d'autre, vous avez juste besoin de continuer à écouter, écouter est quelque chose que j'ai trop fait » (Vijay).

Vijay continue à maintenir certains des éléments importants de sa culture d'origine notamment en participant dans des activités traditionnelles organisées par sa communauté culturelle.

« En Inde, il y a tellement de religions, il y a des activités comme pour les célébrités indiennes saintes comme Diwali, le festival de Ganesh, nous célébrons de manière très importante et vous aurez de petits frais d'entrée et vous y allez et vous rejoignez d'autres activités, danser en chantant. J'aime chérir ces moments » (Vijay).

Les temples ont aidé Vijay à s'intégrer au Canada. Quand il est arrivé ici il a dû visiter les temples pour se créer des amis.

« [J'ai visité] des temples. Et j'ai trouvé des gens de là-bas. J'ai essayé de leur parler, ils sont de ma communauté, de ma région, chez moi, nous parlons la même langue, nous parlons la même langue maternelle, alors j'ai commencé à établir des relations avec eux, en se promenant avec eux, cela aide à développer de bonnes attitudes en matière de santé mentale. Nous avons commencé à aller à l'endroit où nous jouons au cricket, je me suis fait beaucoup d'amis là-bas » (Vijay).

Comme les autres immigrants récents interrogés, Vijay maintient également des liens forts avec les membres de sa famille transnationale et le sujet majeur dont ils discutent porte sur la sécurité de leurs proches.

« La plupart du temps ils appellent pour savoir si je suis en sécurité » (Vijay).

CHAPITRE 4: DISCUSSION

Dans ce chapitre de discussion, nous résumons les grandes idées des résultats de notre recherche. En effet, dans cette discussion qui commence, nos résultats sont comparés à d'autres résultats qui se trouvent dans d'autres publications et recherches antérieures qui ont été menées par d'autres chercheurs. Nous soulignons des similarités et des différences entre nos résultats et les résultats d'autres chercheurs. À la fin, nous suggérons d'autres recherches qui sont censées d'être effectuées pour compléter notre étude.

À cet effet, laissons-nous rappeler que la question qui a guidé notre recherche est la suivante : les stratégies de résilience que les familles immigrantes récentes mettent en œuvre pour surmonter leurs défis interfèrent-elles et participent-elles à leur insertion professionnelle et à leur intégration culturelle ? Notre étude avait deux objectifs principaux. Le premier objectif consistait à documenter les défis auxquels les familles immigrantes récentes sont confrontées qui empêchent leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle. Ensuite, à travers des résultats reçus dans notre recherche, le deuxième objectif était de formuler des recommandations pour les décideurs politiques de la société d'accueil et pour les organismes communautaires afin que ces derniers puissent améliorer leurs services auprès des familles immigrantes récentes. Tout cela en vue de faciliter l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle de ces familles.

Les résultats que nous avons obtenus dans cette recherche nous ont permis de conclure que les stratégies de résilience que les familles immigrantes récentes mobilisent pour surmonter leurs défis interfèrent et participent à leur insertion professionnelle et à leur intégration culturelle.

En effet, dans leur insertion professionnelle, on a vu que les immigrants récents font face à des enjeux liés à l'information qu'ils reçoivent avant d'immigrer au Canada et après qu'ils sont arrivés

au Canada, à la qualité des services qu'ils reçoivent à leur arrivée dans les organismes communautaires, à la non-reconnaissance de l'éducation et expériences acquises dans leur pays d'origine ou d'asile, aux barrières linguistiques et aux conséquences de la covid-19. Les immigrants récents mettent en œuvre des stratégies de résilience pour surmonter ces défis qu'on vient de citer et ces stratégies facilitent leur insertion professionnelle. Nous pouvons citer notamment que ces familles immigrantes récentes font recours à leurs réseaux sociaux dans leur recherche d'emploi, utilisent des connaissances qu'ils ont acquises à l'école pour se chercher un emploi, font recours aux tuteurs de résilience tels les intervenants communautaires pour trouver des conseils qui les guident dans leur recherche d'emploi et enfin ils peuvent se déplacer dans d'autres villes où ils constatent que les opportunités d'emploi sont nombreuses par rapport aux villes où ils étaient implantés initialement. Dans leur intégration culturelle, on a vu que les enjeux principaux auxquels les familles immigrantes récentes sont confrontées sont souvent liés aux différences culturelles et sont de l'ordre des valeurs, de la religion, la langue, la structure familiale et touchent les questions de construction identitaire et de transmission intergénérationnelle. La covid-19 a été aussi un enjeu majeur à l'intégration culturelle des personnes qui sont arrivées juste avant ou pendant la covid-19. Ces personnes immigrantes récentes nous ont témoigné qu'elles mobilisent des stratégies de résilience et ces stratégies les aident à s'intégrer culturellement dans leur société d'accueil. Certaines personnes immigrantes récentes visitent des patrimoines pour apprendre la culture de la société d'accueil, d'autres socialisent avec les natifs pour apprendre la langue de la société d'accueil ou certaines pratiquent de la société d'accueil telles les activités sportives, les recettes, etc. Ils maintiennent aussi certains éléments importants de leurs cultures d'origine tels le maintien des valeurs de respect envers les adultes, d'entraide familiale et l'amour. Ils pratiquent également leurs fêtes traditionnelles, transmettent les éléments importants de leurs

cultures à leurs enfants, guident leurs enfants dans le cas des situations d'incompréhension culturelle et se déplacent parfois pour apprendre une langue officielle de la terre d'accueil.

Ma recherche révèle d'autres nouvelles idées en ce qui concerne l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle des personnes immigrantes récentes au Canada. Cette étude montre que les personnes immigrantes récentes qui ont immigré à l'âge adulte au Canada semblent avoir un sentiment d'appartenance à la société d'accueil qui est faible. Ceci pourrait se traduire par le fait que ces personnes immigrantes récentes gardent encore de beaux souvenirs de leurs pays d'origine et trouvent des difficultés à s'adapter rapidement à la culture d'accueil. Ce qui est le cas contraire pour les personnes qui ont immigré à bas âge tels les enfants. Cette recherche souligne aussi les bienfaits de l'école dans l'insertion professionnelle des personnes immigrantes récentes. Elle montre comment les personnes immigrantes utilisent des habiletés acquises à l'école telle l'aptitude à la pensée critique et à la prise de décision dans leur insertion professionnelle afin de se préparer un nouvel avenir. Certains immigrants optent pour des programmes courts des cours commercialisables qui leur permettront de décrocher un emploi plus vite. Les autres se jettent sur l'internet et se trouvent des emplois par eux-mêmes sans l'aide de leurs réseaux ni des agents des organismes communautaires ou des bureaux d'emplois. Également, notre recherche confirme que la mobilité est perçue comme une stratégie de résilience. Ces immigrants se dirigent dans d'autres villes où ils pensent que leurs expériences et leurs habiletés seront reconnues pour qu'ils soient embauchés plus rapidement. Ils se dirigent également vers les autres villes pour apprendre une langue officielle. Nos résultats montrent également que la mondialisation joue un rôle qu'on ne peut pas nier dans l'intégration culturelle des immigrants récents dans les sociétés occidentales. En effet, nos résultats montrent que les immigrants récents trouvent que la culture occidentale n'est pas étrange pour eux, car ils l'ont apprise à travers des médias sociaux. Notre recherche explore

également un cas d'un étudiant international. Nos résultats trouvent que les étudiants internationaux se fient à l'information qui se trouve sur internet pour s'orienter dans leur processus migratoire alors que cette information n'est pas toujours fiable. Une fois arrivés au Canada, ils font face à l'isolement, ne sont pas connectés aux services qui se trouvent dans leurs communautés et rencontrent des difficultés à décrocher un emploi décent, car ils n'ont pas la résidence permanente. Notre recherche prédit qu'il pourrait y avoir des conséquences négatives sur leur intégration dans l'avenir lorsque certains de ces étudiants deviennent des résidents permanents. Nos résultats soulignent également les conséquences de la covid-19 sur l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Canada juste avant et pendant la covid-19, les enjeux majeurs étant que ces personnes ont rencontré des difficultés à socialiser, à se faire des amis et à trouver des emplois ou de l'aide, car la plupart des emplois, des organismes et des places de socialisation étaient fermés.

Quelques auteurs parlent des conflits qui peuvent surgir entre le parent et l'enfant à cause de l'incompréhension culturelle. Par exemple, les valeurs de conflits se posent entre le parent et l'enfant si l'enfant pratique la valeur d'autonomie du pays d'accueil alors que ses parents maintiennent leur valeur de protection envers l'enfant et espèrent l'enfant de faire preuve de respect envers eux (Vatz Laaroussi et Messé A. B., 2008, p.234). Cependant, nos résultats montrent que les parents immigrants récents mobilisent des stratégies pour résoudre ces conflits. Nos résultats montrent que les parents immigrants jouent un rôle accompagnateur pour aider l'enfant à apprendre la culture du pays d'accueil et jouent un rôle de tuteur lors de cas de situation d'incompréhension culturelle. Les parents s'engagent dans un débat pacifique avec leurs enfants, écoutent leurs enfants et permettent leurs enfants d'exprimer librement leurs opinions avant que ces parents leur prodiguent des conseils.

Notre recherche montre également de grandes similarités avec les résultats que les autres auteurs ont trouvés dans leurs recherches. On a observé dans nos résultats que dans leur insertion professionnelle, les immigrants récents font face à la non-reconnaissance des diplômes et des expériences acquises à l'étranger et à des enjeux liés à la langue. La littérature est en accord avec ce constat. En effet, certains auteurs comme Zhu et Helly ont trouvé que l'exigence d'une haute scolarité pour les postes de travail, d'une maîtrise du français ou de l'anglais, la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger sur le marché du travail sont des facteurs qui fragilisent et précarisent la situation économique des immigrants (Zhu et Helly, 2013, p.69-70). Également une autre auteure, Vatz-Laaroussi, montre que les tuteurs de résilience aident les immigrants à développer de la résilience à travers deux processus en interaction : l'empowerment et la reconnaissance (Vatz-Laaroussi, 2014, p.300). Pareillement à ce qu'on a vu dans nos résultats, les immigrants récents font recours aux intervenants sociaux qui travaillent pour les organismes communautaires à l'insertion et pour les bureaux d'emplois pour recevoir de l'aide en ce qui concerne leurs recherches d'emplois et leur adaptation à la culture d'accueil. Ces intervenants autonomisent ces immigrants récents pour que ces derniers soient capables de faire face aux enjeux auxquels ils sont confrontés dans leur intégration à leur nouvelle société. De surcroît, nos résultats ont montré que les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emploi n'aident pas suffisamment les immigrants récents à être en contact avec les employeurs. La littérature est en accord avec ce constat notamment certains auteurs trouvent que « en dépit des efforts déployés par les instances gouvernementales et para gouvernementales, peu de programmes [d'insertion] favorisent un élargissement concret des réseaux de contacts » (Arcand, Achdjian et Helly, 2009, p.395). Également, nos résultats montrent que les familles immigrantes récentes font la promotion de différences comme une stratégie de résilience qui les aident à s'intégrer culturellement dans

leur nouvelle société. Ce constat ne va pas à l'envers de ce que Vatz-Laaroussi a écrit. Elle a remarqué qu' : « il s'agit des familles qui, tant à l'interne qu'à l'externe, valorisent les différences comme moyen de se faire connaître, reconnaître et de faire leur place » (Vatz Laaroussi, 2001, p.215). Nos résultats ont montré que ces familles fêtent les fêtes nationales et traditionnelles, gardent et transmettent les valeurs qui leur sont chères dans leurs cultures d'origine à leurs enfants.

Toutefois, notre étude a des limites et nous espérons que ces limites justifient les types des résultats qu'on a eus. Il est à noter qu'on ne peut pas généraliser les expériences des familles immigrantes récentes au Canada en se basant sur les résultats qu'on a eus dans cette étude, car c'était une étude exploratoire. Nous avons pu interviewer un plus petit nombre de participants soit seulement quatre participants et on a constaté que tous ces participants venaient de la région Ottawa-Gatineau. Ce nombre de participants nous a aidés à rassembler les données riches qui intègrent les expériences des familles immigrantes récentes, ce qui a apporté des informations précieuses à ceux qui souhaitent poursuivre leurs recherches dans ce domaine. Pour mieux comprendre les expériences des familles immigrantes récentes au Canada, il faudra recruter un grand nombre des participants qui viennent de diverses provinces du Canada. De plus, nous avons également constaté que les personnes qui ont participé dans la recherche avaient au moins un grade de l'école postsecondaire. Nous espérons qu'avoir des participants qui viennent de différentes classes aurait pu contribuer et révéler de nouvelles réalités des familles immigrantes récentes qu'on n'a pas pu identifier dans notre étude.

Il fallait mener d'autres recherches supplémentaires pour mieux compléter les résultats de notre étude. Premièrement, vu que les immigrants sont réinstallés au Canada à travers divers programmes d'immigration, il s'avère nécessaire d'étudier les impacts de ces programmes sur l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle des immigrants récents que ces programmes

ont parrainés. Deuxièmement, vu qu'un nombre important d'étudiants internationaux deviennent des résidents permanents et par la suite des citoyens canadiens pour ceux qui le veulent, il s'avère nécessaire d'étudier leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle lorsqu'ils sont encore des étudiants internationaux et quand ils sont devenus des résidents permanents ou citoyens. Finalement, il fallait aussi étudier le rapport qui pourrait exister entre la qualité d'intégration d'une personne immigrante récente à sa société d'accueil et son sentiment d'appartenance à sa société d'accueil.

CHAPITRE 5 : RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION GÉNÉRALE

Suivant l'objectif de cette recherche, ce chapitre présente tout d'abord les recommandations pour les décideurs politiques et pour les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emploi afin que ces derniers puissent améliorer leurs services auprès des familles immigrantes récentes en vue de faciliter l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle de ces familles. Ensuite, à la fin de ce chapitre une conclusion générale est donnée pour souligner les points saillants qui ont marqué et émergé dans ce projet de recherche sur les familles immigrantes récentes.

5.1 Recommandations

Les recommandations qui sont formulées ici sont basées sur des opinions et des suggestions que les participants ont données pendant les entrevues semi-dirigées qu'ils ont passées avec nous, la revue de littérature que nous avons présentée et des recherches que nous avons effectuées.

5.1.1 Recommandations pour les décideurs politiques

Les décideurs politiques devraient assurer qu'une bonne et suffisante information sur la culture et la recherche d'emploi soit délivrée aux personnes qui planifient à immigrer au Canada lorsqu'ils sont encore dans leurs pays d'origine ou d'asile. Cela permettra une intégration rapide des nouveaux arrivants au Canada. À leur arrivée, les nouveaux arrivants devraient être mis le plus tôt possible en contact avec les organismes communautaires tels les organismes à l'établissement ou à l'insertion et les bureaux d'emplois afin que ces nouveaux arrivants puissent bénéficier de leurs services.

Également le gouvernement devrait financer suffisamment les organismes communautaires afin que ces derniers puissent améliorer les services qu'ils offrent auprès des immigrants récents. Le

financement donné par le gouvernement devrait être pluriannuel pour aider les organismes communautaires à planifier en avance et à améliorer leurs programmes incluant les programmes de langue.

Les participants que nous avons rencontrés ont manifesté leur souhait que les universités devraient reconnaître au moins quelques années universitaires parmi les années universitaires qu'ils ont accomplies dans leurs pays d'origine ou d'asile. Ils trouvent que recommencer l'université à zéro les décourage. Par conséquent, ils risquent de quitter l'école pour du bon. Également, leurs qualifications universitaires et professionnelles devraient être reconnues sur le marché d'emploi notamment les employeurs devraient mettre une souplesse pour considérer également des expériences connexes à l'emploi.

Finalement, l'intégration des étudiants internationaux devrait également être prise au sérieux par les décideurs politiques, car les étudiants internationaux feront une partie importante des résidents au Canada d'où il faut prévenir à temps des conséquences négatives dans le cas où ils ne réussissent pas à s'intégrer quand ils sont encore des étudiants internationaux. L'étudiant international interrogé nous a raconté comment il a eu des difficultés à trouver un emploi décent quand il n'avait pas sa résidence permanente. Nous suggérons que le gouvernement devrait alléger certaines exigences d'emploi pour permettre aux étudiants internationaux d'acquérir de meilleures expériences professionnelles.

5.1.2 Recommandations pour les organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emploi

Certains participants qu'on a rencontrés ont dit qu'ils n'ont pas fait recours aux organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emplois pour obtenir de l'aide ou des conseils dans

leur processus d'intégration à leur nouvelle société, car ils ne savaient pas que ces organismes existaient. Ils ont suggéré que ces organismes et ces bureaux devraient se faire connaître et sensibiliser les nouveaux arrivants à leurs services, comme aller dans des endroits où ils peuvent facilement trouver de nouveaux arrivants pour leur expliquer les services.

Pour ceux qui ont eu la chance de fréquenter ces organismes, ils constatent également que l'accompagnement que ces organismes offrent est plus court. Ils trouvent que ces organismes les réfèrent à d'autres organismes là où ils sont référés encore à d'autres organismes. Ces immigrants se trouvent dans les va-et-vient entre les organismes sans nécessairement obtenir de l'aide voulue. Ils ont suggéré que ces organismes devraient améliorer leurs services pour offrir un accompagnement suffisant, s'assurer qu'un immigrant qu'ils ont servi est arrivé là où il voulait se rendre et a reçu l'aide qu'il voulait.

D'autres participants qui ont eu la chance de bénéficier des services que ces organismes communautaires à l'insertion et les bureaux d'emplois offrent disent que bien qu'ils aient reçu des sessions d'informations offertes par ces organismes, ils trouvent que ces organismes ne leur ont pas permis de rencontrer des employeurs potentiels. Ils suggèrent que ces organismes devraient faire leur mieux pour aider les immigrants récents à développer leurs réseaux de contacts donc de mettre les immigrants récents en contact avec des employeurs potentiels qui pourraient les embaucher.

5.2 CONCLUSION

Pour clore, la recension des écrits que nous avons faite nous a montré qu'on trouve parmi la population canadienne, une population importante composée d'immigrants récents. En 2016, on estimait que 3,5 % de la population totale du Canada était composée par des immigrants récents

(Statistiques Canada, 2017). Ces immigrants récents sont confrontés aux barrières qui rendent leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle difficiles. Les obstacles à leur insertion professionnelle sont d'ordre structurel, institutionnel et administratif. Ces obstacles ont pour sources la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, l'exigence du bilinguisme ou d'une haute maîtrise d'une langue officielle sur le marché d'emploi, la sous-information pré-migratoire et post-migratoire à laquelle font face les immigrants récents dans leur processus d'immigration, les organismes communautaires qui ne font pas connaître leurs services auprès des familles immigrantes récentes et leurs services qui n'aident pas les immigrants récents à rencontrer des employeurs potentiels. Les immigrants récents font également face à des barrières qui rendent leur intégration culturelle difficile. Ces barrières sont souvent en rapport avec les différences culturelles, celles-ci étant de l'ordre des valeurs, de la religion, la langue, la structure familiale et touchent les questions de construction identitaire et de transmission intergénérationnelle. Nous étions inquiétés de savoir les stratégies que ces familles mettent en œuvre pour surmonter ces défis et si ces stratégies interfèrent et participent à leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle. Pour achever notre projet, nous avons eu recours à un cadre théorique conceptuel qui consistait d'une théorie de résilience et d'une approche structurelle. L'approche structurelle permet d'analyser les structures existantes afin de voir les changements potentiels que les décideurs politiques devraient adopter dans leurs politiques d'immigration et d'embauche et permet de suggérer des changements que les organismes communautaires devraient adopter dans leurs programmes afin d'améliorer leur efficacité. La théorie de résilience quant à elle permet d'étudier le parcours migratoire et les stratégies de résilience des familles immigrantes récentes. Pour bien mener à nos objectifs, nous avons utilisé une méthodologie d'entretiens semi-dirigés.

Le chapitre d'analyse des résultats a mis une lumière sur les stratégies de résilience que ces familles mettent en œuvre pour remédier aux problèmes auxquels elles sont confrontées dans leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle. Dans leur recherche d'emploi, ils font recours à leurs réseaux sociaux, utilisent des habiletés acquises à l'école, consultent les intervenants sociaux œuvrant dans des organismes communautaires pour obtenir des conseils et sont prêts à déménager vers une autre ville où ils pensent qu'il y a beaucoup d'opportunités d'emploi. Dans leur intégration culturelle, certains immigrants récents visitent des patrimoines, apprennent la langue officielle et pratiquent des activités pour apprendre la culture de la société d'accueil. Ils maintiennent aussi certains éléments importants de leurs cultures d'origine tels le maintien des valeurs de respect envers les adultes, d'entraide familiale et l'amour. Ils pratiquent également leurs fêtes traditionnelles, transmettent les éléments importants de leurs cultures à leurs enfants, guident leurs enfants dans le cas des situations d'incompréhension culturelle, etc. Le chapitre de discussion nous a permis de faire une comparaison entre les résultats que nous avons obtenus dans nos entrevues semi-dirigées au corpus de la littérature. Bien qu'il y ait d'autres nouvelles stratégies de résilience que les participants ont soulevées et d'autres nouvelles pistes de réflexion, il semble que les stratégies de résilience que les participants mobilisent correspondent aux stratégies de résilience que nous avons mentionnées dans le corpus de notre littérature. Selon les dires des participants et notre constat dans notre discussion, ces stratégies de résilience que les familles immigrantes récentes mettent en œuvre pour surmonter leurs défis interfèrent et participent à leur insertion professionnelle et à leur intégration culturelle

BIBLIOGRAPHIE

- ARCAND, Sébastien, Annick LENOIR-ACHDJIAN et Denise HELLY (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: Le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Canadian journal of sociology*, Vol.34 (2), p. 373-402.
- AUBIN-AUGER, Isabelle et collab. (2008). « Introduction à la recherche qualitative », *exercer la revue française de médecine générale*, Vol.19 (84), p.142-145.
- BEISER, Morton, Sofia PUENTE-DURAN et Feng HOU (2015). « Cultural distance and emotional problems among immigrant and refugee youth in Canada: Findings from the New Canadian Child and Youth Study (NCCYS) », *International journal of intercultural relations*, 2015-11, Vol.49, p.33-45.
- BENHADJOUJIA, Leila, ABDELWAHED, Mekki-Berrada et Frederic Benjamin LAUGRAND (2018). « Les femmes musulmanes peuvent-elles parler? », *Anthropologies et sociétés*, Vol.42 (1), p.113-133.
- BERTOT, Jocelyne (1998). *De l'exil à l'espoir : l'intégration des réfugiés à Montréal*, Montréal : Université du Québec à Montréal, 175p.
- BRAUN, Virginia et Victoria CLARKE (2006). « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative research in psychology*, Vol. 3 (2), p.77-101.
- BROTMAN et collab. (2019). « L'isolement social chez les immigrant-e-s âgé-e-s au Canada : une question de droits de la personne. », *Ligue des droits et libertés*, [En ligne]. [<https://liguedesdroits.ca/lisolement-social-chez-les-immigrant-e-s-ages-au-canada-une-question-de-droits-de-la-personne/>] (Consulté le 29 octobre 2021).
- CARDU, Hélène et Yamina BOUCHAMMA (2000). « Identité et insertion socioprofessionnelle : un outil de counseling interculturel auprès de femmes immigrantes », *Les actes du CONAT*, p.1-10.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2010). « État actuel du multiculturalisme au Canada et thèmes de recherche sur le multiculturalisme canadien 2008-2010 », Rédigé par KYMLICKA, Will, [En ligne]. [file:///C:/Users/18732/Downloads/1073482.pdf] (Consulté le 19 juin 2022).
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2013). « Low-income and immigration: an overview and futures directions for research », Rédigé par CROSSMAN, Eden, [En ligne]. [<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/research/low-income-immigration-overview-future-directions-research.html>] (Consulté le 30 octobre 2021).
- GOUVERNEMENT DU CANADA (2021). « Rapport annuel au parlement sur l'immigration, 2020 », *Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada*, [En ligne]. [<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2020.html#permanente>] (Consulté le 19 juin 2022).
- GOUVERNEMENT DU CANADA (2022). « Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés », *Site web de la législation*, [En ligne]. [<https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/I-2.5/page-1.html#h-267394>] (Consulté le 4 mars 2022).

- GOUVERNEMENT DU CANADA (2022). « Vers une stratégie de réduction de la pauvreté-Documents d'information sur la pauvreté au Canada », *Emploi et développement social Canada*, [En ligne]. [<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reduction-pauvrete/document-information.html#h2.4-h3.1-h4.3>] (Consulté le 19 juin 2022).
- GRUPP, Freyja; MORO, Marie-Rose; SKANDRANI, Sara et Ricarda MEWES (2022). « Coping with trauma and symptoms of post-traumatic stress disorder: exploring intentions and lay beliefs about appropriate strategies among asylum-seeking migrants from sub-saharan Africa in Germany », *International journal of environmental research and public health*, Vol.19 (3), p.1-17.
- GUZDER, Jaswant (2011). « Second Skins: Family Therapy Agendas of Migration, Identity and Cultural Change. », *Focus pa familien*, Vol. 39 (3), p.160-179.
- HELLY, Denise (2004). « Le traitement de l'islam au Canada. Tendances actuelles. », *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 20 (1), p.1-26.
- HUNTINGTON, Henry (1998). « Observations on the utility of the semi-directive interview for documenting traditional ecological knowledge », *Arctic*, Vol.51 (3), p.237-242.
- KOUYÉ, Jean-Marie et Marguerite SOULIERE (2018). « Le parcours d'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants francophones à Ottawa : quels effets sur la santé », *Reflets*, Vol. 24 (1), p.127-158.
- JISRAWI, Athir et Carrie ARNOLD (2018). « L'humilité culturelle et les soins de santé mentale dans les communautés musulmanes canadiennes », *Canadian journal of counseling and psychotherapy*, Vol. 52(1), p.43-64.
- LAPIERRE, Simon et Jocelyne LÉVESQUE (2013). « 25 ans plus tard ... et toujours nécessaires! Les approches structurelles dans le champ de l'intervention sociale. », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 19, 1, p.38-64.
- LAROUSSE (s.d). « Insertion professionnelle », *Larousse*, [En ligne]. [https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/insertion_professionnelle/61641#:~:text=Processus%20qui%20permet%20C3%A0%20un,la%20fois%20volontaire%20et%20individuelle.] (Consulte le 13 avril 2022).
- LÉVESQUE, Justin, et Jean PANET-RAYMOND (1987). « L'apprentissage d'une approche intégrée : l'expérience de l'approche structurelle », *Service social*, Vol. 36, No 2-3, p. 413-433.
- LI, Peter (2003). « Deconstructing Canada's discourse of immigrant integration », *Journal of international migration and integration*, Vol. 4 (3), p.315-333.
- McKEOWN, Adam (2012). « Les migrations internationales à l'ère de la mondialisation industrielle, 1840-1940 », *Le mouvement social*, Vol.4 (241), p.31-46.
- MEASHAM, Toby (2014). « Refugee Children and Their Families: Supporting Psychological Well-Being and Positive Adaptation Following Migration », *Current problems in pediatric and adolescent health care*, Vol.44 (7), p.208-215.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES CIVIQUES ET DE L'IMMIGRATION DU PROVINCE DE L'ONTARIO (2014). *Rapport final : recherche sur les services d'établissement offerts en français*

aux nouveaux arrivants francophones en Ontario, Beaconsfield, Québec : Bibliothèque numérique canadienne, 133 p.

MOREAU, Maurice (1987). « L'approche structurelle en travail social : implications pratiques d'une approche intégrée conflictuelle », *Service social*, Vol. 36, No 2-3, p. 227-247.

NATIONS UNIES (s.d.). « Migrations ». [<https://www.un.org/fr/global-issues/migration>] (Consulté le 19 juin 2022).

ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS (2020). « État de la migration dans le monde 2020 ». [<https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2020-interactive/?lang=FR>] (Consulté le 19 juin 2022).

PAILLÉ, Pierre et Alex MUCCHIELLI (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin, 424p.

SABATIER, Colette (2013). « Socialisation pour l'acculturation : la dynamique de la transmission familiale de l'adaptation en pays d'accueil », *Alterstice*, Vol.3 (1), p.47-60.

SABATIER, Colette, PHALET, Karen et Peter Titzmann (2016). « Acculturation in western Europe ». Dans D. Sam & J. Berry (dirs.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology*, Cambridge: Cambridge university press.

STATISTIQUE CANADA (2017). « Immigrations et diversité ethnoculturelle : faits saillants du recensement de 2016 », *Statistique Canada*, [En ligne]. [https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.pdf?st=fRCd_S6r] (Consulté le 29 octobre 2021).

STATISTIQUE CANADA (2018). « Direction des études analytiques : documents de recherche. Profils et déterminants du sentiment d'appartenance des immigrants au Canada et à leur pays d'origine », *Statistique Canada*, [En ligne]. [https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2016383-fra.htm] (Consulté le 18 mars 2022).

TIILIKAINEN, Marja, AL-SHARMANI, Mulki et Sanna MUSTASAARI (2020). *Wellbeing of Transnational Muslim Families: Marriage, Law and Gender*. Routledge.

VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2001). *Le familial au cœur de l'immigration : Les stratégies de citoyenneté des familles immigrantes au Québec et en France*, Harmattan Press, 279 p.

VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2005). « L'immigration en dehors des métropoles : vers une relecture des concepts interculturels », *Canadian ethnic studies*, Vol. 37 (3), p.97-113.

VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2014). « L'approche interculturelle ». Dans DORVIL, Henri et Elizabeth HARPER (dir.), *Le travail social: théories, méthodologies et pratiques*, Presses de l'université du Québec, p.293-311.

VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2009). « De la mobilité à la résilience : Place à l'intervention ». Dans VATZ-LAAROUSSI, Michèle (dir.), *Mobilité, réseaux et résilience : le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*, Presses de l'université du Québec, 251p.

- VATZ-LAAROUSSI, Michèle et Jean-Marie MESSÉ A. B. (2008). « Être parent en situation d'immigrant : Défis, enjeux et potentiels ». Dans PARENT, Claudine et Sylvie DRAPEAU (dirs.), *Visages multiples de la parentalité*, QUÉBEC : Presse de l'Université du Québec, 490p.
- ZHU, Nong et Denise HELLY (2013). « L'inégalité, la pauvreté, et l'intégration économique des immigrés au Canada », *Canadian ethnic studies*, Vol.45 (1-2), p.69-93.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Annonce de recrutement des participants

ANNEXE 2 : Formulaire de consentement

ANNEXE 1

ANNONCE DE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

RECRUTEMENT

Envie de participer à une recherche menée par un immigrant récent comme vous?

RECHERCHE DE PARTICIPANTS

Nous sommes à la recherche des immigrants récents qui résident au Canada afin de réaliser des entrevues individuelles pour le projet de recherche intitulé :

« Familles immigrantes récentes : Comprendre les stratégies de résilience pour mieux offrir les meilleurs services ».

Les participants seront sélectionnés sur la base du premier arrivé-premier servi et selon leur origine pour assurer la diversité.

Critères de sélection :

Être âgé(e) de 18 ans et plus.

Être des immigrants arrivés au Canada à partir de l'année 2016.

Être capable de comprendre, parler et lire soit le français ou l'anglais.

Être de cultures autres que la culture dominante blanche occidentale.

Si vous êtes intéressé(e), veuillez communiquer avec :

Jean-Marie Vianney Nduwayezu

Étudiant à la maîtrise en service social

Université d'Ottawa

873-288-1582

jnduw074@uottawa.ca

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Formulaire de consentement

Titre du projet de recherche : « Familles immigrantes récentes : Comprendre les stratégies de résilience pour offrir les meilleurs services »

Chercheur principal :

Jean-Marie Vianney Nduwayezu, étudiant à l'école de service social à l'université d'Ottawa.

Tel : 8732881582

Courriel : nduw074@uottawa.ca

Directrice de mémoire :

Marguerite Soulière, Professeure à l'école de service social à l'université d'Ottawa.

Tel : 6135625800 poste 6390

Courriel : marguerite.souliere@uottawa.ca

INFORMATIONS

Cher participant (e),

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche sur « Familles immigrantes récentes : Comprendre les stratégies de résilience pour offrir les meilleurs services ». Avant d'accepter de participer à cette étude, veuillez prendre le temps de lire et comprendre les informations qui suivent. Le présent formulaire peut contenir des termes que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugez nécessaires ou indispensables au chercheur pour mieux comprendre les termes qui sont utilisés dans ce formulaire. Cette recherche est menée par Jean-Marie Vianney Nduwayezu dans le contexte d'un mémoire de maîtrise, sous la supervision de la professeure Marguerite Soulière. Dans le cadre de cette recherche, il y aura deux copies du formulaire de consentement. Le participant gardera une copie de ce formulaire.

Nature du projet de recherche et objectifs

Les immigrants récents rencontrent des défis lors de leur insertion professionnelle et lors de leur intégration culturelle. Malgré leurs niveaux de scolarité et leurs expériences professionnelles acquises dans leurs pays d'origine, ils rencontrent des difficultés à trouver un emploi mieux rémunéré dans le pays d'accueil. De plus, les immigrants récents font face aux barrières qui sont liées à la différence culturelle qui affectent leur intégration culturelle.

C'est ainsi que cette recherche vise à documenter les défis qui empêchent l'insertion professionnelle et l'intégration culturelle des familles immigrantes récentes et les stratégies de résilience que ces familles mobilisent pour leur faire face.

Participation à l'étude

Nous demandons votre participation à cette étude pour répondre aux différentes questions, afin de partager avec nous les défis auxquels vous êtes confrontés dans votre insertion professionnelle et dans votre intégration culturelle en tant qu'immigrant récent et les stratégies que vous mettez en œuvre pour faire face à ces défis. Votre participation est tout à fait volontaire et vous êtes libre de participer ou non à cette étude. Si vous donnez votre accord, vous êtes libre totalement de refuser de répondre à toute question. Durant cette entrevue, les enregistrements vidéo et audio seront faits. La durée de cette entrevue est de 60 à 90 minutes. Elle aura lieu, soit dans une salle sécurisée de l'école de service social de l'université d'Ottawa, au sein de l'organisme où le participant a été recruté ou au domicile du participant s'il le désire ou dans un autre endroit tel un café, un restaurant si le participant le désire. Les entrevues auront lieu sur zoom, teams, ou sur facetime si le participant ne réside pas dans la région Ottawa-Gatineau ou si le participant lui-même désire faire l'entrevue virtuellement. Également, et au cas où les conditions de la pandémie de la Covid-19 ne s'améliorent pas, les entrevues auront lieu sur zoom, teams, ou sur facetime. Le participant aura le droit de passer l'entrevue dans un endroit de son choix. Pour le mode de sélection des participants, je procéderai par le premier arrivé-premier servi tout en considérant la diversité donc en considérant le pays d'origine des participants.

Bénéfices

Cette recherche permettra à la société d'accueil de comprendre les obstacles socioéconomiques qui empêchent l'insertion professionnelle des immigrants récents et les enjeux associés aux différences culturelles qui empêchent l'intégration culturelle des immigrants récents ; cela en vue d'aider les décideurs politiques et les organismes communautaires à bien élaborer des meilleures politiques et à donner des meilleurs services aux immigrants qui sont bénéfiques pour leur insertion professionnelle et leur intégration culturelle. Les résultats de cette recherche permettront aussi aux professionnels qui travaillent avec les personnes immigrantes récentes de développer la compétence culturelle et permettront aux gens de différentes communautés de tolérer la différence culturelle, de se rapprocher et de s'ouvrir aux autres. Les participants ne retireront aucun bénéfice personnel. Par ailleurs, cette recherche contribuera à l'avancement des connaissances en ce qui concerne l'intégration des familles immigrantes récentes au Canada.

Risques et inconvénients

Il n'y a aucun risque et inconvénient de nature physique reliés à votre participation à cette recherche. Les questions du chercheur pourraient vous faire revivre des moments difficiles durant votre parcours d'intégration et d'immigration en tant qu'immigrant récent. Si vous ressentez du malaise durant l'entrevue; en tant que futur travailleur social, je serai capable de faire preuve d'empathie, de vous accompagner et de vous soutenir avant que vous quittiez l'endroit où se déroulera l'entrevue. Une fois si vous avez besoin des ressources supplémentaires en counseling, voici une liste de ressources en counseling:

- Sandy Hill Community Health Centre, 221 Nelson St, Ottawa, ON K1N 1C7
Numéro d'urgence: 6137891500

- Carleton Community Health Centre, 900 Merivale Rd, Ottawa, ON K1Z 5Z8
Numéro: 6137224000

- Centre des ressources communautaires d'Ottawa Ouest, 2, MacNeil Court Kanata, ON,
K2L 4H7
Numéro : 6135913686

Les informations recueillies dans l'entrevue seront traitées confidentiellement et conservées pendant cinq ans, après ça elles seront détruites.

Confidentialité

Les informations que vous fournirez demeureront confidentielles et ne seront pas diffusées à personne. Toutes les données recueillies (les formulaires de consentement, les entrevues et autres informations connexes à la recherche) seront entreposées de manière sécuritaire au domicile du chercheur principal et dans le bureau de la superviseure à l'université d'Ottawa dans des classeurs de bureau qui seront verrouillés. Les informations électroniques seront conservées sur un ordinateur protégé par un mot de passe. Les documents seront également protégés par un mot de passe. Après la fin du projet, les données collectées seront conservées pendant une période de 5 ans. Les données placées sur support informatique (clé USB, ordinateur) seront supprimées de façon sécuritaire et les données sur papier seront détruites par déchiquetage. Votre entrevue sera enregistrée afin de nous permettre de mieux analyser en détail le contenu de notre conversation. L'identité des participants sera protégée dans la diffusion des résultats en utilisant des pseudonymes. Les participants n'auront pas à s'identifier formellement pendant les entrevues. Cependant, leur identité réelle sera gardée en secret et compilées dans un dossier confidentiel. Le participant peut se retirer de l'étude à tout moment sans conséquences négatives. La partie qu'elle avait déjà partagée avec moi sera détruite. La même procédure s'appliquera aux participants qui se retirent après l'entrevue. La liste de ressources sera distribuée à tous les participants.

Déclaration du participant

J'ai lu et compris le contenu du présent formulaire de consentement. Je certifie qu'on me l'a expliqué verbalement. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant ce projet de recherche et on y a répondu à ma satisfaction. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour réfléchir et prendre ma décision. Je sais que je pourrai me retirer de ce projet en tout temps. Je consens à participer à cette entrevue. J'ai compris la nature de ce projet et je souhaite y participer.

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je peux communiquer avec le chercheur ou son superviseur.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je peux m'adresser au Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche de Université d'Ottawa au (613) 562-5387 ou ethique@uottawa.ca.

Le chercheur me recommande de (garder/imprimer/sauvegarder) une copie du formulaire de consentement.

Mon nom et ma signature ci-dessous indiquent mon consentement.

Nom et Prénom du participant :

Date :

Signature du participant :

Je certifie avoir expliqué au participant les objectifs de l'étude et j'accepte de garder confidentielle l'identité de tous participants recrutés.

Nom du chercheur :

Date :

Signature du chercheur :
