

**Les difficultés et les stratégies d'insertion en emploi des
immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau**

**Thèse déposée à la Faculté des sciences sociales
en vue de l'obtention du grade de
maîtrise es arts en sociologie**

Par : Catherine Knight

Directeur de thèse : Philippe Couton

Université d'Ottawa

Remerciements

Cette thèse est le couronnement d'un long parcours d'études. La préparation de cette thèse n'a pas toujours été une tâche facile ; nécessitant efforts, motivation, temps et rigueur. Il arrive que parfois l'on soit tellement découragé, que l'on veuille tout abandonné. Par contre, la contribution significative de certaines personnes qui, de près ou de loin, m'ont accompagnée, soutenue et encouragée à un moment donné m'a permis de trouver la force de continuer. Je voudrais, par la présente, exprimer ma reconnaissance à tous, ceux et celles qui font partie de mon parcours.

Je tiens à remercier Philippe Couton, mon directeur de recherche, de m'avoir guidé tout au long de ce projet, pour sa motivation, ses encouragements, ses commentaires et son accueil chaleureux. Merci également de m'avoir donné l'opportunité de travailler comme assistante de recherche.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude envers quelqu'un de spécial. Le soutien, la patience et l'appui de cette personne n'ont eu d'égal à la réussite de ce projet. La confiance qu'elle m'a démontrée et son grand intérêt envers ce qui me passionne m'ont profondément touchée et encouragée. Je tiens à lui exprimer ma plus profonde reconnaissance.

Pour leur confiance en moi et leur amour, leur support moral et financier, ainsi que leurs intérêts pour mes études, je remercie ma famille notamment mes parents, ma sœur et mon frère sans qui ce projet n'aurait pu voir le jour. Merci d'avoir accepté de lire des passages; relecteurs importants, leurs commentaires m'ont aidées à améliorer mon écriture. Merci de m'avoir encouragé dans les moments où ma motivation était moins au rendez-vous.

Je remercie également mes proches et amis particulièrement mon amie Carolanne Proulx pour m'avoir enduré tout ce temps, m'avoir épaulé ou raisonné selon mes phases ainsi que pour nos séances d'études. Mes amies Fabiola et Rosemary avec qui j'ai pu partager mes études de cycle supérieures.

Je remercie Nathalie Mondain et Josee Lopez d'avoir accepté d'être membres de mon jury lors de ma soutenance et pour l'évaluation de ma thèse. Leurs commentaires m'ont été utiles dans la poursuite de ma réflexion et à la continuité de mon projet.

Je remercie les responsables rencontrés dans les divers organismes d'aide aux immigrants d'Ottawa-Gatineau qui m'ont aidé dans le recrutement des participants ce qui a contribué à diminuer mon niveau de stress par rapport à l'avancement de mon terrain de recherche.

Je tiens également à remercier les participants qui ont accepté généreusement de donner de leur temps pour participer à ce projet et de partager avec moi leurs expériences. Votre participation a été essentielle à la réalisation de cette recherche; sans elle ce projet n'aurait jamais vu le jour.

Résumé

La plupart des immigrants étrangers qui tentent d'intégrer le marché du travail au Canada vont connaître une trajectoire impliquant diverses contraintes. Cette étude qualitative se penche sur la problématique de l'insertion en emploi des immigrants francophones hors Québec. Elle est réalisée par le biais d'entrevues auprès de douze immigrants haïtiens dans la région Ottawa-Gatineau et vise à identifier les obstacles d'intégration en emploi et les stratégies de contournement employées par les immigrants tout au long de leur trajectoire respective. Il s'agit d'examiner comment les éléments du capital humain, du capital social et de la discrimination peuvent influencer leur insertion en emploi.

Suite aux données recueillies dans nos entrevues nous avons déterminé que la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger, la barrière linguistique due à la non-maîtrise de l'anglais, le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, la faiblesse des réseaux sociaux et la discrimination sont les principaux obstacles rencontrés par les immigrants dans leur trajectoire d'insertion en emploi. Malgré ceux-ci, les immigrants ne se découragent pas et mettent en place diverses stratégies. Ainsi, le retour aux études postsecondaires, l'apprentissage de l'anglais, le recours aux réseaux sociaux, ne pas porter attention à la discrimination et prendre du recul face à ce phénomène sont certains des éléments qui ont favorisé l'insertion en emploi des participants de notre recherche.

Tables des matières

REMERCIEMENTS	II
RÉSUMÉ	III
TABLES DES MATIÈRES	IV
INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE: PROBLÉMATIQUE, CONTEXTE, CONCEPTUALISATION ET MÉTHODOLOGIE	4
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE ET CONTEXTE	4
1.1 <i>Portrait de l'immigration au Canada</i>	4
1.2 <i>Immigration à Ottawa et population à l'étude</i>	11
1.2.1 Ottawa comme choix de destination.....	11
1.2.2 La population haïtienne : vagues d'immigrations et caractéristiques de la population.....	13
1.3 <i>Les objectifs et les questions de recherche</i>	19
1.3.1 Objectifs.....	19
1.3.2 Question de recherche.....	20
1.4 <i>La pertinence et la contribution de la recherche</i>	21
CHAPITRE II : REVUE DE LITTÉRATURE ET ENCADREMENT CONCEPTUEL	22
2.1 <i>L'intégration et insertion en emploi</i>	23
2.2 <i>Le concept de trajectoire pour analyser l'insertion en emploi</i>	24
2.3 <i>Insertion en emploi: Éléments explicatifs</i>	26
2.3.1 Le capital humain	26
2.3.2 Le capital social.....	30
2.3.3 La discrimination et le racisme.....	33
2.4 <i>Les stratégies d'insertion en emploi</i>	37
2.5 <i>Encadrement conceptuel et question de recherche</i>	39
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE	41
3.1 <i>Une étude de cas de type qualitative</i>	41
3.2 <i>L'entretien de recherche</i>	43
3.2.1 Guide d'entrevue	44
3.2.2 Déroulement des entrevues.....	46
3.2.3 Recrutement des participants et échantillonnage.....	46
3.3 <i>Considération éthique</i>	49
3.4 <i>Démarche d'analyse</i>	49
3.4.1 Analyse thématique.....	50
3.4.2 Une démarche d'analyse selon l'interactionnisme symbolique.....	51
3.5 <i>Les limites méthodologiques de la recherche</i>	53
DEUXIÈME PARTIE : ANALYSE DES RÉSULTATS	55
CHAPITRE 4 : PRESENTATION DE L'ANALYSE DES DONNEES	55
4.1 <i>Le contexte d'arrivée et d'installation</i>	56
4.1.1 Profil général des participants.....	56
4.1.2 Situation pré-migratoire : Les raisons du départ et le choix du pays d'accueil.....	60
4.1.3 Installation difficile.....	64
4.2 <i>Trajectoire d'insertion en emploi</i>	67
4.2.1 Démarche de recherche d'emploi et difficulté à trouver un premier emploi	69
4.2.2 L'emploi obtenu	74
CHAPITRE 5 : LES PRINCIPALES ENTRAVES À L'INSERTION EN EMPLOI DES IMMIGRANTS ET LES STRATÉGIES EMPLOYÉES	82

5.1 <i>L'influence du capital humain sur l'insertion en emploi des immigrants</i>	82
5.1.1 La non-reconnaissance des diplômes étrangers.....	83
5.1.2 La non-reconnaissance de l'expérience étrangère	85
5.1.3 Les capacités linguistiques limitées.....	87
5.1.4 Stratégies de contournement et d'attente reliées au capital humain.....	88
5.2 <i>L'influence du capital social sur l'insertion en emploi</i>	96
5.2.1 Absence ou réseaux restreints	97
5.2.2 Stratégies de contournement et d'adaptation reliées au capital social	100
5.3 <i>L'influence de la discrimination sur l'insertion en emploi</i>	106
5.3.1 Expérience de discrimination.....	106
5.3.2 Stratégie employée face à la discrimination.....	110
5.4 <i>Conclusion synthèse</i>	112
CONCLUSION GENERALE.....	113
BIBLIOGRAPHIE	118
ANNEXE I : CARTE GÉOGRAPHIQUE	124
ANNEXE II : TABLEAUX	125
ANNEXE III: GUIDE D'ENTRETIEN	129
ANNEXE IV: LETTRES DE RECRUTEMENT.....	132
ANNEXE V: FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT	134

Introduction

Au cours des dernières années, le Canada a connu un accroissement de l'immigration et une diversification des immigrants. Auparavant l'immigration était majoritairement d'origine européenne, mais aujourd'hui de plus en plus d'immigrants proviennent de l'Asie, de l'Afrique et des Caraïbes. Les défis démographiques et économiques avec lesquels le Canada doit composer font en sorte que l'intégration de ces immigrants sur le marché du travail est primordiale et elle représente également un défi de taille.

La recension des écrits nous a permis de constater que plusieurs études traitent de l'intégration des immigrants sur le marché de l'emploi. Celles-ci démontrent que de nombreux immigrants qualifiés sont sans emploi ou occupent un emploi précaire; sans compter qu'elles soulignent également les difficultés rencontrées par les immigrants. Par contre, peu d'études se sont consacrées spécifiquement aux groupes d'immigrants francophones qui s'établissent hors Québec dans des communautés francophones en situation minoritaire.

Notre recherche s'intéresse justement à la situation de ceux-ci et traite du processus d'insertion en emploi des immigrants haïtiens, précisément dans la région d'Ottawa-Gatineau, en laissant les immigrants parler eux-mêmes de leurs expériences. Pour ce faire, la question de recherche développée est la suivante : *comment les immigrants haïtiens de Ottawa-Gatineau s'insèrent-ils en emploi ?* Au moyen de 12 entretiens semi-dirigés qui documentent la trajectoire de ce groupe d'immigrants, nous analysons leur processus d'insertion en emploi en tenant compte des obstacles rencontrés, ainsi que des stratégies employées.

Cette thèse a été organisée en fonction de deux parties. La première énonce et cerne les données du problème à l'étude; cette section comprend trois chapitres. La seconde partie porte sur la présentation des résultats ainsi que de l'analyse et est composée de deux chapitres.

Le premier chapitre de cette thèse concerne la problématique et le contexte de notre recherche. On y développe le portrait de l'immigration au Canada et plus précisément celui de notre population à l'étude. De plus, nous expliquons les motifs du choix de la région à l'étude. Puis nous formulons notre question de recherche et les objectifs poursuivis. Suit ensuite dans le deuxième chapitre l'encadrement conceptuel des principaux éléments explicatifs de l'insertion en emploi (capital humain, capital social et discrimination), la définition des concepts utilisés dans cette thèse (intégration, insertion et stratégie) et une revue de la littérature portant particulièrement sur les obstacles rencontrés par les immigrants en matière d'insertion en emploi. Dans le troisième chapitre, les détails relatifs à la méthodologie employée sont décrits. L'élaboration dans ce chapitre est faite sur l'entretien de recherche avec le déroulement de nos entrevues, le choix, les critères de recrutement des participants et les considérations éthiques. Les modalités d'interprétation et d'analyse des données en fonction du courant de l'interactionniste symbolique y sont également présentées. Finalement, ce chapitre se termine sur les limites de cette recherche.

Dans la deuxième partie, le cinquième chapitre expose les résultats de notre recherche. On y présente le profil général des participants ainsi que leur contexte d'arrivée et d'installation. Par la suite, les trajectoires d'insertion en emploi sont présentées d'une façon globale. Le chapitre six soulève les principales entraves et stratégies d'insertion en emploi soulevées par nos participants haïtiens à Ottawa-Gatineau et en lien avec les principaux

éléments dégagés lors des lectures qui ont été élaborées dans le chapitre deux. En effet, les difficultés pour l'accès à l'emploi sont bien réelles et les immigrants sont des acteurs actifs qui mettent en place diverses stratégies. En fin, la conclusion offre une brève synthèse de ce travail et offre des suggestions de recherche future permettant de mieux comprendre l'insertion en emploi des immigrants et des phénomènes sous-jacents.

Première partie: Problématique, contexte, conceptualisation et méthodologie

Chapitre I : Problématique et contexte

Le présent chapitre aborde dans un premier temps les éléments déterminants de notre problématique. Il s'agit d'explorer la question de l'intégration économique des immigrants au travers de l'insertion en emploi. Nous faisons donc émerger les enjeux et les questionnements face à ce phénomène qu'est l'immigration. Nous dégagons brièvement de différents travaux de recherche divers éléments qui agissent sur l'insertion en emploi des immigrants. Nous allons aussi circonscrire l'objet d'étude en déterminant le lieu d'étude et la population à l'étude. Dans un second temps, les objectifs et les questions de recherche seront abordés ainsi que la pertinence de la recherche.

1.1 Portrait de l'immigration au Canada

Le Canada est un pays d'immigration qui accueille chaque année environ 250 000 nouveaux arrivants. Des terres d'accueil d'immigration comme le Canada comptent justement sur l'augmentation de leur population migrante pour des raisons économiques et démographiques. On remarque au Canada une baisse de la fertilité et un vieillissement de la population; on compte donc sur l'immigration pour combler le problème de la croissance démographique (Boudarbat, 2011). De plus, le Canada compte aussi sur les immigrants pour promouvoir la croissance économique, notamment en comblant la pénurie de main-d'œuvre due au vieillissement de la population active. On cherche donc des immigrants instruits qui

sauront mettre leurs compétences au service de l'économie canadienne pour le bien-être économique (Picott et Sweetman, 2005). Les immigrants quant à eux cherchent souvent à quitter leur pays pour des raisons d'instabilité politique et économique (Renaud et collab., 2001). De plus, les immigrants économiques cherchent à exercer leurs qualités et leurs compétences dans leurs pays d'accueil. On remarque donc que l'immigration présente autant des avantages pour le Canada que pour les immigrants. Les immigrants peuvent quitter leurs situations précaires et venir bénéficier de l'augmentation de leur qualité de vie au Canada, et de son côté le Canada bénéficie d'une main-d'œuvre qualifiée notamment à travers la catégorie d'immigrant économique (Labelle, Icart et Field, 2007; Picott et Sweetman, 2005). Afin de gérer l'immigration, une loi fut passée en 1974, la loi C-24, qui déterminait le nombre d'immigrants pouvant entrer au Canada et divisant ceux-ci en catégories (Labelle, Larosse et Piché, 1983). Encore aujourd'hui les immigrants sont divisés en catégories. Les statistiques récentes d'Immigration et Citoyenneté Canada donnent l'aperçu de ces catégories, dont un nombre considérable d'immigrants économiques.

Tableau 1. Canada - Résidents permanents selon la catégorie

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Regroupement familial	70 516	66 242	65 583	65 207	60 224	56 450	65 010	79 684
Économique	138 248	131 244	149 068	153 491	186 915	156 118	160 821	148 181
Réfugié	32 499	27 954	21 859	22 850	24 697	27 873	23 099	24 049
Autre	10 375	11 312	10 733	10 623	8 845	8 305	8 960	7 039
Non-déclaré	2	1	2	1	7	3	5	0
Total	251 640	236 753	247 245	252 172	280 688	248 749	257 895	258 953

Source: Citoyenneté et Immigration Canada - Faits et chiffres 2013

Les politiques d'immigration au Canada visent des objectifs économiques et démographiques ainsi qu'une intégration des immigrants dans leur société d'accueil. Au Canada, les immigrants sont aujourd'hui admis sous 4 catégories : « regroupement familial », « économique », « réfugié » et « autres. » Il est important de souligner les différences qui existent entre les diverses catégories d'immigrants, car leur intégration économique et leur intégration globale ne se déroulent pas et ne se complètent pas dans les mêmes conditions (Renaud et Goldman 2005).

« La catégorie du regroupement familial comprend les résidents permanents d'au moins 18 ans qui sont parrainés par un citoyen canadien ou un résident permanent vivant au Canada. Les immigrants économiques sont des résidents permanents sélectionnés en raison de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie canadienne. Les résidents permanents de la catégorie des réfugiés comprennent les réfugiés parrainés par le gouvernement, les réfugiés pris en charge par le secteur privé, les réfugiés reconnus comme tels au Canada et les personnes à la charge des réfugiés » (Citoyenneté et Immigration Canada, 2015)

Seuls les immigrants économiques sont pleinement soumis à une grille de sélection. En 1967, le Canada a introduit un système de points qui accordait la préférence à certains immigrants. Encore aujourd'hui dans la catégorie de travailleur qualifié les immigrants y sont soumis. En effet, la grille basée sous un système de pointage permet de sélectionner les immigrants qui sont en mesure de démontrer leur capacité à intégrer le marché du travail et à s'établir avec succès au Canada (Helly, 2009). Comme le démontre le tableau 1, le Canada met l'emphase sur la catégorie des immigrants économiques, celle-ci comprenant le plus grand nombre d'immigrants. En 2013, 148 181 immigrants furent admis sous les catégories immigrantes économiques pour 24 049 immigrantes admises comme réfugiées et 79 684 admit comme regroupement familial. Nous constatons aussi que le gouvernement admet des

travailleurs et des gens d'affaires temporairement au pays afin qu'ils puissent contribuer au développement économique du Canada en comblant des pénuries de compétences (Citoyenneté et Immigration, Canada, 2013a). Le nombre de personnes admises dans cette catégorie est en augmentation et comprend des immigrants qui séjournent au pays pour des raisons d'emploi, mais de façons temporaires contrairement à la catégorie d'immigrants économiques qui sont admis de façons permanentes (Helly, 2009). Ceux-ci n'ont pas de limite de séjour et ils détiennent plusieurs droits et devoirs comme la plupart des citoyens canadiens. De plus, après un certain temps les travailleurs qualifiés peuvent faire la demande pour la citoyenneté canadienne à la différence des travailleurs étrangers temporaires. L'immigration est un point important pour le Canada, car le gouvernement doit s'assurer que ceux qui viendront ici seront en mesure de bien s'intégrer et de participer à l'économie canadienne. Les individus désirant venir s'établir au Canada comme immigrant économique doivent passer par un processus de sélection. Celui-ci joue un rôle primordial dans la désignation des personnes qui auront le droit d'immigrer au Canada et fait donc appel à des procédures très claires comme le mécanisme de soumettre les individus à une grille de sélection qui permettra d'établir les capacités personnelles de l'individu. À travers cette grille, les personnes désirant immigrer seront soumises à 6 critères de sélection, soit les compétences en français ou en anglais, les études, l'expérience de travail, l'âge, l'emploi réservé au Canada et l'adaptabilité (Citoyenneté et Immigration Canada, 2013b). À chacun de ces critères sera accordé un certain nombre de points; si le cumulatif des points est supérieur à 67, les personnes peuvent donc être acceptées comme travailleurs qualifiés au Canada. De ce fait, quand ils arrivent au Canada, les immigrants devraient donc être en mesure de se trouver un emploi puisqu'à travers les critères de points de la grille de sélection on a notamment évalué leurs compétences linguistiques (connaissance du français et de

l'anglais), leur expérience d'emploi et leur scolarité (Canada, 2013) et déterminé qu'ils avaient les capacités requises pour s'intégrer au marché économique. Ce sont donc les immigrants de cette catégorie qui nous intéressent, car ceux-ci ont été sélectionnés en fonction de leur potentiel sur le marché du travail et de leur contribution économique immédiate (Renaud et Goldman, 2005). Il est essentiel de veiller à l'intégration de ces immigrants. L'insertion économique des immigrants reste une des priorités du gouvernement canadien, et l'on remarque que celle-ci fait l'objet de littérature de plus en plus considérable.

Divers phénomènes sont reliés à l'immigration et un phénomène migratoire qui prend de plus en plus d'ampleur est celui de l'immigration francophone hors Québec. Les données démontrent que les immigrants francophones hors Québec sont d'origines diverses. La majorité de ceux-ci sont originaires d'Afrique et des Caraïbes (Madibbo, 2012). Les principaux pays sources de ces immigrants sont Haïti, le Liban, la France, La République démocratique du Congo, le Maroc et le Burundi. On constate aussi qu'une grande partie de ces immigrants francophones appartiennent à une minorité visible; plus particulièrement la population «noire». Diverses lois et programmes mis en place par le gouvernement ont permis l'arrivée et l'augmentation des immigrants francophones d'origines diverses au Canada et notamment à Ottawa. Tout d'abord avant les années 1960, la loi d'immigration au Canada était à connotation raciste (Labelle, Larosse et Piché, 1983). En effet, les personnes noires étaient considérées comme non admissibles à venir s'établir au Canada. Les immigrants provenaient alors particulièrement de l'Europe et la Grande-Bretagne. Dû à la pression d'autres pays, mais aussi à cause d'un grand besoin de main-d'œuvre au Canada, il y a eu un changement dans les lois discriminatoires qui furent lentement assouplies (Madibbo, 2012). En effet, elles furent partiellement abolies en 1962 et complètement en

1967. Les critères raciaux furent abolis et un système de point basé sur l'éducation et les compétences professionnelles fut mis en place (Madibbo, 2012). Avec ce système plus d'individus appartenant à des minorités visibles ont pu venir s'établir au Canada et ainsi les pays de provenance des immigrants ont commencé à se diversifier. On voyait notamment arriver des immigrants d'Asie, d'Afrique et d'Amérique du Sud. En lien avec la francophonie au tournant des années 2000, le Canada a instauré comme priorité politique l'accent sur l'immigration francophone dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) (Citoyenneté et Immigration Canada, 2006). Tout d'abord, en 2003 avec le *Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire* le gouvernement présentait les objectifs à atteindre soit d'augmenter le nombre d'immigrants d'expression française dans les communautés francophones en situation minoritaire et à faciliter l'accueil et l'intégration économique, sociale et culturelle de ces derniers dans les communautés. Ensuite en 2006, le gouvernement a élaboré le *Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones*. Le gouvernement a donc investi et s'est engagé à favoriser le recrutement, l'établissement et l'intégration des immigrants dans les CFSM (Patrimoine Canadien, 2012). Ces changements et la réorientation des priorités ont permis l'arrivée et l'augmentation du nombre d'immigrants francophones au Canada et particulièrement à Ottawa où le taux d'immigration francophone fut particulièrement augmenté. Tout comme pour l'immigration en général l'immigration francophone est une réponse au faible poids démographique (Farmer et Taleb, 2010). De même que pour tout immigrant, les immigrants francophones doivent passer par un processus d'intégration. On suppose souvent que tous les immigrants vont passer par le même processus d'intégration et qu'ils seront tous bien intégrés dans leur société d'accueil après un certain temps. Or le processus d'intégration des immigrants va varier selon divers

facteurs et ce processus reste quant à lui un défi considérable. En effet, on observe que malgré le fait qu'on les a admis comme étant aptes à s'adapter plusieurs immigrants francophones vont rencontrer divers problèmes d'intégration. Puisque l'insertion en emploi des immigrants constitue une dimension primordiale de l'intégration économique, nous nous concentrerons sur ce secteur clé.

Face à l'immigration qui a une place importante au sein du Canada plusieurs auteurs se sont intéressés au problème de l'intégration des immigrants. Malgré l'importance qu'apporte le Canada à l'intégration des immigrants, nous constatons sur le plan économique une détérioration de la situation des immigrants sur le marché du travail au Canada (Picot, 2008 et Reitz 2007). Diverses études se sont penchées sur ce phénomène en étudiant et analysant divers facteurs en matière d'intégration économique des immigrants au Canada qui peuvent devenir des obstacles et pourraient donc expliquer pourquoi ceux-ci se retrouvent dans des situations plus précaires. On remarque parmi ces obstacles la discrimination et le racisme. Certains chercheurs ont noté que les immigrants étaient discriminés à cause de leur origine ethnique, leur nom ou encore leur accent. Les recherches démontrent que les immigrants sont victimes de racisme et discrimination, de par ce fait ils sont donc traités de façons inégales sur le marché de l'emploi (Chicha 2009 et Madibbo, 2006). Les compétences linguistiques limitées des immigrants peuvent également agir à titre d'obstacles sur le marché de l'emploi (Nelduc, 2005). Un des grands obstacles identifiés dans la littérature est celui de la non-reconnaissance des titres de compétence et des diplômes ainsi que de la formation et de l'expérience acquise à l'étranger (Boulet 2013; Farmer et Taleb, 2010; Farmer et Da Silva, 2012; Chicha, 2009). Le manque de réseaux sociaux et le fait que ceux-ci soient restreints ressort également de la littérature comme défis à l'intégration économique des

immigrants (Boulet 2013; Vatz-Laaroussi 2008 et 2013). Dans cette thèse, il s'agira de voir lesquels de ces obstacles se présentent à notre groupe cible, soit celui des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, qui lui aussi comme d'autres groupes d'immigrants se retrouvent dans des situations précaires tel qu'on le présentera dans la prochaine section. Par la suite, nous pourrons déterminer quelle stratégie d'insertion en emploi ils utilisent.

1.2 Immigration à Ottawa et population à l'étude

1.2.1 Ottawa comme choix de destination

Ottawa est devenu au fil du temps une destination de prédilection pour les immigrants. On y compte un peu plus de 200 000 immigrants et on y remarque une augmentation des immigrants francophones. Les immigrants francophones désirant s'établir dans une communauté francophone hors Québec vont principalement s'établir à Toronto et à Ottawa (Madibbo, 2012; Jedwab, 2008). En 2011, on comptait 56 340 immigrants francophones à Toronto et 29 120 à Ottawa¹. Comme le souligne l'auteur Andrew (2008), la recherche qui porte sur l'immigration francophone à Ottawa et, aussi plus généralement, sur l'immigration dans les communautés francophones en situation minoritaire, en est à ses débuts. Les projets de recherche menés en Ontario ont davantage porté sur la région de Toronto et peu d'étude porte sur la région d'Ottawa. D'où le fait de centrer notre étude sur cette ville. Pour comprendre le contexte dans lequel les immigrants haïtiens doivent évoluer à Ottawa, voici un portrait de la situation économique et sociale de cette ville qui fait d'elle une ville

1. Les chiffres proviennent de l'Enquête auprès des ménages de 2011 produite par Statistique Canada (ENM). Un immigrant francophone est défini selon qu'il est identifié avoir le français ou l'anglais et le français comme première langue officielle parlée. Les analyses ont été faites à partir des données de Statistique Canada mais les opinions exprimées ne représentent pas celles de Statistique Canada.

attractive. Le marché de l'emploi y est relativement bon, spécialement à cause des emplois stables qu'offre la fonction publique du Canada. La perspective d'un bon emploi peut donc motiver les immigrants à venir s'y installer. Par exemple, pour 2014 le taux d'emploi s'est maintenu au-dessus des 65,5 % et le taux de chômage s'établissait à 6,8 %, ce qui est relativement faible comparé à d'autres grandes villes Canadienne². De plus, le taux de chômage à Ottawa est relativement stable d'année en année, ce qui attire les immigrants. Les études ont démontré que la langue est un élément important dans l'intégration économique (Chicha et Charest, 2008). Ottawa bénéficiant du statut de capitale du Canada accueille un grand nombre d'institutions fédérales qui offrent des services dans les deux langues officielles soit l'anglais et le français (Gilbert et Bérubé, 2010). De plus, la ville d'Ottawa comporte une grande population de francophone qui s'élève à 174 365 personnes et une politique de bilinguisme adoptée en 2001 (Gilbert et Bérubé, 2010). Ceci permet à la population francophone de recevoir divers services en français; que ce soit les écoles francophones, les soins de santé offerts en français ou encore l'accès au système de justice en français. Par conséquent, le bilinguisme d'Ottawa attire les immigrants comprenant les immigrants unilingues francophones puisque la ville leur donne l'image de la possibilité de vivre dans les deux langues officielles. En effet, on constate que de plus en plus d'immigrants francophones s'installent à Ottawa. Ceux-ci proviennent principalement des Caraïbes, de l'Afrique, de l'Asie et du Moyen-Orient³. Les immigrants francophones à Ottawa semblent se répartir de façons générales dans les quartiers où la présence du français

2. Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0135 et produit n° 71-001-XIF au catalogue

3. Voir le tableau 2 dans la section annexe pour les statistiques sur les pays de provenance des immigrants francophone à Ottawa, page 117

est la plus forte⁴. La proximité avec la ville de Gatineau apporte un certain poids démographique à la population francophone et permet aux gens de traverser la frontière provinciale pour le travail ou pour obtenir des services; cela a donc un impact sur la vitalité de la population francophone à Ottawa (Gilbert et Bérubé, 2010) et dans le choix de destination pour les immigrants. Tout compte fait, la ville d'Ottawa comporte plusieurs facteurs attractifs pour les immigrants francophones hors Québec et on y dénombre également un grand nombre d'organismes qui viennent en aide aux immigrants ce qui pourrait influencer leur choix pour Ottawa.

1.2.2 La population haïtienne : vagues d'immigrations et caractéristiques de la population

Chaque communauté immigrante à ces caractéristiques qui lui sont propres; cette thèse portant sur les immigrants haïtiens à Ottawa, il convient de bien tracer le processus d'immigration et de dresser le portrait actuel de la communauté haïtienne au Canada. Les Haïtiens forment un des plus grands groupes ethnoculturels au Canada, où on compte un peu plus de 102 430 personnes d'origine haïtienne. La communauté haïtienne se concentre fortement dans la province de Québec; 90 % de la population haïtienne au Canada y habite soit un peu plus de 91 400 personnes (Lindsay, 2007) notamment à cause des liens linguistiques qui rapprochent les Haïtiens et les Québécois. La grande majorité de ceux-ci (85 780 personnes) sont focalisés dans la région de Montréal. En dehors du Québec, la communauté haïtienne se retrouve principalement en Ontario pour 8 % (Lindsay, 2007) et va notamment habiter la région d'Ottawa et de Toronto. En 2011 le nombre d'immigrants

4. La carte 1, en annexe à la page 113, présente la répartition géographique des immigrants francophones dans chaque secteur de recensement par rapport à la population total.

haïtiens à Montréal était de 70 935, à Ottawa-Gatineau de 6 835 et à Toronto de 1 795⁵. L'immigration haïtienne est assez récente datant de 1950. Nous distinguons principalement deux grandes vagues d'immigration haïtienne au Québec. La première vague s'étend de 1950 à 1970 et est caractérisée par l'arrivée de personne très qualifiée (Labelle et Larosse, 1983; Labelle et Salé, 2001; Piché 1983 et 1989). Ces professionnels vont travailler dans deux secteurs économiques en pleine expansion au Québec soit le domaine hospitalier et celui de l'enseignement (Labelle et Larosse, 1983; Labelle et Salé, 2001; Piché 1983 et 1989). S'installant dans des milieux d'emploi en expansion ces immigrants ont rencontré très peu de difficulté d'insertion. La deuxième vague d'immigration débute en 1970 et est caractérisée par l'arrivée massive d'immigrant moins qualifié; ceux-ci vont donc occuper des emplois dans le secteur mou de l'économie Québécoise tels le secteur manufacturier et le secteur des services (Labelle et Larosse, 1983; Labelle et Salé, 2001; Piché 1983 et 1989). Ces deux vagues d'immigration sont distinctes par leur caractéristique sociale, c'est-à-dire un capital humain élevé versus un capital humain plus faible, mais aussi par leurs motifs de départ. C'est le contexte historique, politique et socioéconomique qui est à la base de l'émigration massive des Haïtiens (Piché, 1989). La première vague d'immigrants a notamment fui à cause des répercussions politiques du régime dictatorial de Duvalier et la deuxième vague à cause des difficultés économiques, mais aussi des répressions politiques (Labelle et Salé, 2001). Encore aujourd'hui on note une grande instabilité politique et économique en Haïti ainsi qu'un climat de peur (Audebert, 2012).

5. Les chiffres proviennent de l'Enquête auprès des ménages de 2011 produite par Statistique Canada (ENM).

Tableau 2. Canada - Résidents permanents selon le pays d'origine (Haïti) et la catégorie

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Regroupement familial	778	859	690	690	673	552	631	634	1972	1504
Économique	1307	910	773	685	604	621	1554	1016	1147	2467
Réfugié	110	111	112	237	230	252	198	293	1160	1914
Autre	22	65	82	107	143	189	126	142	273	323
Total	2217	1945	1657	1719	1650	1614	2082	2085	4552	6208

Source: Citoyenneté et Immigration Canada - Faits et chiffres 2013

Nous constatons une assez forte présence d'immigrants haïtiens au Canada encore aujourd'hui telle que présentée dans le tableau ci-dessus (Tableau 2). De 2002 à 2007, on remarque que le Canada a admis chaque année en dessous de 2 000 immigrants haïtiens. La majorité de ceux-ci sont admis dans la catégorie d'immigrant économique. À partir de 2008, on constate que l'immigration haïtienne dans la catégorie d'immigrant économique double. Nous pouvons penser que les changements apportés à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) en 2008 donnant à Citoyenneté et Immigration Canada une plus grande marge de manœuvre pour traiter les demandes notamment pour la catégorie des travailleurs qualifiés (Citoyenneté et Immigration Canada, 2008) ont eu un impact sur cette augmentation. De plus, on remarque que l'immigration haïtienne a doublé en 2010 et triplé en 2011, notamment à cause des immigrants admis comme regroupement familial et comme réfugié. Suite au tremblement de terre survenu en 2010, le gouvernement du Canada a facilité et fait procéder plus vite les demandes provenant d'Haïti (Citoyenneté et Immigration Canada, 2012), ce qui pourrait expliquer la forte augmentation de 2010 et 2011 (Audebert, 2012). Les conditions économiques difficiles, le niveau de vie peu élevé et un système politique instable expliquent aujourd'hui les migrations des pays du Sud vers le Nord (Piché,

2013) comme c'est le cas pour les immigrants d'Haïti (Audebert, 2012). Le Canada et les États-Unis restent des pays très prisés par les immigrants haïtiens (Audebert, 2012). Selon ces tendances, l'arrivée d'immigrants haïtiens au Canada semble vouloir se maintenir.

Afin de bien situer les enjeux auxquels est confrontée notre population à l'étude, il est important de dresser ses caractéristiques⁶. La population haïtienne à Ottawa est composée de 8 822 individus et n'est pas trop jeune ni vieille; près de la moitié ont entre 25 et 54 ans. De plus, on remarque une plus grande proportion de femmes que d'hommes. En effet, la population est composée à 56 % de femme et à 44 % d'homme. Nous constatons également que les Haïtiens à Ottawa se retrouvent pour la grande majorité à vivre en famille avec la présence d'un enfant ou plus soit pour 81% d'entre eux. Le fait que la population haïtienne à Ottawa soit composée majoritairement de femmes et de familles aura certainement un impact sur les stratégies d'insertion en emploi. Nous remarquons aussi que les Haïtiens à Ottawa sont pour la majorité des immigrants et sont pour la plupart des immigrants de première génération, ce qui fait que la majorité de leur expérience de vie a pu être acquise dans leur pays d'origine. La population haïtienne à Ottawa possède un profil scolaire relativement semblable à l'ensemble de la population à Ottawa puisque 79 % des personnes de 15 ans et plus détiennent un certificat, un diplôme ou un grade comparativement à 86 % pour l'ensemble de la population. Par contre, les Haïtiens sont beaucoup moins nombreux à détenir un diplôme universitaire que l'ensemble de la population. Seulement 27 % avait un diplôme universitaire comparativement à 38 % pour la population totale. En ce qui a trait aux

6. Voir le tableau 1 dans l'annexe à la page 114 pour les statistiques détaillées sur la population haïtienne à Ottawa. Tous les chiffres qui suivent proviennent de l'Enquête auprès des ménages de 2011 (ENM), Statistique Canada.

connaissances linguistiques, la majorité des Haïtiens à Ottawa peuvent entretenir une conversation dans les deux langues officielles. En fait, 70 % des personnes se retrouvent à être bilingue alors que 23 % peuvent seulement s'exprimer en français. Les Haïtiens sont aussi uniques sur le plan linguistique parmi les immigrants à Ottawa en ce qu'ils constituent l'un des groupes dont la majorité a comme langue maternelle le français; ce qui fait d'eux une minorité linguistique à Ottawa. Les Haïtiens à Ottawa sont autant susceptibles que les adultes du reste de la population d'avoir un emploi. En 2011, 73 % des Haïtiens âgés de 15 ans et plus avait un emploi; il y a tout de même 10% de celle-ci qui était à la recherche d'un emploi. De plus, 20% des Haïtiens en emploi travaillent à temps partiel et 23% sont considérés comme des personnes à faible revenu. Pour les Haïtiens en emploi on constate que la majorité de ceux-ci travaille dans le domaine des soins de santé et de l'assistance sociale (27 %) ainsi que dans l'administration publique (16 %). Nous retrouvons aussi beaucoup d'Haïtiens dans les services d'enseignement (9 %). Si l'on compare à l'ensemble de la population à Ottawa, celle-ci travaille particulièrement dans l'administration publique (23 %), les soins de santé et de l'assistance sociale (10 %) ainsi que dans les services professionnels, scientifiques et techniques (9%). La population haïtienne se retrouve donc sous-représentée dans les secteurs importants de l'économie et surreprésentée dans les autres. Comme pour beaucoup d'immigrants, on constate que le salaire des immigrants haïtiens à Ottawa est généralement plus faible que celui du reste de la population. En 2011, les salaires et traitements moyens des Haïtiens se situaient à 16 535 \$ et ceux de la population dans son ensemble atteignaient 28 160 \$. Leurs salaires sont relativement plus bas que l'ensemble de la population. On constate également que les Haïtiens sont plus nombreux à être considérés comme vivant des situations de faible revenu. En effet, 23 % de la population haïtienne sont considérés comme étant des personnes à faible revenu. Cela nous démontre que tout comme

d'autres immigrants au Canada, les immigrants haïtiens à Ottawa rencontrent divers défis d'intégration économique. Pourtant, le défi de l'intégration économique concerne autant le pays d'accueil que l'immigrant lui-même. En effet, comme présenté précédemment le gouvernement a notamment apporté des changements à la LIPR afin d'affiner les critères de sélection des immigrants économique; catégorie selon laquelle sont admis la majorité des immigrants haïtiens. Ce changement étant dans le but de s'assurer que les immigrants répondraient aux besoins de main-d'œuvre et qu'ils seraient en mesure de mieux s'adapter et s'intégrer à la société d'accueil. Or comme le démontrent nos chiffres, on peut supposer que de nombreux immigrants haïtiens ont des difficultés à trouver un emploi qui cadre avec leurs compétences et leur expérience ainsi qu'ils se heurtent à divers défis. Une étude effectuée avec la population haïtienne à Montréal fait état d'obstacles et de difficultés particulières que les immigrants haïtiens rencontrent sur le marché du travail (Labelle et Salé, 2001). Dans cette étude, des éléments linguistiques tels qu'une maîtrise insuffisante de la langue française et le fait de ne pas être bilingue ont été établis comme causant des obstacles à l'insertion en emploi. Le racisme et la discrimination ont été invoqués comme étant les éléments les plus importants causant des difficultés sur le marché de l'emploi. On fait mention de réticences et de préjugé à l'emploi ainsi que de comportement hostile et injuste en milieu de travail. Les difficultés liées au manque d'expérience canadienne et au manque de réseaux ont aussi été soulevées (Labelle et Salé, 2001).

Avant de conclure ce chapitre et de passer à la formulation de nos objectifs et questions de recherche, nous aimerions souligner un dernier point. Face au portrait de la population haïtienne à Ottawa et aux obstacles que rencontrent les immigrants en général, nous croyons que les immigrants haïtiens à Ottawa ont rencontré eux aussi diverses

difficultés et obstacles en matière d'insertion en emploi. Nous y reviendrons lors de l'analyse et de l'interprétation de nos résultats pour voir si ce sont ces mêmes obstacles qui se sont présentés à nos répondants haïtiens. Nous croyons aussi important de souligner que les immigrants mettent en place diverses stratégies afin de surmonter ces obstacles et de s'intégrer au marché de l'emploi et dans cette thèse nous allons déterminer qu'elles furent les stratégies employées et favorisées par nos répondants haïtiens

1.3 Les objectifs et les questions de recherche

1.3.1 Objectifs

Les immigrants sont pour la majorité sélectionnés en fonction de leur profil qui devrait leur permettre une meilleure insertion en emploi. De ce fait, l'insertion en emploi des immigrants reste un intérêt central de nombreuses recherches. La présente recherche s'intéresse à la compréhension de l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa. Au travers de cette recherche, l'objectif principal est de comprendre du point de vue des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau leur parcours d'insertion en emploi; en partant de la reconstitution de leur émigration et du parcours de leurs pays d'origine à leur expérience d'installation dans leur pays d'accueil. À travers cela nous visons deux sous-objectifs soit de faire ressortir les obstacles à l'insertion en emploi que ces immigrants rencontrent ainsi que les stratégies qu'ils adoptent pour les contourner. Nous voulons savoir comment ils rendent compte de ces défis et stratégies, c'est-à-dire le sens qu'ils donnent à leur processus d'insertion en emploi.

1.3.2 Question de recherche

Notre recherche tente d'explorer la problématique de l'intégration économique des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau en analysant les expériences d'insertion en emploi de ces derniers. Ceux-ci se heurtent à diverses difficultés d'insertion, mais ils se créent aussi des stratégies pour les contourner. Ainsi, notre recherche se construit autour d'une question générale suivie de deux questions spécifiques.

Comment les immigrants haïtiens de Ottawa-Gatineau s'insèrent-ils en emploi ?

- Quelles sont les expériences des immigrants haïtiens à Ottawa en termes d'insertion en emploi notamment des obstacles qu'ils ont rencontrés?
- Quelles sont les stratégies employées par les immigrants pour surmonter ces obstacles, quelles sont les raisons qui expliquent l'utilisation de ce type de stratégie, et dans quelle mesure contribuent-elles à l'intégration économique ?

Les obstacles semblent être reliés au capital humain, au capital social et aux caractéristiques personnelles (discrimination). De plus, les stratégies semblent être mobilisées en lien avec le capital humain et capital social dont chaque acteur dispose. Nous évaluons donc l'utilité du capital humain et du capital social pour faire face aux obstacles d'insertion en emploi, ceci nous permettra de discerner les facteurs influençant leurs trajectoires professionnelles. Nous voulons donc analyser les obstacles d'insertion en emploi et les stratégies mises en œuvre en les abordant très précisément sous l'angle du capital humain, du capital social et des caractéristiques personnelles (discrimination).

1.4 La pertinence et la contribution de la recherche

Dans le contexte actuel, l'étude des mouvements migratoires économique est d'un réel intérêt, car elle permet, d'une part, de comprendre l'intensification de la migration économique et de l'autre de voir comment les flux d'immigrants en provenance du Sud se trouvent de façons générales désavantager au plan économique. Cette thèse contribuera donc à enrichir les connaissances actuelles sur l'intégration économique des immigrants; elle permettra de dévoiler les enjeux et les défis d'intégration au marché de l'emploi, mais aussi l'existence de stratégies. D'ailleurs, cette recherche permettra de mieux présenter la réalité des immigrants et de maximiser la compréhension du processus de l'intégration économique des immigrants francophones dans le contexte d'une communauté francophone en situation minoritaire. Cela permettra alors d'apporter des informations utiles sur les attitudes à privilégier à l'égard des nouveaux immigrants francophones et les immigrants pourront être mieux informés de la réalité de la société d'accueil.

Chapitre II : Revue de littérature et encadrement conceptuel

Nous avons vu que les immigrants font face à divers défis sur le marché de l'emploi, et ce malgré le fait que la majorité de ceux-ci soit sélectionnée en fonction de leurs caractéristiques et dans le but de répondre aux besoins démographiques et économiques du Canada. Le présent chapitre expose et définit l'approche conceptuelle employée pour mener cette recherche. Afin de bien pouvoir comprendre le processus d'intégration économique des immigrants francophones haïtiens à Ottawa, nous avons eu recours à une revue de littérature et à l'analyse de divers concepts importants. La revue de littérature permet de voir ce qui a déjà été fait sur le sujet et de faire ressortir les éléments qui peuvent expliquer les difficultés rencontrées par les immigrants que nous pourrions développer sous forme de concepts. La lecture nous permet d'analyser comment les concepts tels que le capital social, le capital humain et la discrimination peuvent avoir une influence sur l'intégration économique des immigrants de par leur insertion en emploi. Ces concepts sont donc considérés comme des facteurs pouvant influencer et permettant d'expliquer l'intégration économique des immigrants. L'intégration économique ne peut pas être expliquée par un de ces concepts pris isolément, c'est plutôt le résultat d'influences complexes de ces facteurs entre eux. L'intégration économique et l'insertion en emploi seront par le même fait définies. Les concepts de stratégies et de trajectoire servant à l'analyse de l'insertion en emploi seront également présentés. Dans cette recherche, nous pourrions donc utiliser ces concepts pour expliquer les difficultés d'intégration rencontrée par nos immigrants et les stratégies employées.

2.1 L'intégration et insertion en emploi

Il y a souvent confusion entre les termes intégration et insertion. Selon Wievioraka (2008) le concept d'intégration est affaibli aujourd'hui notamment en lien avec le fait qu'en science sociale on valorise de plus en plus l'individu. Schnapper définit l'intégration comme la « participation aux différentes instances de la vie collective, en particulier au marché de l'emploi » (Schnapper, 2008, p.2). Dans ce sens, l'intégration est plus vue dans une perspective collective et l'insertion dans une perspective individuelle (Bernier, 2012). Les différents modes d'insertion tels que celui économique, culturel, etc., font donc partie intégrante du processus plus large de l'intégration. L'intégration dans le cadre de cette recherche est donc vue comme un processus à long terme par lequel les immigrants s'insèrent dans différentes structures de la société, l'intégration économique étant donc l'insertion sur le marché de l'emploi. Face à cela, le concept d'insertion professionnelle devient central à notre étude. Face à cela, le concept d'insertion professionnelle devient central à notre étude. La définition de l'insertion professionnelle tout comme celle de l'intégration ne fait pas consensus. La définition élaborée par Trottier, Laforce et Cloutier (1997), correspond bien aux objectifs de la présente thèse. En effet, l'insertion professionnelle y est définie comme une trajectoire « où s'enchevêtrent des situations de recherche d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité professionnels » (Trottier, Laforce et Cloutier, 1997 p.61). Elle n'est donc pas définie comme étant la période où l'individu est en recherche d'emploi jusqu'à l'obtention d'un emploi (Trottier, Laforce et Cloutier, 1997). Ces auteurs ont identifié trois axes reliés à la stabilité pour représenter l'insertion professionnelle, soit la stabilité sur le marché du travail, la stabilité liée à l'emploi occupé et la stabilité liée à l'employabilité. Dans le cadre de notre travail de recherche, le

processus d'insertion professionnelle⁷ sera analysé objectivement et déterminé par tous les éléments reliés à la démarche de recherche d'emploi incluant les actions posées par les immigrants en vue de s'insérer sur le marché de l'emploi. De plus, il est important de mentionner que dans cette étude nous allons tenir compte de la perception de l'immigrant face à la satisfaction et la stabilité que lui procure son emploi. La satisfaction face à l'insertion professionnelle peut faire référence au salaire, à l'ambiance de travail, aux possibilités et autres, d'où l'importance de s'intéresser à la satisfaction selon les critères de l'immigrant (Paugam, 2000).

Nous sommes conscients que dans une perspective à long terme et dans un cadre plus large d'analyse le processus d'immigration ne se réduit pas seulement à la dimension de l'intégration économique. En effet, ce processus doit déboucher sur une participation active à la vie culturelle, sociale et politique, ce qui permet à l'immigrant de développer un sentiment d'appartenance à sa nouvelle communauté. L'intégration économique de par l'insertion professionnelle n'est donc qu'une dimension du processus général d'immigration.

2.2 Le concept de trajectoire pour analyser l'insertion en emploi

Comme nous venons de le voir, l'insertion en emploi est un processus qui s'étend dans le temps et qui ne devrait être analysé et étudié que dans cette perspective. Le concept de trajectoire⁸ rejoint bien cette conception de l'insertion professionnelle. Nous considérons

7. Les termes insertion en emploi et insertion professionnelle ont la même signification dans ce projet de recherche. Ils seront employés sans distinction.

8. Les termes trajectoire et parcours ont la même signification dans ce projet de recherche. Ils seront employés sans distinction.

que le concept de trajectoire et ses modes d'utilisation constituent alors un moyen efficace pour analyser, décrire et comprendre le processus d'insertion professionnelle des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau. L'analyse des trajectoires permet d'étudier une période de la vie d'un individu où on considère l'ensemble des situations rencontrées (Giffard, Paul et Richard, 1985). Celles-ci sont mises en interaction entre elles-mêmes, mais aussi en lien avec les caractéristiques individuelles de chaque personne (Giffard, Paul et Richard, 1985). Le concept de trajectoire permet ainsi d'éviter de faire de notre étude une logique de comparaison entre un état initial et un état final; il permet plutôt comme outil d'analyse de nous concentrer sur le déploiement d'un processus. L'analyse de l'insertion professionnelle des immigrants en termes de trajectoire permet de mieux comprendre les mécanismes qui entrent en jeu lors de cette insertion et d'identifier les différents éléments qui peuvent influencer cette insertion. Cela nous permet alors de considérer chaque élément essentiel à la compréhension de ce phénomène, mais aussi de leur donner un sens en les restituant par rapport aux différents concepts qui permettent d'expliquer l'insertion en emploi, mais aussi le sens que les immigrants donnent à leur situation et à leur parcours. Comme présenté précédemment les immigrants qui cherchent à s'insérer sur le marché du travail canadien ne sont pas passifs devant les obstacles ou les difficultés qu'ils rencontrent; au contraire, leurs actions et leurs stratégies constituent des éléments clés contribuant à définir leurs trajectoires. La notion de trajectoire nous aidera donc à identifier tous les passages, toutes les études, toutes les acquisitions, toutes les relations sociales et tous les emplois occupés durant leur parcours jusqu'à l'événement du phénomène étudié, soit l'insertion en emploi au Canada. De plus, cette notion permet de mettre en évidence les liens complexes qui apparaissent entre les divers éléments explicatifs. Dans le cas de notre recherche on pourra identifier les situations de recherche d'emploi, les situations d'emploi temporaire, les obstacles rencontrés et à quel

moment ils sont rencontrés ainsi que les stratégies employées. De plus, nous pourrions déterminer toute interaction entre ces situations et voir l'impact des caractéristiques individuelles sur celles-ci en lien avec le capital humain, le capital social et la discrimination. Les descriptions précédentes du concept de trajectoire montrent bien la pertinence de ce dernier comme outil et mode d'analyse pour mieux rendre compte de la situation des individus sur le marché du travail et par le fait même de l'insertion en emploi des immigrants, d'où le recours à ce concept pour cette étude.

2.3 Insertion en emploi: Éléments explicatifs

2.3.1 Le capital humain

Plusieurs auteurs ont identifié que les immigrants avaient de la difficulté en matière d'insertion en emploi notamment en fonction des obstacles que pose la reconnaissance des titres de compétence et des diplômes obtenus à l'étranger (Farmer et Da Silva, 2012; Famer et Taleb 2010 ; Chicha, 2009). Les immigrants qui veulent faire reconnaître leur diplôme acquis à l'étranger doivent faire face à divers acteurs et à des démarches complexes. Cela se fait autant pour la reconnaissance d'un emploi réglementé qui se fera par un ordre professionnel ou encore pour un emploi non réglementé qui se fera par l'employeur (Chicha, 2009). Les ordres professionnels reconnaissent difficilement les compétences et les qualifications acquises dans un autre pays; il devient donc difficile pour les immigrants d'exercer des professions réglementées (Nedelcu, 2005). De plus, les démarches demandent beaucoup de temps et d'argent et sont très complexes, ce qui décourage les immigrants qui renoncent alors à faire reconnaître leurs acquis (Chicha, 2009). Pour des raisons familiales et économiques, plusieurs immigrants n'ont pas le temps et l'argent pour faire reconnaître leurs

acquis afin de travailler dans les milieux réglementés; de ce fait, ils accepteront des emplois pour lesquels ils seront surqualifiés. Pour ce qui est des employeurs, ceux-ci n'ont souvent pas de point de référence et d'information relative à la valeur des diplômes acquis à l'étranger; ils ignorent donc les demandes d'emploi des immigrants (Chicha, 2009; Boulet 2013). Cela crée donc un cercle vicieux de contrainte pour l'immigrant qui tente d'intégrer le marché de l'emploi. Hormis la reconnaissance des diplômes, celle de l'expérience représente également un obstacle majeur pour les immigrants. Le manque d'expérience canadienne et la non-reconnaissance de l'expérience étrangère viennent causer des défis aux immigrants (Chicha, 2009; Chicha et Charest 2008). Leur expérience acquise à l'étranger ne leur donne aucun avantage sur le marché canadien ce qui les empêche d'accéder à certains emplois. En bref, puisque l'éducation et l'expérience ne sont pas acquises et développées dans le pays d'accueil, mais bien dans le pays d'origine, cela crée des obstacles aux immigrants. Le capital humain est donc moins transférable (Helly et Zhu 2013). Face à cela, certains immigrants vont décider comme stratégie de retourner à l'école afin d'acquérir un diplôme canadien pour que celui-ci soit reconnu (Vatz-Laaroussi, 2013); certains immigrants décident donc d'investir dans leur capital humain. D'autres vont décider comme stratégie d'accepter un emploi moindre afin d'acquérir de l'expérience canadienne (Vatz-Laaroussi, 2013). On constate que dans la majorité des cas les immigrants vont occuper des emplois qui ne cadrent pas avec leur domaine d'étude et qu'ils sont sous employés, c'est-à-dire qu'ils occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

D'autres auteurs ont défini davantage le problème comme relevant de la langue. Les compétences linguistiques limitées des nouveaux immigrants peuvent créer une barrière à l'insertion sur le marché de l'emploi (Nedelcu, 2005). En effet une méconnaissance de la

langue est souvent considérée comme une barrière à l'intégration (Chicha et Charest, 2008) et dans l'autre sens la connaissance de la langue officielle du pays est considérée comme un facteur important de l'insertion des immigrants sur le marché de l'emploi (Helly et Zhu, 2013). On constate que plusieurs immigrants francophones dans les CFMS en Ontario connaissent peu ou pas la langue anglaise (Citoyenneté et Immigration Canada, 2006, p.8; Commissariat aux langues officielles Canada, 2002, p.40) et l'anglais est un atout pour accéder à divers emplois. Cette méconnaissance de l'anglais apporte des difficultés dans la recherche d'emploi (Citoyenneté et Immigration Canada, 2006, p.6). Particulièrement dans le contexte de la ville d'Ottawa qui est une ville majoritairement anglophone. De plus, le marché de l'emploi à Ottawa étant représenté principalement par la fonction publique fédérale, le plus grand employeur demande une connaissance de l'anglais à divers niveaux pour accéder à l'emploi. Plusieurs autres employeurs de la région d'Ottawa-Gatineau exigent une connaissance des deux langues officielles. Cette méconnaissance des langues officielles empêche les immigrants d'accéder à divers emplois et ne leur permet donc pas une meilleure insertion en emploi.

Le niveau de scolarité, l'expérience de travail et les compétences linguistiques sont tous des composantes essentielles du capital humain des immigrants. Alors ces obstacles peuvent tous être perçus comme des obstacles de capital humain. En effet, le capital humain peut être défini comme l'ensemble des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique (Healy et Côté, 2001). La théorie du capital humain permet d'expliquer l'importance de l'acquisition d'une scolarité plus élevée quant à l'accès à de meilleurs emplois offrant de meilleures conditions de travail. L'analyse dans cette thèse conçoit donc

le capital humain comme étant lié aux qualifications et habiletés d'employabilité des immigrants sur le marché du travail canadien. Ses composantes sont donc la scolarité, l'expérience et les connaissances linguistiques. Les immigrants ont souvent un capital humain élevé, mais n'ont pas des emplois qui y correspondent. Plusieurs tenants de la théorie du capital humain ont soulevé que c'est le capital humain disponible qui a le plus d'incidence sur l'insertion en emploi. Par contre, nous avons vu que dans un contexte migratoire, le capital humain est souvent affaibli et ne suffit pas. C'est pour cela qu'il faut réviser la théorie du capital humain et voir quels autres facteurs ont un impact sur l'insertion en emploi des immigrants.

Pour notre recherche, il s'agira donc dans une logique de trajectoire de déterminer le capital humain acquis par les immigrants haïtiens tout au long de leur processus d'intégration économique. Puisque les recherches ont démontré différents effets du capital humain sur l'emploi, nous pourrions donc déterminer pour les individus ayant un capital humain élevé en ce qui a trait à la scolarité si celui-ci fut reconnu ou non. De plus, nous pourrions déterminer si le capital humain en tant que capacité linguistique a eu un impact ou non sur l'insertion en emploi. Autrement dit, les immigrants bilingues ont-ils mieux intégré le marché de l'emploi que les immigrants unilingues français? Aussi nous pourrions déterminer si les immigrants ont décidé d'investir dans leur capital humain comme stratégie d'intégration économique. Dans la logique de trajectoire nous pourrions déterminer dans quelle mesure certaines composantes du capital humain ont pu avoir des effets positifs sur l'intégration économique ou si elles ont plutôt créé des obstacles.

2.3.2 Le capital social

Hormis le fait de faire valoir ces capacités en termes de capital humain, on constate que la recherche d'emploi peut se faire par des réseaux sociaux et professionnels. Plusieurs études ont démontré l'importance des réseaux sociaux dans la recherche et l'intégration au marché du travail pour les immigrants (Vatz-Laaroussi, 2013; Chicha, 2009 et 2012; Lenoir-Archdjian, Helly et Arcand, 2009; Xue 2008). Il est à noter que le capital social peut agir positivement et négativement sur l'intégration économique. Les immigrants ayant accès à des réseaux sociaux bien développés peuvent ainsi avoir accès à de l'information privilégiée sur le marché du travail et être mis en contact avec des gens clés afin d'accéder à des emplois (Vatz-Laaroussi, 2013). Ils peuvent également faire appel à des organismes d'aide à l'emploi et d'aide aux immigrants qui peuvent agir à titre de réseaux sociaux pour avoir accès à de l'information sur les emplois disponibles. De plus, le recrutement par réseaux permet aux immigrants d'avoir accès à plus d'emplois que s'ils utilisaient seulement la voie formelle et leur permet une meilleure intégration une fois embauchés grâce à leur point de contact (Chicha, 2009). Les immigrants vont souvent faire appel et se référer aux gens provenant des mêmes régions d'origine et appartenant aux mêmes groupes ethniques qu'eux. Si les contacts des immigrants dans les réseaux ethniques occupent de bons emplois, cela va insérer les immigrants dans le même type d'emploi et le réseau ethnique est donc qualifié de favorable (Chicha, 2009). Par contre, diverses études ont démontré que malgré le fait que le capital social puisse agir positivement, il agit souvent négativement et se retrouve à être un obstacle. Souvent, les immigrants accèdent à des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés grâce à leurs réseaux ethniques et, ne pouvant prendre le risque de quitter l'emploi pour des raisons économiques et familiales, restent dans ce type d'emploi et deviennent donc déqualifiés (Chicha, 2012). Ces réseaux d'immigrants viennent donc souvent les placer dans des emplois

dits précaires et mal rémunérés. On remarque que les entreprises et les employeurs utilisent de plus en plus le recrutement par réseaux, notamment le bouche à oreille. Puisque les entreprises utilisent des méthodes informelles pour embaucher des employés, cela peut présenter un défi pour les immigrants. Ceux-ci n'ont parfois pas accès à un réseau social, ce qui peut compliquer leur entrée sur le marché du travail (Li, 2004), puisqu'ils n'ont pas accès aux emplois cachés. Même s'ils ont accès à des réseaux, ceux-ci sont souvent plus restreints, moins diversifiés et comprenant moins de personnes ayant des postes de haut niveau ou de responsabilité, ce qui est un désavantage pour les immigrants et leur cause des défis (Li, 2004). Tout compte fait en passant par leurs réseaux sociaux moins développés les immigrants peuvent se retrouver dans un cercle vicieux.

L'analyse qui sera présentée dans cette thèse conçoit les réseaux sociaux comme une source de capital social. Le capital social peut être défini dans ce contexte comme étant les ressources qui sont potentiellement accessibles via la participation à des réseaux sociaux (Lévesque et White, 2001). Les réseaux sociaux reproduisant une ressource, soit le capital social, peuvent être employés par les individus dans le but d'atteindre divers objectifs (Lévesque, 2000). Ils peuvent être considérés comme stratégiques, car on peut en tirer profit. Ils servent notamment de véhicule d'information menant aux emplois disponibles (Lévesque et White, 2001). Le capital social des immigrants se mesure donc en termes de réseaux sociaux. C'est notamment les travaux de Granovetter (1973, 1974) qui ont permis de rendre compte de l'influence positive des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi. À partir de cela, on a établi deux types de liens, soit les liens forts et les liens faibles. Les liens forts sont directement entretenus avec des personnes dont nous sommes plus proches et ressemblants, tels la famille et les amis; tandis que les liens faibles relient des personnes avec qui nous

avons une relation indirecte. Les liens forts permettent la circulation d'information tout comme les liens faibles. Par contre, ceux-ci permettent la circulation d'individus et d'informations à un réseau plus large qui offre de nouvelles ressources et opportunités (Helly, Lenoir-Archdjian et Arcand, 2009). En suivant la vision de Granovetter (1973) on constate que les liens faibles mènent davantage à des opportunités d'emploi que les liens forts et qu'ils sont importants pour les nouveaux immigrants dans leur recherche d'emploi.

Les théories élaborées sur les réseaux sociaux en tant que capital social ont mis l'emphase sur leur rôle en tant que vecteur d'information pour l'insertion en emploi (Granovetter, 1973 et 1974). Toutefois, les réseaux sociaux peuvent donner d'autres formes de ressources que celle de l'information. Par exemple, ils peuvent donner à l'immigrant une source de motivation et l'aident à mettre ses compétences en valeur (Lévesque et White, 2001). C'est notamment le cas pour les organismes d'aide à l'emploi et d'aide aux immigrants où on leur montre comment adapter leur CV pour le marché de l'emploi canadien, ou encore à mettre en valeur leurs compétences à travers des simulations d'entrevues. La valeur du capital social va donc varier en fonction des ressources qu'on y retrouve à l'intérieur, mais aussi de la façon dont les individus vont mobiliser et utiliser leurs réseaux en vue d'avoir accès à plus de ressources (Lévesque, 2000). En bref, le capital social sera vu dans cette étude comme étant les réseaux sociaux et ceux-ci sont considérés comme des ressources à valeur variantes qui peuvent être déterminantes dans l'insertion en emploi.

Pour notre recherche, il s'agira donc dans une logique de trajectoire de déterminer le capital social acquis par les immigrants haïtiens tout au long de leur processus d'intégration économique. Puisque les recherches ont démontré différents effets du capital social sur

l'insertion en emploi, nous pourrions donc déterminer pour les individus ayant un capital social si celui-ci leur a facilité la tâche ou leur a été plutôt nuisible, donc un obstacle. Pour les immigrants n'ayant pas de capital social, est-ce que cela a représenté un obstacle pour eux, c'est-à-dire un défi d'accès aux emplois? Les immigrants ont-ils décidé d'investir dans leur capital social comme stratégie d'intégration économique? Dans la logique de trajectoire nous pourrions déterminer à quel moment le capital social a été acquis et/ou élargi, ainsi que les effets de celui-ci sur l'intégration économique des immigrants. Le capital social sera donc évalué en fonction des réseaux sociaux des immigrants comprenant autant leurs connaissances, famille, amis que les organismes d'aide consultés.

2.3.3 La discrimination et le racisme

On constate que l'appartenance ethnique et culturelle exerce une influence déterminante sur la distribution des emplois. Les gens des minorités ethniques ont souvent moins de chances d'accéder à des emplois socialement valorisés. La discrimination a donc un impact direct sur l'intégration économique. Les chercheurs ont remarqué que les personnes d'origines ethnoculturelles différentes et appartenant à des minorités visibles souffrent de discrimination raciale et/ou de traitement inégal (Madibbo, 2006). On remarque que les immigrants peuvent subir de la discrimination de la part d'un employeur ou encore du racisme venant d'une organisation (Pendakur, 2000). Cette forme de racisme et de discrimination crée donc une barrière à l'emploi des immigrants. En effet, divers auteurs ont expliqué les difficultés d'intégration des immigrants par la discrimination. Cette discrimination que subissent les immigrants sur le marché de l'emploi provient autant des employeurs que des employés (Zhu et Helly, 2013). On remarque alors que les immigrants,

dû à leur origine étrangère et à leur appartenance ethnique ou raciale, font l'objet de discrimination plus fréquente en ce qui a trait à l'accès à l'emploi ou encore à l'insertion dans des emplois plus qualifiés, ce qui rend les immigrants encore plus vulnérables à la déqualification. De plus, les immigrants sont souvent confrontés à des préjugés et à des stéréotypes (Chicha, 2009) dans le milieu du marché de l'emploi. La discrimination prend aussi la forme d'un scepticisme envers leurs compétences. On remarque donc que la discrimination comme pratique sociale par la manipulation des divers critères particuliers telles l'origine étrangère, l'appartenance ethnique et raciale, le sexe vont faire en sorte qu'un certain groupe va se retrouver traité différemment et inégalement (Dhume et Sagnard, 2008). De ce fait, la discrimination vis-à-vis des immigrants conduit à les exclure du marché de l'emploi ainsi qu'à apporter des difficultés dans leur intégration économique. En lien avec la culture, nous remarquons également que les discriminations peuvent avoir lieu à cause de la méconnaissance de la culture de l'autre (Béji et Pellerin, 2010). Certains immigrants se disent discriminés à cause de leurs noms d'une autre origine ethnique, ce qui fait que certains viennent à changer leur nom (Chicha, 2009; Boulet 2013); cela a été notamment démontré avec « le testing ». Cette discrimination peut avoir lieu au moment de l'embauche, c'est-à-dire que l'immigrant ne sera pas embauché à cause de la discrimination qui sera portée à son égard. De plus, même en emploi, la discrimination peut avoir lieu sur le lieu de travail avec les collègues ou encore lors d'une promotion. Les processus de recrutement manquent souvent de transparence, ce qui laisse croire à des pratiques discriminatoires (Chicha, 2009). On remarque que la discrimination est aussi reliée au concept de capital humain et de capital social. En effet, puisque certains employeurs et associations ne reconnaissent pas les diplômes d'immigrants provenant de certaines régions en fonction du fait que la qualité des études y serait moindre, cela représente une forme de discrimination. Ce sont les immigrants

qui ont acquis des diplômes dans les pays en développement qui sont le plus sujets à de la discrimination (Chicha et Charest, 2008); les employeurs vont souvent exercer des préjugés et des stéréotypes face à la qualité de l'éducation obtenue dans ces pays (Chicha, 2009). De plus, en termes de capacité linguistique certains immigrants affirment que c'est à cause de leur langue et leur accent qu'ils furent discriminés. Leur connaissance du français et de l'anglais est souvent jugée insatisfaisante, notamment à cause de leur accent même si leurs propos sont compréhensifs (Chicha et Charest, 2008). La discrimination est aussi reliée au capital social puisque les emplois sont souvent accessibles via les réseaux de connaissances qui eux ont tendance à reproduire les caractéristiques démographiques de la population en place et donc d'exclure la population immigrante (Chicha, 2009).

Lorsqu'on parle du phénomène de discrimination sur le marché du travail pour les immigrants, on fait aussi référence au terme de racisme. Il convient donc ici de bien faire la différence entre ces deux termes. Le **racisme** selon Wieviorka renvoie à une « idéologie qui se traduit par des préjugés, des pratiques de discrimination, de ségrégation et de violence, impliquant des rapports de pouvoir entre des groupes sociaux, qui a une fonction de stigmatisation, de légitimation et de domination, et dont les logiques d'infériorisation et de différenciation peuvent varier dans le temps et l'espace » (1991, p.15). Le racisme est basé sur les attributs physiques, génétiques et biologiques. La discrimination est souvent fondée sur le racisme. La discrimination ne se fait pas seulement en fonction de la race (discrimination raciale), mais peut se faire en fonction du sexe, du pays d'origine, de la culture, etc. La discrimination s'exerce de deux façons, soit directe et indirecte. La **discrimination directe** se trouve à être « une pratique sociale concrète se fondant sur une caractéristique personnelle d'un individu ayant pour effet le déni de traitement égal en

matière d'éducation, d'emploi, d'accès aux services publics et le déni d'exercice des droits de la personne» (Labelle, 2006, p.29). Ce type de discrimination s'opère souvent de manière assez consciente (Helly, 2009). Un employeur ne voulant pas engager une femme, car celle-ci est voilée et qu'il a des préjugés face à sa religion constituerait un exemple de discrimination directe. La **discrimination indirecte**, elle, est en fait une pratique de tous les jours produite par les organisations et les institutions qui a un impact sur les membres des groupes subordonnés (Labelle, 2006, p.29). Celle-ci s'opère sous une forme plus subtile et insidieuse (Helly, 2009). On parle aussi de **discrimination systémique** qui résulte « des interactions entre différents acteurs individuels (employeurs, collègues, conjoints, etc.) ou institutionnels (agences gouvernementales, ordres professionnels, intermédiaires du marché du travail, universités, etc.) dont les règles, les pratiques et les décisions ont un effet désavantageux sur les immigrants en fonction de leur genre, leur origine étrangère et leur appartenance à des minorités visibles » (Chicha, 2009, p.121). Cette forme de discrimination est souvent présente malgré « la bonne foi » des acteurs concernés. Par exemple, si les employeurs recrutent seulement les gens qui ont des diplômes canadiens, cela ne correspond pas aux caractéristiques des immigrants et aura donc pour effet d'exclure les immigrants du marché de l'emploi sans que cela soit volontaire; de même lorsque les employeurs recrutent via leurs réseaux sociaux.

Le concept de discrimination est donc important à tenir en compte pour cette étude afin d'expliquer les défis d'intégration économique qui ne s'expliquent pas seulement en terme de capital humain et social. Aussi, nous pourrions déterminer comment les immigrants réagissent face à cette discrimination et, si tel est le cas, comment les discriminations peuvent être contournées avec diverses stratégies. Dans le cadre de cette recherche, nous

pourrons déterminer à quel moment les immigrants ont ressenti une discrimination, que ce soit au moment de la recherche d'emploi, de l'embauche ou même en milieu de travail. Tout compte fait la discrimination sur le marché du travail cause un défi d'intégration économique pour les immigrants et il sera intéressant d'analyser l'impact de la discrimination sur l'intégration économique des Haïtiens à Ottawa.

2.4 Les stratégies d'insertion en emploi

Nous avons présenté divers concepts qui servent d'éléments pour expliquer l'intégration économique des immigrants. De plus, nous avons vu que divers obstacles en lien avec ces éléments se présentent aux immigrants. Pour détourner ces obstacles et afin de voir à leur intégration économique nous constatons que les immigrants vont mettre en place diverses stratégies. Certaines études se sont penchées sur la notion de stratégie afin de déceler lesquelles sont employées par les immigrants. Ceci est notamment le cas de Vatz Laaroussi (2013) et Bernier (2012) qui se sont concentrés sur des grandes régions du Québec. Nous allons donc nous servir du concept de stratégies qu'elles ont créé afin de voir quelles stratégies sont employées par les immigrants haïtiens à Ottawa. Pour ces auteurs, les stratégies sont vues comme étant la « marge de manœuvre qu'un individu possède et les actions qu'il met en œuvre » (Vatz Laaroussi, 2013, p.104). Ces stratégies face à l'insertion en emploi incluent l'ensemble des actions posées et entreprises par l'immigrant en vue d'obtenir un emploi. Ces stratégies mobilisent donc du capital humain et social dont les acteurs disposent, et font aussi référence à la discrimination telle que conceptualisée précédemment. Les stratégies peuvent être mises en place par les immigrants de façon plus ou moins consciente dans le but de faire face aux obstacles et d'obtenir un changement

(Bernier, 2012). De plus, il est important de noter que l'environnement et la perception de la situation pour l'immigrant auront un impact sur les stratégies adoptées. Quatre types de stratégie peuvent être employés par les immigrants soit celle du contournement, de l'attente, de la mobilité et de l'adaptation (Vatz-Laaroussi, 2013 et Bernier, 2012). Ces stratégies permettent aux individus de s'intégrer sur le marché de l'emploi et/ou de faire face aux obstacles rencontrés. Elles sont influencées par l'environnement, la disponibilité de capital humain et social ainsi que par la perception de la situation de l'immigrant. Le fait d'analyser l'insertion en emploi en termes de stratégie nous permet de percevoir l'immigrant comme un acteur actif, c'est-à-dire un acteur qui fait des choix et non quelqu'un qui « subit ».

Dans la stratégie de contournement, il « s'agit de mettre des actions en œuvre afin de diminuer le plus possible les barrières qui se dressent devant nous. Cette stratégie peut être une réponse à un obstacle présent ou anticipé. » (Bernier, 2012, p.109). Un immigrant qui voit ses études non reconnues pourrait décider de retourner à l'école pour avoir les qualifications requises. Dans la stratégie de l'attente, il « s'agit d'occuper un emploi en deçà de ses qualifications ou entamer un programme d'études en attendant d'accéder à un poste à statut plus élevé.» (Bernier, 2012, p.112). Une personne immigrante peut choisir d'occuper un emploi qui ne cadre pas nécessairement avec ses qualifications, mais pour lequel elle est surqualifiée. Il s'agit donc de l'acceptation d'un emploi jugé non satisfaisant afin de répondre aux besoins économiques immédiats. Dans la stratégie de la mobilité, les immigrants décident de changer de ville afin d'y trouver un emploi. Finalement, la stratégie d'adaptation « visant à s'insérer sur le marché du travail renvoie, entre autres, aux ajustements auxquels les individus procèdent pour trouver de l'emploi selon les méthodes et les comportements valorisés » (Bernier, 20012, p.115) dans la société d'accueil. De plus, il

peut s'agir de mécanismes d'adaptation pour maintenir un équilibre psychologique. Un immigrant employant ce type de stratégie pourrait faire l'adaptation de son CV au format requis dans sa société d'accueil ou apprendre comment se comporter en entrevue. Pour une adaptation plus psychologique, une victime de discrimination pourrait banaliser sa situation (Vatz-Laaroussi, 2013). Nous pouvons imaginer que les immigrants haïtiens d'Ottawa pourraient mobiliser le même type de stratégie pour favoriser leur intégration économique. Nous allons donc nous servir de ce modèle théorique développé par Vatz-Laaroussi et Bernier afin d'analyser les stratégies déployées par les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau dans un objectif d'insertion en emploi.

2.5 Encadrement conceptuel et question de recherche

Notre question de recherche étant de comprendre l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, nous proposons d'analyser cela en termes d'obstacles et de stratégies. En lien avec nos différents concepts, nous avons formulé diverses propositions. On constate que les immigrants, malgré leur haut niveau de capital humain, ont de la difficulté à s'insérer en emploi en raison des problèmes de reconnaissance. Dans le cadre de cette recherche, il va être intéressant de voir si les immigrants haïtiens ont eu de la difficulté à faire reconnaître et valoir leurs études, diplômes et expériences. Nous pourrions ainsi déterminer si la reconnaissance du capital humain acquis à l'étranger a été un obstacle à l'insertion en emploi. Si tel est le cas, il sera intéressant de déterminer quel type de stratégie les immigrants ont employé pour améliorer leur capital humain : ont-ils employé des stratégies de contournement en décidant d'acquérir du capital humain en sol canadien par un retour aux études, ou ont-ils employé la stratégie de l'attente en occupant un emploi jugé non satisfaisant pour acquérir du capital humain par l'expérience en emploi canadien ? Nous

avons vu que le capital social via les réseaux sociaux est souvent restreint pour les immigrants, ce qui constitue un obstacle pour l'insertion en emploi. Si les réseaux sont restreints, il sera question de déterminer si les immigrants ont mis en place des stratégies de contournement afin d'élargir leurs réseaux, par exemple par du bénévolat ou en prenant part à divers groupes. D'autre part, les réseaux sociaux permettent l'échange d'information. Or la majorité des immigrants haïtiens étant de première génération; il sera pertinent de voir s'ils ont mis des stratégies d'adaptation en place en consultant des organismes d'aide pour les aider avec les CV, la recherche d'emploi, etc. Dans la revue de littérature, nous avons aussi vu que les immigrants font souvent face à des pratiques discriminatoires. Les Haïtiens appartiennent pour la majorité à une minorité visible et sont dans le contexte d'Ottawa une minorité linguistique à cause de leur français. Ils se retrouvent donc en double situation minoritaire; nous supposons que la discrimination et le racisme aient pu causer des obstacles importants. Il sera donc intéressant de voir s'ils ont privilégié des stratégies d'adaptation face à la discrimination en banalisant leur situation.

Les concepts retenus dans ce chapitre sont en lien avec les éléments présentés dans notre problématique. Dans une perspective de trajectoire d'insertion en emploi des immigrants, nous allons pouvoir déterminer à quel moment fut acquis le capital humain et social, identifier les situations de discrimination et identifier à quel moment les défis se sont présentés et quelles stratégies furent employées. Cela nous permet donc de voir que l'intégration économique à travers l'insertion en emploi s'explique par différents facteurs qui entrent en jeu lors de la trajectoire de l'immigrant. Nous pourrions ainsi mieux cerner et comprendre les défis qu'ils ont rencontrés et les stratégies qu'ils ont adoptées en fonction des différents éléments explicatifs.

Chapitre III : Méthodologie

Ce chapitre aborde la méthodologie utilisée pour conduire cette recherche, soit une méthode qualitative. Nous y présentons donc le type de recherche, l'échantillonnage, le mode de recrutement des participants et la technique de collecte des données. De plus, nous présentons les considérations éthiques qui ont été prises en compte pour cette recherche ainsi que la méthode choisie pour le traitement et l'analyse des données.

3.1 Une étude de cas de type qualitative

Plusieurs études quantitatives sur les immigrants ont été réalisées. Les connaissances sur l'insertion en emploi des immigrants ont souvent été quantifiées dans la littérature en lien avec le taux de chômage, le taux de sous emploi et le niveau salarial. Cependant, la façon dont les immigrants vivent leur processus d'insertion en emploi et perçoivent leur situation est peu quantifiable. De plus en plus d'études optent donc pour des méthodes qualitatives afin de comprendre l'univers de différents groupes d'immigrants. En lien avec notre groupe particulier, quelques études de type qualitatif ont été menées particulièrement dans la région de Montréal (Labelle et Salé, 2001), puisque la majorité des immigrants haïtiens s'y retrouve. Les connaissances sur l'insertion en emploi des immigrants haïtiens hors Québec sont donc plutôt limitées. Or de plus en plus d'immigrants haïtiens décident de s'établir dans la région d'Ottawa-Gatineau. Le choix d'une méthode de recherche doit être fait en fonction de l'objet d'étude. En effet, nous devons travailler de façon qualitative si la question de recherche et les données le requièrent (Richard et Morse, 2013). La recherche qualitative vise à comprendre des phénomènes sociaux ainsi qu'à saisir le sens que les individus donnent à

leurs actions et à leur situation. La recherche qualitative travaille donc « des données subjectives, sur les significations que les acteurs donnent à leurs propres vies et expériences ainsi que sur les différentes lectures qu'ils font de leurs mondes et du monde » (Savoie-Zajc, 2000, p.1). Les données produites par la recherche qualitative sont complexes, flexibles et sensibles, et ce dans le contexte où elles sont produites. La recherche qualitative vise donc à donner sens à des phénomènes sociaux complexes, de par la description, l'analyse et l'interprétation des données produites. Puisque nous nous intéressons à comprendre le sens des actions des immigrants et leur perception face à leur insertion en emploi au travers de leur expérience, notre étude se prête bien à l'analyse qualitative.

En vue de pouvoir mener à terme cette étude qualitative, nous avons donc opté pour la méthode de l'étude de cas. Cette méthode vise des cas qui sont limités et étudiés dans leur cadre naturel et dans leur ensemble (Richard et Morse, 2013). Elle s'applique adéquatement à notre étude puisque nous cherchons à rendre compte des défis et des stratégies employées par les immigrants dans un cas délimité, soit la population des immigrants francophones haïtiens dans le contexte de la région d'Ottawa-Gatineau. L'étude de cas se veut intensive dans le sens où elle permet d'apporter un grand nombre d'informations et d'observations sur chacun des sujets et leur contexte (Roy, 2010). De ce fait, nous avons utilisé comme outil l'entrevue semi-dirigée pour collecter le plus de données possible sur le parcours de ces immigrants et plus spécifiquement face à leur insertion en emploi. L'étude de cas permet de comprendre un phénomène plus large puisque celle-ci forme un sous-phénomène d'un sujet plus large (Roy, 2010). Une fois analysé ce sous-phénomène permettra de comprendre d'autres cas semblables.

De plus, nous avons choisi de travailler dans une logique inductive. La logique inductive dans l'analyse qualitative n'est cependant jamais pure (Savoie-Zajc, 2010). Savoie-Zajc (2004) propose trois niveaux d'induction. Cette recherche se situe au deuxième niveau, celui de l'induction modérée où « une définition conceptuelle provenant des écrits balise de façon générale le phénomène étudié. Les catégories préliminaires d'analyse sont ancrées dans ce cadre conceptuel » (Savoie-Zajc, 2010, p.3). Il est à noter que la richesse des données recueillies vient toutefois compléter l'analyse initiale. Notre analyse s'est donc déroulée avec des catégories préliminaires, mais d'autres sont aussi apparues, apportant une richesse supplémentaire. De plus, la littérature fut consultée lors de la recension des écrits tout au long des entretiens semi-dirigés et aussi lors de l'analyse des données. Notre objet de recherche fut donc construit progressivement. Tout compte fait, la recherche qualitative, accordant une place centrale au chercheur et à l'interprétation avec comme méthode l'étude de cas, est tout à fait appropriée pour produire des connaissances sur l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau.

3.2 L'entretien de recherche

Afin de mener judicieusement cette recherche, l'entrevue semi-dirigée a été sélectionnée à titre d'outil de recherche pour recueillir les données. Ce type d'entretien permet de diriger le discours au centre de thèmes prédéfinis, en lien avec notre sujet, mais qui laissent aussi place à l'émergence d'autres thèmes. L'entrevue semi-dirigée permet de rendre explicite l'univers de l'autre, vise la compréhension du monde de l'autre et permet d'apprendre à propos du monde de l'autre (Savoie-Zajc, 2010). De plus, l'interactionnisme symbolique sur lequel est appuyée notre analyse est basé sur une méthodologie qui met

l'accent sur les entrevues et vise ainsi à déterminer comment les gens définissent leurs situations et quels impacts cela a sur leurs actions. Ce choix d'outil s'est avéré justifié puisqu'il nous a permis de mieux comprendre comment les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ont vécu leur processus d'insertion en emploi et le sens qu'ils ont donné à leurs expériences. Ces questions de type ouvertes donnent la possibilité à l'individu de décrire son expérience et ainsi de débiter une relation d'échange. Enfin, ce type d'entrevue nous a permis de mieux comprendre l'environnement quotidien des immigrants et de cerner ainsi les difficultés/défis qu'ils rencontrent personnellement au niveau de l'emploi par leur statut d'immigrant francophone et les stratégies qu'ils ont employées. Afin de compléter nos entrevues réalisées avec les immigrants, nous avons réalisé aussi des entrevues avec divers intervenants d'organismes d'aide aux immigrants de la région. Deux entrevues ont été réalisées avec des intervenants de La Cité et deux autres avec des intervenants du Conseil économique social d'Ottawa-Carleton. Les questions posées étaient en vue de connaître leurs connaissances sur l'immigration francophone en général à Ottawa ainsi que pour identifier les défis et stratégies rencontrés par les immigrants, cela afin de nous assurer qu'il n'y avait pas d'éléments importants manquants. Les intervenants ont identifié les mêmes éléments que les immigrants ce qui est venu confirmer nos données.

3.2.1 Guide d'entrevue

Afin de nous guider durant l'entrevue et de couvrir les sujets de notre recherche, nous avons fait l'utilisation d'un guide d'entretien. Les questions ont été élaborées en lien avec notre question de recherche spécifique, notre revue de littérature, mais aussi en lien avec notre cadre conceptuel. Avant de débiter l'entretien, nous avons fait remplir une fiche afin

d'avoir des données sociodémographiques sur les participants telles que l'âge, l'année d'arrivée, le statut matrimonial, etc. Les différents thèmes suivants ont donc été abordés durant les entretiens :

- 1) Projet migratoire : le milieu de vie prémigratoire, les motifs et les raisons d'avoir quitté le pays d'origine et de venir au Canada. Le récit d'établissement à Ottawa, les premières difficultés, etc.
- 2) Éducation et formation (Capital humain) : les études et formations effectuées en Haïti et dans les pays transitoires. S'il y a un retour aux études au Canada : les raisons et le type de formation.
- 3) Insertion en emploi : démarches de recherche d'emplois, type d'emploi, informations reliées aux sentiments et aux appréciations personnelles face à leurs emplois et à leurs situations.
- 4) Obstacles et difficultés : reconnaissance des diplômes et de l'expérience (capital humain), segmentation ethnique et culturelle (discrimination) ainsi que les connaissances linguistiques.
- 5) Aide : recours à des organismes d'aide aux nouveaux arrivants ou des organismes d'insertion en emploi (capital social) ainsi qu'à de l'aide de la famille et des connaissances (capital social).
- 6) Autres : appréciations personnelles du parcours migratoire et de la trajectoire en emploi ainsi que ce que les immigrants retiennent de leur parcours.

À la fin des entretiens nous avons demandé aux participants d'émettre des recommandations et conseils à un autre immigrant qui voudrait venir immigrer ici. Les différentes questions nous ont permis d'aborder nos différents thèmes sous plusieurs angles. Une souplesse fut de mise dans le but de permettre l'apparition de nouveaux éléments soulevés par les personnes rencontrées. De plus, la formulation des questions était flexible tout en étant le plus possible claire, neutre et simple. L'ordre des questions fut aussi flexible, dans le but d'aborder un thème dès que celui-ci apparaissait.

3.2.2 Déroulement des entrevues

La collecte des données a débuté en août 2014 et s'est terminée en décembre 2014. Les entrevues ont duré en moyenne 60 minutes. Pour la collecte des données, nous nous sommes rendus sur les lieux de rendez-vous fixés par nos participants. Dans la majorité des cas, c'était à leur domicile ou sur leur lieu de travail. Avant les entretiens, nous avons eu une brève discussion non enregistrée avec plusieurs participants qui voulaient connaître l'intérêt de la chercheuse face au sujet étant donné qu'elle n'appartenait pas au groupe d'immigrants ni à la communauté haïtienne. Cela a permis d'instaurer une ambiance plus amicale et un climat propice afin de recueillir le plus de descriptions sur l'expérience de nos répondants. Au moment de débiter l'entretien, nous avons expliqué aux participants le but et l'objectif de la recherche et fait lire et signer le formulaire de consentement. Nous avons utilisé un magnétophone avec la permission des répondants ou pris des notes intensives, le tout afin de recueillir toutes les informations importantes. Avec l'aide du guide d'entretien, nous avons présenté des thèmes principaux sous forme de questions ouvertes et nous avons suivi le fil de la discussion donné par les participants, tout en ayant une attitude d'écoute et d'empathie. En général, les entrevues se sont bien déroulées et les participants ont tous accepté de répondre à toutes les questions de manière très ouverte et ont manifesté un intérêt réel pour la recherche sur l'insertion en emploi des immigrants.

3.2.3 Recrutement des participants et échantillonnage

Pour former l'échantillon de cette recherche, nous avons utilisé une méthode non probabiliste en boule de neige. Le recrutement des participants a débuté à travers des organismes d'Ottawa. Une recherche de terrain préliminaire a permis d'identifier divers

organismes qui œuvrent auprès des immigrants, en offrant des services en français. Les responsables ont déposé des lettres de recrutement que des participants potentiels pouvaient ramasser et ont fait mention de notre projet à divers immigrants. Par la suite, les organismes nous ont mis en contact avec les individus. Bien que nous ayons établi des critères d'échantillonnage assez larges, nous avons rencontré des difficultés pour trouver des participants à notre étude, et ce, malgré la collaboration de divers organismes. Ceci peut s'expliquer par le fait que les immigrants s'adressent aux organismes à leur arrivée ou quand ils ont besoin d'aide et qu'ils sont difficiles à retracer par la suite. Aussi quelques personnes n'étaient tout simplement pas intéressées à participer à l'étude par manque de temps. Dû à la difficulté de recrutement, nous avons utilisé la méthode boule de neige en contactant diverses personnes qui pouvaient nous mettre en contact avec des immigrants haïtiens de la région. Les premiers participants ont donc été recrutés à travers les organismes et des contacts personnels qui nous ont permis d'avoir accès à d'autres participants en diffusant de l'information à leur tour et ainsi de suite, jusqu'à ce que notre échantillon soit complet. Cette démarche nous a permis de sortir de la clientèle d'organismes et d'ainsi diversifier notre échantillon. Cette recherche sur l'insertion en emploi des Haïtiens à Ottawa-Gatineau ne peut être qualifiée de représentative de la situation des immigrants au Canada. En effet, notre objectif n'a pas été d'identifier un échantillon représentatif de tous les immigrants haïtiens au Canada. La taille de notre échantillon fut déterminée selon le principe de saturation théorique (Savoie-Zajc, 2010), c'est-à-dire qu'à un moment donné, nous avons constaté que sur le plan de l'explication des obstacles et stratégies mises en place face à l'insertion en emploi, les entrevues additionnelles ne semblaient pas apporter d'éléments supplémentaires.

Comme mentionné, le recrutement d'immigrants haïtiens répondant aux critères d'inclusion que nous avons préétablis et voulant participer à notre projet n'a pas été aussi facile que nous l'aurions cru au départ. En fait, cette étape de notre recherche nous a paru comme notre plus grand défi, c'est-à-dire de trouver des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau disposés à nous témoigner de leur parcours migratoire et de leur vécu ici sur le marché de l'emploi. Nous avons multiplié les contacts avec les organismes susceptibles de nous aider pour recruter des membres de la communauté haïtienne et de nombreux efforts furent déployés après avoir eu divers contacts de participants sans succès. Nous avons donc décidé d'élargir nos critères d'inclusion initiaux, en permettant à des individus arrivés sur une plus large période de temps de participer. Aussi nous avons décidé d'étendre notre champ d'études à la ville de Gatineau. En effet, Ottawa et Gatineau sont souvent considérés comme une grande région. De plus, nous avons sélectionné des immigrants qui étaient arrivés sous d'autres statuts que celui d'immigrant économique.

Ainsi dans le cadre de cette recherche nous avons retenu un échantillon composé de douze immigrants haïtiens que nous avons complété par quatre entrevues réalisées auprès d'intervenants. En fonction des critères établis et de l'élargissement de ceux-ci, notre échantillon était composé de sept hommes et de cinq femmes. Il s'agit d'immigrants de 1^{ière} génération âgés entre 32 et 58 ans, résidant pour la majorité à Ottawa (neuf participants) et à Gatineau pour les autres (trois participants). Tous les participants maîtrisaient le français. Enfin, nous avons voulu tenir compte de critères variés afin de recueillir une diversité de parcours et d'en dégager en profondeur des éléments qui auraient un impact sur l'insertion en emploi. La diversité de notre échantillon concerne donc : le statut matrimonial, la présence d'enfants, les niveaux de scolarité et les expériences professionnelles. Nous avons ainsi

voulu connaître l'expérience de ces immigrants face à leur insertion en emploi.

3.3 Considération éthique

L'éthique est une dimension importante de tout projet de recherche, et celui-ci ne fait pas exception. Tout d'abord, les participants de la recherche furent tous informés des buts et des objectifs visés par cette recherche ainsi que des avantages et des inconvénients. Chaque participant a pu lire et signer un formulaire de consentement qui contenait les informations concernant la recherche, le caractère volontaire de l'étude ainsi que le respect de la confidentialité et de l'anonymat. De plus, nous n'avons pas mis de pression pour inciter les gens à participer à l'étude. Ils ont été informés qu'ils pouvaient à tout moment se retirer et mettre fin à leur participation. Pour assurer la confidentialité des données, toute information permettant d'identifier les participants fut effacée ou modifiée. Dès la transcription des entrevues, tous les noms des participants furent remplacés par des pseudonymes. Les documents contenant l'information sur les participants seront conservés sous clé et seront détruits après une période de 5 ans. Enfin, le comité d'éthique de l'université a accordé son approbation pour la réalisation de cette recherche, et c'est seulement après cette approbation que le travail de la collecte des données fut commencé.

3.4 Démarche d'analyse

Pour parvenir aux résultats de cette recherche, nous avons dû procéder à l'analyse des données qui étaient composées des transcriptions verbatim des entretiens semi-dirigés et des notes. Dans l'intention de pouvoir laisser parler les données par elles-mêmes et de les mettre en relief et pour répondre à nos objectifs et à notre question de recherche, nous avons décidé

de procéder par une méthode d'analyse de contenu thématique guidée par l'interactionnisme symbolique.

3.4.1 Analyse thématique

Nous avons procédé par une analyse thématique telle que présentée par Paillé et Mucchielli (2012). Celle-ci permet avec son élément central de thématisation de transposer nos données en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce en lien avec l'orientation de la recherche. Comme première étape nous avons effectué une lecture de tout notre contenu afin de pouvoir repérer les thèmes qui étaient pertinents pour notre objet d'étude. Nous partions déjà d'une classification et d'une thématisation établies en lien avec les thèmes du guide d'entretien et aussi en lien avec le cadre conceptuel. Or nous avons aussi laissé place à la méthode inductive en laissant apparaître de nouveaux thèmes. Ces thèmes ont été déterminés lors du codage du matériel réalisé avec un logiciel d'analyse qualitative *NVivo*. Dans un second temps, nous avons procédé au regroupement de nos thèmes. Pour ce faire, certains thèmes furent fusionnés, regroupés, divisés ou encore hiérarchisés. Le regroupement s'opère aussi sur la base des relations entre les termes et de leur récurrence (Paillé et Mucchielli, 2012). Le but de cette étape du regroupement des thèmes est de fournir un moyen de décrire le phénomène afin d'accroître la compréhension et de générer des connaissances. Cette étape effectuée avec l'appui du logiciel *NVivo* a donc permis de créer un arbre thématique. Nous avons finalement procédé à l'examen discursif de nos thèmes. À cette étape, il a fallu aller au-delà de la simple thématisation et se diriger dans une logique d'interprétation. Celle-ci, suite à notre analyse thématique, nous permet d'interpréter et de discuter des thèmes et de leur relation. Nous avons donc pu identifier quels obstacles et quels

types de stratégies furent employés par les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau. À cet effet, nous sommes donc en mesure d'expliquer l'impact du capital humain, du capital social et de la discrimination sur l'insertion en emploi des immigrants ainsi que les logiques qui les traversent. Cela a permis une meilleure compréhension des éléments qui peuvent influencer la trajectoire en emploi des immigrants en termes d'obstacles et de stratégies à l'insertion en emploi.

3.4.2 Une démarche d'analyse selon l'interactionnisme symbolique

L'interactionnisme symbolique nous apparaît pertinent pour explorer l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau puisqu'un des fondements de ce courant de pensée est de considérer l'acteur comme un individu actif et non un agent passif qui subit les structures sociales. De fait, dans le cadre de cette étude nous considérons les immigrants comme des agents actifs qui se mobilisent face à leur insertion en emploi. Nous avons choisi l'interactionnisme comme cadre de référence puisque ses présupposés correspondent à notre recherche. En effet, la théorie interactionniste a comme formule de « rendre compte avec subtilité et profondeur des expériences et des perspectives des acteurs » (Poupart, 2011, p.181) tout en rendant compte de ce qui influence ces expériences et perspectives ainsi que du sens que donnent les acteurs à leurs réalités et pratiques. (Poupart, 2011).

En quoi consiste l'interactionnisme symbolique?

L'interactionnisme symbolique a émergé dans les années 1920 aux États-Unis à l'école de Chicago. L'approche interactionniste repose sur l'école de pensée pragmatique, principalement sur les travaux de John Dewey et George Herbert Mead. Herbert Blumer

prendra la relève et deviendra une figure centrale de ce mouvement. Le développement de l'interactionnisme symbolique va aussi de pair avec le développement des méthodes qualitatives. Les sociologues de l'école de Chicago vont notamment prendre les problèmes sociaux comme objet d'étude et mener des recherches de type qualitatives. Parmi les problématiques étudiées à l'époque, celle de l'intégration des immigrants fut abordée.

L'interactionnisme symbolique se base donc sur trois prémisses :

- « Les êtres humains agissent à l'égard des choses selon les significations qu'ont ces choses pour eux.
- Ces significations sont le produit d'interactions sociales dans la société.
- Ces significations sont modifiées et maniées au travers d'un processus d'interprétation mis en œuvre par les individus dans le traitement des choses qu'ils rencontrent [Traduction libre] »

(Meltzer et al, 1975, p.1)

En lien avec la première prémisse, on peut présumer que les immigrants vont agir selon ce que leur situation veut dire pour eux. Il faudra appréhender le sens que les immigrants donnent à leurs réalités, comprendre leur façon d'agir en lien avec leur insertion en emploi. Quant à la deuxième prémisse, on peut dire que les significations sont construites et produites socialement. C'est donc au travers des relations individuelles et collectives que les acteurs produisent le sens qu'ils donnent aux choses. Ainsi, la signification que les choses ont pour les immigrants prendrait source dans les interactions. Les immigrants vont donc construire leur signification autant dans leur pays de départ que dans le pays d'accueil suite à leurs interactions avec d'autres immigrants, des intervenants et la société d'accueil. Pour la troisième prémisse on peut dire que les significations sont susceptibles de changer une fois mises en rapport avec la réalité. On peut alors être porté à croire que les immigrants vont modifier la perception de leur action face à leur insertion en emploi suite à un processus

d'intégration dans la société d'accueil. Les discussions qu'auront les immigrants avec les autres, les formations qu'ils suivront et les informations apprises seront autant d'éléments importants dans le processus d'intégration. L'éclairage de l'interactionnisme sera d'une incontournable utilité afin de dégager les divers sens que les acteurs donnent à leurs actions et à leur insertion en emploi. L'interactionnisme symbolique est donc à notre avis un guide pertinent pour mener cette recherche en permettant de se rendre compte d'un phénomène social à partir du point de vue d'acteurs. Nous pourrons ainsi explorer et exploiter nos données à leur meilleur.

3.5 Les limites méthodologiques de la recherche

Comme toute recherche, cette thèse comporte certaines limites. Tout d'abord, dans les débats méthodologiques, la question de la représentativité est de mise. Compte tenu de diverses contraintes, le nombre d'entrevues est restreint, un total de douze participants ayant pris part à cette étude. Ceci n'est pas représentatif de l'ensemble de la population haïtienne au Canada. Cependant il faut tenir compte que cette étude qualitative vise la compréhension de l'insertion en emploi et que pour assurer au maximum la représentativité de la population étudiée, l'échantillon a été construit avec rigueur en choisissant des individus aux parcours différents, rendant ainsi compte d'un large éventail de situations. De plus, la force de l'entrevue semi-dirigée tient justement à sa singularité pour faire apparaître les cohérences d'attitude et de conduite sociale en les inscrivant dans la trajectoire personnelle et collective (Beaud, 1996).

Aussi on constate que toute l'expérience ne peut se réduire à ce qui a été mentionné dans une seule rencontre et que parfois des éléments permettant de mieux comprendre la trajectoire des immigrants sont manquants. De plus, dans la littérature sur la méthodologie on mentionne aussi le problème de désirabilité sociale, c'est-à-dire « la tendance des enquêtés à vouloir prendre de la hauteur, à livrer un témoignage à portée générale de bon niveau en s'ajustant ainsi à ce qu'ils perçoivent les attentes de l'enquêteur » (Beaud, 1996, p.242) ». De ce fait, les immigrants peuvent avoir eu une certaine réticence à évoquer les aspects peu gratifiants de leur parcours migratoire. Afin d'éliminer le plus possible ce biais, nous avons établi un climat de confiance où les immigrants étaient amenés à réfléchir sur tous les aspects de leur parcours.

Sur le plan technique, l'utilisation d'un appareil d'enregistrement représente un risque d'intimider les participants. Certains participants n'ont pas consenti à être enregistrés. Nous avons dû prendre des notes durant les entretiens et certaines informations peuvent être manquantes puisque nous n'avons pas tout noté. Finalement, le choix de l'analyse de contenu thématique pose lui aussi des limites à cette recherche. En effet, l'analyse faite repose sur des choix de la part du chercheur. De ce fait, certaines dimensions et significations présentes dans les données ne sont pas toutes ressorties de l'analyse. Malgré ces limites nous espérons que cette recherche contribuera à stimuler la réflexion sur l'insertion en emploi des immigrants francophones en situation minoritaire, notamment en matière d'obstacles qu'ils rencontrent et de stratégie qu'ils mettent en place.

Deuxième partie : Analyse des résultats

La deuxième partie de cette thèse porte sur l'analyse des données recueillies auprès des répondants. Nous analysons les obstacles d'insertion en emploi des immigrants de notre étude ainsi que les stratégies utilisées. Cette section est divisée en deux chapitres. Le premier expose le profil et les différentes étapes du parcours des immigrants rencontrés ainsi que les principaux constats de cette recherche, tandis que le deuxième chapitre est consacré à l'analyse de ces résultats en fonction des concepts et à la mise en relief de ces résultats avec la littérature scientifique. Cette section constitue le cœur de cette recherche puisqu'elle permet de répondre à nos objectifs généraux et spécifiques.

Chapitre 4 : Présentation de l'analyse des données

On trouvera dans ce chapitre la présentation des résultats issus des entrevues réalisées auprès de douze immigrants d'origine haïtienne résidant à Ottawa-Gatineau. Tout d'abord, le profil général des participants de l'échantillon sera exposé. Ensuite, nous examinerons les motifs ayant poussé les immigrants à immigrer. Nous traiterons aussi choix de leur ville d'accueil. Pour terminer, nous présenterons divers constats sur la trajectoire d'insertion en emploi des immigrants telles que les démarches pour accéder à l'emploi, les difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi et leurs appréciations par rapport à leur emploi actuel.

4.1 Le contexte d'arrivée et d'installation

4.1.1 Profil général des participants

Le profil des participants de notre échantillon composé de cinq femmes et sept hommes est semblable à celui en général de la population haïtienne à Ottawa, que nous avons dressé dans le premier chapitre. D'abord, on remarque que les participants sont arrivés au Canada à des moments différents de leur vie. Sur les douze personnes interviewées, sept sont arrivées dans la trentaine, quatre autres dans la quarantaine et une dans la vingtaine. Nous constatons que pour la majorité des gens l'immigration ne s'est pas faite durant la jeunesse, mais bien à un âge de leur vie où les participants sont plus susceptibles d'avoir terminé leurs études, d'être à l'emploi et d'avoir une famille. Au moment des entrevues, l'âge des participants variait entre 32 et 58 ans. Les participants à l'étude sont tous au Canada depuis au moins six ans. Le nombre d'années écoulées depuis leur arrivée varie entre six et dix-huit années. Des situations diverses sont aussi observables quant au statut familial à l'entrée au Canada. Huit des participants sont arrivés au pays en famille, avec leur conjoint(e) et au moins un enfant. Une participante est venue seule avec son enfant et les trois autres sont arrivés seuls; l'une d'entre eux avait déjà sa famille ici. En ce qui concerne la situation actuelle, huit de nos participants sont mariés et ont des enfants. Quatre vivent seuls avec un enfant ou plus à leur charge. En ce qui a trait aux connaissances linguistiques, neuf de nos participants sont bilingues (français et anglais) et sont capables de travailler dans un environnement anglophone. Les trois autres participants ont une connaissance de base de la langue anglaise.

On constate aussi que les participants sont arrivés au Canada sous divers statuts. Tel que présenté dans le premier chapitre, la majorité des immigrants arrivent au Canada sous le

statut d'immigrants économiques et s'en suivent les immigrants de type regroupement familial et réfugié. On remarque la même tendance pour les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau de notre étude. En effet, la moitié des participants étaient des immigrants économiques au moment de leur arrivée. Deux autres participants étaient des immigrants de statut regroupement familial, trois autres des réfugiés et un dernier est entré sous le statut d'immigrant humanitaire. Les démarches ont été plus ou moins longues pour certains des participants.

Tableau 3. Immigrants Haïtiens - Caractéristiques sociodémographiques des participants

	Sexe	Âge à l'arrivée	Âge actuel	Temps au pays	Lieu de résidence
Jean-Michel	M	40	47	7	Ottawa
Christophe	M	30	44	14	Ottawa
Étienne	M	32	46	14	Ottawa
Nydia	F	39	48	9	Ottawa
Jean-Jacques	M	35	41	6	Ottawa
Emmanuel	M	46	58	12	Ottawa
Sabine	F	35	43	9	Gatineau
Pierre	M	34	52	18	Ottawa
Melissa	F	21	32	11	Gatineau
Daniella	F	40	46	6	Gatineau
Marie-Thérèse	F	35	40	15	Ottawa
Auguste	M	32	38	6	Ottawa

Tableau 4. Immigrant Haïtiens - Situation familiale et catégorie d'entrée des participants

	Situation familiale pré-migratoire	Situation familiale actuelle	Catégorie d'immigration
Jean-Michel	En couple et 2 enfants	En couple et 2 enfants	Économique
Christophe	Seul	Seul et 2 enfants	Regroupement familial
Étienne	Seul	En couple et 2 enfants	Économique
Nydia	En couple et 4 enfants	En couple et 4 enfants	Économique
Jean-Jacques	Seul	En couple et 1 enfant	Réfugié
Emmanuel	En couple et 2 enfants	En couple et 2 enfants	Économique
Sabine	En couple et 2 enfants	Seule et 2 enfants	Économique
Pierre	En couple et 2 enfants	En couple et 2 enfants	Humanitaire
Melissa	Seule	En couple et 2 enfants	Regroupement familial
Daniella	Seule et 1 enfant	Seule et 1 enfant	Économique
Marie-Thérèse	En couple et 1 enfant	Seule et 2 enfants	Réfugié
Auguste	En couple et 1 enfant	En couple et 2 enfants	Réfugié

Il découle de nos entrevues que la plupart des participants étaient en emploi sur le marché du travail avant de quitter Haïti. Les immigrants haïtiens avaient déjà plusieurs années d'expérience à leur actif et avaient acquis diverses connaissances dans leur domaine de travail, qui est pour la majorité relié à leur formation scolaire. Il n'y a que deux participants qui n'occupaient pas d'emploi : un venait de terminer ses études et l'autre y était toujours. Ce qui ressort de cette analyse est que de façon générale, les répondants menaient une vie relativement aisée en Haïti et étaient satisfaits sur le plan professionnel avant d'immigrer au Canada. Leur emploi correspondait à leurs qualifications et ils l'appréciaient. Pour les participants en couple, l'autre partenaire avait aussi un emploi satisfaisant en Haïti.

Comme mentionné dans plusieurs études, les immigrants au Canada sont très scolarisés (Picot, 2008 ; Boudarbat, 2011). En effet, nous remarquons que les participants de cette étude étaient eux aussi relativement scolarisés à leur arrivée au Canada. Onze participants ont poursuivi des études postsecondaires (6 baccalauréats, 3 licences et 2 diplômes universitaires) et une participante avait des études secondaires. Dans un pays de transit, un des participants a complété une maîtrise en politique publique.

Tableau 5. Immigrants Haïtiens - Occupation et scolarité en Haïti

	Occupation	Scolarité et domaine d'étude
Jean-Michel	Enseignant au secondaire Coordonnateur pédagogique	Diplôme de l'École normale supérieure (Éducation)
Christophe	Informaticien	Licence en informatique
Étienne	Aux études	Baccalauréat en science comptable
Nydia	Agente administrative	Diplôme en gestion
Jean-Jacques	Sportif Membre partie politique	Diplôme de l'École normale supérieure (Philosophie)
Emmanuel	Travailleur pour ONG dans le domaine de la gestion et du Génie civil	Baccalauréat en génie civil
Sabine	Relationniste publique	Baccalauréat en droit
Pierre	Opérateur téléphonique Mécanicien	Licence en communication
Melissa	Études terminées	Diplôme d'études secondaire
Daniella	Enseignante Secrétaire	Baccalauréat en enseignement
Marie-Thérèse	Travailleuse en télécommunication	Baccalauréat en droit et architecture
Auguste	Responsable service à la clientèle	Licence en économie et en comptabilité

Face au profil de nos participants et celui de la population haïtienne en général à Ottawa, nous constatons une spécificité du groupe d'immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, comparativement à Montréal où est établie 90 % de la population haïtienne du Canada. En

effet, beaucoup des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau sont de première génération. On remarque également que les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau sont relativement plus éduqués que ceux à Montréal et que bien qu'ils partagent comme élément commun la langue française les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau sont majoritairement plus bilingues. À Montréal, Labelle, Salé et Frennette (2001) ont affirmé qu'il y avait des tensions interraciales parmi les jeunes Haïtiens dans certaines écoles et dans certains quartiers. On ne retrouve pas nécessairement ce type de tension à Ottawa, ce qui pourrait être expliqué par le fait que les jeunes haïtiens à Ottawa-Gatineau sont en faible nombre et que ceux-ci sont issus de famille plus aisée; cela faisant également une spécificité du groupe haïtien à Ottawa-Gatineau. Dernièrement, la communauté haïtienne à Ottawa en est à ses débuts; il n'y a donc pas d'associations, de communautés ou de regroupement haïtien à proprement parler tel qu'est le cas à Montréal. De plus on n'y retrouve pas une économie de commerce haïtien. Certains Haïtiens à Montréal ont donc tendance à se replier au sein de réseaux de même origine, ce qui ne peut être fait à Ottawa-Gatineau étant donnée l'absence de mouvement associatif haïtien. Ces derniers éléments font une spécificité du groupe haïtien à Ottawa-Gatineau et cette même spécificité a influencé les trajectoires d'insertion en emploi des immigrants de notre groupe.

4.1.2 Situation pré-migratoire : Les raisons du départ et le choix du pays d'accueil

Raisons du départ

Les principales raisons invoquées par les participants concernant le choix de quitter leur pays sont : l'insécurité, les problèmes politiques, l'amélioration de la qualité de vie ainsi que pour les opportunités d'emplois et d'études. Ces raisons ne sont pas exclusives; en effet,

comme souligné par les participants, c'est souvent la combinaison de plusieurs facteurs qui entre en jeu lorsque les gens décident de quitter leur pays. La situation socio-économique et les problèmes politiques en Haïti ont été soulevés par la totalité des participants.

L'insécurité et les problèmes politiques sont fortement plus évidents comme raison dans les familles ayant des enfants que celles sans enfants, notamment en lien avec les problèmes de kidnapping. La majorité des familles ont invoqué la peur face au kidnapping plausible de leurs enfants comme étant le principal motif les ayant fait réfléchir à la sécurité dans leur pays et ainsi à la possibilité de partir.

«Dans mon cas, c'était beaucoup plus l'insécurité qui avait chez moi parce qu'en 2006 on avait kidnappé [quelqu'un que je connais]. Je commençais à recevoir des appels inconnus à la maison, donc la peur m'avait, c'était vraiment la grande peur, car quand on vous kidnappe, on peut vous violer, vous tuer, c'était fou. Ma fille allait à l'école et le chauffeur venait la chercher, je devais lui donner un cellulaire à l'âge de 8 ans pour demander : *Est-ce que tu es arrivée à l'école? Est-tu en sécurité?* En revenant de l'école c'est la même chose : Rentre chez toi, barre la porte, n'ouvre à personne, c'était une grande peur. Après le kidnapping [de la personne que je connais] j'avais appliqué, le processus était long, après 3 ans j'ai obtenu le visa pour venir au Canada. » (Daniella)

Parallèlement, dans la majorité des cas, le projet migratoire n'en fut pas un personnel, mais bien conçu avec l'entourage. C'est-à-dire que les personnes ayant immigré ici l'ont fait en famille avec leur conjoint(e). Seulement trois participants ont construit leur projet individuellement, deux de ceux-ci étaient célibataires et sans enfants et une était divorcée avec un enfant. Par ailleurs, on remarque que les recherches d'informations faites sur le pays et la ville d'accueil lors du processus migratoire ont eu un impact sur leurs décisions de quitter Haïti. L'image positive du Canada a joué un grand rôle dans la migration des personnes de notre étude.

Choix du pays et de la ville d'accueil

Plus de la moitié des participants se sont établis dès leur arrivée au Canada dans la région d'Ottawa-Gatineau. Quelques-uns ont séjourné très brièvement à Montréal pour une période variant d'un mois à moins d'une année puisque l'avion provenant d'Haïti atterrissait directement à Montréal. Deux participants ont d'abord résidé aux États-Unis et un au Mexique pour des raisons professionnelles ainsi que pour les études.

« On est débarqué à Montréal. On fut accueilli par une amie, on a vécu chez elle pour deux mois. Montréal c'était juste pour l'accueil et l'arrivée, quand il était question de rester on a décidé Ottawa. » (Marie-Thérèse)

Les principales raisons invoquées par les participants dans leur choix d'Ottawa-Gatineau comme ville d'accueil sont la présence d'un réseau social, l'emploi, le fait de pouvoir vivre dans l'une des deux langues officielles soit l'anglais ou le français, la tranquillité et la facilité de l'intégration. Plus de la moitié des participants ont décidé de s'établir à Ottawa-Gatineau parce qu'ils avaient de la famille, des amis ou des connaissances dans cette région. Le réseau social agit donc à titre de facteur attractif; les extraits suivants résument bien ce facteur.

« Et puis on n'avait pas d'amis à Montréal et à Québec. On avait une seule amie et elle était à Ottawa. Donc on s'est dit si on a déjà une seule amie peut-être que l'intégration sera plus facile donc on a choisi Ottawa. » (Jean-Michel)

« Je suis venu à Ottawa, car ma famille vivait ici et je n'avais personne à Montréal. J'ai vécu avec ma famille pendant 8 ans. Mon père était au pays depuis 31 ans. » (Mélissa)

Par ailleurs, l'information recueillie joue un grand rôle dans le choix de la ville. Le Canada et Ottawa sont décrits particulièrement comme étant des endroits tranquilles et sécuritaires. Le marché de l'emploi offre de bonnes opportunités professionnelles, mais ce

sont aussi un pays et une ville plus ouverts où la discrimination et le racisme sont moindres qu'ailleurs. L'intégration y serait alors plus facile. Ces éléments positifs ressortent souvent en comparaison avec les États-Unis et la ville de Montréal comme autres choix de destination. Ce sont les publicités faites par les médias, les livres ou par le gouvernement du Canada en matière de recrutement qui projettent cette image. L'internet avec les nombreux blogues, les sites d'information et les médias sociaux jouent aussi un rôle déterminant dans le choix de la destination. De par l'information récoltée, les individus ont une idée préconçue de la ville où ils souhaitent immigrer.

« Beaucoup d'Haïtiens vont vers les États-Unis. Leur famille est déjà là-bas. L'importance de rester en français pour nous donc on va vers le Canada. Le Canada est plus ouvert et moins raciste que les États-Unis. On a choisi Ottawa, car on dit qu'on s'intègre mieux avec les anglophones, Ottawa c'est mieux et le marché de l'emploi y est favorable. » (Nydia)

« Pourquoi le Canada!? Pour plusieurs raisons. Dans les informations qu'on a recueillies il était question qu'Ottawa c'était plus facile, je ne sais pas, on accepte plus les gens, on disait qu'à Montréal et au Québec la discrimination est plus forte, donc c'était ça (...) donc on a choisi Ottawa et puis après on savait qu'on pouvait étudier et travailler en anglais et en français. » (Jean-Michel)

Une fois la décision de partir prise commence les démarches d'immigration. Dans le premier chapitre, nous présentons que puisqu'Ottawa était bilingue, qu'il y avait déjà plusieurs groupes ethniques ainsi qu'un bon marché de l'emploi, cela pouvait favoriser l'immigration dans la ville. Dans le cadre de cette étude, on remarque que ce sont ces facteurs qui donnent une image positive de la ville d'Ottawa. Cette image combinée à la présence d'un réseau social a conduit les immigrants haïtiens à la décision de migrer vers le Canada, plus particulièrement à Ottawa-Gatineau.

4.1.3 Installation difficile

Dès leur arrivée, les immigrants doivent se consacrer à leur intégration dans leur nouveau milieu de vie. Ils doivent entre autres apprendre à vivre dans leur nouvel environnement, trouver un endroit pour se loger, trouver un emploi et compléter les papiers importants, pour eux, mais aussi pour les autres membres de la famille. Pour ces raisons, les premiers jours d'arrivée et d'installation peuvent être plus ou moins faciles et difficiles en fonction de la situation de chaque personne et du soutien disponible. Nous constatons que la présence de la famille ou d'amis peut faciliter l'installation des immigrants. En effet, le fait d'avoir la présence de personnes connues a facilité l'arrivée et l'installation des immigrants de notre étude en offrant le logement au cours des premiers mois ainsi qu'en partageant l'information relative aux premières démarches et à la vie en général au Canada.

« Elle [mon Amie] m'a beaucoup aidé. On a gardé contact, par exemple de Haïti je lui ai envoyé de l'argent pour nous trouver une maison, un appartement. Arrivé ici la maison n'était pas encore prête donc nous sommes restés dix jours chez cette personne. Puis après elle a signé pour nous le fameux bail, elle a accepté de signer pour nous, on n'avait pas encore de voiture, elle nous a beaucoup aidés, aidés à faire nos papiers, nos cartes santé, et quoi encore, nos numéros d'assurance sociale, etc. Elle nous a montré un peu comment fonctionnent les autobus, si on doit se rendre quelque part. » (Jean-Michel)

« Quand je suis arrivé premièrement, nous avions des amis ici, nous sommes restés chez eux quelques jours le temps de trouver notre appartement; ma femme et mes filles sont rentrées d'abord et sont restées chez une amie proche de la famille pendant quelques jours qui en fait les a aidées à trouver l'appartement entre temps, de ce point de vue là tout était préparé, je savais qu'il fallait trouver un appartement, un lieu relativement stable.» (Emmanuel)

Le fait d'arriver dans un pays où tout est nouveau a été plus ou moins facile pour les différents participants. Une culture, un marché de l'emploi, un système politique et une organisation sociale relativement différents d'Haïti demandent un certain temps à être compris. De nombreuses personnes nouvelles, une langue différente ainsi qu'un climat plus

froid ont joué sur l'installation pour certains immigrants. Ces divers facteurs peuvent avoir un effet plus ou moins négatif sur l'installation au pays et ainsi ralentir l'insertion en emploi des immigrants.

« Quand tu arrives, tu as de la difficulté à rester. La nostalgie du pays et un chagrin dans le cœur. C'était difficile, mais maintenant c'est mieux. Je suis habitué, c'est mon pays d'adoption. Plus en sécurité ici. Quand on arrive, c'est étranger. On peut s'isoler, les gens sont plus chaleureux en Haïti, ici chacun vit pour soi. » (Pierre)

« J'ai vu pour moi-même c'était pas tellement dur, mais y'a des personnes que c'est l'enfer. Moi j'ai dû pleurer une ou deux fois, mais je connais des personnes jusqu'à maintenant qui pleurent et que ça fait cinq-six ans qui sont ici. Et ce que j'ai retenu de mes propres expériences, j'aide les autres avec. » (Christophe)

L'aspect linguistique est un autre élément marquant de l'installation des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau. Malgré que certains immigrants affirment avoir réussi à s'intégrer en français et d'autres à s'intégrer en anglais par choix puisque que c'est la langue majoritairement utilisée à Ottawa, on constate que plusieurs des immigrants sont mal informés de la réalité linguistique du pays et de la région d'Ottawa, croyant à tort que le pays est parfaitement bilingue. Ils ne sont donc pas renseignés suffisamment sur la réalité linguistique qui prévaut dans la région d'Ottawa-Gatineau. Même si Ottawa est une ville anglophone, divers services sont disponibles en français et il y a la présence d'une communauté et d'institutions francophones. Par contre souvent les immigrants n'en ont pas connaissance. Les difficultés d'accès aux services en français et au marché du travail dans les communautés francophones en situation minoritaire sont largement documentées (Vatz-Laaroussi, 2008; Farmer et Da Silva, 2012; Ontario 2012); très vite, cette réalité rattrape les immigrants. L'installation et l'insertion en emploi deviennent donc difficiles pour les

immigrants francophones étant donné que certains services francophones sont plus difficilement accessibles et que la majorité des emplois nécessite l'anglais.

« C'est tout, mais il y a ça aussi qu'on devrait régler; avec le français, la majorité des personnes qui choisissent le Canada, ils font cela pour le français. Mais arrivé ici boum c'est pas la même chose. Je pensais que c'était assez francophone à cause de ce que j'ai lu sur internet, on me dit on parle français à Ottawa. » (Christophe)

L'accès à l'information

Nous constatons aussi que l'accès à l'information a un rôle important à jouer dans l'installation et l'insertion en emploi des immigrants. Pour plusieurs immigrants, il est très important avant de quitter son pays d'avoir les renseignements nécessaires sur le pays d'accueil. Le fait de se documenter permet de mieux connaître le pays d'accueil et donc aide à l'insertion, car les immigrants peuvent avoir plus d'information par exemple sur la culture canadienne, le fonctionnement du marché du travail, etc. Ces derniers constats font ressortir des similitudes avec les propos recueillis auprès des intervenants. En effet, ces derniers constatent aussi que l'information est un facteur pouvant influencer la trajectoire des immigrants. Ils mentionnent qu'il est important pour les immigrants d'avoir les renseignements pertinents, corrects et exacts afin de pouvoir faire des choix et s'organiser.

« C'est très mal organisé au Canada. Il y a des immigrants qui ne peuvent pas s'intégrer, c'est une question d'information ou si tu as un objectif et que tu tombes dans un mauvais environnement au Canada "tes faite". Parce qu'il y a des gens qui ne vont parler que de leur vécu, donc s'ils ont mal vécu tu vas mal vivre (...) ce qu'ils te disent pas c'est : moi j'ai fait cette bêtise ne faites pas ça. C'est une question d'accès à l'information. » (Auguste)

À cet effet, de plus en plus de chercheurs se penchent sur la question de l'accès à l'information et dans leur étude Béji et Pellerin (2010) ont justement dressé une typologie

des informations nécessaires à une bonne intégration pour les immigrants. Il est donc important d'avoir accès à de l'information qui est pertinente et à jour. Pour cela, les immigrants peuvent consulter des ressources documentaires officielles, des organismes d'aide ou encore des gens de leurs réseaux. Pour certains de nos participants, les réseaux sociaux composés seulement d'immigrants ayant rencontré de grandes difficultés durant leur trajectoire d'intégration peuvent donner de l'information non véridique ainsi qu'avoir une influence négative sur la motivation des nouveaux arrivants. À cet effet, les intervenants du milieu préviennent qu'il faut aussi que les immigrants fassent attention à l'information reçue, car souvent les gens vont dire quelque chose qui ne correspond pas toujours à la réalité.

« Avant de venir, il faut bien s'informer, arriver ici ce n'est pas aussi facile, il faut se sentir prêt. Il faut être patient, on ne peut pas changer le pays. Il faut respecter les normes et les règlements (...) J'avais des personnes avec moi qui avaient déjà vécu. Si tu n'as personne ici il faut s'informer et avoir les ressources. À Ottawa il y a beaucoup de places qui aident les gens, cela a un impact positif. » (Mélissa)

En appuyant notre analyse sur l'interactionnisme symbolique, on remarque qu'au travers de leur interaction chaque société développe sa propre culture et donc que les individus réagissent en fonction de différents ensembles de règles tels qu'il est le cas pour le marché de l'emploi. Tel que mentionné quand les immigrants arrivent ici, c'est un nouveau système et un nouveau marché de l'emploi. Les immigrants doivent pouvoir être en interaction avec la société canadienne pour justement avoir accès à ces informations pour comprendre le marché de l'emploi ici. Suite à leurs interactions, ils seront en mesure de poser différentes actions en vue de s'insérer en emploi.

4.2 Trajectoire d'insertion en emploi

Dans les premiers mois suivant leur arrivée après s'être installés, les douze participants

ont cherché à s’insérer dans le marché de l’emploi. Les délais d’obtention des permis de travail ou le retour aux études ont retardé l’insertion en emploi de certains immigrants. Dans cette section nous présenterons les démarches utilisées par les immigrants haïtiens pour parvenir au marché du travail. Ces démarches, qu’elles soient formelles ou informelles, sont variées et multiples. Nous avons pu observer chez la majorité des immigrants haïtiens une difficulté à trouver un premier emploi correspondant à leurs attentes. Même qu’après plusieurs années au pays quelques immigrants sont encore à la recherche d’un emploi qui correspond à leur qualification. Nous aborderons par la suite la perception et la satisfaction qu’ont les immigrants face à leur situation. Pour terminer, nous présenterons différents facteurs qui ont influencé la trajectoire des immigrants.

Tableau 6. Immigrant Haïtiens - Emploi au Canada des participants

	Premier emploi	Occupation actuelle
Jean-Michel	Moniteur du diner Suppléant	Formateur en langue seconde
Christophe	Nettoyeur	Camionneur
Étienne	Vendeur pyramidal Agent de projet communautaire	Évaluateur de programme
Nydia	Réceptionniste Commis entré de données	Agente de bureau pour livraison de programme
Jean-Jacques	Nettoyeur	Sans emploi
Emmanuel	Gestionnaire de projet	Gestionnaire de projet principal
Sabine	Emballeuse	Adjointe exécutive
Pierre	Nettoyeur Mécanicien	Entrepreneur
Melissa	Commis libraire Préposé en bénéficiaire	Mère à la maison Auparavant infirmière
Daniella	Aide-pharmacienne	Secrétaire médicale
Marie-Thérèse	Réceptionniste	Enseignante
Auguste	Tuteur	Agent financier

4.2.1 Démarche de recherche d'emploi et difficulté à trouver un premier emploi

Nous constatons que les immigrants haïtiens ont effectué diverses démarches afin de trouver un emploi et s'insérer pour une première fois sur le marché de l'emploi canadien. Deux principales méthodes ont été mentionnées par les participants. La première et plus formelle est la consultation d'offres d'emploi sur des sites web ou dans les petites annonces. La deuxième, moins formelle, est la consultation du réseau social. Ils ont également soulevé l'utilisation et la participation à des programmes et formations en matière d'aide à l'emploi donnés par des organismes communautaires ou encore par le gouvernement. Parmi nos entretiens réalisés, sept participants ont trouvé leur premier emploi de façon informelle par l'entremise d'un contact et cinq de manière formelle en appliquant à un processus d'emploi.

La démarche la plus répandue et utilisée parmi nos participants pour la recherche d'emploi est la consultation des annonces parues soit dans les journaux, sur les babillards ou sur les sites de placement. Cette méthode dite formelle est beaucoup utilisée dans la recherche d'un premier emploi puisqu'elle permet d'accéder à un nombre élevé d'offres et qu'elle est facile d'accès, ne nécessitant pas de déplacement. Les immigrants récemment arrivés se retrouvent souvent sans mode de transport, donc la consultation d'annonces d'emploi peut très bien être réalisée à partir de chez soi. De plus, cette démarche est assez rapide et permet donc de postuler sans délai pour plusieurs emplois. Notons qu'elle est également combinée à d'autres méthodes.

« Une fois arrivée, j'étais comme ok il faut trouver un travail, donc j'ai appliqué sur des sites de recherche et j'ai appliqué vraiment sur tout ce qui bouge, je pouvais envoyer 100 CV dans une journée. C'est vrai, j'ai appliqué partout (...) je savais aussi que tout était sur internet, je n'avais pas à me déplacer, tu sais des fois en plein hiver, tu n'as pas de voiture alors pourquoi me déplacer, quand je peux rester chez moi et puis faire le même travail, je suis restée chez moi, j'ai fait mes lettres, je suis allée sur les sites. » (Sabine)

Chez les participants qui ont utilisé cette méthode pour chercher à s'insérer sur le marché du travail, nous constatons que cela ne leur a pas donné accès à des emplois. Même à travers l'ensemble des CV envoyés, il n'y avait que peu de suivi fait et les immigrants étaient rarement appelés pour une entrevue. Dans le cas de ceux et celles à qui cette méthode a permis d'avoir accès à un premier travail, ce fut rarement un emploi qui leur donnait accès au statut professionnel antérieur ou envisagé.

« Oui, j'ai appliqué partout que ce soit en ligne, que ce soit parce que j'ai aussi été à la relance pour aider les immigrants à s'introduire dans le pays, à s'intégrer, à chercher du travail, la façon dont on prépare les CV au Canada et rien ne marchait. Et je n'ai même pas eu un appel pour me dire genre: (au moins) tu as eu un appel; (ça) c'était l'espoir. » (Daniella)

« Mon premier emploi que j'ai essayé, c'est sûr que quand on ne connaît pas on tombe dans des attrapes-nigaud et des ventes par pyramide ou des choses comme cela, genre on savait pas, on fait du porte à porte donc on laisse tomber, donc je me suis rendu compte que c'est assez compliqué. » (Étienne)

La consultation des membres de son réseau social fut aussi utilisée par la plupart des immigrants haïtiens comme démarche de recherche d'emploi. L'étude de Béji et Pellerin (2010) démontre que c'est une des stratégies le plus souvent adoptée par les immigrants. Cette méthode a principalement deux objectifs. Le premier est d'échanger de l'information sur le marché de l'emploi canadien. Il peut s'agir d'avoir de l'information sur le fonctionnement du marché du travail, sur la rédaction d'un CV et d'une lettre de présentation ou encore de savoir vers où chercher pour des emplois. De plus, de par leurs réseaux, certains immigrants ont pu connaître l'existence d'organismes communautaires ou de services d'employabilité pouvant les aider. Le deuxième objectif est de recevoir de l'information sur les emplois disponibles, c'est-à-dire de déboucher sur une opportunité d'emploi. Certains des participants n'ont pas utilisé cette méthode notamment parce qu'à leur arrivée leurs réseaux

étaient trop restreints ou qu'ils ne leur permettaient pas d'accéder à des emplois répondant à leurs qualifications. Tel que noté dans diverses études (Chicha, 2009), nous constatons que les démarches via le réseau social ont permis l'échange d'informations pour nos participants davantage qu'une bonne insertion professionnelle sur le marché du travail. De plus, pour certaines personnes les membres du réseau occupaient déjà des emplois atypiques ce qui amène à insérer les immigrants dans ce même type d'emploi. Par contre, certains participants ont pu décrocher des emplois qui correspondaient à leurs qualifications professionnelles après avoir élargi leurs réseaux sociaux.

«J'ai commencé à regarder toute de suite pour l'emploi. J'ai contacté ma famille pour voir s'il y avait des emplois. Mon cousin avait un emploi dans la maintenance (cleaning); j'y ai travaillé pendant 3 ans. Le mari [d'un membre de ma famille] était mécanicien à Toronto; j'y ai travaillé pour 8 mois. » (Pierre)

«Pour le moniteur du dîner (*Titre de son poste*), c'était avec mes connaissances. Parce que mes enfants étaient dans une école primaire et je participais, je faisais partie du comité de l'école donc, j'étais secrétaire, je faisais du bénévolat. J'étais secrétaire du comité d'école et à travers cette relation j'ai eu cet emploi-là (moniteur du dîner). Je parlais avec la directrice, je lui parlais de mon cheminement et là elle m'a offert cet emploi. C'était 2 h par jour et je faisais cela. » (Jean-Michel)

En parallèle avec les deux méthodes de recherche d'emploi les plus utilisées par nos participants, certains mentionnent aussi avoir eu recours à des services et programmes d'aide à l'emploi ou d'aide à l'intégration des immigrants. Certains des immigrants ont ressenti la nécessité d'aller consulter ces organismes devant la réalité et la complexité de la recherche d'emploi ainsi que face à un environnement et une culture différente sur le marché de l'emploi. Parmi ceux-ci, certains y sont allés d'emblée dès leur arrivée. Pour d'autres ce fut suite à une recherche d'emploi infructueuse ou encore en suivant la recommandation d'une connaissance. Les immigrants ont pu bénéficier de différents services dans ces organismes.

Ils ont trouvé de l'information sur la recherche d'emploi, sur la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de présentation ainsi que reçu de la formation sur la préparation aux entrevues. Si certains immigrants haïtiens reconnaissent l'apport de ces organismes dans leur insertion en emploi, pour d'autres participants ces organismes ne sont pas adaptés à la situation des immigrants et donc n'ont pas fait de différence dans leur trajectoire. De plus, certains des nouveaux arrivants ont été orientés vers des services anglophones/bilingues et n'ont pas été en mesure de recevoir des services en français. De ce fait, les immigrants n'ont pas eu accès à tous les renseignements nécessaires qui auraient pu faciliter leur insertion en emploi. Durant notre recherche nous nous sommes adressés à divers organismes pour immigrants qui disaient offrir des services bilingues; or nous n'avons jamais été en mesure de recevoir un service en français. Cependant, il existe aussi plusieurs autres organismes de la communauté francophone à Ottawa-Gatineau qui sont en mesure d'offrir des services pour la population immigrante francophone. Nous constatons que les immigrants ne sont pas nécessairement redirigés vers ces services et que certains ont une méconnaissance des services disponibles en français offerts par ces organismes dans la communauté d'Ottawa-Gatineau. Cela rejoint les propos d'une intervenante du milieu lorsqu'elle dit que:

« le problème c'est les intervenants du milieu, ils ne sont pas assez au courant des services francophones. Il faut faire connaître les services francophones aux immigrants; il faut les envoyer vers cela. Si l'intervenant ne connaît pas les services francophones, il ne va pas envoyer les immigrants vers là. Il y a une sensibilisation à faire des intervenants, et ce dans tous les milieux. »
(Intervenante)

Tout compte fait, plusieurs immigrants ne fréquentent pas les organismes de la région et pour ceux qui y ont recours cela ne permet pas toujours une insertion professionnelle, mais

peut certes contribuer à aider l'immigrant dans ses démarches d'emploi.

« La toute première fois que je suis arrivé, il y a quelqu'un qui m'avait conseillé d'aller suivre une sorte de formation de quelques jours, une semaine ou deux semaines, je ne me rappelle plus, dans un organisme communautaire juste pour vous dire voici comment les choses évoluent ici, la façon de trouver un emploi, qu'est-ce qu'il y a comme possibilité, qu'est-ce que vous devez faire et ce que vous ne devez pas faire, des trucs comme ça. » (Emmanuel)

« Je n'ai pas rencontré de difficulté. Pourquoi je dis cela moi, j'ai trouvé un travail tout de suite, mais pourquoi parce qu'arrivé ici j'ai trouvé des personnes et des centres communautaires. On a rencontré, participé à des formations, à des séminaires, à des ateliers donc pour nous montrer un petit peu comment fonctionne le marché du travail, adapter nos cv et comment passer une entrevue. » (Jean-Michel)

Tel que présenté, plusieurs méthodes ont été employées par les immigrants pour accéder au marché du travail. Ce que nous retenons c'est que pour les immigrants récemment arrivés, malgré les différentes démarches mises en place ils furent particulièrement embauchés comme premier emploi pour des emplois atypiques et précaires : service de ménage, vendeur, préposé au nettoyage, emballeur, préposé aux bénéficiaires, etc. Ils ont donc occupé des positions défavorables par rapport au type d'emploi qu'ils occupaient en Haïti. Certains des immigrants ont pu s'orienter par la suite vers des emplois correspondant davantage à leurs qualifications et offrant une meilleure stabilité. La complexité de la recherche d'emploi pour les immigrants récemment arrivés ainsi que le fait d'exercer des emplois atypiques a certes eu un impact sur leur réalité, leur situation ne reflétant pas ce qu'ils s'étaient imaginé. Suite à leurs premières interactions avec le marché de l'emploi, les immigrants ont eu une prise de conscience des différents obstacles qui se présentaient à eux; en fonction de la signification qu'ils y apportaient, ils ont mis en place diverses stratégies.

« Je suis arrivé en septembre et là j'ai commencé à chercher de l'emploi et après un mois et demi, en dépit de mes compétences et mes expériences, je me suis

rendu compte que cela n'allait pas être facile. Je me suis rendu compte qu'il y a des non-dits dans le système. » (Emmanuel)

« Ça m'a fait pleurer, crier, je voulais retourner dans mon pays. Je n'avais pas d'argent, mon argent était terminé, je cherchais un job, mon premier emploi on m'a dit c'est un job de clean, je travaille là-dedans pendant 3 mois (...), ce que les autres faisaient pour moi dans mon pays je suis en train de le faire, ça m'a fait pleurer et j'ai dû laisser le clean, j'ai dit non non non impossible. Je ne peux pas laisser tout cela là et j'avais du respect et maintenant je viens dans un pays et c'est comme si je n'ai pas de respect, je n'ai pas de job, je n'ai rien du tout. » (Christophe)

On constate que dans la région d'Ottawa-Gatineau, en dépit des efforts déployés par les immigrants haïtiens pour s'insérer sur le marché de l'emploi, ceux-ci ont fait face à plusieurs difficultés tout au long de leur trajectoire.

4.2.2 L'emploi obtenu

Durant la trajectoire nous constatons que le passage d'un premier emploi atypique vers un emploi à durée indéterminée correspondant aux qualifications des immigrants et offrant une meilleure stabilité s'est fait pour plusieurs d'entre eux. Dans ce sens, nous notons que la trajectoire d'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau fut influencée par divers facteurs. L'accès à l'information, la dynamique famille, le retour aux études, le réseau social et les croyances sont tous divers éléments qui ont permis aux immigrants l'accès à un emploi qui correspondait mieux à leurs qualifications. Le capital humain et le capital social ayant été enrichi sont des dimensions cruciales de la trajectoire des immigrants. Ces dimensions seront discutées dans le prochain chapitre. Notons qu'au moment de l'entrevue, dix de nos participants avaient un emploi et deux autres étaient sans emploi, une des participantes étant sans emploi par choix. Elle travaillait comme infirmière au Canada avant et était satisfaite de son emploi. Par la suite, elle a décidé de rester à la maison pour être avec ses enfants durant leur âge préscolaire. Au moment de l'entrevue, elle

commençait à regarder et postuler pour des emplois pour retourner sur le marché du travail. L'autre participant avait décidé de quitter son emploi pour retourner aux études et était au moment de l'entrevue à la recherche d'un emploi. Les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau occupent des emplois dans le marché du travail ayant divers statuts.

- Permanent/Temps plein (6)
- Temporaire (contrat) /Temps plein (2)
- Temporaire/Sur appel (2)

Il est important de mentionner que nous n'avons pas remarqué de différence significative entre les hommes et les femmes pour le statut de l'emploi. Pour les dix participants à l'emploi, certains occupent encore des emplois qu'on peut qualifier de précaires. Seulement six des participants au moment de l'entrevue avaient un emploi permanent et à temps plein offrant une grande stabilité. Pour ce premier groupe, nous constatons que les immigrants dans leur trajectoire d'emploi sont tous retournés aux études universitaires une fois au Canada en vue d'y obtenir un diplôme et d'augmenter leur capital humain. De plus, les immigrants de ce groupe ont pour la majorité occupé des emplois d'entrée de gamme dans leur trajectoire et ont mobilisé leur capital social. Les différentes démarches mises en place leur ont donc permis de s'insérer par la structure formelle dans des emplois permanents et à temps plein. Trois immigrants travaillent pour la fonction publique canadienne dans divers domaines, deux dans des institutions scolaires comme professeur et agente de bureau, et un participant à son compte pour son entreprise. Parmi les participants certains sont très satisfaits de leur emploi et expriment avoir réussi très bien sur le plan professionnel puisque leur travail correspond à leurs qualifications et rejoint leur passion.

Certains autres sont plus ou moins satisfaits de leur emploi. Une participante prend tout de même plaisir à ce qu'elle fait, mais garde l'œil ouvert pour un autre emploi. Un autre participant se dit qu'il n'a pas le choix d'aimer ce qu'il a et qu'il n'a pas à se plaindre; il met la volonté dans son travail et fait le sacrifice pour ses enfants. Malgré le fait d'occuper un emploi stable et correspondant à ses qualifications, le niveau de satisfaction face à l'emploi varie énormément d'un participant à l'autre. Certains sont satisfaits, d'autres aiment leur travail malgré tout, mais regardent tout de même pour changer de travail vers quelque chose qui serait meilleur pour eux.

« Et puis pour moi je peux dire que professionnellement j'ai réussi et puis j'ai toujours fait, j'ai toujours aimé le génie civil et la gestion et je travaille dans les deux. » (Pierre)

« Je vis ma vie une journée à la fois, quand je fais quelque chose je prends le goût là-dedans. Comme je dis à mes collègues, ça ne sert à rien de venir quelque part, tu passes 8h de temps ou plus et tu chiales, ça ne sert à rien. J'ai de bons collègues, je l'aime, je le fais, oui c'est vrai que je veux aller quelque part d'autre, mais pour l'instant je me satisfais de ce que je fais. C'est bon et c'est ce que j'ai, c'est bon et ensuite je vais chercher, ailleurs tu vois? » (Sabine)

« Mes choix sont orientés vers la vie de famille. Je préfère ma famille tout près de moi. J'ai sacrifié ma vie pour ma femme et mon bébé. J'ai une meilleure vie en famille. Même si je n'ai pas beaucoup d'argent, je dors, je n'ai pas peur, j'ai une meilleure vie. » (Jean-Jacques)

Pour ceux qui occupaient des emplois plus instables, certains étaient sur appel à temps partiel et d'autres à contrat à temps plein. Parmi les deux participants travaillant sur appel, un était dans le domaine du camionnage et l'autre dans une institution médicale. En termes de trajectoire ces deux immigrants sont retournés à l'école une fois au Canada afin de compléter une formation technique dû aux difficultés d'insertion en emploi qu'ils ont rencontrées. De plus, ils ont occupé divers emplois précaires avant d'obtenir leur emploi actuel. Les deux se disent dans les circonstances satisfaits de leur travail et aimer cela. Par

contre, le fait de travailler sur appel occasionne aussi des inconvénients. Le premier participant n'avait pas suffisamment d'heures et a dû se trouver un deuxième boulot sur appel pour avoir un plus grand nombre d'heures et maintenant cela l'acommode et ne lui occasionne pas de perturbation. La deuxième participante aime bien son travail; par contre puisque cela n'est pas permanent elle a l'impression qu'elle doit prouver ses compétences continuellement. Pour les participants occupant des emplois à contrat cela apporte aussi des problèmes. En termes de trajectoire ces deux immigrants sont aussi retournés à l'école une fois au Canada et ont obtenu un diplôme universitaire. De plus, ils ont occupé divers emplois avant d'obtenir leur emploi actuel. Un participant est enseignant et l'autre travaille en finances dans une institution scolaire. Les deux participants aiment leur emploi puisqu'ils se retrouvent dans leur domaine de formation et qu'il rejoint leurs compétences. Or avec les emplois à contrat, il n'y a pas la même stabilité et ils ne sont jamais certains si ceux-ci seront renouvelés ou pas. De plus, ils n'ont pas d'avantages sociaux. Ceci entraîne donc des soucis sans pour autant qu'ils déplorent leur emploi. Ces deux participants continuaient de considérer d'autres emplois qui seraient plus satisfaisants pour eux.

« C'est un contrat de 6 mois qu'ils me disent qu'ils vont renouveler, c'est un paradoxe, si vous me dites qu'à chaque 6 mois ce contrat va être renouvelé, c'est un poste qui peut être permanent, c'est déjà permanent, si vous ne voulez pas le faire c'est un problème, c'est le capitaliste, pas d'avantages et salaire diminué (...) C'est très difficile [d'avoir un emploi instable], moi je dis merci à Dieu d'avoir ce contrat-là, je connais des gens qui arrivent au pays, et c'est beaucoup mieux qu'eux, mon intégration a été plus facile, je suis déterminé et je vais atteindre mon objectif, je vais avoir l'emploi que je veux dans pas longtemps. » (Auguste)

« Je ne suis pas satisfait parce que là en tant qu'enseignant, c'est difficile d'avoir un poste permanent ici à Ottawa (...) j'ai des contrats temporaires qui sont renouvelables (...), mais je n'ai pas d'avantages sociaux. Donc on vient, tu fournis les heures, on te paye et puis c'est fini. Je ne travaille pas suffisamment, j'ai 30h par semaine, donc je pourrais travailler un peu plus. Donc pour le moment ça aide. Je peux m'organiser avec cela. » (Jean-Michel)

En dépit du type de travail exercé, on constate que ce ne sont pas tous les participants qui sont pleinement satisfaits de leur travail; les immigrants haïtiens le sont à des niveaux divers. Les raisons de leur insatisfaction varient. Pour certains, c'est le fait que l'emploi n'est pas permanent et à contrat, pour d'autres que l'emploi n'est pas assez rémunéré. Parfois c'est la nature même du travail ou encore le milieu et l'équipe. Plusieurs de ces participants ont dit qu'ils s'attendaient à une vie meilleure au Canada en termes d'emploi et bon nombre d'entre eux ont mentionné que c'était un sacrifice qu'ils réalisaient pour la famille et les enfants. Malgré tout on constate que les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ne se plaignent pas de leur situation, ils sont tout de même heureux d'être au Canada et d'avoir accès à un emploi.

En considération de ce qui précède, nous notons également que les immigrants de notre groupe ont une attitude très positive et sont optimistes face à leur insertion en emploi. Pour certains immigrants, leurs croyances ont influencé leur trajectoire d'insertion en emploi; en effet face aux difficultés rencontrées, celles-ci leur ont permis de continuer. On parle autant de croyances religieuses, spirituelles que de croyances en leurs propres ressources personnelles. La religion est connue pour être une force puissante dans la culture haïtienne. Malgré le fait que plusieurs Haïtiens s'identifient comme catholiques et que la religion soit très présente dans leur culture, celle-ci reste un sujet assez complexe et sensible. Sans entrer en détail dans ce sujet nous avons identifié que pour quelques-uns des immigrants haïtiens, c'est l'église et la religion qui les ont aidés à passer au travers des difficultés et de les surmonter en prenant diverses décisions face à leur insertion en emploi. Les immigrants affirment que l'église est un milieu où on se sent en confiance avec nos « frères » et « sœurs ». Cela devient donc un lieu de rencontre, où les immigrants

peuvent échanger et se faire connaître, ce qui a été bénéfique pour certains. Les églises deviennent donc une source d'information où celle-ci est transmise et circule. De plus, l'église peut apporter un support psychologique notable. Pour certains autres immigrants de notre étude, ce sont les croyances spirituelles qui ont permis de leur donner une certaine force pour mieux vivre les difficultés de l'insertion en emploi. Des études ont déjà démontré l'apport des églises dans l'accueil et l'établissement des immigrants (Gélinas et Vatz-Laarousi, 2012).

« La religion oui ça a beaucoup d'impact. Quand tu viens et que tu vois une église ça t'accueille, les gens chrétiens sont toujours là et se sentir accueilli, ça te donne et te permet que tu te sens plus à ta place. » (Marie-thérèse)

« Oh oui, mais dans mon cas je dirai beaucoup plus que la religion, car je suis un chrétien convaincu (...). Je ne pense pas que le bien-être soit dans la religion, je crois surtout en Dieu en Jésus Christ, je prie beaucoup, ma famille et moi menons une vie de prière (...), je crois en deux choses dans la vie, et ça tu ne le trouves pas dans la religion, je crois en Dieu et en l'éducation, si je suis bien formé et que j'ai Dieu dans ma vie, personne ne peut m'empêcher d'avancer c'est ça que je crois (...) Si je n'avais pas Dieu dans ma vie je serais découragé. » (Auguste)

Par ailleurs, les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau croient beaucoup en leurs propres ressources personnelles, ce qui a influencé leur trajectoire. Il est à noter que ces immigrants ont fait le choix de migrer au Canada alors que d'autres sont restés. De plus, les immigrants de notre étude vivaient pour la plupart aisément dans leur pays ce qui peut expliquer en partie leurs motivations et leur confiance en leurs ressources personnelles. Malgré les difficultés face à leur insertion en emploi et le faible niveau de satisfaction des premiers emplois, les immigrants continuent à croire en eux-mêmes et en leurs capacités. Ils sont persévérants et déterminés à trouver un emploi qui correspond mieux à leurs attentes ou à atteindre une situation qui leur semble plus convenable. Les immigrants nous ont exposé de plusieurs manières les façons par lesquelles leurs ressources personnelles leur ont permis

d'être optimistes dans le processus d'insertion en emploi. Dans notre étude nous pouvons affirmer que ce sont là des traits marquants de la trajectoire des immigrants. Cela va dans le même sens que l'étude de Cardu et Sanschagrin (2002) qui détermine que malgré les obstacles rencontrés les femmes immigrantes ont une représentation positive d'elles-mêmes et qu'elles ont une grande force pour affronter la réalité mouvante, ce que les auteurs qualifient de stratégie d'ordre motivationnel. Nous avons remarqué la même force chez les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau.

« Quand tu fais un choix dans la vie, quand tu décides de venir au Canada tu dois rester positif. J'ai vu des défis, mais je veux quelque chose donc je vais faire l'effort, je suis déterminée, je vais faire de mon mieux et je vais faire l'effort. Je vais m'impliquer dans la recherche d'emploi, dans mon éducation et au niveau personnel. Ça aide à surmonter les obstacles, ma personnalité. Si tu te décourages, tu vas abandonner, il faut de la force et de la détermination. » (Marie-Thérèse)

« Deuxième refus, troisième refus... cela ne veut pas dire que tu dois te décourager et laisser emporter. [Il y a] la persévérance, les emplois de survie et les emplois de rêve. Parfois tu vas prendre un premier emploi, ce n'est pas ton emploi de rêve, mais il faut passer par là pour te créer un chemin. Comme je te l'avais dit quand je suis entré à l'hôpital je suis entré comme réceptionniste, c'était juste une façon de rentrer. Je gagnais un petit salaire de rien du tout, mais au moins je suis dans le système, je suis là. S'il y a un poste on va passer par moi avant que ça aille à l'extérieur. » (Daniella)

Les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ont donc de fortes croyances en leurs propres capacités et compétences, ce qui influence leur processus d'insertion en emploi. Malgré les obstacles rencontrés, ceux-ci sont restés proactifs et optimistes en mettant plusieurs stratégies en place et en affichant un certain contrôle sur leur vie professionnelle. Tel que présenté dans le cadre conceptuel, la notion de trajectoire permet d'éviter de faire une comparaison d'un état initial et d'un état final. En effet, celle-ci permet comme outil d'analyse de nous concentrer sur le déploiement de ce processus qu'est l'insertion en emploi. De plus, dans une perspective d'interactionnisme symbolique, les immigrants sont

dynamiques et c'est dans le présent qu'ils définissent ce qui est important. Les interactions avec les autres et la société d'accueil influencent leurs actions et leur définition de leur situation. Les immigrants viennent au Canada et veulent travailler. Suite à leur interaction avec le marché de l'emploi et la difficulté de trouver un emploi, chaque immigrant a redéfini sa situation. En fonction de leur définition, certains considérant leur situation comme temporaire ont décidé d'accepter des emplois précaires et certains autres ont défini leur situation autrement décidant de retourner à l'école pour trouver un emploi correspondant à leur qualification. Il va de soi que pour se rendre à l'emploi actuel les immigrants ont rencontré diverses difficultés et qu'ils ont mis en place diverses stratégies tout en faisant diverses acquisitions tout au long de leur trajectoire. La prochaine section nous permettra justement d'identifier ces divers facteurs qui ont eu une influence sur l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau.

Chapitre 5 : Les principales entraves à l’insertion en emploi des immigrants et les stratégies employées

Dans ce chapitre nous présentons les deux principales dimensions considérées pour l’analyse de nos résultats, soit les obstacles rencontrés et les stratégies employées par les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau pour intégrer le marché du travail canadien, et nous mettrons le tout en relation avec les études existantes portant sur l’intégration économique des immigrants. Plusieurs facteurs ont été mentionnés comme obstacles par les immigrants. Nous analysons donc ces deux dimensions en fonction du capital humain, du capital social et de la discrimination qui sont des éléments pouvant influencer la trajectoire des immigrants. Il est important de mentionner que les immigrants ont fait face à ces obstacles à divers moments de leur trajectoire et il en va de même pour les stratégies employées.

5.1 L’influence du capital humain sur l’insertion en emploi des immigrants

Le niveau de scolarité, l’expérience de travail et les compétences linguistiques sont tous des composantes essentielles du capital humain des immigrants. Les recherches démontrent qu’au Canada les études et l’expérience de travail acquis à l’étranger ont peu considéré, représentant ainsi un obstacle pour les immigrants (Helly et Zhu, 2013 ; Cardu et Sanschagrin, 2002 ; Chicha 2008). Le capital humain des immigrants est donc à peine transférable. Les entrevues menées auprès des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau vont dans le même sens et décèlent que les obstacles en termes de capital humain sont vécus par la majorité de nos participants, les obligeant ainsi à mettre en œuvre diverses stratégies entre autres celles de contournement et de l’attente pour pouvoir insérer le marché de l’emploi. Si certains immigrants s’attendaient à faire face à de tels obstacles, plusieurs ne s’y sont pas

préparés et ont dû alors réviser leur plan. Dans cette étude, nous avons identifié trois éléments reliés au capital humain qui ont un effet considérable sur la trajectoire d'insertion en emploi des immigrants et constituent des obstacles, soit la non-reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience professionnelle acquise hors Canada ainsi que les capacités linguistiques liées au bilinguisme.

5.1.1 La non-reconnaissance des diplômes étrangers

Tel que présenté dans le profil de nos immigrants, nous observons que la majorité des immigrants haïtiens de notre étude à Ottawa-Gatineau avaient déjà terminé des études postsecondaires avant d'immigrer au Canada. Ils espéraient ainsi trouver un travail qui correspondait à leurs qualifications; cependant pour maints d'entre eux cela ne fut pas le cas. La non-reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs et les ordres professionnels au Canada est un des obstacles d'insertion en emploi souvent mentionnée dans la littérature (Chicha et Charest, 2008 ; Vatz-Laaroussi 2008). Plusieurs de nos participants ont mentionné avoir éprouvé des difficultés à insérer le marché de l'emploi puisque leur diplôme n'était pas reconnu.

« Ohh, tu parles, tout, non, mais c'est vrai. Une fois arrivé, j'étais comme ok il faut trouver un travail, donc j'ai appliqué sur des sites de recherche et j'ai appliqué vraiment sur tout ce qui bouge, je pouvais envoyer 100 CV dans une journée. C'est vrai, j'ai appliqué. Mais ça m'a pris 1 mois, mais aussi ce que j'ai remarqué c'est mieux quand tu as un diplôme du pays. » (Sabine)

« J'ai regardé pour les emplois en même temps que pour les études, mais ma priorité était les études, car ils n'ont pas tout à fait accepté mon diplôme donc il fallait que je recommence. » (Auguste)

Pour certains immigrants, cette non-reconnaissance est vécue difficilement et signifie pour

eux devoir tout recommencer. C'est-à-dire que tout ce qu'ils ont appris n'est plus valable dans le contexte présent et ne compte presque pas, de ce fait ils doivent souvent retourner sur les bancs d'école après avoir travaillé pendant plusieurs années.

« Pour un immigrant, ce n'est pas facile de trouver un emploi. Tout ce que tu connais dans ton pays, ici ça ne vaut rien. Les connaissances que tu as dans ton pays ça reste ici dans ta tête. Tous les papiers que tu as là, ça ne vaut rien. »
(Christophe)

Nous remarquons aussi que la situation peut être complexe pour les immigrants issus de la catégorie économique, notamment ceux des travailleurs qualifiés. En effet, ceux-ci sont en grande partie sélectionnés en fonction de leurs acquis : scolarité, expérience de travail et capacités linguistiques. Leur capital humain a donc été reconnu par le gouvernement au travers du processus d'immigration; or une fois ici, ces mêmes acquis ne sont pas reconnus dans bien des cas. Ainsi des messages contradictoires sont envoyés aux immigrants par la société d'accueil. Le discours dit qu'ils sont compétents pour venir travailler ici, pourtant dans un deuxième temps, lors de la recherche d'emploi, on leur indique qu'ils n'ont pas la scolarité requise pour exercer l'emploi. Cette situation crée des frustrations et de la confusion chez les immigrants qui sont obligés de revoir leur trajectoire d'insertion en emploi.

« La documentation montre l'image parfaite de l'immigration réussie, mais ce n'est pas la réalité. Tu ne vas pas nécessairement trouver un emploi, difficulté de reconnaissance des diplômes. Ce n'est pas nécessairement vrai ce qu'ils mettent dans les documents et dans l'information fournie par le gouvernement. Ce n'est pas ce qui arrive pour vrai. » (Jean-Michel)

« Me faire dire que mon diplôme n'est pas reconnu du tout, recommencer un bac de 4 ans, c'est l'humiliation de tes papiers, la mé-reconnaissance. On ne reconnaît pas tes papiers du tout quand tu viens ici, c'est ça qui est humiliant, par contre de ton pays quand on les voit [les diplômes] on les reconnaît, car tu payes. »
(Daniella)

Il est à noter que ce n'est pas le capital en soi qui est l'obstacle, mais bien que le capital humain des immigrants acquis à l'extérieur du Canada ne soit pas reconnu. En effet, leur capital humain non reconnu les limite sur le marché de l'emploi, mais ce même capital humain peut tout de même présenter un avantage pour certains immigrants. Par exemple, le fait que les immigrants ont obtenu un certain niveau de capital humain dans leur pays d'origine via les études ou l'expérience de travail a fait en sorte que certains savaient par exemple comment rédiger un curriculum vitae ou encore comment se comporter en entrevue. Aussi lors d'examen d'emploi ceux-ci étaient en mesure de bien performer grâce à leur connaissance. Dans ce sens, c'est donc la non-reconnaissance du capital humain qui est considéré comme un obstacle dans cette thèse.

5.1.2 La non-reconnaissance de l'expérience étrangère

Les répondants sont plusieurs à affirmer que le manque d'expérience de travail en milieu canadien a joué en leur défaveur dans l'insertion en emploi et constitue alors un élément d'exclusion. Malgré le fait qu'ils soient qualifiés et qu'ils aient travaillé dans leur domaine en Haïti, une fois au Canada leur expérience ne leur garantit pas une insertion sur le marché de l'emploi. En effet, pour accéder à des emplois plusieurs immigrants disent qu'on leur a demandé de démontrer qu'ils possèdent une expérience canadienne. La non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger est donc une autre difficulté reliée au capital humain rencontrée par nos participants et allant dans le même sens d'autres études (Vatz-Laaroussi, 2012 ; Chicha, 2009). Dans les propos des immigrants, nous voyons qu'ils éprouvent de la frustration et qu'ils vivent de l'incompréhension du fait que leur expérience de travail acquise dans leur pays d'origine ne compte presque pas ici.

« Je suis arrivé en septembre 2002 et là j'ai commencé à chercher de l'emploi et après 1 mois et demi en dépit de mes compétences et mes expériences je me suis rendu compte que cela n'allait pas être facile (...) Je me suis rendu compte qu'il y a des non-dits dans le système (...) Je comprends qu'il y ait un certain protectionnisme, car quand je suis arrivé il y a des gens qui me disaient : Vous n'avez pas d'expérience canadienne. Et moi je disais : C'est une absurdité, c'est une connerie de me dire vous n'avez pas l'expérience canadienne, c'est ou bien vous avez l'expérience ou pas, je comprends que ça peut arriver qu'on n'a pas travaillé dans un milieu, mais tant et aussi longtemps qu'on est éduqué et qu'on a l'expérience on a travaillé dans un domaine et que quand même c'est reconnu à travers la littérature les connaissances se transfèrent. » (Emmanuel)

« Donc ça n'a pas été facile de trouver un travail. Partout ils regardent ton CV. L'école où j'ai été, on cherchait une secrétaire agente administrative. On me dit : Vous avez un beau CV, vous avez beaucoup d'expérience, mais malheureusement vous n'avez pas d'expérience au Canada. Je me suis fait dire cela à plusieurs reprises, 100 fois, partout et c'est pour cela que j'ai décidé d'aller à l'école encore. » (Daniella)

Comme pour la reconnaissance des diplômes, les immigrants économiques ont été acceptés au Canada et considérés en fonction de l'expérience de travail alors qu'une fois ici elle ne vaut pas pour beaucoup; il est donc difficile pour eux de comprendre. En effet, les immigrants déplorent souvent la différenciation entre ce que les responsables du domaine de l'immigration leur laissent entrevoir et la réalité une fois au Canada (Chicha, 2009).

« Pour prendre le marché du travail au Canada, il faut avoir un papier du Canada; c'est quelque chose que j'ai vu à travers mes amies. Tu viens, oui c'est vrai que tu viens en tant que travailleur qualifié, ils acceptent tes papiers et ils te disent que tu es bon, mais une fois arrivé sur le terrain quand tu donnes tes CV, c'est comme tu n'as aucune expérience first et tu n'as pas étudié dans le pays. » (Sabine)

Tel que mentionné par Chicha (2009) la situation difficile de nombreuses personnes immigrées face à la reconnaissance du capital humain est largement documentée. Or à défaut d'indiquer clairement aux immigrants ce qui les attend, il faudrait que les messages véhiculés arrêtent d'alimenter de faux espoirs. Tel que présenté dans le chapitre précédent, l'accès à l'information est un élément influençant des trajectoires des immigrants. Béji et Pellerin

(2010) notent que souvent les immigrants reçoivent de l'information trompeuse; à cet effet plusieurs des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ne s'attendaient pas à rencontrer des obstacles reliés au capital humain, d'où l'importance pour les immigrants d'avoir accès à de l'information transparente et exhaustive. Pour les immigrants de notre étude, les compétences et l'expérience qu'ils avaient acquises à l'étranger étaient parfaitement transférables selon eux et ils avaient les qualifications requises pour exercer une profession. Il est donc insensé selon eux qu'ils se heurtent à des obstacles de reconnaissance de leurs expériences et compétences professionnelles ainsi que leur diplôme. Tout comme pour les diplômés c'est la non-reconnaissance de l'expérience qui constitue un obstacle, car malgré celle-ci, certains immigrants une fois en emploi ont pu mettre à profit leur capital humain (expérience de travail antérieur) dans leur milieu de travail. Comme stratégie, ils doivent donc se réorienter vers d'autres domaines d'emploi, vers des emplois atypiques ou retourner à l'école, ce que nous verrons dans la section abordant les stratégies d'insertion en emploi.

5.1.3 Les capacités linguistiques limitées

Les capacités linguistiques limitées sont souvent présentées comme un défi pour l'insertion professionnelle des immigrants en général. En effet, tel que présenté par Vatz-Laaroussi « l'obstacle que représente l'exigence de bilinguisme se pose aussi dans toutes les communautés, bien qu'encore plus fortement en dehors du Québec, où la vie en français nécessite des efforts et des batailles constants » (2008, p.35); tel est le cas pour les immigrants haïtiens francophones de notre étude qui ont décidé de s'établir hors Québec dans une communauté francophone en situation minoritaire, la ville d'Ottawa. L'importance de l'anglais est alors devenue alors un défi supplémentaire. L'anglais est la langue qui domine sur le marché du travail à Ottawa et la majorité des emplois exige d'être bilingue.

Certains immigrants n'avaient pas accès à cette information selon laquelle l'anglais prédominait sur le français. En ce qui concerne les immigrants qui n'ont pas de connaissance de la langue anglaise ou qui ne sont pas en mesure d'utiliser celle-ci pour le travail, ils ont cité leur maîtrise insuffisante comme un obstacle primordial à des emplois pour lesquels ils étaient qualifiés. Quoique pour les immigrants bilingues, cela constitue un atout. L'anglais appris par les immigrants en Haïti en tant que forme de capital humain a pu leur apporter plus d'opportunité d'emploi. Les capacités linguistiques peuvent donc avoir une influence positive ou négative dans l'insertion en emploi des immigrants.

« L'anglais je le comprends et je me débrouille. Si je parlais anglais couramment, je ne serais pas ici [fessant référence à son emploi] ou je serais ailleurs. » (Nydia)

« Oui exactement, ils demandent toujours l'anglais, toujours même pour aller dans la chose que je t'ai dit, l'agence, c'était le numéro 1. Vous parlez anglais? (...) L'anglais, oui c'est vraiment un must. » (Sabine)

5.1.4 Stratégies de contournement et d'attente reliées au capital humain

Si pour certains participants c'est suite à la rencontre d'obstacles sur le marché de l'emploi qu'ils ont décidé de mettre en place diverses stratégies pour améliorer leur capital humain, d'autres immigrants ont mis directement en place ce type de stratégie dès leur arrivée sans faire face à des obstacles afin que leur capital humain influe positivement sur leur insertion en emploi. Dans les trajectoires des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, nous pouvons établir qu'ils ont eu recours à deux types de stratégies. Une stratégie de contournement par le retour aux études ou par une formation linguistique, ainsi qu'une stratégie de l'attente par l'exercice d'emplois atypiques. Ces types de stratégie correspondent à ceux identifiés par Bernier (2012) et Vatz-Laaroussi (2013) dans leurs études auprès d'immigrants.

Retour aux études et formation

Tous nos participants - hormis un qui se trouvait trop âgé - ont fait un retour aux études une fois établis au Canada. Pour la majorité, c'était en lien avec les difficultés rencontrées dans leur trajectoire d'emploi suite à la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience étrangère ou encore suite à une recherche d'emploi infructueuse. D'autres ont fait ce retour aux études parce qu'ils pensaient que le marché de l'emploi serait plus accessible avec un diplôme canadien. Les immigrants avaient la vision qu'il leur fallait un diplôme canadien et que celui-ci leur permettrait d'accéder au marché de l'emploi. Pour ceux-ci ce passage aux études était donc planifié. En effet, certains immigrants avaient eu depuis Haïti l'information que la reconnaissance des diplômes était un défi; ils avaient donc planifié avant même leur arrivée au Canada un retour aux études. D'autres immigrants n'avaient pas prévu se scolariser à nouveau, mais c'est suite aux obstacles rencontrés sur le marché de l'emploi qu'ils ont décidé de retourner à l'école comme stratégie de contournement.

« Depuis Haïti je savais qu'il fallait que je fasse des études au Canada. Il me fallait quelque chose de Canadien. J'ai fait un cours à la Cité en administration des affaires et gestion ainsi qu'en supervision et gestion des ressources humaines, c'est un domaine qui m'a toujours tenté. » (Nydía)

« Je ne m'attendais pas à ça. Je ne m'attendais pas à retourner sur les bancs de l'école, aller à Compétence Outaouais en pharmacie. C'était une branche complètement différente que j'avais, il n'y avait pas de secrétariat à compétence Outaouais et retourner en secrétariat allait me prendre 1 an et demi, je crois. Pour moi c'était trop long, je voulais la chose la plus courte, parce que je voulais travailler. » (Daniella)

Soulignons que certains de nos répondants sont restés dans les mêmes domaines de formation et que d'autres se sont orientés vers des programmes plus courts ou en demande qui donnent un accès plus rapide au marché de l'emploi.

« C'était vraiment parce que je pensais que c'était une façon, d'avoir un diplôme canadien, dès que je suis arrivé c'était l'idée d'avoir un diplôme canadien. C'est compliqué à dire. Ce n'est pas reconnu, c'est un fait, mais il y a des domaines que c'est dit clairement. Pour moi c'était dans le domaine où j'étais formé. Ce n'est pas un domaine clair, très intellectuel sur la réflexion (...) ce n'est pas une formation pratique, mais beaucoup plus intellectuelle (...) Je suis allé voir la dame et j'ai dit : Qu'est-ce qui marche? À mon âge je ne veux pas étudier quelque chose, je veux étudier quelque chose de concret. Évaluation de programme ça marche donc j'ai dit ça. La moitié des cours des choses que je connaissais déjà (...) L'idée de pourquoi j'ai fait ça, je voulais quelque chose de simple et de pratique pour pouvoir entrer, voilà mon diplôme, ce n'est pas que ce n'était pas reconnu, mais je ne voulais pas me mettre dans la situation de quelqu'un et que ce soit un problème, plus que ce soit une solution. Dès qu'on arrive ici on pense qu'il faut se reformer, quelque chose qu'on savait déjà, j'étais préparé d'avance. » (Étienne)

« J'ai pris le programme de préposé aux bénéficiaires à Carrefour de 6 mois, car ça permet d'avoir un emploi plus rapide et je dois m'occuper de la famille. Il n'y a pas de sous-métier et il y a des débouchés. Après 6 mois et 1 mois de stage, je vais avoir un boulot (...) Pas le choix, école, quand on a une famille il faut faire tout. Ce n'était pas mon objectif, mais pour la famille. » (Jean-Jacques)

Les entrevues menées auprès des personnes haïtiennes de notre étude ont permis de confirmer que le retour à l'école a été le tournant qui leur a permis d'accéder au marché de l'emploi dans des postes moins précaires. En effet, durant leur parcours scolaire plusieurs immigrants ont pu participer à des programmes de stage ou d'emploi étudiant qui leur a donné l'opportunité d'acquérir une expérience d'emploi canadienne ainsi que d'élargir leurs réseaux sociaux, de telle sorte que les immigrants ont été en mesure de mieux s'insérer sur le marché de l'emploi par la suite. Le retour aux études comme stratégie de contournement est donc un élément important de la trajectoire des immigrants puisque celui-ci a permis aux immigrants d'accéder à des postes plus qualifiés. Il s'agirait d'une clé vers l'insertion en emploi. Nous notons également que les immigrants ayant obtenu un diplôme canadien travaillent presque tous dans leur domaine de formation; pour certains il s'agit d'une requalification.

« J'avais trouvé un emploi, mais ce n'était rien de stable. (...) J'ai donc décidé de retourner à l'école à l'université. Un baccalauréat en enseignement et lettres françaises et une maîtrise en enseignement à l'université d'Ottawa. Durant ma maîtrise, j'ai occupé des emplois à l'école et à la cité collégiale. Ma maîtrise m'a permis d'ouvrir beaucoup de portes. » (Marie-Thérèse)

Rappelons que parmi les principaux obstacles recensés, les immigrants haïtiens ont soulevé la problématique reliée à la maîtrise insuffisante de la langue anglaise. À Ottawa-Gatineau plusieurs postes requièrent que les postulants aient une connaissance pratique des deux langues officielles soit le français et l'anglais. Face à cet obstacle, plusieurs immigrants ont décidé de suivre une formation linguistique pour apprendre ou perfectionner leur anglais et ainsi accéder à des emplois qui leur étaient non disponibles auparavant. Nos répondants ayant déjà une connaissance de l'anglais affirment que cela leur a été bénéfique vis-à-vis leur insertion en emploi. D'autres immigrants ont tout simplement décidé de continuer à travailler en français et de ne pas postuler pour les postes requérant d'être bilingue sachant tout de même que cela limitait leurs possibilités.

« J'ai dit si l'on demande l'anglais alors il y a des cours d'anglais (...) j'ai trouvé les mormons une communauté religieuse qui offre des cours d'anglais deux fois par semaine. C'est informel, mais ça aide beaucoup et c'est axé sur la conversation (...) ensuite j'ai suivi un cours d'un mois intensif à Concordia en anglais. Ensuite j'ai encore suivi un cours (...) et là j'ai suivi encore un autre cours à Concordia pour améliorer mon anglais. Je suis devenu ami avec la professeure et on s'échange des courriels en anglais pour pratiquer. Au gouvernement du Canada, ils offraient un cours linguistique à l'interne et j'ai suivi des cours formels. Tout dernièrement, j'ai suivi des cours formels sur la prononciation. La plupart des choses c'est anglais; c'est la langue dans laquelle je travaille et je m'impose cette discipline-là. » (Étienne)

« J'ai pris des cours d'anglais quand j'étais enceinte. C'était mon plus grand handicap. J'avais des difficultés à trouver des emplois à cause de la langue. » (Marie-Thérèse)

« J'ai commencé le cours d'anglais en Haïti. Pris le cours anglais et le fait de parler avec les gens. C'est un plus que je parle anglais, je travaille dans les 2 langues, ça pourrait être un frein. Surtout à Ottawa, très anglophone, pas beaucoup de milieux justes francophones. C'est un atout personnel. » (Mélissa)

Dans la stratégie de retour aux études on remarque l'importance de la dynamique familiale; cette dynamique fut relevée dans diverses études (Chicha, 2009; Cardu et Sanschagrín, 2002). La majorité de nos participants vivent en famille avec un enfant ou plus. De ce fait, le choix de reprendre les études doit être planifié afin de pouvoir continuer à subvenir économiquement aux besoins de la famille. Dans les informations recueillies auprès de notre groupe, nous constatons que la majorité des immigrants haïtiens ont décidé d'alterner le retour aux études. C'est-à-dire qu'un des deux partenaires va poursuivre ses études pendant que l'autre travaille pour financer et ensuite c'est l'inverse. Dans certains cas, c'est la femme qui a repris la formation scolaire en premier et quand elle a eu terminé, le mari a pu à son tour faire la même chose. Dans un autre cas, ce fut l'inverse. Dans certains couples, un des deux partenaires a réussi à s'insérer en emploi ce qui a permis le retour sur les bancs de l'école pour l'autre et parfois les deux partenaires y sont allés en même temps. Plusieurs études mentionnent que la carrière du conjoint est souvent priorisée face à celle de la femme (Chicha, 2009; Cardu et Sanschagrín, 2002) et par le fait même que les femmes immigrantes priorisent les autres membres de la famille. Notre étude effectuée auprès des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ne va pas dans le même sens puisqu'on remarque que pour les participants en couple avec des enfants, les deux partenaires ont priorisé ensemble les besoins de la famille et des enfants ainsi qu'ils ont fait des sacrifices pour ces derniers. Dans certains cas, la priorité fut même donnée à la femme dans l'actualisation de son capital humain. Tout compte fait, pour les personnes haïtiennes que nous avons rencontrées les

stratégies d'insertion en emploi ont été implantées en famille et de façon consensuelle pour que les deux partenaires du couple aient les ressources nécessaires et les mêmes opportunités d'accéder au marché de l'emploi. Chicha (2009) avait identifié que ce type de stratégie familiale dite neutre donnant un poids égal aux deux conjoints était peu fréquente, or pour notre étude elle semble prédominer.

« Je suis arrivé et je n'avais pas d'emploi. J'ai voulu faire une maîtrise en finance, mais cela n'a pas marché, car je travaillais en même temps. Alors j'ai fait un deal avec ma femme, j'allais travailler et elle retourner aux études (...) Quand elle a fini ses études et tout cela, moi j'ai commencé ma maîtrise à l'ÉNAP en évaluation de programme (...) Fallait que je supporte ma femme économiquement. » (Étienne)

« On avait un plan: je finis mes études et puis toi tu retournes à l'université, c'est ce qu'on a fait. Professionnellement j'ai réussi (...) J'ai toujours aimé le génie civil et la gestion et je travaille dans les deux. Ma femme elle travaille et elle est retournée à l'université. C'était son rêve de faire son bac en traduction et elle l'a fait. » (Emmanuel)

« Donc pendant que je cherchais de l'emploi, j'ai commencé vers le plus facile : aller vers les études. Ma femme a fait la même chose (...) Retourner tous les deux aux études en même temps. Financièrement c'était difficile; on a dû passer par l'aide financière pour financer les études, car on n'avait pas d'emploi et avec les enfants ça serait tellement difficile de travailler et étudier en même temps, donc on a mis le focus sur les études. » (Auguste)

Nous percevons aussi que pour nos participants masculins, le fait que leur femme occupe un emploi correspondant à ses qualifications et non eux engendre un certain malaise.

Comme l'affirme l'un des intervenants

«Les jeux de rôle sont difficiles dans la famille, il y a parfois rupture dans le processus d'immigration et de la réussite. Par exemple, un homme qui gagnait bien sa vie dans son pays d'origine et sa femme s'occupait des enfants, si la situation s'inverse ici cela crée de la souffrance et nécessite une transition difficile » (Intervenant).

Dans l'étude de Espiritu (1999) réalisée auprès des immigrants asiatiques, il a été démontré que dans certains cas la femme était devenue le principal gagne-pain de la famille,

l'homme occupait donc un rôle économique marginal et cela créait la dévalorisation et un stress familial.

Nous remarquons qu'afin de surmonter les obstacles liés au capital humain et d'actualiser celui-ci dans un contexte canadien, les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau s'investissent considérablement afin de trouver un équilibre familial pour garder la cohésion, ce qui demande de grandes responsabilités et des engagements financiers. La conciliation travail-étude-famille a donc été un élément important influençant la trajectoire des immigrants. Trouver cet équilibre dans leur stratégie d'insertion en emploi a été une difficulté pour les immigrants, mais une fois mise en place, cette conciliation leur a permis à travers leur trajectoire d'insertion en emploi d'occuper un travail correspondant davantage à leurs qualifications. Pour cette étude sur les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, nous n'avons pas décelé de différences marquantes entre les sexes, c'est-à-dire d'avancer une carrière au détriment de celle du (de la) conjoint(e). D'autres études au sein de la population immigrante ayant démontré l'inverse, il faudrait pousser davantage l'étude au sein de la population haïtienne pour confirmer cette tendance étant donné la petite taille de notre échantillon.

Occuper un emploi atypique

Après des recherches infructueuses sur le marché de l'emploi, certains ont décidé de s'orienter vers des emplois qui embauchent aisément les immigrants; dans la majorité des cas c'était des emplois précaires. Dans cette situation les immigrants vivent un déclassement au niveau professionnel. Plusieurs de nos participants se sont retrouvés à se réorienter à maintes reprises, c'est-à-dire qu'ils ont occupé différents types d'emplois, et ce dans des domaines

variés. Ils ont dû réajuster leurs attentes afin de trouver un emploi leur permettant d'acquérir une expérience canadienne; ils se sont donc orientés vers des emplois de niveau inférieur à leurs qualifications comme stratégie pour acquérir cette expérience. Le fait d'exiger celle-ci peut pousser certains immigrants à entreprendre n'importe quel type d'emploi (Belhassen-Maalaoui, 2008). Les trois quarts de nos répondants ont amorcé leur vie professionnelle au Canada par des emplois atypiques, ce qui correspondait à une stratégie employée face à l'obstacle que pose l'exigence de l'expérience canadienne. Dans la littérature, ce type de stratégie est qualifié de parfois risqué pour les immigrants, car le fait de travailler longtemps dans un domaine qui ne correspond pas à ses qualifications peut avoir comme effet de diminuer la valeur du capital humain (Lévesque et White, 2001). Par ailleurs, on mentionne que ce type de poste pour entrer sur le marché du travail ne permet pas aux immigrants une insertion professionnelle (Chicha, 2009 ; Lenoir-Achdjian et collab., 2009). Contrairement à cela, les participants de notre étude ont occupé certains emplois atypiques et ont pu par la suite se requalifier. Ces emplois leur ont permis d'acquérir une expérience canadienne, une familiarisation avec le marché de l'emploi et l'élargissement de leurs réseaux. C'est notamment suite à un retour aux études et au développement de leurs réseaux que les immigrants ont pu par la suite dans leur trajectoire professionnelle se diriger vers des emplois qui leur convenaient mieux et correspondaient plus à leurs qualifications. Nous observons aussi les activités non rémunérées, par exemple le bénévolat, comme un moyen pour acquérir de l'expérience; or seulement une de nos participantes a identifié avoir effectué du bénévolat pour acquérir de l'expérience canadienne. Les autres ont identifié le bénévolat comme stratégie pour élargir leur réseau.

De plus, afin de développer leur expérience canadienne et dans le cadre d'un retour aux études, on constate que cinq de nos participants ont eu accès à des stages ou encore à des emplois étudiants réservés à leur programme, ce qui les a rendus admissibles à des emplois correspondant à leurs qualifications. Malgré le fait que l'occupation d'emploi précaire peut s'avérer inefficace et constituer un cercle vicieux, les immigrants de notre étude ont pour la plupart utilisé ce moyen afin de répondre à leurs besoins financiers et d'intégrer progressivement le marché de l'emploi. Au moment de l'entrevue, les immigrants n'occupaient plus ce type d'emploi. Dans certains cas, les postes de niveau inférieur à leurs qualifications agiraient donc à titre de tremplin.

5.2 L'influence du capital social sur l'insertion en emploi

Le capital social tel qu'on le définit représente les ressources qui sont accessibles via la création des réseaux sociaux et la participation à ceux-ci (Lévesque et White, 2001). Cela représente donc toutes les relations à travers lesquelles les immigrants peuvent obtenir des renseignements ou du soutien de tout genre relié à l'emploi. Nous avons analysé l'influence du capital social sur l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau. Deux immigrants ont mentionné le fait que les réseaux étaient un obstacle à l'insertion en emploi et nous avons pu percevoir dans les propos de nos répondants que l'absence de ces derniers a une importance sur l'insertion en emploi. Le capital social se trouve donc à être un facteur incontournable dans l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau. Dans ces conditions, les réseaux sociaux peuvent alors avoir une influence positive ou négative.

5.2.1 Absence ou réseaux restreints

À leur arrivée, certains immigrants avaient déjà un réseau existant et d'autres n'en avaient tout simplement pas. La majorité des immigrants avaient seulement un réseau composé de quelques personnes, soit des membres de la famille ou des amis, ceux-ci appartenant surtout à la même origine ethnique. Plusieurs études démontrent que les réseaux ethniques peuvent jouer négativement et qu'ils ne favorisent pas une bonne insertion en emploi malgré quelques exceptions (Chicha, 2009 ; Béji et Pellerin, 2010). La majorité de la population haïtienne au Canada se trouve à Montréal. Dans ce sens, les réseaux ethniques de nos participants à Ottawa-Gatineau étaient assez faibles. Cela est notamment dû au fait que l'établissement d'immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau constitue un nouveau mouvement; la communauté haïtienne est donc en développement. À cet effet, il n'existe pas à proprement parler de groupe, d'organisme s'identifiant ou desservant la communauté haïtienne particulièrement. Tout de même, les participants qui avaient un réseau à leur arrivée ont eu moins de difficulté dans la recherche d'emploi notamment grâce au transfert d'information. Les immigrants de notre étude ont depuis leur arrivée développé leur capital social.

« Mes parents étaient là. Mon frère était fonctionnaire comme analyste au gouvernement. Il m'a aidé avec mon CV (...) Je n'ai pas eu d'obstacle, car j'avais ma famille ici. (...) Avant de venir, il faut bien s'informer, arriver ici ce n'est pas aussi facile, il faut se sentir prêt. Il faut être patient, on ne peut pas changer le pays. Faut respecter les normes et les règlements. J'avais des personnes avec moi qui avaient déjà vécu. Si tu n'as personne ici il faut s'informer et avoir les ressources. » (Daniella)

Deux des participants ont affirmé d'emblée que le manque de réseaux et de connaissances professionnelles avait été un obstacle à l'insertion en emploi. D'autres ont

allégué ne pas avoir consulté leurs réseaux puisque, étant restreints, ils croient que les membres n'auraient pas été en mesure de leur permettre de décrocher un emploi ou de transmettre de l'information pertinente étant donné qu'ils se retrouvaient eux-mêmes dans des situations d'emploi précaire; ceci rejoint les résultats de recherche obtenus par Bernier (2012) et Vatz-Laaroussi (2013).

« Et l'autre chose, un des obstacles qui continue à me poser des ennuis, c'est la société formelle et informelle. La société informelle est la même partout pour te trouver un travail, il faut que tu aies un ami; pour progresser dans son emploi, il faut que tu aies des amis. Et les examens au fédéral ou n'importe où c'est des formalités, on a déjà l'emploi, mais il faut faire l'examen, car il faut faire ça, l'emploi il faut le gagner en faisant bien son travail ou en ayant des connaissances, en sachant ce que les gens attendent de soi, c'est partout que ça existe. » (Étienne)

« En tout cas, c'est les réseaux et c'est comme cela que ça fonctionne. J'ai appris cela, donc après ce cours-là j'ai décidé de faire du bénévolat. » (Emmanuel)

De plus dans les réseaux il arrive souvent que les immigrants n'ont pas de modèle de réussite, c'est-à-dire une personne qui pourrait servir de mentor et d'exemple afin d'avoir accès à l'information véridique. Les immigrants de notre étude ont évoqué l'importance d'avoir dans leurs réseaux quelqu'un qui a réussi afin d'être un élément de changement positif. Si le réseau est seulement composé de gens qui indiquent aux immigrants que rien ne fonctionne et qu'ils ne parviendront pas à s'en sortir, cela devient un obstacle pour les immigrants. Par contre un réseau qui est formé de personnes ayant réussi dans la société ainsi que dans le système et qui en connaisse le fonctionnement peut agir positivement à l'insertion en emploi des immigrants. Quelques participants à notre étude avaient ces personnes clés dans leurs réseaux, ce qui a été favorable dans leur trajectoire.

Si les immigrants haïtiens n'ont pas exprimé clairement que le manque de réseaux était un obstacle au début de leur trajectoire, ils ont constaté plus tard l'importance de ceux-ci. Dans la trajectoire de nos répondants, nous observons que c'est suite au développement et à la création d'un réseau plus solide et efficace que les immigrants ont eu accès à des emplois correspondant mieux à leurs qualifications. Cela rejoint ce que les intervenants du milieu nous ont dit en ce qui a trait au fait qu'un des besoins non dits des immigrants francophones à Ottawa est la constitution d'un réseau professionnel et l'apprentissage de la façon de se construire efficacement un réseau.

Dans la théorie des réseaux sociaux développée par Gravovette (1973; 1974), on distingue les liens forts des liens faibles. Ces liens permettent d'atteindre divers objectifs et peuvent être développés pour accéder à l'information en vue d'accéder à l'emploi et d'améliorer sa situation. Les liens forts sont ceux composés des personnes proches tels la famille et les amis, tandis que les liens faibles relient des personnes plus indirectes. Les études ont démontré que ces liens faibles et forts permettent la circulation d'information, mais que ce sont les liens faibles qui mènent davantage à des opportunités d'emploi (Béji et Pellerin, 2010). Comme présenté dans le chapitre précédent, les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ont consulté les liens forts de leurs réseaux dans leur démarche d'emploi. Puisque le réseau de nos participants était assez restreint, la consultation de ce dernier a permis comme démarche lors de la trajectoire d'apporter de l'information supplémentaire sur le marché de l'emploi, notamment le fonctionnement du marché du travail, la rédaction d'un curriculum vitae et comment postuler pour des emplois. De plus, par leurs réseaux, certains immigrants ont pu connaître l'existence d'organismes communautaires ou de services

d'employabilité pouvant les aider. Pour nos participants qui ont inséré le marché de l'emploi dès leur arrivée de par leurs liens forts, nous constatons que les individus qui constituent ces liens forts occupaient déjà des emplois instables et précaires ce qui a influencé l'insertion de nos participants dans ce même type d'emploi. Les immigrants de notre étude ne sont pas restés dans ce type d'emploi; il se pourrait donc que ce type d'emploi soit une porte d'entrée pour l'insertion au marché de l'emploi par laquelle la majorité des immigrants passe durant leur trajectoire. Peu d'immigrants avaient des liens faibles leur permettant un meilleur accès à des emplois correspondant à leurs qualifications. De ce fait, le capital social en termes de réseaux constitue un avantage sur le marché de l'emploi; étant donné que celui des immigrants est plutôt faible, cela crée donc un facteur d'exclusion et donc un obstacle pour certains immigrants. Pour ceux ayant des personnes clés dans leur réseau social, nous remarquons que cela a été positif dans leur démarche d'insertion en emploi; le capital social a donc eu une influence positive pour ces immigrants. Tout compte fait l'accès à l'emploi nécessite, du moins pour certains immigrants, la mobilisation de ressources constituées de liens faibles et/ou forts.

5.2.2 Stratégies de contournement et d'adaptation reliées au capital social

De façon générale, le réseautage fait partie du fonctionnement du marché de l'emploi et ici même aussi à Ottawa-Gatineau. Diverses études ont en effet démontré que les gens qui ont accès et qui utilisent un meilleur capital social et en font usage sur le marché du travail ont relativement plus de probabilités d'obtenir aisément un emploi adéquat. À un niveau de capital humain égal, les gens qui mobiliseront les ressources de leur capital social auront donc plus de possibilités (Degenne et Forsé, 1994). Dans le même sens, notre étude confirme

que l'accès à l'emploi nécessite du moins pour certains immigrants la mobilisation de ressources constituées de liens faibles et/ou forts. En effet, ceux-ci facilitent par exemple à l'immigrant l'accès à la bonne information sur l'existence d'emploi et permettent aux immigrants de mobiliser les gens de leur réseau pour qu'ils deviennent des intermédiaires ou des références auprès des employeurs. Quelques immigrants haïtiens n'avaient pas la notion à leur arrivée que l'obtention d'un emploi pouvait s'effectuer via les différents réseaux. Suite à leurs démarches de recherche d'emploi, les immigrants ont discerné l'importance du réseau social afin de s'insérer sur le marché de l'emploi et avoir accès à des opportunités correspondant principalement à leurs qualifications. Afin d'atteindre leurs objectifs en matière d'emploi, les immigrants vont appliquer diverses stratégies afin de se créer un réseau ou de développer ceux déjà existants; ceux-ci deviennent plus efficaces en matière d'insertion en emploi afin d'outiller les immigrants dans leur démarche de recherche d'emploi.

Création d'un réseau

Nous constatons que pour les immigrants de notre recherche le bénévolat est perçu comme une stratégie d'insertion au marché de l'emploi. Diverses études confirment que les immigrants utilisent ce type d'activité non-rémunérée comme stratégie (Belhassen-Maalaoui, 2008 ; Chicha, 2009). Pour nos participants, le bénévolat permet un réseautage appréciable et une plus grande recherche d'informations sur les emplois ainsi que la création des contacts nécessaires à l'obtention d'emploi ou pour référence.

« Savoir des gens, savoir que les emplois qui sont publiés dans les journaux et il a dit 80 % et moi je pense que c'est plus 90 % des emplois qui se trouvent pas, ce n'est pas affiché. Même ceux qui sont publiés ce n'est pas vrai. En tout cas, c'est

les réseaux et c'est comme cela que ça fonctionne. J'ai appris cela, donc après ce cours-là j'ai décidé de faire du bénévolat. De prendre, de faire du bénévolat pour pouvoir me faire intégrer. Puisque j'ai une expérience dans les organismes communautaires et donc je suis resté là-dedans. » (Étienne)

« Je m'implique beaucoup dans ma communauté (...) j'étais président, je suis toujours dans le comité, je suis directeur (...) c'est du bénévolat, je fais du bénévolat pour (centre communautaire), à l'école de ma fille au conseil (...) c'est une façon de s'intégrer et de rencontrer des gens. » (Auguste)

« Le bénévolat va permettre aux gens de te voir, des recommandations, surtout quand tu viens ici personne ne te connaît, tu dois te faire valoir quelque part. Le Canada valorise beaucoup le bénévolat, c'est une opportunité que tu as pour te faire valoir. » (Daniella)

Une participante mentionne aussi la difficulté d'accéder à des offres de bénévolat, car les gens du milieu ne te connaissent pas. Par contre une fois impliqué on constate que cela a une influence positive sur l'insertion en emploi. Une autre immigrante affirme que le bénévolat permet de créer une relation de confiance pour les futurs employeurs et que cela amène une meilleure intégration dans la société.

« Même là c'est difficile de rentrer. Les gens ne te connaissent pas, ils ne t'acceptent pas. J'ai réussi à faire du bénévolat à travers mon mari (...) J'ai appelé plusieurs places et ils ne m'ont jamais rappelé (...) le bénévolat et le réseautage aident à trouver un job. » (Nydia)

Certains immigrants n'ont pas ressenti le besoin de faire du bénévolat et d'autres qui sont encore à la recherche d'un emploi comptent en faire. Chez ceux qui ont fait du bénévolat, nous constatons que la majorité l'a fait à l'école de leurs enfants. Notamment, comme surveillant ou moniteur sur l'heure du dîner et en siégeant à divers postes au sein du conseil des parents. Aussi nous constatons que certains immigrants veulent redonner à la communauté ce qu'ils ont appris afin d'apporter un support aux immigrants.

« Oui j'ai fait du bénévolat, j'aurais aimé en faire davantage. À l'école des enfants et avec les immigrants dans les programmes d'accueil (...) Je me sens impliqué, j'ai réussi à trouver mon chemin seul, il y a des personnes qui pourraient être mieux orientées, là ils sont découragés; il faut les aider. » (Marie-Thérèse)

De façon générale, suite au bénévolat à titre de stratégie de contournement pour surmonter l'obstacle relié au manque de réseau social, les immigrants ont réussi à construire et à rendre leur propre réseau social plus fort et donc par le fait même à améliorer leur capital social. De ce fait, pour plusieurs de nos participants le bénévolat leur a donné accès à un premier emploi qui par la suite a permis d'élargir considérablement leur réseau et d'avoir accès à des emplois correspondant plus spécifiquement à leurs qualifications.

« J'ai fait du bénévolat au conseil des écoles publiques comme administrateur secrétaire et surveillant du dîner. J'ai eu un poste en administration après (regardait quand même pour d'autres emplois). Les gens ont vu ma capacité, ils étaient tous étonnés, étonnés de mon adaptation. » (Nydia)

« Pour le moniteur du dîner c'était avec mes connaissances parce que mes enfants étaient dans une école primaire et j'étais, et je participais, je faisais partie du comité de l'école donc, j'étais secrétaire, je faisais du bénévolat, j'étais secrétaire du comité d'école et à travers cette relation j'ai eu cet emploi. Je parlais avec la directrice, je lui parlais de mon cheminement et là elle m'a offert cela. » (Jean-Michel)

Outre le bénévolat les immigrants ont aussi mis en place des stratégies d'adaptation en allant consulter les organismes d'aide à l'emploi ou d'aide aux immigrants. Les personnes ressources dans ces organismes ont délivré aux immigrants des formations et de l'information sur le marché de l'emploi. Comme mentionné précédemment, ils ont notamment vu comment adapter leur CV, comment passer une entrevue et comment postuler pour des emplois. Pour certains participants l'aide reçue dans ces organismes leur a donné accès à de l'information pertinente, ce qui les a influencés positivement dans leur trajectoire d'insertion en emploi. Certains ont même créé des contacts qui leur furent fructueux dans

leur démarche de recherche d'emploi. Les organismes d'intégration ont donc aidé certains participants et sont appréciés par ceux qui en ont bénéficié. Toutefois, les services reçus dans ces centres sont présentés par divers immigrants comme étant limités et inadaptés à leurs besoins. Ce sont en majorité les immigrants ayant effectué un retour aux études ou ayant acquis une certaine expérience qui estiment que les organismes sont inadaptés à leurs besoins. Les immigrants récemment arrivés, sans réseaux et n'ayant pas encore mis en place des stratégies d'insertion en emploi ont davantage apprécié l'aide reçue de ces organismes. En dépit des organismes d'aide aux immigrants, quelques-uns de nos participants ont consulté des agences de placement afin de trouver un travail. Celles-ci ont déjà un réseau social mis en place ce qui permet une insertion rapide en emploi pour les immigrants. Dans la majorité des cas les emplois obtenus furent des contrats, mais durant ceux-ci les immigrants ont pu élargir leur réseau social.

Comme présenté précédemment, lors d'un retour aux études certains immigrants ont pu effectuer un stage ou un emploi étudiant dans leur domaine de formation. Ces stages et emplois ont eu un double avantage pour les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau., soit d'acquérir une expérience canadienne et d'accroître leur capital social par la constitution d'un plus grand réseau social et professionnel. À cet effet, Degenne et Forsé (1994) ont noté que le milieu scolaire ne sert pas seulement à acquérir un diplôme, mais aussi à la création de relations. La constitution d'un réseau lors de ces stages/emploi a influencé positivement la trajectoire d'emploi des immigrants. Une des participantes qui avait fait un stage dans un hôpital et avait par la suite postulé pour un travail à cet endroit affirme que son stage a facilité ses démarches. Pour un autre participant, suite à son stage on lui a proposé un poste dans le même milieu de travail. Le fait de connaître l'environnement et les différentes

personnes est un atout par la suite. Les stages et emplois étudiants sont des éléments propices pour les immigrants afin d'élargir leurs réseaux sociaux et de décrocher un emploi correspondant à leurs qualifications.

« Donc moi j'ai fait mon stage dans ce programme et puis après pendant que j'étais ici, la personne qui m'a accueilli et que j'ai rencontrée donc elle était responsable de ce cours le soir, pas le matin. Certaines fois elle est occupée, elle me demande si ça m'intéresse de la remplacer. C'est un cours de français, je suis enseignant donc je dis ok. Donc je l'ai remplacée pendant un certain temps. Donc elle qui travaillait le matin, elle était malade, elle ne pouvait pas venir. Donc là elle m'a demandé si je peux faire ce cours. » (Jean-Michel)

Dans cette étude, nous pouvons établir que les immigrants qui ont eu des stages durant leur parcours scolaire au Canada ou qui ont occupé des emplois étudiants reliés à leur domaine d'étude, ont mieux intégré le marché de l'emploi, notamment grâce aux liens et contact qu'ils ont pu établir ainsi qu'à l'expérience acquise. Une tendance semble se dessiner quant à l'importance des stages et des emplois étudiants pour l'insertion en emploi. Un plus grand nombre d'études sur le sujet pourrait venir confirmer cette tendance étant donné l'échantillon plus petit de notre étude ainsi que du faible nombre de nos participants ayant effectué des stages et emplois étudiants.

Tout compte fait, peu importe leur capital humain, les immigrants peuvent et ont avantage à mobiliser leurs ressources provenant particulièrement de leurs liens faibles pour accéder à l'emploi. Le capital social permet donc davantage d'intégrer les immigrants sur le marché du travail. Jusqu'à présent nous constatons que l'insertion en emploi n'est pas seulement déterminée par le capital humain, mais aussi par le capital social; ces deux concepts interagissent ensemble et permettent de comprendre en partie l'insertion en emploi des immigrants.

5.3 L'influence de la discrimination sur l'insertion en emploi

5.3.1 Expérience de discrimination

Il n'y a pas que le capital humain et le capital social qui peuvent expliquer l'insertion en emploi des immigrants; en effet, la discrimination influence aussi leur trajectoire. La discrimination à l'égard des immigrants est largement documentée et n'est pas un phénomène nouveau. En effet, plusieurs cas de discrimination reliés à l'origine ethnique, à la religion, au sexe, à la langue, etc. ont été signalés dans les études traitant des immigrants d'origines ethnoculturelles différentes et appartenant à des minorités visibles (Zhu et Helly, 2013 ; Pendakur, 2000 ; Chicha et Charest, 2008; Chicha, 2009). Considérant le statut de double minorité des Haïtiens à Ottawa-Gatineau, nous avons proposé que ceux-ci font face à de la discrimination durant leur trajectoire d'insertion en emploi. Nous constatons que les expériences et la perception des participants à l'étude envers l'aspect de la discrimination sont différentes. Certains participants témoignent d'emblée avoir vécu des situations de discrimination. La discrimination peut avoir lieu à l'embauche lorsqu'un employeur rejette la candidature d'un immigrant alors qu'il avait les compétences requises pour le poste; certains de nos immigrants affirment avoir vécu ce type de discrimination. Certains participants allèguent même avoir vécu des situations discriminatoires après l'embauche par leurs collègues de travail. Nous constatons que pour les immigrants haïtiens ayant vécu de la discrimination, celle-ci est souvent associée à leur origine ethnique et à leur statut de minorité visible.

« J'avais trouvé un petit part-time pour travailler en pharmacie (...) là encore c'était des embûches, puisque vu qu'on est immigrant on est tous; les immigrants sont des idiots (...) Quand tu es immigrant, les gens pensent qu'on vient ici et qu'on ne savait rien chez nous, on commence la discrimination à se faire sentir,

l'ignorance commence à se faire sentir, on vous regarde comme n'importe quoi. (...) Il faut vraiment que tu prouves à chaque fois tes compétences parce qu'il y a des emplois que tu passes et qu'on te fait sentir que t'es immigrante, on te montre, là tu n'es pas la bienvenue, donc c'est à toi, c'est à moi de créer ma place et j'ai appris ça sur le tas avec les expériences.» (Daniella)

« Après 1 mois arrivé, j'avais fait une entrevue à (une institution scolaire) pour la cafétéria. Le gars voulait me prendre, mais s'était trompé de personne. Un blanc est arrivé et il a embauché le blanc. C'est de la discrimination. C'était la première fois, je n'avais jamais eu de problème avant. » (Jean-Jacques)

D'autres participants sont conscients que la discrimination existe, mais dans leur expérience cela ne se reflète pas nécessairement. Ils ne sont donc pas totalement certains des raisons pour lesquelles ils n'ont pas eu l'emploi et ne veulent pas établir d'emblée que c'est à cause de leur origine ethnique ou leur statut de minorité visible. Il s'agit donc de soupçons envers des pratiques discriminatoires. Ces pratiques sont plutôt difficiles à confirmer tel que l'indique Chicha (2009) et Chicha et Charest (2008). Les immigrants haïtiens nous mentionnent avoir envoyé plusieurs curriculum vitae sans jamais recevoir de réponse pour un examen ou une entrevue pour les postes en question, alors qu'ils avaient toutes les compétences, qualifications et expertises nécessaires. D'autres nous mentionnent avoir très bien réussi des entrevues sans jamais avoir eu de rappel ou d'explication sur la raison de non-réussite. Ces cas inventoriés à travers les propos de nos répondants permettent de faire état de l'existence de discrimination plus ou moins dissimulée sans être toutefois des faits précis. La discrimination d'aujourd'hui est de plus en plus subtile et les immigrants hésitent donc parfois à en parler, n'étant pas certains que les désavantages qu'ils subissent sont clairement de nature discriminatoire. Sachant que ce genre de pratique est difficile à prouver et peu documenté, nous pourrions parler de discrimination voilée tel que présenté par Helly (2008).

« J'ai vécu des expériences et j'ai été déçu; j'ai postulé pour un emploi, l'autre avait zéro compétence et moi plein de compétence et je n'ai pas eu l'emploi pis l'autre oui. Cela crée des frustrations; il faut réviser nos batteries. Quand tu n'es pas canadien, tu dois faire plus. On ne va pas se cacher la face il y a cela aussi la discrimination et le racisme. » (Nydia)

Par le biais des propos de nos participants nous avons pu identifier diverses formes de discrimination et même si certaines situations ne peuvent être prouvées comme étant de la discrimination, divers participants restent convaincus de la présence de pratique discriminatoire sur le marché de l'emploi à Ottawa-Gatineau. La discrimination indirecte est lorsqu'une mesure neutre produit un effet inégalitaire sur un groupe de personnes identifiable. Le fait que les employeurs exigent souvent que les gens disposent d'une expérience canadienne ou de diplômes canadiens est souvent identifié dans la littérature comme une forme de discrimination indirecte ou du moins d'une mesure d'exclusion (Chicha et Charest 2008; Chicha, 2009). La majorité des immigrants de notre étude ont mentionné le fait que leur diplôme et leur expérience ne soient pas reconnus ici, et que cela ne faisait pas de sens pour eux. La dévalorisation du capital humain des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau pourrait donc être une forme de discrimination plus subtile. On constate aussi une certaine forme de discrimination reliée à la langue. En effet, dans un contexte de minorité linguistique, les immigrants haïtiens francophones furent confrontés aux problèmes de l'exigence du bilinguisme pour divers postes. Pour les immigrants ayant seulement une connaissance de base en anglais, cela les a limités sur le marché de l'emploi. Certains immigrants affirment avoir été victimes de discrimination directe notamment en lien avec leur couleur de peau ou origine ethnique.

Soulignons que d'autres immigrants haïtiens ont quant à eux mentionné qu'ils n'avaient pas senti avoir été victimes de discrimination au moment où ils cherchaient de

l'emploi. Ils ont même évoqué avoir fait diverses entrevues et avoir obtenu les emplois, peu importe s'ils étaient noirs ou blancs. Malgré que la discrimination soit perceptible par certaines personnes, nous nous sommes rendu compte que le fait d'être immigrant francophone haïtien à Ottawa-Gatineau ne conduisait pas nécessairement à vivre des situations de discrimination.

« Non, j'ai rencontré des personnes formidables, des Canadiens des Canadiennes des personnes qui sont toujours prêtes pour nous aider (...) et je n'ai jamais vraiment senti ce rejet. J'ai été toujours accepté que ce soit ici, à l'université que ce soit non, moi je n'ai pas vraiment senti ici cette discrimination. » (Jean-Michel)

« Je n'ai jamais vécu de situation de discrimination. J'ai toujours été bien accueilli. » (Mélissa)

« Y a quelqu'un qui postule pour le même poste et on m'appelle, on me demande de faire un examen si je peux obtenir 95-98, j'ai les chances qu'on m'appelle en entrevue, si en entrevue je prouve aux gens que si ils ne m'emploient pas ils sont en train de faire l'erreur capitale de lors vie, donc alors là on s'en fout qu'il soit noir ou blanc. » (Emmanuel)

« Discrimination, je dirais non, j'ai été reconnu pour mes compétences et mes connaissances dans mes emplois. À aucun moment, je n'ai vécu de la discrimination, j'ai été embauché en même temps que des blancs. J'ai pris le lead, les initiatives font preuve de créativité, j'ai prouvé que j'étais bon et ils ont toujours vu ça en moi. » (Marie-Thérèse)

En somme, nous remarquons que la discrimination pour les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ne fut pas vécue par tous. En effet, certains affirment n'avoir vécu aucune situation de ce genre. À l'inverse d'autres disent en avoir vécu et d'autres n'en sont pas certains. La discrimination a donc eu une influence négative pour quelques personnes dans leur trajectoire d'insertion en emploi alors que pour d'autres elle n'a pas eu d'influence. Malgré cette discrimination, les immigrants haïtiens persévèrent dans leur recherche d'emploi et surmontent cette difficulté.

5.3.2 Stratégie employée face à la discrimination

Notre étude confirme l'existence de certaines pratiques discriminatoires dans le processus d'insertion en emploi des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau. Par contre, nous constatons que les immigrants surmontent ces difficultés. Une des stratégies employées pouvant être qualifiées de stratégies d'adaptation est justement d'ignorer le comportement raciste. Un point important qui se dégage de notre recherche est ce sentiment de remise en question même du phénomène de discrimination de la part des participants ou tout simplement l'ignorance. Certains des participants disent que les comportements racistes à leur égard ou face à leur communauté ethnique ne sont qu'une question de différence culturelle. Quelques-uns en viennent même à dire qu'il s'agit dans une certaine mesure d'une invention. L'étude de Charest et Chicha (2008) vient confirmer que les immigrants en emploi vont souvent utiliser la stratégie qui vise à ignorer les comportements racistes. Les immigrants préfèrent donc fermer les yeux, garder sous silence et ne pas s'attarder à ce genre de comportement. Ce type de stratégie d'adaptation permet aussi aux individus de banaliser ou rationaliser leur situation afin de se convaincre qu'ils ne sont pas victimes de situations de discrimination.

« Écoute, je vais te donner mon opinion sincère, je refuse toujours de parler de couleur, je m'en fous que tu sois bleu ou noir ou violet, je m'en fous, parce qu'on risque quand on parle de couleur; les personnes dans leur subconscient ils ont leur raciste dans leur tête et si on y prête trop attention on risque de voir le raciste même là où il n'est pas. Donc c'est comme si on se tire dans les pieds quand on fait ça. Donc moi, origine ethnique, c'est vrai ça peut être une réalité, mais je n'avais jamais mis ça, comment je pourrais dire ça, comme potentiel obstacle pouvant m'empêcher d'obtenir mon boulot. » (Emmanuel)

« Il y en a toujours, oui j'en ai été victime, mais I don't care, je me dis j'ai immigré dans un pays, j'ai décidé, bon la situation que j'ai vécue a décidé que j'avais le choix, j'avais le choix, je pouvais décider de rester en Haïti, l'insécurité, mon mari n'a pas pu il est retourné en Haïti, c'est quelque chose que j'aurais pu décider de retourner en Haïti (...) et du moins rester et passer mon temps à chialer. Mais tu vois moi j'avais le choix j'ai décidé de venir au Canada alors je suis au Canada, je vais fonctionner au Canada aussi simple que cela. » (Sabine)

« Ce que je commence à faire, c'est que ce sont les débuts qui sont plus difficiles de te faire traiter de ça quand tu ne t'en attendais pas, maintenant je commence à les voir et je laisse couler l'eau, c'est comme une personne ne me dit pas bonjour je dis bonjour, tu ne me dis pas bonjour je passe, je ne m'attarde pas à ça. » (Daniella)

« Moi je ne vois pas cela comme ça; car si tu as dans la tête une odeur tu vas ressortir avec. Moi, je vois mes compétences, je suis la meilleure, je ne veux pas rentrer avec l'idée du racisme; faut pas se mettre cela dans la tête. L'expérience, les diplômes, ça n'a pas de couleur. » (Nydia)

Les immigrants face à la discrimination vont agir en fonction de l'environnement qu'ils perçoivent. Selon la perspective de l'interactionnisme symbolique les individus donnent signification aux situations en fonction de l'ordre social, mais aussi de leurs histoires personnelles. Dans ce sens, les immigrants vont donc définir différemment une même situation. Si pour certains immigrants le fait de ne pas avoir eu un emploi est lié à une certaine discrimination, ils vont agir en fonction de la signification qu'ils donnent à cette situation et donc dénoncer cette discrimination. Or un immigrant peut interpréter la même situation différemment et ces actions seront posées en fonction dans la signification qu'il donne à la même situation. Dans ce sens, on remarque que malgré que certains immigrants de notre étude ont eu de la difficulté à accéder à l'emploi, ceux-ci n'interprètent pas leur situation comme un cas de discrimination notamment en fonction de la définition qu'ils ont donnée aux différentes situations qu'ils ont vécues ici.

Tout compte fait la discrimination est présente sur la trajectoire de quelques immigrants et pour d'autres elle est moins perceptible et voire inexistante. Malgré les traitements discriminatoires, nous constatons que les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau mettent en place des stratégies d'adaptation, ne baissent pas les bras, surmontent ce genre de difficulté et poursuivent leur trajectoire d'insertion en emploi. La discrimination est donc une

barrière qui s'ajoute aux problèmes de capital humain et capital social dans la trajectoire des immigrants, mais celle-ci est peu considérée par les immigrants.

5.4 Conclusion synthèse

La majorité des participants à cette étude ont décidé de quitter Haïti pour des raisons politiques et de sécurité. Malgré qu'ils ne soient pas venus ici dans le but d'y travailler, l'insertion en emploi reste un élément important de leur intégration dans la société d'accueil. En effet, l'emploi permet de tirer un revenu pour subvenir aux besoins de la famille, de donner lieu à la création de liens avec les gens de la société et de se familiariser avec la culture. Les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ont effectué diverses démarches de recherche d'emploi autant formelles qu'informelles. Dans l'information recueillie auprès de nos participants, nous constatons que c'est la combinaison de plusieurs éléments qui influence leurs trajectoires. Le capital humain, le capital social et la discrimination comptent parmi les facteurs principaux qui peuvent influencer positivement ou négativement la trajectoire d'insertion en emploi des immigrants et à cela s'ajoute également l'importance de l'accès à l'information et de la dynamique famille. Malgré les obstacles rencontrés pour l'insertion en emploi principalement reliés à la non-reconnaissance du capital humain et à un capital social restreint, les immigrants restent des acteurs actifs et ils mettent en place diverses stratégies. Nous constatons également la présence de ressources personnelles intérieures et d'une attitude positive chez les immigrants qui leur permet de poursuivre leur trajectoire malgré les obstacles qui se dressent. Tout compte fait, les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau démontrent une réelle volonté d'intégrer le marché de l'emploi ainsi que de mettre à profit leurs compétences et qualifications.

Conclusion générale

Le Canada reçoit chaque année un grand nombre de nouveaux arrivants. L'insertion économique des immigrants reste une des priorités, et l'on remarque que celle-ci fait l'objet de littérature de plus en plus considérable. Notre revue de littérature indique que les immigrants ont de nombreux obstacles à surmonter ce qui freine leur insertion en emploi. Dans la ville d'Ottawa, le phénomène de l'immigration n'est pas récent. Or on remarque des transformations quant à sa composition; sur le plan de la diversité, la ville accueille de plus en plus d'immigrants francophones. Afin de documenter cette situation, nous avons décidé d'élaborer une étude de cas sur l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau. Dans un premier temps, cette étude a visé à démontrer comment les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau s'intègrent en emploi, c'est-à-dire, les diverses démarches tant informelle que formelle qu'ils mettent en place. Dans un deuxième temps, nous avons analysé les différents éléments de la trajectoire de ceux-ci qui se dressait comme des obstacles à leur insertion en emploi. Enfin, une analyse des stratégies d'insertion en emploi qu'ils ont employée a été faite.

Les répondants ont su exprimer leurs perceptions concernant les facteurs qui ont freiné ou facilité leur insertion en emploi. Nous avons constaté que les immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau ont été confrontés à divers obstacles dans leur insertion en emploi. Malgré ceux-ci, ils ont mis en place diverses stratégies et ont démontré une grande persévérance ainsi qu'une volonté de s'insérer en emploi. Il en ressort alors que la grande majorité des répondants ont vu leur statut professionnel s'améliorer. Notre analyse démontre que les principaux obstacles reliés au capital humain sont la non-reconnaissance des diplômes étrangers, le manque d'expérience canadienne et les capacités linguistiques limitées face à

l'anglais. En terme de capital social, les obstacles sont le manque de réseaux sociaux et le fait que ceux-ci soient restreints. Notons également que certains immigrants ont vécu des situations de discriminations.

Pour réussir à décrocher un emploi, les immigrants ont décidé d'effectuer un retour aux études. En même temps d'obtenir un diplôme canadien, le retour aux études avec les stages et les emplois étudiants permet aux immigrants d'acquérir une expérience de travail sur le marché canadien ainsi qu'une possibilité d'élargir leurs réseaux sociaux. Ils ont aussi suivi des formations linguistiques pour améliorer leur anglais. Dans l'optique d'acquérir une expérience canadienne, les immigrants ont également employé comme stratégie l'occupation d'emploi atypique. Une autre stratégie citée par les répondantes est celle du bénévolat dans le but de faire des contacts et d'élargir leurs réseaux sociaux. Le recours aux organismes est très peu mentionné comme stratégie d'insertion en emploi malgré le bénéfice des informations pertinentes reçues, car même après avoir consulté les organismes les immigrants ont tout de même face aux obstacles de non-reconnaissance de leur capital humain et du manque du capital social.

Dans l'ensemble, les immigrants sont davantage portés vers l'amélioration de leur capital humain que de leur capital social. Pour ceux-ci, la clé de la réussite vers l'insertion en emploi est le retour aux études; à cela s'ajoute la maîtrise des deux langues officielles. En effet, le retour aux études planifié ou décidé suite aux obstacles rencontrés a permis dans la majorité des cas de contourner les obstacles. Nous pouvons possiblement affirmer que ce sont les études combinées aux stages en milieu de travail qui permettraient aux immigrants d'atteindre plus rapidement des emplois stables correspondant à leurs qualifications.

L'objectif de cette thèse étant de comprendre l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, nous avons déterminé que plusieurs facteurs permettent d'expliquer celle-ci. L'acquisition d'un capital humain canadien et la mobilisation d'un capital social sont des éléments importants dans la trajectoire des immigrants qui ont eu un grand impact sur leur insertion en emploi. Certaines études mettent l'accent sur le capital humain ou le capital social pour expliquer l'insertion en emploi des immigrants. Nous pouvons conclure à cet effet que l'insertion en emploi ne dépend pas seulement du capital humain même si celui-ci est indispensable, mais aussi de la capacité des immigrants à mobiliser un certain capital social. La discrimination entre également en jeu tel que nous l'avons vu et les immigrants ont su surmonter celle-ci. En dépit, de l'importance du capital humain et du capital social pour l'insertion en emploi des immigrants haïtiens à Ottawa-Gatineau, nous avons aussi observé dans la présente recherche divers autres facteurs d'influence. Parmi ceux-ci, notons particulièrement l'accès à l'information et l'importance de la dynamique familiale.

Malgré toutes les contraintes rencontrées, les immigrants de notre étude sont restés optimistes face à leur avenir professionnel. Ils ont été persévérants et ont mis en place diverses stratégies afin de pouvoir insérer le marché de l'emploi. Notre étude semble s'éloigner de celles qui démontrent que tous les immigrants occupent une place défavorisée sur le marché de l'emploi; en effet, certains immigrants haïtiens ont très bien réussi selon ces derniers et occupent des places importantes. Le fait que notre groupe d'immigrants provenait de milieux aisés peut avoir joué en faveur d'une meilleure insertion en emploi au Canada. En définitive, la présente recherche ajoute aux connaissances empiriques sur la situation des immigrants francophones dans les milieux minoritaires comme Ottawa-Gatineau en terme

d'insertion en emploi. En mobilisant nos concepts, nous avons pu mieux comprendre l'insertion en emploi et démontrer que les immigrants font face à diverses difficultés, mais nous avons aussi pu identifier les stratégies employées par ceux-ci. Nous avons établi que les répondants s'insèrent de façons différentes sur le marché de l'emploi et que c'est l'interaction entre divers éléments qui permet d'expliquer cette insertion. À cet effet, nous pouvons diffuser cette information pour aider les nouveaux immigrants à mieux connaître les éléments qui peuvent influencer positivement et négativement leur insertion en emploi et les aider dans leurs prises d'action et décisions. Aussi cela pourrait conduire les organismes communautaires et les décideurs politiques qui exploiteraient cette information à proposer des recommandations afin de bonifier l'expérience des immigrants en matière d'insertion en emploi.

Pistes de recherche future

Pour cette recherche nous avons choisi de nous concentrer sur les obstacles et les stratégies en termes d'insertion en emploi. Certains éléments pertinents sont ressortis, mais ceux-ci n'ont pu être approfondis; en nous appuyant alors sur nos résultats, nous pouvons suggérer diverses pistes pour une future recherche.

- La première concerne l'étude des programmes d'aide aux immigrants. Certains immigrants affirment que les organismes d'aide et les programmes de ceux-ci n'étaient pas adaptés à leur besoin. C'est pourquoi il serait intéressant de faire une étude sur les organismes d'aide aux immigrants afin de déterminer dans quelle mesure ceux-ci répondent ou pas aux besoins de la population immigrante francophone à Ottawa en matière d'employabilité.

- Un autre résultat de notre recherche a trait au fait que les individus ayant poursuivi des stages en milieu scolaire se sont insérés dans des emplois stables et répondant à leurs qualifications. Il serait aussi pertinent pour de futures recherches de réaliser une étude similaire qui se pencherait précisément sur les stages en milieu scolaire pour les immigrants afin de voir si les stages réduisent les obstacles liés au capital humain et au capital social de manière durable et donc si à long terme le maintien en emploi qualifié des immigrants est favorisé.
- De nos entrevues nous avons perçu que dans certains couples la femme avait eu accès à un emploi plus stable et qualifié que l'homme. Il se serait également pertinent de se concentrer sur la dynamique familiale notamment sur la perception des hommes face à leur femme qui occupe un meilleur emploi qu'eux.
- Tel que présenté dans la littérature, il est plutôt difficile de déterminer et d'évaluer si un immigrant a fait face à la discrimination. Les immigrants de notre étude plutôt que de se mobiliser et de dénoncer ces pratiques discriminatoires qui ont pour effet d'exclure certains immigrants sur le marché de l'emploi ont plutôt décidé d'ignorer et de banaliser les situations où il semblait être victime de discrimination; ce sujet aurait avantage à être documenté plus en profondeur.

Bibliographie

ANDREW, Caroline (2008). « La ville d'Ottawa et l'immigration francophone », *Thèmes Canadiens: Immigration et diversité au sein des communautés francophones en situation minoritaire*, Printemps 2008, p.65-68.

AUDEBERT, Cédric (2012). *La diaspora haïtiennes: territoire migratoire et réseaux transnationaux*, France: Presses universitaires de Rennes, 195p.

BEAU, Stéphane (1996). « L'usage de l'entretien en sciences sociales, Plaidoyer pour l'entretien ethnographique », *Politix*, vol.9, n°35, p. 226-257

BÉJI, Kamel et PELLERIN, Anaïs (2010). « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol.65, n°4, p.562-583.

BELHASSEN-MAALAOUI, Amel (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente: insertion professionnelle des immigrants*, Paris: L'Harmattan, 241p.

BERNIER, Estelle (2012). «Travailleurs immigrants qualifié à Sherbrooke: réseaux et stratégie d'insertion socio-professionnelle », *Mémoire de maîtrise en service social, sous la direction de Michèle Vatz Laaroussi* , Sherbrooke: Université de Sherbrooke, 150p.

BOUDARBAT, Brahim (2011). « Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignement tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique », *Cirano-Montréal*, n°7, 62p.

BOULET, Maude (2013). *L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale*, Thèse doctorale présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en relations industrielles, 557p.

CARDU, Hélène et SANSCHAGRIN, Mélanie (2002) « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, n° 2, 2002, p. 87-122.

COMMISSARIATS AUX LANGUES OFFICIELLES (2002). *L'immigration et l'épanouissement des communautés de langue officielle au Canada : politiques, démographie et identité*, Ottawa : CLO, 88p.

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2006). *Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophone en situation minoritaire*, Ottawa : Comité directeur-Communautés francophones en situation minoritaire, 22p.

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2008). « Les modifications à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés », *Documents d'information*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2008/2008-07-03.asp>> (Page consultée le 1er décembre 2014)

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2012). « Traitement prioritaire concernant Haïti », *Avis* <<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/avis/avis-haiti33.asp>> (page consultée le 10 janvier 2015)

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2013a). « Document d'information — Planification des niveaux d'immigration de 2014 : Consultations auprès du public et des intervenants », *Documents et informations*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2013/2013-06-21.asp>> (Page consultée le 1er décembre 2014)

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2013b). « Les six critères de sélection-Travailleurs qualifiés (fédéral) », *Admissibilité*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-facteurs.asp>> (Page consultée le 10 décembre 2014)

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2015). « Glossaire des termes et concepts », *Faits et chiffres 2013 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents* <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2013/glossaire.asp>> (Page consultée le 10 janvier 2015)

CHICHA, Marie-Thérèse et CHAREST, Éric (2008), « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux », *Choix IRPP*, Vol.14, n°2, 62p.

CHICHA, Marie-Thérèse (2009). « Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal », *Université de Montréal et Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles, Montréal*, 136p.

CHICHA, Marie-Thérèse (2012) « Discrimination systémique et intersectionnalité: la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women & the Law*, vol.24, p.82-113

DEGENNE, Alain et FORSÉ, Michel (1994). *Les réseaux sociaux*, Paris: Armand colin, 288p.

DHUME, Fabrice et SAGNARD-HADDAOUI, Nadine (2008). « Les discriminations raciales à l'emploi : Une synthèse problématique des travaux », Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée : Montpellier, 62p.

ESPIRITU, Yen Lu (1999). « Gender and Labor in Asian Immigrant Families », *American Behavioral Scientist*, Vol. 42, n°4, p.628-647.

FARMER, Diane et TALEB Kehra (2010). « Retracer la question de l'immigration au sein des Communautés francophones en situation minoritaire : bilan et enjeux », dans METROPOLIS, *Cahier de la recherche actuelle sur l'immigration francophone au Canada*, Montréal, p.5-9.

FARMER, Diane et DA SILVA, Emanuel (2012). « Vitalité des milieux, vitalité des parcours. Réflexions sur l'évolution de la recherche sur l'immigration », *Centre de recherches en éducation franco-ontarienne* : Toronto, 46p.

GÉLINAS, Claude et VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2012). « Les lieux de culte comme espaces d'intégration pour les nouveaux arrivants : l'exemple de Sherbrooke », *Diversité urbaine*, vol.12, n° 2, p.35-51.

GIFFARD, André, PAUL, Jean et RICHARD Marc (1985). *Stratégies et trajectoires des jeunes sans diplôme*, Dijon: Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation, 85p.

GILBERT, Anne et BÉRUBÉ, Marie-Pierre (2010). « Du village à la métropole : les nouvelles communautés franco-ontariennes », dans Anne Gilbert (dir.). *Territoires francophones : études géographiques sur la vitalité des communautés francophones du Canada*, Québec: Septentrion, p.252-284

GRANOVETTER, Mark (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Cambridge: Harvard University Press, 179p.

GRANOVETTER, Mark (1973). « The strength of weak ties », *American journal of sociology*, vol.78, n°6, p.1360-1380

HEALY, Tom et CÔTÉ, (2001), *Du bien être des nations, le rôle du capital humain et social*, Publication de l'OCDE : Paris, 138p.

HELLY, Denise (2008). «Lutte contre les discriminations au Canada: le secteur privé, la faille du multiculturalisme», dans MANÇON, Altay, *Valorisation des compétences et co-développement. Africain(e)s qualifié(e)s en immigration* , Paris: L'Harmattan, p.17-36.

HELLY, Denise, LENOIR-ARCHDJIAN, Annick et ARCAND, Sébastien (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de maghrébins à Montréal et sherbrooke », *Cahiers Canadiens de sociologie* vol. 34, no2, p.373-402

HELLY, Denise (2009) « Le Canada, pays d'accueil d'immigrants : la fin d'une époque? », *Thèmes Canadiens: Travailleurs étrangers temporaires*, Printemps 2010, p.55-59.

HELLY, Denise et ZHU, Nong (2013) « L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrés au Canada » *Études ethnique au Canada*, vol 45, no 1-2, p.69 à 93

LENOIR-ACHDJIAN, Annick, ARCAND, Sébastien, HELLY, Denise, DRAINVILLE, Isabelle et VATZ LAAROUSSI, Michèle (2009). « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec », *Choix IRPP*, vol 15, no 3, 42p.

JEDWAB, Jack (2008). « Accueillir la communauté d'accueil : Immigration et intégration des francophones à Toronto et à Ottawa », *Thèmes Canadiens: Immigration et diversité au sein des communautés francophones en situation minoritaire*, Printemps 2008, p. 27-32.

LABELLE, Micheline, LAROSE, Serge et PICHE, Victor (1983). « Émigration et immigration : les Haïtiens au Québec » dans *Sociologie et société*, vol. 15, n° 2, 1983, p. 73-88.

LABELLE, Micheline et SALÉE, Daniel (2001). « Incorporation citoyenne et/ou exclusion ? : La deuxième génération d'immigrant issue de l'immigration haïtienne et jamaïcaine », Fondation canadienne des relations raciales, Toronto, 179p.

LABELLE, Micheline (2006). *UN LEXIQUE DU RACISME : Etude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, Observatoire international sur le racisme et les discriminations et Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté : Montréal, 49p.

LABELLE, Micheline, ICART, Jean-claude et FIELD, Ann-Marie (2007). *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Québec: Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, 134 p.

LÉVESQUE, Maurice (2000). «Le capital social comme forme sociale de capital : reconstruction d'un quasi-concept et application à l'analyse de la sortie de l'aide social», *Thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de Deena white* , Montréal: Université de Montréal, 302p.

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

LI, Peter S (2004). « Social capital and economic outcomes for immigrants and ethnic minorities », dans *Journal of International Migration and Integration*, vol 5, no2, p.171-190

LINDSAY, Colin (2007). « Profils de communautés ethniques au Canada : La communauté haïtienne au Canada », *Document analytique de Statistique Canada*, Ottawa, n° 89-621,19p.

MADIBBO, Amal (2006). *Minority within a minority : Black francophone immigrants and the dynamic of power and resistance*. New York : Routledge, 241p.

MADIBBO, Amal (2012). «L'immigration francophone noire et le multiculturalisme», dans EWWN, Geoffrey et COATES, Colin M., *Introduction aux Études Canadiennes: Histoires, identité, cultures*, Ottawa: Presse de l'université d'Ottawa, p.121-136

MELTZER, Bernard, PETRAS, John et REYNOLDS, Larry (1975). *Symbolic interactionism : genesis, varieties and criticism*, London: Routledge and Kegan Paul, 158p.

NEDELCO, Mihaela (2005). « Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto. Rapport de genre et nouvelles dynamiques migratoires », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, n °1, 77-106.

ONTARIO, Commissariat aux services en français (2012). *Rapport annuel 2011-2012 : Droits devant*, Toronto : Publication gouvernement Ontario, 64p.

PATRIMOINE CANADIEN (2012). *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : Agir pour l'avenir*, Ottawa : publication Patrimoine Canada, p.16

PAUGAM, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris: Les presses universitaires de France, 437p.

PAILLÉ, Pierre et MUCCHIELLI, Alex (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin, 423 p.

PENDAKUR, Ravi (2000). « Visible minority as a redefinition of race » dans *Immigrants and the labour force policy, regulations and impacts*, McGill-Queen's University Press : Montreal, p.159-173

PICHÉ, Victor (1983). « L'immigration caribéenne au Canada et Québec : aspects statistique », Université de Montréal, Centre de recherche caraïbes.

PICHÉ, Victor (1989). « L'immigration haïtienne au Québec : Modalité d'insertion », dans ANTOINE, Philippe (ed.), *L'insertion urbaine des migrants en Afrique*, Paris: ORSTOM, p.101-221

PICHÉ, Victor (2013). « Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs », *Population*, Vol. 68, p. 153-178

PICOT, Garnett et SWEETMAN, Arthur (2005). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles*, Ottawa: Publication de Statistique Canada, 28p.

PICOT, Garnett (2008) « Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada » *Direction des études analytiques : documents de recherche*, Ottawa: Publication de Statistique Canada, n° 319, 39p.

POUPART, Jean (2011). « Tradition de Chicago et interactionnisme : des méthodes qualitatives 1 à la sociologie de la déviance », *Recherches Qualitatives*, vol.30, n°1, p.178-199

RACHÉDI, Lilyanne et LEGAULT, Legault, Gisèle. (2008). « Le modèle interculturel systémique », dans Gisèle Legault et Lilyanne Rachédi (Dir.), *L'intervention interculturelle*. Montréal : Gaëtan Morin, p.121-142

REITZ, Jeffrey G (2007). « Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes », *Journal of International Migration and Integration*, vol.8, n°1, p.11-36

RENAUD, Jean Renaud et collab. (2001). «Ils sont maintenant d'ici ! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989», *Les Cahiers du Gres*, Vol. 2, n°1, p. 29-40

RENAUD, Jean et GOLDMANN Gustave (2005). « Les répercussions du 11 septembre 2001 sur l'établissement économique des nouveaux immigrants au Canada et au Québec », *Dynamiques sociales et enquêtes longitudinales*, Vol. 46, n°2, p. 281-299.

RICHARDS, Lyn et MORSE, Janice (2013). « Choosing a method » dans RICHARDS, Lyn et MORSE, Janice. *Qualitative methods*, USA : Sage publications, p.49-86

ROY, Simon (2010) « L'étude de cas », dans GAUTHIER, Benoit, *Recherche Sociale: De la Problématique à la Collecte des Données*, Canada : Presse de l'université du Québec, p.199-226

SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2004). « La recherche qualitative/interprétative », dans KARSENTI, Thierry et SAVOIE-ZAJC, Lorraine, *Introduction à la recherche en éducation*, Sherbrooke : Éditions du CRP, p. 171-198

SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2009). « L'entrevue semi-dirigée », dans GAUTHIER, Benoit, *Recherche Sociale: De la Problématique à la Collecte des Données*, Canada : Presse de l'université du Québec, p.337-360

SCHNAPPER, Dominique (2008). « Intégration nationales et intégration des migrants : un enjeu européen », dans *Fondation robert Schuman : Question d'Europe*, no90, 6p.

TROTTIER, Claude, LAFORCE, Louise et CLOUTIER, Renée (1997). « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation Emploi*, Vol. Avril-Juin, n°58, p.61-77

VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2008). « L'immigration dans les régions du Québec et dans les communautés francophones hors Québec : une volonté partagée, des contextes différents, des défis communs, des pistes à transférer », *Thèmes Canadiens: Immigration et diversité au sein des communautés francophones en situation minoritaire*, Printemps 2008, p.33-38.

VATZ-LAAROUSSI, Michèle (2013). *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants : questions identitaires et stratégie régionales*. Québec : Presses de l'université Laval, 241p.

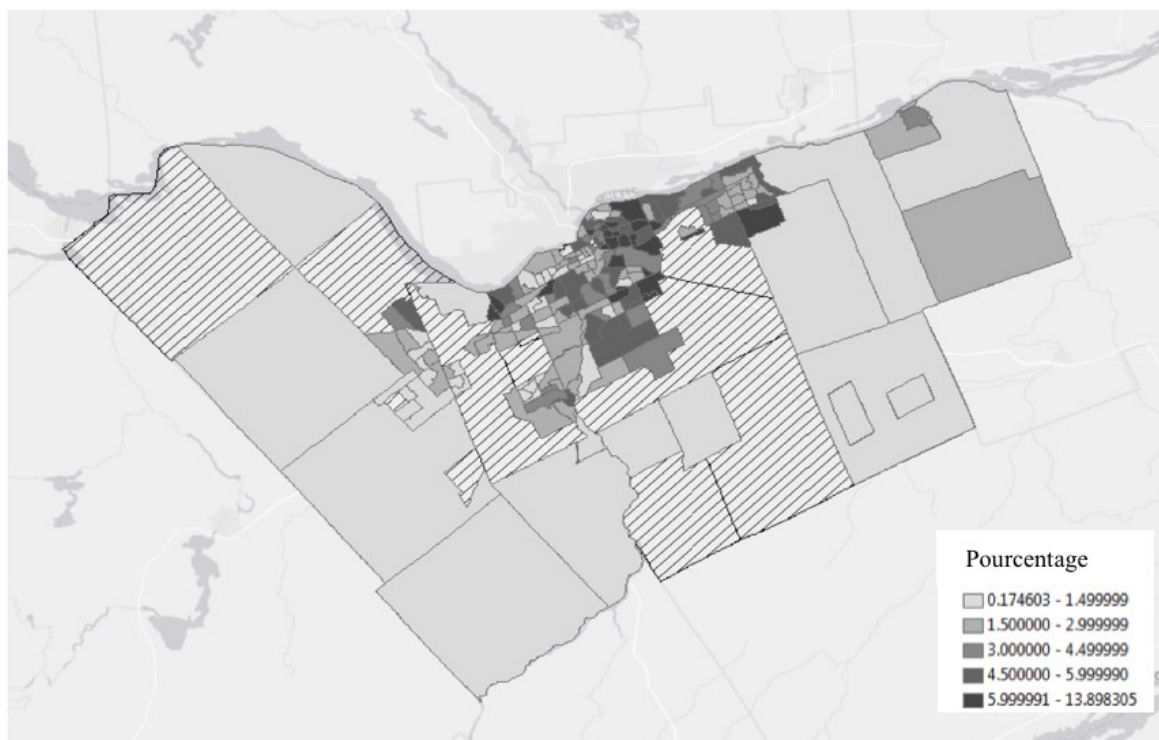
WIEVIORKA, Michel (1991). *L'espace du racisme*. Paris: Seuil, 254p.

WIEVIORKA, Michel (2008). « L'intégration : un concept en difficulté », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 2, n° 125, p. 221-240

XUE, Li (2008). *Capital social et entrée sur le marché du travail des nouveaux immigrants au Canada*. Canada: Recherche et Évaluation de Citoyenneté et Immigration Canada, 56p.

Annexe I : Carte géographique

Carte 1: Pourcentages d'immigrants francophones* dans la population d'Ottawa dans les différents secteurs de recensement**



*Les immigrants francophones comprennent les immigrants qui ont identifié comme première langue officielle parlée soit le français ou le français et l'anglais.

**Les données proviennent de l'Enquête des ménages de 2011.

Annexe II : Tableaux

Tableau 1: Caractéristiques sociodémographiques de la population haïtienne à Ottawa⁹
(Enquête auprès des ménages, 2011)

	Effectif	Pourcentage
Âge par groupe de 5 ans		
0 à 4 ans	810	9,2
5 à 9 ans	725	8,2
10 à 14 ans	875	9,9
15 à 19 ans	930	10,5
20 à 24 ans	685	7,8
25 à 29 ans	495	5,6
30 à 34 ans	645	7,3
35 à 39 ans	820	9,3
40 à 44 ans	615	7,0
45 à 49 ans	595	6,7
50 à 54 ans	405	4,6
55 à 59 ans	350	4,0
60 à 64 ans	385	4,3
65 à 69 ans	170	1,9
70 à 74 ans	135	1,5
75 à 79 ans	70	,8
80 à 84 ans	60	,7
85 à 89 ans	30	,3
89 ans et plus	25	
Sexe		
Femme	4955	56,1
Homme	3870	43,9
État matrimonial (légal)		
Jamais légalement marié(e) (célibataire)	5185	58,8
Légalement marié(e) (et non séparé(e))	2310	26,2
Séparé(e), mais toujours légalement marié(e)	400	4,5
Divorcé(e)	645	7,3
Veuf(ve)	285	3,2
Indicateur de la présence d'enfants		
Aucun enfant	475	5,4

9. Les recherches et les analyses ont été faites à partir des données de Statistique Canada mais les opinions exprimées ne représentent pas celles de Statistique Canada.

Un ou plusieurs enfants	7150	81,0
Manquant	1200	13,6
Immigration: Statut d'immigrant		
Non-immigrants	2785	31,6
Immigrants	5570	63,1
Résidents non permanents	470	5,3
Statut des générations: Sommaire		
Première génération	6090	69,0
Deuxième génération	2565	29,1
Troisième génération ou plus	170	1,9
Minorité visible: Détaillé		
Noir	8440	95,6
Latino-Américain	65	,7
Minorité visible, n.i.a.	25	,3
Minorités visibles multiples	170	1,9
Autre (pas une minorité visible)	44	,5
Scolarité : Plus haut certificat, diplôme ou grade		
Sans objet (< 15 ans)	2415	27,4
Aucun certificat, diplôme ou grade	1355	15,4
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	1405	15,9
Certificat d'apprenti inscrit ou autre certificat ou diplôme d'une école de métiers	575	6,5
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement non universitaire d'un programme de 3 mois ou plus	1360	15,4
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	520	5,9
Certificat, diplôme ou grade universitaire au baccalauréat ou supérieur	1195	13,5
Première langue officiel parlé		
Anglais seulement	1310	14,8
Français seulement	6645	75,3
Anglais et français	730	8,3
Ni anglais ni français	140	1,6
Revenu : État du faible revenu fondé sur le SFR-ApI (Personne)		
Personne non à faible revenu (au SFR-ApI ou au-dessus)	6765	76,7
Personne à faible revenu (sous le SFR-ApI)	2058	23,3

Travail : Secteurs d'industrie(selon le SCIAN 2007)		
N'a pas travaillé en 2010 ou 2011	1715	19,4
Sans objet, < 15 ans	2415	27,4
23 Construction	70	,8
31-33 Fabrication	95	1,1
41 Commerce de gros	75	,9
44-45 Commerce de détail	375	4,2
48-49 Transport et entreposage	90	1,0
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	65	,7
52 Finance et assurances	200	2,3
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	55	,6
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	150	1,7
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	465	5,3
61 Services d'enseignement	430	4,9
62 Soins de santé et assistance sociale	1275	14,4
71 Arts, spectacles et loisirs	55	,6
72 Hébergement et services de restauration	354	4,0
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	180	2,0
91 Administrations publiques	760	8,6
N	8825	100

Tableau 2: Lieu de naissance des immigrants francophones à Ottawa¹⁰ (Enquête auprès des ménages, 2011)

Lieu de naissance	Effectif	Pourcentage
États-Unis	640	2,2
Mexique	200	,7
Haïti	5450	18,7
Colombie	280	1,0
Belgique	285	1,0
France	1840	6,3
Allemagne	230	,8
Suisse	265	,9
Pologne	345	1,2
Roumanie	670	2,3
Russie, Fédération de	275	,9
Italie	455	1,6
Portugal	325	1,1
Côte d'Ivoire	305	1,0
Burundi	1005	3,5
Djibouti	645	2,2
Maurice	395	1,4
Rwanda	315	1,1
Somalie	790	2,7
Algérie	775	2,7
Égypte	635	2,2
Maroc	1020	3,5
Tunisie	210	,7
Cameroun	400	1,4
Congo, La république démocratique du	1715	5,9
Iran	300	1,0
Liban	2710	9,3
Chine	655	2,2
Viet Nam	550	1,9
Inde	230	,8
Autres	5204	17,9
Total	29120	100

10. Les recherches et les analyses ont été faites à partir des données de Statistique Canada mais les opinions exprimées ne représentent pas celles de Statistique Canada.

Annexe III: Guide d'entretien

1. Projet migratoire

- Pourriez-vous me parler des raisons qui ont motivé votre départ?
- Pourquoi avez-vous choisi le Canada et Ottawa?
- Pourriez-vous me parler de votre arrivée et installation au Canada?

2. Parcours éducatif (Capital humain)

- Pourriez-vous me parler de vos études et diplômes acquis en Haïti?
- Depuis votre arrivée au Canada avez-vous fait un retour aux études?
 - Est-ce que c'était prévu qu'à votre arrivée vous retourneriez aux études?
 - Pourquoi avez-vous décidé de retourner aux études? C'est quoi qui a motivé votre choix?
 - Dans quel domaine et à quel niveau avez-vous fait ces études?

3. Parcours professionnel (Capital humain)

- Avez-vous travaillé dans votre pays natal ou dans des pays transitoires?
- Pourriez-vous me parler de ces emplois?

4. Insertion en emploi au Canada

- Combien de temps après votre arrivée avez-vous commencé à regarder pour des emplois?
 - Quelles sont les démarches que vous avez entreprises?
- Pourriez-vous me parler des emplois que vous avez occupés au Canada?
- Pourriez-vous me décrire votre emploi actuel?
 - Celui-ci est-il relié à votre domaine d'étude?
 - Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi?
 - Êtes-vous satisfait de cet emploi?

Si le participant n'est pas à l'emploi

- Depuis combien de temps êtes-vous à la recherche d'un emploi?
- Comment vivez-vous cette situation?

5. Les défis et obstacles de l'insertion en emploi

- Pourriez-vous me parler des difficultés d'insertion en emploi que vous avez rencontrées au Canada?
- Selon vous, quel impact a eu votre origine ethnique et votre culture sur votre intégration sur le marché de l'emploi? Croyez-vous avoir été victime de discrimination à moment que ce soit?
- Parlez-vous anglais et français (bilingue)?
 - Si oui: est-ce que vos connaissances linguistiques ont favorisé votre insertion en emploi?
 - Si non: est-ce que vos connaissances linguistiques ont votre intégration sur le marché de l'emploi?

6. Aide à l'emploi à travers le capital social

- Avez-vous reçu de l'aide provenant d'amie, de proches ou de gens que vous connaissez pour votre insertion en l'emploi
 - Si oui, c'est quoi qu'ils ont fait et quel était votre lien avec ces gens; cela vous a-t-il été bénéfique?
- Avez-vous reçu de l'aide ou eu recours à des organismes d'aide aux nouveaux arrivants ou d'insertion en emploi.
 - Pouvez-vous me décrire les services que vous avez reçus ou les programmes auxquels vous avez participé ? Cela vous a-t-il été bénéfique? Quels sont les points positif et négatif que vous retenir?

7. Autres

- Êtes-vous croyant? Si oui, est-ce que la religion a eu un impact sur votre parcours migratoire
- Avez-vous effectué du bénévolat? Si oui, dans quel but?
- Pourriez-vous me parler de votre dynamique familiale durant votre arrivé et vos recherches d'emploi?
- Que retenir-vous de votre expérience d'immigration et d'insertion en emploi?
- Pour vous quel fut votre processus d'intégration?

- Est-ce qu'il y a des points qu'on n'a pas abordé que vous aimeriez aborder?
- Aimeriez-vous rajouter quelque chose?

8. Caractéristiques sociodémographiques

Informations générales

Date de naissance _____ Âge _____

Sexe _____

Situation matrimoniale _____

Lieux de naissance _____

Pays de provenance _____

Composition du ménage

Prénom	Sexe	Lien avec interviewé	Âge

Famille d'origine

Parents vivants? Père _____ Mère _____

Situation matrimoniale des parents _____

Éducation et profession des parentes

Père _____

Mère _____

Nombre de frères et sœurs _____

Scolarité et profession

Scolarité de l'interview

Diplôme atteint	Lieux de scolarisation	Domaine et description

Scolarité du conjoint si applicable

Diplôme atteint	Lieux de scolarisation	Domaine et description

Occupation actuelle _____

Détaillée _____

Annexe IV: Lettres de recrutement

1. Lettre de recrutement pour les organismes

Objet : Demande d'autorisation afin d'accéder à votre clientèle

Madame,
Monsieur,

Dans le but de compléter ma thèse de maîtrise en sociologie, qui porte sur l'intégration économique des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa, je me permets de vous demander votre appui afin de mener à bien ma recherche. Puisque votre organisme offre divers programmes d'aide aux immigrants et plus particulièrement un programme qui œuvre à faire l'insertion des immigrants au travail. J'aimerais accéder aux participants qui bénéficient de vos services en ce qui a trait à l'insertion à l'emploi, pour comprendre comment cette intégration économique est vécue par eux; je m'intéresse plus particulièrement aux défis qu'ils rencontrent sur le marché de l'emploi et aux stratégies qu'ils emploient afin de les surmonter. Vous comprenez que pour atteindre mon objectif, votre aide en ce qui a trait à l'accès aux immigrants m'est requise.

Je tiens à souligner que les entrevues respecteront les participants de votre organisme. L'étude suivra les règlements du comité d'éthique de l'Université d'Ottawa ainsi que ceux de votre organisme. À la fin des recherches, un résumé des résultats pourra vous être remis.

En espérant une réponse favorable à ma requête, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur mes sincères remerciements, et je reste à votre disposition pour tout autres renseignements ou clarification dont vous auriez besoin.

Catherine Knight

2. Lettre de recrutement pour les participants

Objet : Demande de participation à une recherche universitaire

Titre de la recherche : Immigrants haïtiens à Ottawa : Stratégies d'intégration économique

Bonjour Madame, Monsieur

J'ai le plaisir de vous inviter à participer à une recherche qui porte sur l'intégration économique, c'est-à-dire l'insertion en emploi des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa. La recherche en question est menée par l'étudiante Catherine Knight et est supervisée par le professeur Philippe Couton.

Votre participation à la recherche est volontaire. Vous aurez entre 60 et 90 minutes pour parler de vos expériences en tant qu'immigrant d'origine haïtienne depuis votre pays d'origine jusqu'aujourd'hui au Canada. La recherche a comme objectifs de saisir les défis qui se présentent aux immigrants sur le marché de l'emploi et les stratégies que les immigrantes déploient pour les surmonter. Durant l'entrevue, nous allons aborder des thèmes tels que le projet migratoire, le parcours éducatif, le parcours professionnel et, etc. Si vous acceptez de participer à ce projet, je vous demanderais de me contacter afin que l'on puisse en discuter et déterminer la date, l'heure et l'endroit qui vous conviennent pour participer à une entrevue.

Je tiens à souligner que la confidentialité et l'anonymat sont absolument garantis. Tous les éléments seront remplacés par des codes ou des noms fictifs. Par ailleurs, les entrevues enregistrées seront conservées soigneusement et en toute sécurité, et mon directeur et moi serions les seules personnes à y avoir accès. Après la publication des résultats, les données seront conservées pendant cinq ans et complètement détruites après ce délai. Vous êtes aussi libre de répondre ou ne pas répondre aux questions de votre choix, et de vous retirer de l'étude à tout moment sans conséquence négative.

Si vous avez de questions, n'hésitez pas à communiquer avec l'étudiante chercheuse. Vous pouvez aussi vous adresser au superviseur de cette recherche, le professeur Philippe Couton.

Merci, en espérant une réponse favorable, je reste à votre disposition pour tout renseignement ou clarification dont vous auriez besoin.

Catherine Knight

Annexe V: Formulaire d'information et de consentement

Immigrants haïtiens à Ottawa : Stratégies d'intégration économique

Catherine Knight

Étudiante

Département de sociologie et
d'anthropologie

Philippe Couton

Professeur

Département de sociologie et
d'anthropologie

Bonjour,

Je suis étudiante au département de sociologie et d'anthropologie de l'université d'Ottawa. Dans le cadre de ma recherche de thèse, je dois réaliser des entretiens. Vous être donc invité a participé à ce projet de recherche. Le présent formulaire vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des éléments que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. De plus, vous pouvez demander tout renseignement concernant cette recherche. La participation à cette recherche nécessitera que vous signiez le consentement et une copie vous sera remise

Responsables du projet

Cette recherche est effectuée par Catherine Knight dans la cadre de thèse de maîtrise en sociologie. La recherche est faite sous la direction de M. Phillippe Couton professeur agrégé au département de sociologie et d'anthropologie de l'université d'Ottawa et membre de la Faculté des études supérieures et postdoctorales.

Objectifs du projet

Cette recherche est menée afin de mieux comprendre les processus d'intégration des nouveaux immigrants dans leur communauté d'accueil et notamment des immigrants francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire. La recherche vise donc à identifier les défis qui se présentent aux immigrants en lien avec leur intégration économique et les stratégies utilisées pour faire face à ces défis. La présente recherche se concentre sur les immigrants haïtiens à Ottawa.

Participation à la recherche

Votre participation sera requise pour une rencontre de 60 à 90 minutes. Cette rencontre aura lieu dans les locaux de l'université d'Ottawa, ou ailleurs selon votre convenance, en fonction de vos disponibilités. Vous aurez à répondre à des questions lors de l'entrevue. Ces questions se rapporteront à votre projet migratoire, votre parcours éducatif et votre parcours professionnel. Vous aurez aussi à remplir un questionnaire socio démographique qui prendra une quinzaine de minutes.

Bienfaits de votre participation :

En participant à la recherche, vous contribuez à enrichir les connaissances actuelles sur l'intégration économique des immigrants et vous pourrez également mieux vous connaître ainsi que mieux comprendre votre parcours migratoire. En soulignant les problèmes rencontrés dans votre processus d'intégration en emploi et les moyens pour y faire face, on pourra identifier l'origine de ces problèmes et les stratégies pour y faire face. Cela permettra donc de mieux comprendre et de mieux intervenir avec les immigrants dans des cas semblables, ce qui est avantageux pour les immigrants comme vous et pour la société en général.

Inconvénients et risque pouvant découler de votre participation

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers. Par contre, il est possible que le fait de parler de votre expérience vous amène à ressentir des émotions difficiles. Dans ce cas, nous pourrions vous fournir une liste de personne ressource avec qui vous pourriez communiquer. De plus, vous pouvez demander de prendre une pause ou d'arrêter l'entretien en tout temps.

Confidentialité

Durant votre participation à ce projet de recherche, la chercheuse responsable du projet recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Les chercheurs sont tenus d'assurer la confidentialité aux participants. À cet égard, les mesures suivantes seront appliquées dans le cadre de la présente recherche. Durant la recherche votre nom sera remplacé par un code dans tout le matériel et les données de la recherche contenant des renseignements personnels et seuls la chercheuse principale et le directeur de recherche auront accès à ces informations. Tout le matériel de la recherche sera conservé dans un classeur barré et les données en format numérique seront, pour leur part, conservées dans des fichiers cryptés dont l'accès sera protégé par l'utilisation d'un mot de passe et auquel seuls la chercheuse principale et le directeur de recherche auront accès. Les données seront conservées pour une période de 5 ans. Après cette période elles seront détruites. Lors de la diffusion des résultats, les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport et les résultats seront présentés sous forme globale de sorte que les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués. Les résultats de la recherche seront publiés dans le rapport final du projet de thèse. Un résumé des résultats de la recherche peut être expédié aux participants qui en feront la demande à la chercheuse.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à cette recherche est tout à fait volontaire. Vous restez libre à tout moment de mettre fin à votre participation sans que vous en subissiez des préjudices et sans avoir à motiver votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, les données vous concernant ne seront pas conservées et seront détruites de façons sécuritaires. Vous pouvez également refuser de répondre à certaines questions sans conséquence négatives.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche ou pour formuler une plainte, vous pouvez communiquer avec le responsable du :

Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche
550, rue Cumberland, Pièce 154
Ottawa, ON, Canada, K1N 6N5
Tél. : 613-562-5387
ethique@uOttawa.ca

Acceptation

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à cette recherche menée par *Catherine Knight* laquelle recherche est supervisée par *Philippe Couton*. J'ai pris connaissance du formulaire et je comprends le but, la nature, les avantages, les risques et des inconvénients de la recherche.

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

Signature du participant: _____

Date:

Signature du chercheur: _____

Date: