

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LES POINTS DE VUE D'IMMIGRANTS INDÉPENDANTS BURUNDAIS SUR LEUR
INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AU QUÉBEC**

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN INTERVENTION SOCIALE

PAR

NZOBONIMPA BRIGITTE

Mars, 2008

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

À RUSHATSI Bob-Max, RUSHATSI Bob-James et RUSHATSI Bob Ariane Domithile qui grâce à leurs sourires et encouragements quotidiens j'ai pu garder le courage.

À ma sœur Pélagie, pour sa bonne volonté et sa compréhension n'a jamais cessé de me reconforter.

À mon mari Jean-Bosco RUSHATSI pour sa compréhension et son amour, a su toujours ranimer ma motivation.

Je dédie ce travail.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce présent rapport de recherche a été possible grâce à la collaboration de certaines personnes que nous tenons à remercier.

Je voudrais remercier sincèrement en premier lieu, ma directrice de mémoire, Madame Ginette Berteau pour la patience et la générosité dont elle a fait preuve tout au long de ma maîtrise.

J'adresse un merci tout particulier aux personnes qui ont accepté gentiment, sans compensation, de participer à cette recherche.

À mes enfants, témoins privilégiés de mon cheminement, soyez récompensés et enfin soulagés.

À mon conjoint, qui, par sa présence même lointaine, a su m'accompagner au moment opportun.

Enfin, je tiens à remercier les membres de ma famille et tous les amis pour leur soutien moral.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
LISTE DES ABRÉVIATIONS SIGLES ET ACRONYMES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
RÉSUMÉ.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE.....	3
1.1 Histoire de la Région des pays des Grands Lacs	4
1.1.1 Situation géographique.....	5
1.1.2 Une mosaïque socioculturelle.....	5
1.1.3 Travail et scolarité dans la région des Grands lacs.....	8
1.1.4 Le problème démographique et de l'immigration.....	9
1.2 Le portrait général de l'immigration.....	10
1.2.1 Les vagues migratoires.....	12
1.2.2 Les principes d'immigration canadienne et québécoise.....	13
1.3 L'immigration et le travail.....	14
1.4 Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants.....	16
1.4.1 Les obstacles d'ordre structurel.....	17
1.4.1.1 Les obstacles liés aux connaissances linguistiques	17
1.4.1.2 Les obstacles liés à la reconnaissance des acquis.....	18
1.4.1.3 La discrimination.....	19
1.5 Les réseaux sociaux d'insertion socioprofessionnelle.....	20
1.6 La question centrale de notre recherche.....	22
CHAPITRE II	
CADRE THÉORIQUE.....	24
2.1 L'immigration.....	24
2.2 L'intégration	25
2.3 L'insertion socioprofessionnelle.....	27

2.3.1 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelles.....	29
2.4 Confusion du concept d'intégration et d'insertion.....	32
2.5 Approches à notre analyse.....	35
2.6 Les sous - questions de recherche.....	38
CHAPITRE III	
DÉMARCHE MÉTHODOLOGI.....	39
3.1 Le type de recherche.....	39
3.2 L'échantillonnage.....	41
3.2.1 L'échantillon	41
3.2.2 La méthode d'échantillonnage	41
3.3 La collecte des données.....	42
3.3.1 La pré-collecte des données.....	43
3.3.2 Le choix de l'entretien comme outil de collecte des données	43
3.3.3 Le schéma d'entretien.....	44
3.4 L'analyse des données.....	46
3.4.1 La méthode d'analyse.....	47
3.4.2 La grille d'analyse.....	47
3.5 Les considérations éthiques de la recherche	48
CHAPITRE IV	
DESCRIPTION DES RÉSULTATS.....	49
4.1 Le profil des participants.....	49
4.2. L'évolution du parcours migratoire	52
4.2.1 Une information qui fait rêver.....	52
4.2.2 La situation sociopolitique du Burundi.....	55
4.2.3 Le travail comme raison d'immigrer.....	56
4.2.4 La société québécoise comme lieu d'émigration.....	56
4.2.5 Démarches administratives.....	57
4.2.6 Conclusion partielle.....	58
4.3 Les situations diversifiées vécues par les répondants dans le pays d'accueil.....	58
4.3.1 L'insertion socioprofessionnelle et ses multiples facettes de la réalité.....	58
4.3.1.1 L'installation	59

4.4 Difficultés socioprofessionnelles.....	59
4.4.1 Avoir une expérience de travail au Canada.....	60
4.4.2 Les exigences face à l'insertion socioprofessionnelle.....	62
4.4.3 La grande désillusion : la déqualification de la formation antérieure.....	62
4.4.4 Les stratégies de l'insertion professionnelle : lutte continue, ténacité et chance...	64
4.4.5 Les Burundais et l'insertion socioprofessionnelle: la différence de culture.....	65
4.4.6 Conclusion partielle.....	67
4.5 Les facteurs de non insertion socioprofessionnelle	67
4.5.1 La discrimination	67
4.5.2 La différence culturelle constitue un handicap à l'insertion sociale.....	69
4.5.3 Conclusion partielle.....	71
4.6 La détermination des répondants face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle....	72
4.6.1 Les démarches, les stratégies et les moyens à l'insertion socioprofessionnelle.....	72
4.6.1.1 L'aide des institutions	72
4.6.1.2 Les moyens utilisés pour s'insérer professionnellement.....	73
4.6.2 Les relations sociales	74
4.6.3 L'utilisation des réseaux.....	76
4.6.4 Conclusion partielle.....	78
4.7 Le degré d'insertion	78
4.7.1 Les ambitions aux changements.....	81
4.7.2 Les réactions face aux difficultés.....	82
4.7.3 Conclusion partielle.....	83
CHAPITRE V	
DISCUSSION	85
CONCLUSIONS GÉNÉRALE.....	96
ANNEXES.....	101
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	116

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

Abréviations

CV	Curriculum Vitae
F	Femme
H	Homme

Sigles et Acronymes

CIC	Citoyenneté et immigration Canada
CRI	Conseil des relations interculturelles
CAMOPI	Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'oeuvre pour personnes immigrantes
DPJ	Direction de la Protection de la Jeunesse
ESSF	Emploi Solidarité Sociale et Famille
ELIC	Étude longitudinale sur les immigrants au Canada
MAIICC	Ministère des affaires internationales de l'immigration et des communautés Culturelles
MCCI	Ministère des communautés culturelles et de l'immigration
MRCI	Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration

LISTES DES TABLEAUX

Tableau I	Pages
I.1 Portrait des participants.....	50

RÉSUMÉ

Ce mémoire porte sur l'insertion socioprofessionnelle des immigrants indépendants de la région des Grands Lacs en l'occurrence les Burundais. De nombreuses recherches portent sur les questions relatives à l'immigration mais peu d'études se sont intéressées à l'insertion socioprofessionnelle de ces immigrants. Ce constat nous a amenés à vouloir explorer des stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants indépendants burundais en terre d'accueil et de rechercher leur point de vue face aux problèmes d'accès à l'emploi.

Dans une optique de trajectoire de migration, une attention particulière a été portée sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle. Pour mieux cerner leurs satisfactions face au processus d'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil. Nous avons également accordé une place importante au quotidien post-migratoire de ces répondants. Sur ce, quelques questions secondaires ont permis d'approfondir le sujet afin de bien saisir le point de vue de ces répondants.

Dans la même perspective, nous avons décidé d'effectuer une étude de type exploratoire-qualitative avec la participation de huit répondants : quatre femmes et quatre hommes nouvellement arrivés au Québec depuis au moins cinq ans. Cette recherche utilise l'entretien semi-structuré comme outil de collecte de données.

Les résultats révèlent une variation des conditions d'accès à l'emploi selon le domaine à partir duquel une personne veut s'insérer. Tout d'abord, il est apparu clairement que la multiplication des stratégies choisies par les répondants peut porter fruit. Si la formation antérieure et la connaissance de la langue française font partie intégrante du processus migratoire, elles ne garantissent pas pour autant l'insertion au marché du travail. Suite à leur migration, tous nos répondants rapportent qu'à leur arrivée au Québec, ils ont eu du mal à prendre effectivement le contrôle du processus de leur insertion socioprofessionnelle. Ainsi, ils ont d'abord traversé une situation précaire. Mais ils comptent tous sur le long terme, avec l'espoir d'atteindre une situation socioprofessionnelle semblable à celle d'avant leur émigration. C'est pourquoi, les répondants ont accordé un intérêt particulier aux réseaux qui permettent d'accélérer la dynamique de leur insertion socioprofessionnelle. Le contexte exploratoire de l'étude nous a permis d'élargir l'analyse des processus d'insertion socioprofessionnelle des ressortissants de la région des Grands Lacs à des thématiques qui en dépassent le cadre initial du marché de travail.

Ce mémoire s'achève sur une discussion montrant la nécessité, pour les intervenants sociaux, de s'engager davantage dans un processus de réévaluation des politiques d'intervention et d'analyse du processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants nouvellement arrivés.

Mots clés : Immigration, Burundais, insertion socioprofessionnelle, discrimination, stratégies d'insertion socioprofessionnelle et intégration.

LES POINTS DE VUE D'IMMIGRANTS INDEPENDANTS BURUNDAIS SUR LEUR INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AU QUÉBEC

INTRODUCTION

L'immigration n'est pas un phénomène nouveau surtout dans les pays industrialisés. Le Canada se démarque dans l'immigration internationale. Au cours de la période de 1994 à 2004, le taux d'accroissement migratoire du Canada de 0,61 % a été le plus élevé des pays du G8 (Statistique Canada, 2006). Entre les 1^{er} juillet 2004 et 2005, la population canadienne a augmenté de 296 100 personnes pour atteindre 32 270 500 personnes. Au cours de la même période, le Canada a accueilli 244 600 immigrants, soit 5 500 de plus que l'année précédente (Statistique Canada, 2006). Parmi ces immigrants, figurent ceux de la régions des Grands Lacs dont fait partie les Burundais notre population cible.

Les recherches sur cette communauté dans les études canadienne et et québécoise sont inexistantes. Une bonne partie de la littérature fait état des phénomènes liés à l'immigration sous l'angle des problèmes et obstacles qui y sont rattachés. Bien que la communauté burundaise soit relativement restreinte par rapport à d'autres communautés vivant en terre québécoise, nous croyons qu'elle mérite d'être considérée par les chercheurs. Vu la rareté des documents écrits sur le parcours migratoire des immigrants d'origine burundaise, il nous est apparu qu'une recherche menée auprès de ces immigrants indépendants constituent un apport important tant à la communauté burundaise qu'à la société d'accueil. Nous croyons que cette modeste contribution permet de mieux faire connaître la communauté burundaise.

Cette recherche de maîtrise s'insère dans un processus de réflexion qui remonte à plusieurs années. Etant née en Afrique, j'ai eu la chance de séjourner dans plusieurs pays de l'Afrique et de l'occident côtoyant quotidiennement les personnes de cultures différentes.

Cette cohabitation des cultures étrangères m'a toujours poussée à vouloir connaître comment les autres vivent les relations socioprofessionnelles à l'étranger. C'est ainsi que mon intérêt et mes réflexions sur le thème de l'immigration se sont développées. En ce sens, le présent

travail de recherche a donc pour but de poursuivre cette idée sur les immigrants indépendants Burundais dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle au Québec, ainsi que sur les stratégies qu'ils utilisent pour que leur insertion professionnelle réussisse. Les résultats de notre recherche autour de l'immigration burundaise au Québec montrent généralement que les immigrants d'origine burundaise ont des raisons diverses qui les ont amenés à immigrer et disent qu'ils s'insèrent assez bien à leur société d'accueil malgré les nombreux obstacles qu'ils rencontrent dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

En vue de clarifier les éléments que nous venons d'esquisser, nous vous présentons les parties qui structurent ce mémoire. Les chapitres I et II présentent respectivement la problématique et le cadre théorique sous-jacents à la recherche. La problématique nous aide à mieux comprendre l'influence du processus d'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil. Ce chapitre se termine par la formulation de la question de recherche. Le chapitre sur le cadre théorique permet de dégager un angle d'analyse et une meilleure perception de l'influence du processus d'insertion socioprofessionnelle des répondants de ce mémoire. Le chapitre III explicite la démarche méthodologique découlant des particularités de la problématique et du cadre théorique. Le chapitre IV est consacré à la description des résultats ainsi que l'analyse de ces derniers, y compris les points et les sous-points relatifs aux thèmes et catégories abordés. Ainsi, ce chapitre nous permet de suivre le parcours migratoire et professionnel des répondants dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Il couvre également les situations diversifiées vécues par les répondants face à l'insertion socioprofessionnelle dans le pays d'accueil, ainsi que les points relatifs aux facteurs de non insertion socioprofessionnelle des répondants pendant les premières années d'établissement au Québec. Le chapitre IV se termine sur le thème de la détermination des répondants face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Ce point permet également de dégager la tendance générale des stratégies socioprofessionnelles suivies. Le chapitre V illustre la partie empirique à travers les résultats des entrevues. Premièrement, l'insertion en emploi des immigrants Burundais est un processus complexe qui se caractérise par une longue période de transition. Deuxièmement, les immigrants déploient tout un éventail de stratégies pour négocier leur insertion en emploi. Enfin, la conclusion porte sur les éléments retenus et jugés importants de cette étude dans un univers pragmatique.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Le Québec et le Canada sont ouverts à l'immigration au même titre que les pays tels que les États-Unis, l'Australie et les pays scandinaves. Ils se préoccupent aussi bien de l'inclusion que des obstacles à l'insertion de leurs immigrants.

La migration est en effet caractérisée par le fait de changer, individuellement ou en groupe, volontairement ou non, définitivement ou temporairement, pour n'importe quelle raison, de lieu de résidence incluant aussi un changement de société environnante. D'emblée, il est reconnu que l'essence même du mouvement transitoire marquant le passage entre le pays d'origine et celui d'adoption constitue un changement.

Au niveau micro-économique, la question de l'insertion des minorités visibles est devenue une question stratégique, parce qu'elle vient avant l'intégration qui vise quant à elle le long terme et consiste en une participation ouverte et dynamique à la vie économique en fonction des capacités et qualifications professionnelles de l'immigrant (Cox et al, 1993).

En effet, une fois arrivés dans le pays d'accueil, les immigrants doivent refaire leur vie et s'intégrer dans un nouveau milieu social. L'histoire personnelle, la formation et l'expérience professionnelle, la capacité d'assumer et de faire face aux risques sont des facteurs déterminants dans cette situation complexe. C'est en ce sens que Renaud et al. (2001) estiment que l'immigration est une étape déterminante dans la vie d'une personne.

La question soulevée par les nouvelles réalités sociales qui guident l'évolution du travail se révèle d'une très grande acuité à cause de l'impact du processus d'adaptation sociale sur les immigrants. Gaudet (2005) explique que, très souvent, les nouveaux arrivants doivent faire face à un choc culturel, à de nouvelles valeurs, à une nouvelle société, à un climat ainsi qu'à de nouvelles habitudes de vie. Leurs difficultés sont surtout attribuables au fait qu'ils ne maîtrisent pas le français et manquent d'orientation professionnelle et d'information sur le

fonctionnement du marché du travail. Ce même auteur affirme que la lenteur et la complexité du processus de valorisation de leurs compétences accroissent leurs difficultés d'accès à certaines professions ou métiers réglementés. A ces difficultés, il faut ajouter la discrimination dans l'embauche. En plus à ce niveau ils éprouvent de plus grandes difficultés à s'intégrer sur le marché du travail, surtout depuis les années 1990.

Les résultats du recensement Canada de 2001 confirment que l'intégration économique des immigrants est encore plus difficile depuis 1996. Ces résultats attestent qu'en dépit de l'essor économique de la fin des années 1990, le taux de chômage chez les immigrants est deux fois plus élevé que chez les Canadiens de naissance, même si leur niveau de scolarité est souvent supérieur à celui des Canadiens d'origine (Gouvernement Canada, 2001). C'est dans ce contexte que nous nous proposons d'étudier le processus d'insertion socioprofessionnelle des Burundais qui réussissent à réaliser leur insertion socioprofessionnelle en terre d'accueil.

Le processus d'insertion des immigrants peut dépendre de la catégorie d'immigrants. Pour relever le dynamisme des phénomènes migratoires, nous établissons le contexte mondial et d'origine pour mieux comprendre l'immigration au Québec et au Canada des ressortissants des pays de la région de Grand Lacs dont fait partie les Burundais notre population cible.

I.1 Histoire de la Région des pays de Grands Lacs

Pour relever le dynamisme des phénomènes migratoires, établissons d'abord les contextes mondiaux et d'origine. Intéressons-nous d'abord aux trois pays de la région de Grands Lacs cités ci-haut qui sont regroupés sous une organisation nommée CEPGL (Communauté Économique des Pays des Grands Lacs) afin de rendre nos recherches plus compréhensible

Dans l'ensemble deux facteurs expliquent les tensions qui perdurent depuis des décennies entre peuples hutu et tutsi implantés au Rwanda, au Burundi et au Kivu, province frontalière située dans l'est de la République Démocratique du Congo (ex-Zaïre) : le problème ethnique et son instrumentalisation politique et les migrations de population liées à la croissance démographique et à la raréfaction des terres. À cela s'ajoute le contexte international actuel qui se caractérise par une certaine intensification tout comme une diversification des types de

migrations internationales (Elbaz et Helly, 2000; Piché, 1997; Simmons, 1995). La région de Grands Lacs africains n'échappe pas à la tendance, puisque l'augmentation des inégalités économiques entre le Nord et le sud ne cesse d'accroître les migrations (Badie et Wihtol De Wenden, 1994; Durand, 1994; Elbaz et Helly, 2000; Ouedraogo, 1994; Robin, 1996; Simon, 1997; Simmons, 1995).

I.1.1 Situation géographique

La région des pays des Grand Lacs dont le noyau dur est composée du Rwanda, du Burundi et de l'Est de la République Démocratique du Congo (la province du Kivu) est située en Afrique Centrale. Autour de ces trois pays, s'articulent d'autres pays qui sont le Kenya, la Tanzanie et l'Ouganda, principaux pays de l'Afrique de l'Est. Le climat de cette Région est tempéré. Les terres sont très fertiles.

La population de la région est en majorité rurale de 70 à 80 % et vit de l'agriculture et de l'élevage (Chrétien, 1997). La population de cette région est quasi autarcique car son économie est basée sur l'exploitation du jardin familial.

Le Rwanda et le Burundi sont aussi appelés communément "les pays des milles collines", ceci à cause de nombreux sillons et vallées qui en jalonnent l'étendue, ils ont à peu près la même superficie 26 338 Km² pour le Rwanda, 27 834 Km² pour le Burundi. Quant à la République Démocratique du Congo (ex-Zaire), il occupe lui seul 2 345 410 km². Pour mieux comprendre le contexte de l'immigration de la région des Grands lacs au Québec, voyons d'abord l'histoire socioculturelle de cette région.

I.1.2 Une mosaïque socioculturelle

L'unité historique et culturelle est très importante. Cette région tout en ayant subi les jougs des mêmes colonisateurs (allemands de 1893 à 1916 et belges de 1916 jusqu'à l'indépendance de ces trois pays) ont aussi vécu les conséquences sanglantes de la

différenciation sociale créée et accentuée vraisemblablement par les colonisateurs civils ou religieux belges à l'époque coloniale¹.

A leur arrivée au Burundi et au Rwanda, les colons allemands et belges s'appuyèrent sur l'élite tutsi, en utilisant à leur profit leurs institutions traditionnelles locales pour imposer l'ordre colonial, en particulier celles établies au Rwanda sous le règne du Mwami Rwabugiri (1860-1895). Les colons érigèrent alors ce pays en modèle auquel le burundi «considéré comme un Etat moins parfait ou dégradé, fut invité de gré ou de force à se plier » (Chrétien, 1997). Cela fut le premier tournant capital dans l'histoire contemporaine du pays, l'élément sur lequel allait se construire, et éventuellement s'écrouler, tout l'édifice. Par ce système classique de gouvernement indirect², les colons ont pu contrôler la région à leur gré et en bénéficier au mieux de leurs intérêts impérialistes. En même temps, les colonisateurs n'ont pas hésité à apporter des changements à tous les aspects de la société qu'ils ne trouvaient pas à leur convenance. Pour cela, le roi devait devenir le vassal de ses maîtres coloniaux et l'influence des sous-chefs Hutu se devait d'être réduite (Chrétien, 1997).

De plus, les colons adoptèrent la notion de "race supérieure" reconnue aux Tutsi à cette époque (Dominique, F., 2004).

Le colonisateur et l'élite locale avaient tous des intérêts à adopter les pernicieuses notions racistes sur les Tutsi et les Hutu concoctées par les missionnaires, les explorateurs et les premiers anthropologues (Gasana, 2002). Ces notions reposaient sur l'aspect physique de nombreux Tutsi, en général plus grands et plus minces que la majeure partie des Hutu; l'incrédulité des premiers Blancs européens arrivés au Rwanda a également joué un rôle, car

¹ Sur l'évolution politique de la région des Grands Lacs africains, lire De l'Espinay, Charles. Les Églises et le génocide dans la région des Grands Lacs est-africains, Paris. Sans date, <http://www.Université10.fr/gdrl178/lesp-egl.htm>. Prunier, Gérard. 1994. La crise rwandaise: structures et déroulement, dans Writenet country papers, Royaume-Uni, Juillet. <http://www.unchr.ch/refworld/country/writenet/wrirwa01.htm>.

² Pour plus de détails sur le système d'«administration indirecte» sous le Protectorat allemand au Rwanda, lire Rushatsi, J.B. 1994. *Monarchie nyiginya et pouvoirs européens : Le Rwanda nord et nord-Ouest sous une double colonisation (1894-1916)*. Thèse de Doctorat. Louvain-la-Neuve. 555 p.

ils s'étonnaient que des Africains aient pu créer eux-mêmes un royaume aussi sophistiqué. C'est ainsi qu'une théorie raciste et sans fondement connu sous le nom d'hypothèse hamitique fut répandue (OUA, 2000).

Les deux pays le Rwanda et le Burundi connaissent depuis longtemps les mêmes difficultés car semblables à quelques différences près, tant au point de vue démographique qu'au point de vue culturel et économique ils sont peuplés d'individus de la même "composition ethnique" qui parlent une langue de souche quasi identique se différencient d'un pays à l'autre par l'accent, l'intonation, un vocabulaire spécifique et par sa nomination qui est en rapport avec le pays dans lequel elle se parle (le Kinyarwanda au Rwanda et le Kirundi au Burundi).

Le Burundi et Rwanda avaient été fusionnés lors de la colonisation belge en un seul pays le Rwanda-Urundi dont la capitale politique était Usumbura (actuellement Bujumbura capitale du Burundi). Les Belges instaureront une administration commune aux deux pays et ceci renforcera plus tard un même comportement socio-économique et de mêmes habitudes culturelles, religieuses et scolaires qui avaient été inclusées en grande partie par les colonisateurs (Dominique, 2004).

La population du Rwanda et du Burundi est essentiellement composée de trois ethnies :

- Les Hutus, ethnie majoritaire (85 % de la population) qui sont des agriculteurs vivants plus en zone rurale.
- Les tutsis (14 % de la population) sont des éleveurs mais vivent plus en zone urbaine qu'à la campagne et qui actuellement constituent l'élite socio-économique, politique et militaire dans les deux pays.
- Les Twas (1 % de la population) qui sont les pygmées qui vivent pour la plupart dans les forêts et qui n'ont pas d'impact politique vu leur petite concentration démographique et leur niveau de scolarisation rudimentaire ou quasiment inexistant (ONU, 1996).

Par ailleurs, il existe des similitudes entre les coutumes des différentes ethnies de ces pays, qu'il s'agisse de relations familiales, de l'éducation des enfants, du mariage, etc. On ne

saurait toutefois nier l'existence de dissonances selon les niveaux de vie. Au fil de ces siècles, les souverains Tutsi ont fonctionnarisé les trois composantes de la population au profit de la couronne, chacune en fonction de sa spécialité socio-professionnelle, tout en continuant à les désigner par leurs noms. Pour comprendre les difficultés d'insertion des ressortissants de la région des pays des Grands Lacs, voyons la scolarité et le travail des gens de la région des pays des Grands Lacs un aspect qui accuse une nette différence entre le pays d'accueil et le pays d'origine.

I.1.3 Travail et scolarité dans la région des Grands Lacs

Afin de mieux illustrer sur les quelques perspectives de la vie des immigrants de la région de grands lacs, nous traiterons du travail ainsi que leur scolarité.

Dans la Région des Grands Lacs, le travail rémunéré est considéré comme l'activité économique par excellence. Dans cette région, ceux qui terminent leur études participent activement à la vie publique et sociale, conformément au contexte mondial qui favorise l'émancipation des peuples grâce à une éducation poussée; un contexte dans lequel la scolarisation est perçue comme un moyen qui permet de changer le monde ainsi que le niveau de vie sociale et économique, particulièrement dans les pays en voie de développement (Ndimurukundo, 1994).

Cela étant, d'une manière générale, les ressortissants de la région des Grands Lacs africains, comme dans beaucoup de pays du Sud, ont plus été encouragés à faire des études qui les orientaient à des métiers qui aboutissent à des postes à responsabilité (par exemple ' les infirmiers expérimentés sont des chefs de postes en milieu hospitalier, les enseignants expérimentés sont des directeurs etc'').

Sur le plan professionnel, il importe de souligner que beaucoup d'immigrants de la région des pays des Grands Lacs font des études universitaires et exercent des professions correspondant à leur formation dans leurs pays d'origine par exemple : les médecins, les ingénieurs, les inspecteurs d'écoles etc. Force est de constater que plus le niveau de formation est élevé, plus elle aspire à des postes plus ambitieux, bien rémunérés et bien entendu plus valorisants dans

leurs pays d'origine. Nous venons de passer un bref aperçu sur les pays d'origine de notre population que nous souhaitons étudier.

I.1.4 Le problème démographique et de l'immigration

Au même titre que le facteur 'ethnique' le facteur démographique tient une place primordiale dans l'émergence des tensions entre les deux communautés hutu et tutsi. Selon le géographe Pourtier (1999), la région des Grands Lacs se distingue par ses fortes densités de population, source d'une pression foncière d'une intensité rare en Afrique. Avec des densités de 22 hab/ km² pour le Congo, le Burundi 225 hab / km² et le Rwanda 230 hab/ km². Ces deux derniers sont les Etats les plus densément peuplés du continent (ONU, 2000). Cela conduit la population à une migration quasi obligatoire car ce sont des petits pays où la population se trouve confrontée aux difficultés de gestion des terres et de l'espace habitable. Ceci est une menace grave pour les pays avoisinants car cette explosion engendre automatiquement une expansion géographique de la population vers des terres plus viables se situant majoritairement dans le Kivu à l'Est de l'ex-Zaïre (Prunier, 1997).

En effet, avant l'arrivée des colons, des populations agropastorales d'origine rwandaise, hutu et tutsi, s'installent peu à peu au nord et au sud de la province du Kivu, moins peuplé. Le problème démographique se resserre lorsque les colons belges pratiquent, de 1920 à 1940, l'immigration forcée d'une main d'œuvre rwandaise agricole vers le Kivu, qui se surajoute aux populations rwandophones déjà installées.

Ces transplantés sont appelés Banyarwanda (hutu et tutsi). Parmi eux, on distingue les Banyamurenge, groupe homogène d'éleveurs tutsi fixé dans la région de Mulenge, au sud d'Uvira. Ils cohabitent avec les autochtones zaïrois. D'après Pourtier (1999) le problème démographique se referme ensuite avec les premiers vagues de réfugiés tutsi fuyant la révolution sociale de 1959 au Rwanda lorsque les Hutu chassèrent les Tutsi du pouvoir (Pourtier, 1999).

En conséquence, l'apport massif de population tutsi d'origine rwandaise au Kivu engendre progressivement des tensions entre autochtones et Banyarwanda d'une part, et Banyarwanda

(hutu et tutsi) entre eux d'autre part. Selon Guichaoua (1995) tels de vases communicants, les pays qui constituent la région des Grands Lacs, subissent à tour de rôle les conséquences des conflits des uns et des autres (Guichaoua, 1995). L'auteur affirme que les difficultés dans l'un des pays de cette région, engendrent immédiatement des conséquences socio-économiques et surtout politiques dans les pays avoisins.

Lemarchand (2000) confirme cette hypothèse en montrant qu'au fil des années, la conjonction de tensions ethniques et démographiques, de conflits fonciers, génèrent périodiquement des flambées de violences meurtrières entre Hutu et Tutsi depuis plus de 40 ans, pour atteindre, en 1994, l'effroyable apogée du génocide rwandais (Lemarchand, 2000).

Cette guerre et les tensions sociales et ethniques poussent les rwandais et les burundais à immigrer dans les pays voisins et occidentaux. Ceci explique l'augmentation des effectifs d'immigrants au Canada qui est devenue une destination privilégiée des immigrants de cette région, qui fuyaient notamment les guerres interethniques. C'est cette situation qui conduit Rwabahungu (2004) à affirmer que le Burundi, le Congo et le Rwanda «...sont aujourd'hui, les pays que l'on quitte, des pays trop pauvres où s'efface la possibilité d'un avenir meilleur » (Rwabahungu, 2004, p.26). En effet, un grand nombre de Burundais, de Congolais et de Rwandais prennent le chemin de l'exil volontaire et choisissent le Canada comme pays d'adoption afin d'améliorer le niveau de vie socioéconomique de leur famille, réaliser leurs ambitions socioprofessionnelles et se protéger contre les violences interethniques. Avant de présenter les catégories d'immigrants qui s'établissent au Canada, nous présentons d'abord le portrait général de l'immigration.

1.2 Portrait général de l'immigration

Le Canada considère l'immigration en termes d'établissement définitif dans la communauté locale. Selon le Rapport Annuel du Parlement sur l'immigration, en 2002, le Canada a accueilli 229 091 immigrants venus de toutes les régions du monde et issus de divers milieux culturels et linguistiques (Canada : Citoyenneté et Immigration Canada, 2003d). Au Canada, le programme de Citoyenneté et Immigration (CIC) permet aux immigrants reçus d'obtenir la citoyenneté canadienne après trois années de résidence en leur offrant un soutien important

en matière d'aide à l'établissement et à l'intégration (Canada : CIC, 2003d). La politique d'immigration au Canada répartit les immigrants en trois catégories :

La première catégorie regroupe des immigrants indépendants notamment les gens d'affaires (entrepreneurs, travailleurs autonomes et investisseurs), les travailleurs qualifiés, les parents aidés et les personnes à charge qui les accompagnent. Seuls les immigrants de la catégorie des indépendants sont sélectionnés sur la base de leurs compétences en fonction des objectifs retenus en grande partie dans la grille de sélection (Gouvernement du Québec, 1997). Depuis la levée de l'interdiction de l'admission des immigrants sans offre d'emploi en 1985 (ceci pour lutter contre le vieillissement de la population et accélérer son rythme de croissance) le nombre d'immigrants économiques a presque doublé, passant ainsi de 83 402 à 152 098 (Stalker, 1994, p.179). Cette levée d'interdiction contribue à accroître le nombre d'immigrants au Canada et au Québec.

La deuxième catégorie concerne les immigrants qui sont parrainés par une personne de la famille qui, se trouvant au Canada, possède la citoyenneté canadienne ou le titre de résident permanent et s'engage à soutenir leur établissement. Ceux-ci sont notamment les conjoints, les fiancés, les enfants à charge et les parents. Alors qu'au Canada, les personnes parrainées dans le cadre de la réunification familiale doivent être soutenues pendant dix ans, au Québec, à la suite des revendications de la Marche du pain et des roses de 1995, le parrainage du conjoint a été réduit à 3 ans.

La troisième catégorie est celle des réfugiés. Cette catégorie s'inscrit dans le cadre de l'immigration humanitaire. La définition de la Convention de Genève de 1951 stipule que les réfugiés doivent prouver qu'ils sont en situation de danger dans leur pays de résidence. C'est ainsi que le Canada sélectionne les réfugiés selon certains critères.

Le Québec possède son propre système de points d'appréciation. Bien que sa grille de sélection reprenne la plupart des caractéristiques du système fédéral, elle respecte les conditions de sélection tel que l'âge, les connaissances linguistiques, le profil du travail, les enfants, le conjoint et les parents.

1.2.1 Les vagues migratoires

Il faut noter que si l'immigration est importante depuis longtemps, elle a changé de visage au Québec depuis les dernières décennies. Comme notre sujet porte sur les immigrants provenant d'un des pays des Grands Lacs d'Afrique, en l'occurrence le Burundi, l'accent sera mis sur l'évolution de cette immigration.

De 1946 à 1950, les Africains représentaient seulement 0,3 % des nouveaux immigrants au Canada, un chiffre qui n'atteindra 2 % en moyenne qu'en 1970 (Naidoo, 2006). Cela s'explique, en partie, par le fait que la politique d'immigration du Canada n'a pas encouragé l'immigration des Africains (Bauer, 1994; Kasozi, 1988) dont fait partie les immigrants des pays des Grands Lacs. Jusqu'en 1961, les européens constituent 90 % des immigrants alors qu'ils ne représentent que 54 % des immigrants aujourd'hui. Cette régression a fait place à une autre immigration dite plus "visible", en provenance de régions aussi variées que l'Asie, l'Amérique latine et l'Afrique (Statistique Canada, 2001).

Pour ce qui est de l'immigration africaine, elle a débuté véritablement entre 1975 et 1978 Williams (1997). Entre 1971 et 1980, les immigrants africains et surtout les noirs africains étaient estimés à 21 705 pour le Québec alors qu'ils étaient à 82 845 personnes pour l'ensemble du Canada. Entre 1991 et 2001, les noirs étaient estimés à 139 815 personnes au Canada et 33 150 personnes au Québec (Statistique Canada, 2001). Cette augmentation d'immigrants reflète l'instabilité politique, les guerres de factions et les violences qui sévissent dans de nombreuses régions du continent africain. Malgré cette augmentation, les immigrants de l'Afrique ne figurent pas sur la liste des communautés ethnoculturelles les plus importantes au Québec et au Canada.

En ce qui concerne les Burundais, les Congolais et les Rwandais qui constituent les pays des Grands Lacs établis au Québec, en 1981, on en dénombrait 415 personnes. Entre 1996 et 2001, la population d'immigrants originaire des pays des Grands Lacs est passée à 4.470 personnes (Statistique, Canada, faits et chiffre, 2001). Parmi cette population entre 1971 et 1980, les Burundais, étaient estimés à 155 au Canada et 75 au Québec. Entre 1991 et 2001 la population burundaise a augmentée. Elle est estimée à 1315 personnes au Canada et 650

personnes au Québec (Statistique Canada, 2001). Selon statistique Canada (2001) les immigrants des pays des Grands Lacs s'établissent le plus souvent au Québec parce qu'ils proviennent principalement des pays francophones.

Nous venons de dresser un bref aperçu historique de l'immigration en général, de l'Afrique noire et des pays des Grands Lacs en particulier. Afin de mieux comprendre le processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des Grands Lacs, il est également important de comprendre les principes canadiens et québécois en matière d'immigration.

1.2.2 Les principes d'immigration canadienne et québécoise

Jusqu'en 1987, peu de dispositifs étaient en place pour aider l'immigrant. En effet, l'assistance financière était la seule forme d'intervention que le Québec avait prévue pour faciliter l'intégration de l'immigrant à son arrivée (Hill, 1987). Progressivement, il y a eu une réorientation d'autres services par l'entremise des institutions et des organismes spécialisés, dans le but d'aider l'immigrant à s'intégrer. Cette réorientation vise également à amener les immigrants à connaître les mécanismes et le fonctionnement du marché du travail, à développer leur employabilité et à leur faciliter l'accessibilité et l'utilisation des ressources disponibles.

Au niveau politique, le langage est dominé par la question de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Dans ce contexte, pour palier à la dénatalité, on a apporté des changements dans les lois de l'immigration, et créé une ouverture des frontières pour faciliter l'entrée des immigrants qualifiés. La sélection des immigrants passe par un système de points qui peuvent favoriser certains individus. Au Québec, comme dans le reste du Canada, la politique d'insertion valorise la diversité culturelle, le pluralisme québécois se différenciant de celui du Canada par les balises de la langue française (Bhouris, 2000). La sélection, introduite en 1967, est réalisée en fonction de l'évolution des facteurs micro-économiques comme la demande de main-d'œuvre, l'instruction et la formation professionnelle des requérants ainsi que l'offre d'emploi. Il est important de signaler que le niveau d'études obtenu et la maîtrise du français ou de l'anglais comptent pour environ 20 % (CIC, 2002). L'âge, l'emploi exercé au Canada et l'évaluation de la capacité d'adaptation ont une pondération de 10 % chacun.

Ceux qui accumulent un nombre suffisant de points reçoivent un visa d'immigrants et obtiennent ainsi le droit de s'établir sur le territoire canadien.

Comme le souligne Paquet (1995) concernant l'intérêt de l'immigration : «Un bon immigrant est un individu qui coûte peu à la société d'accueil. Il doit aussi posséder des savoirs et une formation » (Paquet, 1995, p.60).

Cette affirmation est significative dans le sens où les immigrants sont désormais perçus comme des partenaires et non comme des voleurs de 'jobs'. Dans cette logique, la politique canadienne d'immigration s'appuie sur le principe de la sélection sans discrimination. Elle se fait sans considération de la race, du sexe, de l'origine ethnique ou nationale ou de la religion. Elle se base plutôt sur des critères plus objectivement vérifiables comme l'âge, la scolarité, l'expérience professionnelle, la connaissance du français et de l'anglais, les possibilités d'emploi dans la profession exercée par le candidat et son adaptabilité. C'est dans ce sens que le Canada va introduire des changements significatifs dans sa politique d'immigration; des changements visant notamment à annuler les avantages accordés aux immigrants européens et à introduire un nouveau système basé sur les besoins du marché du travail et sur des objectifs démographiques à long terme (Duchesne, 2001).

Pour Mc Andrew (1997), la politique d'immigration comporte ses propres contradictions quant à l'offre de l'emploi à travers ses quatre objectifs que sont les démarches des immigrants francophones pour le Québec, l'apport économique de l'immigration, la réunification familiale et la solidarité internationale (Mc Andrew, 1997). Les interventions publiques de la politique d'immigration prônent également l'équité en matière d'emploi. Malgré cette bonne volonté du gouvernement, des difficultés persistent dans le processus d'intégration sur le marché du travail chez les immigrants.

I.3 L'immigration et le travail

Trouver un travail est une préoccupation majeure pour un immigrant. Depuis les années 1990, l'insertion socioprofessionnelle des immigrants fut l'une des préoccupations en matière d'immigration. Fournier et Monette (2000) le résumant ainsi :

[...] Si le travail favorise l'autonomie personnelle et professionnelle et constitue un moyen privilégié d'insertion sociale, force est de constater que l'accès à l'emploi est de plus en plus difficile pour les immigrants. Certains immigrants réussissent encore assez facilement à se trouver un emploi typique et à la hauteur de leurs aspirations, d'autres, de plus en plus nombreux, occupent des emplois atypiques. Ils ne parviennent plus à quitter la précarité ou se retrouvent, de façon plus ou moins durable, en chômage ou bénéficiaires des programmes d'aide de l'État. Souvent touchés par la pauvreté et menacés d'exclusion socioprofessionnelle, ces derniers parviennent difficilement ou pas du tout à élaborer et à concrétiser un projet de vie personnel et professionnel 'satisfaisant'' (Fournier et Monette, 2000, page de couverture arrière).

Citant Gagné (1989), Markova (1996) insiste sur l'importance de l'emploi dans le processus d'intégration des immigrants. Pour lui, « [...] l'immigrant qui se trouve un emploi qui correspond à ses capacités et à ses compétences peut estimer que son projet d'immigration a réussi et que son intégration socioprofessionnelle est assurée » (Markova, 1996, p.43). Le même auteur, citant Mc Nicoll (1993), affirme que l'insertion des immigrants sur le marché du travail est un facteur essentiel d'intégration à long terme dans la société d'accueil (Ibidem).

Le travail occupe une place prépondérante dans l'établissement d'une identité personnelle, professionnelle et sociale (Bouchard, 2000 ; St-Onge et Fournier, 1994) et répond à la volonté individuelle de participer à « une œuvre collective » (Vézina, et al., 1992). En plus, le travail et plus spécifiquement l'emploi salarié, sont reconnus pour leur capacité de remplir plusieurs fonctions dans la vie. Le travail structure le temps, offre des contacts sociaux significatifs et sert à la réalisation de projets professionnels. Par sa fonction économique, il fournit un revenu qui permet de réaliser aussi d'autres projets de vie et d'accomplir divers rôles complémentaires et socialement utiles.

Le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI) reconnaît également que les difficultés d'insertion sur le marché du travail sont plus importantes pour les minorités visibles notamment les Chinois, les Asiatiques du Sud-Est, les Noirs, les Arabes/Asiatiques occidentaux, les Philippins, les Asiatiques du Sud-est, les Latino-américains, les Japonais et les Coréens (CAMO-PI, 2001).

Pour Emploi solidarité sociale et famille (ESSF, 2004) les immigrants appartenant aux minorités visibles constituent le groupe de la population présentant le taux de chômage le plus élevé. Leclerc (2002) fait référence des années 2000 et 2001, le taux de chômage pour l'ensemble de la population immigrante était estimé à 15,4 %. L'auteur affirme qu'à l'intérieur de ce groupe le taux de chômage des noirs était estimé entre 8,4 % et 8,7 % alors que l'ensemble des minorités visible le taux de chômage était de 11,7 %. Au sein de ce dernier groupe, le même auteur affirme qu'en 2004, le taux des Noirs était le plus élevé avec 23,5 % contre 22,4 % pour les Arabes et les ressortissants de l'Asie occidentale et 16,4 % pour les Latino-américains (ESSF, 2004, p.15). Ce taux de chômage semble indiquer que les « minorités visibles » dont fait partie les immigrants africains font l'objet d'une certaine exclusion sur le marché du travail.

Ce taux élevé de chômage explique la situation économique précaire de ces minorités visibles. Elle semble plus évidente au Québec. Ce qui entre en contradiction avec les priorités que s'est fixées le Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration (MRCI, 2000). En effet ces priorités visent à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dès leur arrivée au Québec et à les assister dans leurs démarches pendant la période d'établissement pour qu'ils puissent devenir rapidement des membres actifs de la société québécoise (MRCI, 2000). Cependant, aucuns auteurs mis à part l'étude longitudinale sur les immigrants au Canada (ELIC, 2003), parle ouvertement d'exclusion. Voyons maintenant ce qui peut expliquer ces difficultés.

1.4 Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants

Le processus d'insertion socioprofessionnelle est parmi les événements les plus stressants de l'immigrant parce que ce dernier peut rencontrer des obstacles auxquels il n'a pas songé. Les recherches récentes ne reconnaissent pas tous que les problèmes d'exclusion du marché du travail sont vécus par l'ensemble des immigrants de la catégorie des minorités visibles. À titre d'exemple, en 2000, le Conseil des relations interculturelles (CRI) annonçait que la situation s'était améliorée (CRI, 2000). Et pourtant, l'article publié par Chiu-Tina dans le quotidien du 4 septembre 2003 : «Le processus, le progrès et les perspectives » sur les résultats des recherches menées par l'ELIC en 2003 confirme qu'au moins 70 % des

nouveaux arrivants rencontrent des difficultés dans la recherche d'un emploi et souligne la non-transférabilité de titres de compétences acquis à l'étranger, le manque de contacts ou la barrière des langues (Chui-Tina, 2003). Voyons en détails ces obstacles.

1.4.1 Les obstacles d'ordre structurel

Au Québec, les études relatives aux structures sociales ainsi que leur impact socio-économique démontrent clairement les enjeux de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants et les tendances majeures pour l'avenir d'un Québec multiethnique (Cauchy, 2003; Berthelot, 1991; Langlais et al. 1990; Caldwell, 1983). A ce sujet, Lam (1993) cité par Foster et al. (1993) en matière de barrières structurelles estime que:

«Structural barriers such as meeting eligibility criteria in order to access to facilities in language training programmes, or employment-related training and skill upgrading schemes and lack or recognition of previously attained professional and academic credentials and occupational experience make the integration of these migrants into the mainstream labour market problematic and difficult » (Lam, 1993, p.21).

Faudrait-il affirmer que cette apparente rigidité administrative est en partie responsable des problèmes d'insertion de certains professionnels expérimentés tels que les médecins, les infirmiers, les ingénieurs, les psychologues et les enseignants alors que certaines études récentes ont démontré qu'il existe un besoin réel de nouveaux personnels ou de personnels de remplacement dans les mêmes secteurs (Poisson, 2000).

1.4.1.1 Les obstacles liés aux connaissances linguistiques

On accorde beaucoup d'importance à la connaissance et à la qualité des langues sous toutes leurs formes (De Villers, 2000; Martel et Fortin, 2001). Dans leur intégration, les nouveaux venus : Asiatiques, Africains, etc. auront à surmonter des obstacles d'ordre culturel (Boileau, 2002). Ledoyen (1992) évoque la facilité d'insertion des migrants francophones, puisqu'ils connaissent déjà le français. Boileau (2002) parle du bilinguisme comme exigence incontournable pour s'insérer sur le marché du travail. La méconnaissance de la langue du pays d'accueil, en l'occurrence le français, constituerait une entrave à l'accès au marché du travail (Helly et Ledoyen, 1994; Laroche, 1994; Portes et Manning, 1985; Borjas, 1994).

Cette méconnaissance de la langue entraîne la non reconnaissance des diplômes acquis au pays d'origine et diminue les chances d'exercer le même métier que dans le pays d'origine.

1.4.1.2 Les obstacles liés à la reconnaissance des acquis

La reconnaissance des acquis est l'un des obstacles les plus couramment cités par les intervenants dans le domaine de l'insertion à l'emploi des immigrants. Carsten, (2002) explique que la convention de l'UNESCO stipule que la reconnaissance mutuelle des qualifications doit être accordée par les États contractants, à moins qu'il ne soit possible de prouver qu'il existe des différences marquées. Malgré l'adoption de cette convention relative à l'équivalence des diplômes et à l'expérience professionnelle, il semble qu'il existe encore une confusion quant aux mécanismes existants pour faire reconnaître les diplômes obtenus à l'étranger. Au Québec, il existe deux types d'équivalence. Le premier type détermine à quelle formation québécoise correspond la formation de l'immigrant. Le deuxième type est l'équivalence de diplôme ou l'équivalence « qualitative ou de qualification professionnelle ». C'est ce genre d'équivalence qui est fait notamment par les ordres professionnels ou encore par les institutions d'enseignement, pour évaluer si un candidat a la formation préalable nécessaire pour exercer une profession donnée ou pour s'engager dans un programme de cours particulier. Enfin de compte, la question de la reconnaissance des diplômes se présente sous plusieurs aspects liés les uns aux autres, et prend de l'importance selon que la personne en cause est plus ou moins qualifiée. La valorisation des qualifications se fait à travers un long processus dont les étapes varient d'un individu à l'autre, selon ses qualifications et ses besoins, notamment l'orientation et les conseils sur les démarches à faire, l'adaptation au contexte québécois et finalement, l'obtention d'un emploi correspondant à ses qualifications.

De plus, Fontan (1999) dans son analyse mentionne que l'évolution des personnes est marquée par trois autres tendances : Premièrement : l'évolutions des demandes pour les acquis scolaires des personnes immigrants et le développements de leurs employabilité. Deuxièmement : une évolution du marché du travail tel que le développement de nouvelles formations professionnelles. Troisièmement : la transformation du cadre politique en matière d'insertion socioprofessionnelle et d'intégration professionnelle. Il mentionne qu'à ce niveau,

il existe une grande confusion au sein de l'organisation des services publics en matières d'insertion professionnelle et d'intégration professionnelle (Fontan, 1999).

D'ailleurs, pour certains immigrants en mal d'insertion, surmonter certains obstacles professionnels et institutionnel devient impossible sans une période transitoire de deux ans et plus. Quand l'emploi devient inaccessible par manque d'expérience professionnelle, il devient difficile de réussir sur le marché du travail surtout que si la personne est une minorité visible.

1.4.1.3 La discrimination

Dans la dynamique concrète de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants, les heurts sont pratiquement inévitables dans la société d'accueil. La discrimination est classée parmi les obstacles institutionnels auxquels sont confrontés les immigrants. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration indique clairement que « les problèmes liés à la non-reconnaissance des compétences et à l'expérience acquise à l'étranger sont des problèmes discriminatoires face aux nouveaux arrivants » (ELIC, 2003).

Les programmes d'accès non discriminatoires à l'emploi annoncés par le Gouvernement du Québec continuent d'être mal perçus par les acteurs de la discrimination et il demeure plus facile pour un immigrant d'origine européenne de percer, que pour un membre des minorités visibles (MCRI, 2004). Pour Laine (2000) « la discrimination est une expression de racisme qui, par un ensemble de pratiques ayant acquis une certaine autonomie et une dynamique propre, incorpore la racisée dans la société, mais selon un mode qui l'infériorise » (Laine, 2000, p.16). Cette infériorisation permet à ceux qui utilisent la discrimination d'affirmer leur supériorité et de se rassurer de leur valeur. Cette discrimination se manifeste de manière subtile, par exemple le refus de louer un logement ou d'accorder un emploi à une personne de couleur (noire, jaune, etc.) parce qu'il a un accent bizarre en français, un nom espagnol, arabe ou africain ; ou par le fait de ne pas reconnaître ses acquis, etc. Toutes ces entraves constituent des actes de discrimination directe, associés à un double motif, l'origine ethnique et la condition sociale. La discrimination est certainement un obstacle supplémentaire auquel sont confrontés les immigrants.

Legault (2000) définit la discrimination systémique comme un ensemble de règles et de pratiques directes ou indirectes, vis-à-vis d'un groupe minoritaire ayant certains traits particuliers comme la religion, la langue, la couleur de la peau, etc. Cependant, si certaines plaintes contre la discrimination sont traitées et quantifiées, les crimes haineux restent plutôt difficiles à documenter parce que, dans la majorité des cas, ils s'exercent d'une façon voilée (Kunz, Milon et Schetagne, 2000). A titre d'exemple, Hussaïn (2002) affirme que les services de police ont enregistré une hausse de crimes haineux à l'égard des minorités visibles en l'occurrence les musulmans (40 à Montréal, 24 à Calgary et 44 à Ottawa) suite aux événements du 11 septembre 2001 (Hussaïn, 2002, p.23).

Cependant, certains immigrants même imputent aussi leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail à une attitude discriminatoire de la part des employeurs potentiels. Amel (2003) affirme que ces pratiques discriminatoires dont sont victimes certaines personnes surviennent dans toutes les sphères de l'activité, surtout à l'embauche, dans les conditions salariales, etc. (Amel, 2003, p.113). En somme, toutes ces différentes formes de discrimination et de racisme ont été constatées par des chercheurs canadiens et québécois (Mc Andrew et Potvin, 1996) ainsi que par des organismes communautaires oeuvrant à l'insertion des minorités sur le marché du travail.

Cette présentation de la situation des immigrants, en particulier « les minorités visibles » face à l'insertion socioprofessionnelle nous permettra de nous faire une idée sur le degré d'insertion des immigrants de la région des Grands Lacs africains, particulièrement les Burundais au Québec. En effet, ces derniers partagent certaines réalités avec les autres immigrants dits « minorités visibles » et souvent, les rapports et les statistiques ne les distinguent pas. Voyons maintenant l'importance des réseaux dans un processus de recherche d'emploi.

1.5 Les réseaux sociaux d'insertion socioprofessionnelle

Le rôle des réseaux ethniques dans le processus d'incorporation des nouveaux arrivants sur le marché du travail n'est pas un problème mais un facteur qui est lié au fonctionnement des réseaux en général. D'après Degenne et Forsé (1994) qui ont fait une analyse des réseaux

sociaux, le réseau social est souvent décrit en termes de complexité et de stabilité. Il désigne les ressources susceptibles de donner du soutien à un individu. Il s'agit notamment de la famille, des amis, des connaissances, des professionnels et des ressources de la communauté. Les recherches de Degenne et Forsé (1994) ont confirmé qu'il existe deux sortes de réseaux : les réseaux faibles et les réseaux forts.

Les réseaux faibles consistent à utiliser des contacts professionnels alors que les réseaux forts consistent à utiliser des liens familiaux ou d'amitié. Dans ce contexte, les individus à la recherche d'un emploi utilisent différents moyens dont les contacts personnels (des intermédiaires), les ressources formelles (entre autres les annonces, cabinets spécialisés, agences, services officiels de placement, etc.) et les démarches personnelles directes (envois de lettres, porte à porte, etc.). La différence entre ces deux types de contacts se résume de manière suivante : Dans le cas des réseaux forts qui utilisent des liens familiaux ou d'amitié,

Les contacts familiaux apportent de l'information sur des emplois proches de celui qui transmet l'information, bien plus qu'ils ne mettent en contact direct avec la personne qui contrôle l'accès à l'emploi. Les meilleurs emplois ne sont pas obtenus par cette voie (Degenne et Forsé, 1994, p.127).

Par contre, les réseaux faibles consistent en contacts professionnels et permettent l'accès à des informations plus larges dans des milieux en dehors de la sphère familiale. On comprend donc que l'accès à l'emploi nécessite, du moins pour certains, la mobilisation de ressources constituées de liens faibles ou de liens forts. Le recours à l'un de ces types de liens est influencé par plusieurs facteurs dont le niveau de diplôme, les modalités de gestion de la transition professionnelle et la segmentation du marché du travail. Les individus qui ont peu ou pas de qualifications font intervenir des liens forts, notamment un membre de famille ou une personne œuvrant dans l'entreprise pour accéder à un emploi. Dans les pays où la formation se fait en alternance entre les écoles et les entreprises, la transition vers l'emploi et l'accès à un emploi ne nécessite pas une mobilisation de liens forts parce que, comme le soutient Degenne et Forsé (1994), la manière dont la formation est organisée garantit les aptitudes professionnelles du futur employé et elle est, par conséquent, reconnue par l'entreprise. La question qu'on se pose est de savoir pourquoi l'utilisation des ressources de type liens forts est nécessaire alors que celles de type liens faibles sont censées être suffisantes et efficaces. Le recours à ce type de liens, n'indiquerait-il pas plutôt qu'il existe de

la discrimination en matière d'embauche ? Selon Degenne et Forsé (1994), tous les individus quel que soit leur capital humain, le secteur d'emploi, le poste convoité, etc. peuvent mobiliser des ressources appropriées pour accéder à un emploi. Ils soulignent que le fait de mobiliser les liens forts prend plus d'importance dans le cas des candidats non-détenteurs de diplômes. La candidature de ces derniers sera prise en considération non pas sur base de leur cursus scolaire, mais du fait qu'elle est soutenue par des personnes proches du décideur. L'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement du capital humain mais également de la capacité de mobiliser un capital social.

I.6 Question centrale de notre recherche

Dans notre tentative d'explorer la problématique d'insertion socioprofessionnelle, nous avons constaté l'inexistence d'une recherche antérieure sur les immigrants de la région des Grands-Lacs dans la littérature canadienne et québécoise sur l'immigration ainsi que dans la sociologie du travail.

Nous avons regardé du côté de la situation socioprofessionnelle des migrants africains et d'autres groupes, afin de dégager les démarches qui peuvent s'appliquer aux immigrants de la région des Grands Lacs. Nous avons ainsi estimé, que la situation linguistique actuelle est complexe et que les Burundais, seraient a priori favorisés du fait de leur connaissance du français, sur les plans socio-économique et professionnel. Nous chercherons également à savoir si les solutions que propose le milieu d'accueil par exemple le fait d'occuper un emploi correspond-t-il aux attentes de l'immigrant de la région des Grands Lacs ? En effet, nous verrons si les dites solutions correspondent ou pas aux attentes de ces immigrants avant d'immigrer, voire s'ils sont en corrélation avec leur niveau de formation ou leur statut socio-économique d'avant la migration. En effet, pour quelques uns, le statut socio-économique n'est surtout pas en continuité avec le vécu migratoire, le contexte d'origine, le contexte d'accueil ainsi que les événements qu'ils ont vécu pendant leur long périple. C'est dans ce sens que, Jo Dana (1980) fait observer qu'une différence au niveau socio-économique entre le pays d'origine et le pays d'accueil peut entraver le processus d'insertion.

Beaucoup d'études se penchent sur les problèmes vécus par les immigrants, mais, nous avons constaté que peu de recherche ont été réalisés sur le plan des stratégies. Il serait intéressant de voir en quoi la mise en place des stratégies peut-être une expérience positive. Ceci dans le sens où les chercheurs semblent être d'accord sur le fait que les perceptions positives que les immigrants ont de leur statut favorisent leur insertion dans la société d'accueil, tandis que les immigrants ayant des perceptions négatives vivent beaucoup d'anxiété face à l'avenir, ce qui affecte ou affaiblit leur capacité d'insertion. Au-delà des expériences de base des immigrants, si certains individus réussissent à s'insérer, ils possèdent probablement des ressources transposables ou transférables. En se posant ces questions, il est devenu évident qu'il faudrait définir leurs stratégies d'insertion socioprofessionnelle. C'est ainsi que l'histoire personnelle, la formation et l'expérience professionnelles, la capacité d'assumer et de faire face aux risques sont des facteurs déterminants dans cette situation complexe. C'est en ce sens que Renaud et al. (2001) estiment que l'immigration est une étape déterminante dans la vie d'une personne. La perception de l'insertion dans la société d'accueil peut s'éloigner de celle de l'immigrant plongé dans l'expérience.

Notre question centrale est la suivante: Quelles est la perception des immigrants burundais indépendants au sujet de leur insertion socioprofessionnelle à Montréal et au Québec ? **Notre sous-question :** Quelles stratégies mettent-ils en place pour réussir leur insertion socioprofessionnelle ? En effet, nous voulons vérifier les perceptions des immigrants indépendants burundais suite à leurs parcours professionnel et socioprofessionnel avant l'immigration, pendant la période d'insertion socioprofessionnelle et leur satisfaction après l'insertion socioprofessionnelle.

Après avoir présenté la problématique qui fait l'objet de notre recherche nous dégagerons dans le chapitre suivant les principaux concepts qui nous aideront à construire le cadre conceptuel de notre recherche.

CHAPITRE II

CADRE THÉORIQUE

Le présent chapitre expose le cadre théorique. Dans le souci d'offrir une bonne compréhension des concepts associés aux stratégies d'insertion socioprofessionnelle, en lien avec nos objectifs de recherche ainsi qu'au cadre d'analyse. Nous expliciterons les définitions des concepts-clés utilisés. D'après Grawitz (1996), « ... le concept n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais une façon de concevoir. Il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs, significatifs des phénomènes » (Grawitz, 1996, p. 348).

2.1 L'immigration

Dans le contexte canadien, le terme immigration « s'applique aux personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence » (Ottawa : Statistique Canada, 2003a). Un migrant est donc une personne qui n'est pas citoyen de naissance, mais qui a une résidence permanente au Canada (CIC, 2000). Dans ce sens, il y a rupture avec le passé et l'individu doit développer un nouveau mode de fonctionnement afin de pouvoir composer avec les pertes causées par la rupture avec son pays d'origine. La rupture se fait aussi avec sa famille, son environnement communautaire et le contexte culturel qui était le sien.

L'individu est confronté à des changements importants dans ses référents économiques, politiques, identitaires, dans ses appartenances, ses modes et codes de communication, etc. Par conséquent, on pourrait dire que l'individu se retrouve dans une situation « déstabilisatrice » qui dure plus ou moins longtemps selon les cas. Dans le parcours migratoire, la personne immigrante doit se reconstruire un équilibre propre qui éclaire sa nouvelle réalité au Canada et au Québec. L'insertion sociale, culturelle et professionnelle constitue un enjeu majeur.

Dans le cadre de notre étude, nous maintenons la définition d'immigrants indépendants pour désigner ceux qui sont sélectionnés sur la base de leurs compétences en fonction des objectifs

retenus dans la grille de sélection québécoise comme défini précédemment, voir page onze (Canada, CIC, 2002).

2.2 L'intégration

Le terme «intégration» vient du verbe intégrer qui signifie «compléter, achever» (Petit Larousse illustré, 1997, p. 553)). Ce concept renvoie donc à quelque chose de complet, d'achevé et de réalisé. Quant à Legendre (2000), il insiste sur la dimension du processus par lequel un individu intériorise certaines normes et valeurs de la culture et de la société qui l'accueille. Selon lui, l'intégration suppose la participation de l'immigrant à la société d'accueil par une activité professionnelle, l'apprentissage et l'usage de la langue parlée par la majorité de même que l'adoption de nouvelles normes de comportement. Pour l'immigrant, l'adoption de nouvelles normes de comportement est associée à la modification, à la transformation et à l'ajustement de ses valeurs à sa nouvelle société. Tel qu'expliqué par Legendre (2000), le processus d'intégration implique entre autres la participation de l'immigrant à la société d'accueil par une activité professionnelle et socioéconomique. En soulignant le caractère dynamique de ce processus, Costa-Lascaux (1996) propose cette définition:

[...] l'intégration valorise l'idée d'un processus, d'une opération. Rapporté au phénomène migratoire, le terme exprime une dynamique, dans laquelle chaque élément compte à part entière: chacun accepte de se constituer partie du tout et s'engage à respecter l'intégration de l'ensemble (Costa-Lascaux, 1996, p.7).

Archambault et Corbeil (1982) associent différents niveaux d'intégration à différentes formes de désir et de volonté d'intégration des immigrants. Ils présentent ce concept multidimensionnel de la façon suivante :

Après un niveau d'intégration de fonctionnement, c'est-à-dire le niveau où l'adulte est capable de communiquer dans la langue du pays et de gagner sa vie en toute autonomie, il existe un deuxième niveau d'intégration : l'intégration de participation de l'adulte est actif dans la société et il veut jouer un rôle dans un domaine d'activité quelconque. Le dernier niveau d'intégration est l'aspiration où l'adulte décide de lier son avenir et celui de ses enfants aux projets d'avenir du groupe comme membre à part entière de la société (Archambault et Corbeil, p.49).

Dans cette perspective, l'intégration est un rapport dynamique d'échange qui s'établit entre l'immigrant et la société d'accueil. D'une part, l'immigrant s'engage à accepter la culture, les normes et les valeurs de sa nouvelle société d'accueil. D'autre part, une société d'accueil démocratique doit s'adapter et viser l'inclusion de toutes les parties du tout. Bhatnager (1981) confirme ce double engagement dynamique et parle d'un ajustement réciproque par lequel l'immigrant s'adapte à la culture des membres de la société d'accueil et par lequel ces derniers acceptent la contribution de l'immigrant.

Berry (1989) quant à lui, associe ces changements culturels à quatre stratégies d'adaptation : l'assimilation, la marginalisation, la séparation et, enfin, l'intégration. En se penchant sur la réalité des immigrants qui sont confrontés à une nouvelle culture, l'auteur incorpore ces quatre stratégies dans un modèle d'acculturation qui illustre bien la réalité vécue par les immigrants dans la société qui les accueille. Toujours selon Berry (1989) l'acculturation désigne «l'ensemble des changements culturels résultant des contacts continus et directs entre deux groupes culturels indépendants» (Berry, 1989, p. 135).

L'assimilation suppose de la part de l'immigrant l'abandon de son identité culturelle au profit de la culture dominante. Cette stratégie implique la réduction, voire la suppression des différences sociales ou culturelles qui existent entre les immigrants et les membres de la société d'accueil. La deuxième stratégie mentionnée par Berry est la marginalisation qui suppose un abandon de l'identité culturelle sans adopter ou rejeter la culture de la société d'accueil. C'est-à-dire que ces immigrants doivent se reconstruire un équilibre qui fait un lien entre leur nouvelle réalité et celle connue au pays d'origine. En ce qui concerne la troisième stratégie, l'auteur parle de séparation, quand l'immigrant veut maintenir son identité culturelle sans adopter la culture dominante. Enfin, l'intégration est vue comme un processus dans lequel l'immigrant conserve son identité culturelle et adopte en même temps, la culture dominante. Dans un article paru en 1996, Berry affirme également que «l'intégration est la stratégie à laquelle la plupart des immigrants adhèrent» (Berry, 1996, p. 48).

Les critiques du concept d'intégration démontrent la partialité qu'il y a à l'utiliser comme seul concept pour comprendre le vécu des personnes nouvellement arrivées dans une société

d'accueil. Laroche (1994) croit que l'intégration ne doit pas se limiter à la variante culturelle, car, cette variante doit aussi permettre que l'ensemble des nationaux soit mieux outillés face aux exigences de la vie sociale et professionnelle. Pour sa part, Béland (1992) nous rapporte que la protection des libertés et la promotion de l'égalité relèvent de l'action politique, alors que la fraternité ne peut être instituée. Selon l'auteur, « [...] aucune loi, aucune institution, aucune organisation même ne peut se substituer à l'action directe des citoyens pour créer une société vivante, équitable et chaleureuse » (Béland, 1992, p. 96-98). C'est pourquoi, une intégration réussie requiert, non seulement l'engagement de l'immigrant lui-même, mais nécessite également la participation et l'implication de l'ensemble de la société d'accueil. Ce processus d'intégration doit également prendre en considération l'auto-perception d'un immigrant face à sa situation d'inactivité professionnelle. Car la trajectoire des immigrants lors de leur arrivée en terre d'accueil est marquée par un paradoxe : rester lui-même tout en devenant autre. Les experts doivent rendre compte de ce paradoxe. Pour être compris, ce phénomène requiert un cadre conceptuel ayant une triple dimension (voir en annexe p. 121).

Selon Ouimet (1995), l'investissement personnel au cours de l'apprentissage développe chez les professionnels, des attentes élevées. Ces derniers recherchent des stimuli intellectuels et une valorisation sociale. On se demande si ce phénomène peut s'appliquer au contexte de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants scolarisés. Dans notre analyse on s'attarde au concept d'insertion socioprofessionnelle.

2.3 L'insertion socioprofessionnelle

L'insertion socioprofessionnelle des immigrés pose un problème d'élaboration conceptuelle pour les chercheurs, un problème qui provient de la difficulté de dégager des constantes pour définir ce concept. Il faut que la réalité sur laquelle nous basons nos concepts soit en mouvance; mouvance qui transparait dans tout le processus de migration. L'insertion est conçue comme le passage de l'école à l'emploi. À cet égard, Diambomba (1995) dit que, traditionnellement, la voie menant à la vie active était composée de deux grandes phases : la première est celle de l'apprentissage, c'est-à-dire l'acquisition des savoirs et des savoir-faire. La seconde est celle de l'entrée sur le marché de l'emploi et l'accès à l'emploi. Ces deux

phases devaient se situer dans une relation linéaire. Autrement dit, la première devrait être considérée comme la condition préalable pour accéder à la seconde.

Rose (1996) s'attaque à cette conceptualisation initiale de l'insertion, car il trouve cette conception linéaire inadéquate. Cet auteur responsabilise ceux qui n'arrivent pas à accéder à l'emploi suite au manque de compétences professionnelles et de formation. Bien plus, l'auteur estime que la conception linéaire concentre le débat sur l'adéquation entre formation et emploi.

Dans le sens de notre recherche, l'insertion socioprofessionnelle sera entendue comme le produit de l'articulation entre les niveaux biographique et structurel tel que conçue par Abou (1988). Pour cet auteur, l'insertion fait appel à différents champs de connaissance ainsi qu'aux diverses phases de la vie. Pour Abou, l'insertion sociale, culturelle et professionnelle consiste à décrocher un emploi et à recréer une vie sociale (Abou, 1988). Ce concept semble plus pertinent car il nous permet de dépasser les concepts d'intégration des nouveaux arrivants. Comme l'exprime Vatz Laaroussi (2001), «l'insertion sous-entend un statut social, une valorisation de ce statut pour l'individu et les moyens de répondre à ses besoins » (Vatz Laaroussi, 2001, p.11-12 ; Bertot et Jacob, 1991, p.49-52). À notre avis, ces façons de concevoir l'insertion correspondent mieux à la réalité de l'approche que nous avons choisie d'étudier.

Pour Rose (1996), l'insertion sociale et professionnelle serait le produit d'une volonté politique, et peut être considérée comme une intervention technique pour secourir ceux qui sont en difficulté. Xiberras (1993) définit l'insertion professionnelle en tant « que fait professionnel, ou en tant que fait social ». Pour lui, « [...] l'insertion ne concerne pas seulement la population des exclus, mais suppose aussi un rôle de la part des acteurs appartenant au domaine de l'insertion économique ou sociale» (Xiberras, 1993, p.22). En ce sens, souligne l'auteur, la réussite des politiques d'insertion aurait un double effet : ralentir ou réduire la probabilité qu'une personne soit exclue et maintenir ou stabiliser les liens sociaux.

Quant à Sayad (1994), il dit que l'insertion vise à rétablir le lien social entre l'individu et l'ensemble des instances sociales en redonnant à chacun «la place entière et cohérente qui lui revient au centre du système autant que possible» (Sayad, 1994, p.12) selon la réflexion de cet auteur. Pour employer le vocable de Costa-Lascoux (1996), l'insertion est un «décryptage» de notre culture à travers les jeux des nouveaux immigrants, et doit être faite tant dans une perspective de connaissance que dans celle d'une réflexion «intra-personnelle» (Costa-Lascoux, 1996). Dans ce sens, nous pouvons dire que le pouvoir de s'insérer résulte de l'action des individus qui mobilisent différents types de ressources influencées par leur culture d'origine à l'intérieur des marges de jeu que leur procure le contexte social du pays d'accueil. La manière d'utiliser les marges de manœuvres varie en fonction des étapes du parcours de l'individu et permet ainsi de se protéger contre ou de ralentir les processus d'exclusion. Ainsi, l'insertion se retrouve à l'intersection entre le vécu dans le pays d'origine et l'organisation sociale du pays d'accueil.

Le concept d'insertion socioprofessionnelle a été abordé par divers auteurs qui évoquent ses limites pour comprendre la réalité des personnes immigrantes. Nous utilisons donc ce concept, bien qu'il porte sur les attentes des immigrants dans la société d'accueil plutôt que d'introduire une perspective plurielle incluant le contexte d'origine. La valorisation du travail est très importante pour un immigrant dans la société d'accueil. Ainsi, les immigrants sans emploi ne renoncent jamais à la perspective d'en trouver : Au contraire, ils multiplient les stratégies pour y accéder (Foretier et Dubois-Petit, 2004).

2.3.1 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle

La stratégie d'insertion est un concept omniprésent dans la recherche d'un emploi en termes de réussite. Dans le cas des immigrants, leurs caractéristiques spécifiques constituent un facteur supplémentaire qui va influencer leur insertion et les pousser à développer leurs propres stratégies d'insertion socioprofessionnelle.

Boneva et Frieze (2001) se sont posés la question à savoir s'il existe un ensemble de motifs, valeurs et traits qui caractérisent la personnalité des immigrants. Elles avancent qu'ils auraient un «syndrome» de la personnalité immigrante. Elles ont fait une recherche de grande

ampleur (des milliers de sujets à travers plusieurs pays) qui leur ont permis de constater que le désir d'immigrer est effectivement corrélatif à des traits particuliers : il s'agit d'individus qui sont davantage orientés vers le travail que vers la famille, et axés sur une forte motivation à la réussite et à l'autonomie. Mais la définition de réussite d'insertion est « molle ». Car, l'expérience de réussite d'insertion est subjective. C'est dans ce sens que les stratégies seront elles-mêmes influencées par des particularités de la personne immigrante, en plus des particularités culturelles et le contexte d'accueil. Le cadre théorique auquel nous adhérons conçoit l'insertion comme un désir de retrouver leur situation initiale et de l'améliorer. Ainsi, il nous éclaire sur la manière dont les immigrants organisent et négocient de façon individuelle ou collective leur insertion sur le marché du travail et l'impact du processus d'insertion sur la transformation de leurs identités.

Le terme de « stratégie » exprime l'idée d'une action réfléchie, d'un calcul rationnel mettant explicitement en rapport les objectifs définis et les moyens précis pour les atteindre (Accardo, 1991). En d'autres termes, Lee (2001) et Ninacs (2001) nous la définissent ainsi : Il s'agit d'un processus de prise de conscience de sa réalité dans le but de la changer et pour le faire, la personne immigrante choisit une action permettant d'arriver à son but et la met en application (Lee, 2001; Ninacs, 2001). Si on s'en tient à cette définition usuelle de la stratégie, il faudrait logiquement en déduire que toutes les stratégies des acteurs sont des calculs délibérés et totalement conscients. Pour cela, nous avons examiné certains travaux en sociologie, notamment ceux de Crozier (1991) afin de nous en inspirer pour notre recherche.

Crozier a essayé de cerner les significations possibles du concept en tenant compte de toutes les influences du milieu qui incitent les acteurs à contourner les contraintes et à dévier des objectifs fixés au départ. Il précise que l'acteur n'a que rarement des objectifs clairs et encore moins des projets cohérents. Il peut, en cours de route, changer d'objectifs. Ce qui l'amène à dire que le comportement de l'acteur n'est pas réfléchi et calculé. Son comportement suppose, d'une part, un côté offensif se traduisant par le fait de saisir des opportunités afin d'améliorer sa situation. D'autre part, il offre un côté défensif qui consiste à se trouver une marge de liberté pour agir. Crozier ajoute que ce concept de stratégie s'applique aux comportements en apparence « rationnels » autant qu'à ceux pouvant sembler erratiques. Il

refuse ainsi l'existence de comportement qualifié «d'irrationnel». Bref, il définit la stratégie comme suit :

Une stratégie n'est donc rien d'autre que le fondement inféré aux postes des régularités de comportements observés empiriquement. Il s'ensuit qu'une telle stratégie n'est nullement synonyme de volonté, pas plus qu'elle est nécessairement consciente (Crozier, 1991, p.57).

Dans cette ligne de pensée, il s'agit d'opter pour des approches préconisant l'autonomie en tenant compte du contexte interculturel. Comme en parle Bertot (1996, p.93) lorsqu'elle aborde les propos de Moreau et de Vatz-Laaroussi, « [...] le centre des pratiques sociales devrait être de renforcer le pouvoir de l'individu, [...] et de l'aider à réajuster ses stratégies si nécessaire». Dans ce sens, nous adhérons à la thèse citée ci-haut selon laquelle les stratégies d'insertion sont le produit de l'articulation entre les facteurs biographiques et les facteurs structurels qui rendent intéressant l'approche biographique de Bertot (1996, p.93). Ceci montre que les immigrants qui ont vécu une immigration volontaire peuvent manifestement chercher à suivre différentes stratégies, comme moyen d'accéder à l'emploi. Par ailleurs, le choix sera toujours confronté à l'état du marché du travail.

Soulignons que de cette définition de Bertot reprend en partie certains auteurs tels que (Rose, 1996; Baby et Laflamme, 1993) ressort une attitude négative visant à confiner certains membres d'un groupe ethnique dans le travail manuel à bas salaire, voire dans le chômage ou dans l'exclusion sociale, alors qu'une attitude positive vis-à-vis du recrutement des immigrants pourrait accélérer leur intégration économique (Baby et Laflamme, 1993; Rose, 1996). Ces auteurs ont mis l'accent sur le fait que les stratégies sont des réactions actives permettant de réaliser la transition professionnelle.

L'accès à l'emploi des immigrants est un processus complexe, traversé par des enjeux socio-économiques et politiques. Les difficultés touchent tous les sans-emploi, mais dans le cas des immigrants, elles prennent plus d'ampleur parce que la période de leur entrée dans la vie active est marquée par un double processus d'apprentissage des codes culturels et d'acquisition de la culture de travail de la société d'accueil. La période de transition est souvent longue et différenciée selon la diversité des trajectoires et des projets migratoires.

2.4 Confusion du concept d'intégration et d'insertion

Depuis plusieurs années, nombreux sont ceux qui sont intéressés à l'insertion professionnelle. À ce sujet, Tanguy (1986), dans son ouvrage collectif, rapporte que malgré la multitude des travaux, il en ressort, un certain malaise face à ce champ conceptuel qui reste mal défini et mal cerné théoriquement.

Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (1995) voient dans l'insertion « un objet de recherche en chantier » (Nicole et Roulleau, 1995, p.40-41). Les auteurs estiment que bien que l'état général des savoirs en ce qui a trait aux parcours d'accès à l'emploi semble bien connu, il subsiste toujours une incompréhension de la conception de l'insertion. Cette estimation sous-tend qu'il y a des divergences de points de vue sur la question des parcours d'accès à l'emploi. Trottier et al. (1997) font état du manque de cohérence conceptuelle liée à l'intégration en emploi et à l'insertion professionnelle. D'ailleurs, beaucoup d'auteurs font remarquer la confusion qui existe entre le concept d'intégration en emploi et celui d'insertion professionnelle.

Berteaux (1994) mentionne la grande difficulté liée à l'usage de la notion d'insertion qui varie selon le sens que donne les acteurs sociaux. Son questionnement nous apparaît fort pertinent quand il mentionne :

S'agit-il d'insertion sociale ou professionnelle, ou sociale et professionnelle ? s'agit-il de viser l'insertion des personnes dans le monde dit "normal" avec ses normes et ses codes ou s'agit-il de viser une insertion dans des mondes sociaux plus ou moins marginaux par rapport aux normes dominantes de la société globale ? (Berteaux, 1994, p.121)

Comme Berteaux et Baby (1993) fait aussi état de la confusion qui règne entre l'insertion professionnelle et l'insertion sociale. Il mentionne que le contexte qu'il qualifie d'extrêmement mouvant et angoissant par moment, nous fait oublier ce qui constitue le plus important des postulats sous-jacents aux travaux sur l'insertion des jeunes et des adultes.

Pour Vincens (1997), la première difficulté avec le processus d'insertion socioprofessionnelle réside dans le fait que le point de départ de ce processus est imprécis et que les critères pour en définir sa réussite ou son aboutissement n'est pas clair.

Selon Vincens (1997), les chercheurs choisissent eux-mêmes les définitions de l'état initial qui peuvent convenir au problème qu'il étudie et ces dernières semblent appartenir à deux grandes familles. D'abord, celle des définitions «objectives» où l'auteur choisit l'événement final, identique pour tous les individus. Ensuite, celles des définitions «subjectives » où l'auteur de l'étude demande à l'individu de définir lui-même le début et la fin de son insertion.

D'ailleurs, Vincens fut l'un des premiers à avoir proposé une approche de l'insertion qui aille au-delà de la juxtaposition d'indicateurs objectifs. Son objectif était de définir l'insertion comme un processus où les deux principales caractéristiques de l'insertion sont : la stabilité dans un emploi et le projet de vie. La première caractéristique tient compte du fait qu'à court terme un individu ne prévoit pas perdre son emploi ni le quitter délibérément. La seconde postule que cet emploi lui permet de réaliser son projet de vie même si cet emploi n'est pas celui auquel il aspirait au départ (Trottier et al. 1995).

De plus, Vincens voit un regroupement dans les variétés de sens et d'usages donnés au fait d'être inséré ou d'avoir terminé sa transition professionnelle. Ainsi, il suggère que le début du processus d'insertion est souvent objectif : prise de l'emploi, disponibilité pour l'emploi, etc. Tandis que la fin du processus d'insertion est subjectif : cela dépend du jugement que l'individu porte sur sa situation et les critères pour en juger varient selon les individus (Vincens, 1997).

Par ailleurs, Laflamme (1993) comme Vincens d'ailleurs, fait également intervenir les variables objective et subjective dans l'ensemble du processus. Il suppose que l'intégration professionnelle est le dernier volet du processus d'insertion. Cette intégration se termine lorsque l'individu occupe un poste de travail stable et qu'il devient conscient des étapes de sa carrière.

Toutefois Laflamme (2000) estime que, contrairement à Vincens, que pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. Alors que pour Vincens (1997), l'accès à un emploi correspondant à la formation n'apparaît pas nécessairement comme le critère premier pour juger la fin de la période d'insertion. Il souligne que :

La fin de l'insertion implique une projection dans le temps, une capacité d'appréhender. C'est ce qui est souvent exprimé dans les définitions subjectives et que la notion d'emploi stable ne capte que de façon imparfaite (Laflamme, 2000. p.27).

Pour Vernière (1997) la fin de la périodes d'insertion correspond au fait que l'individu a atteint une position stable sur le marché du travail, c'est-à-dire, qu'il occupe durablement des positions instables mais qui lui permettent d'acquérir une expérience professionnelle qualifiante.

Dans un même ordre d'idées, traitant de l'aspect des dimensions subjectives du processus d'insertion socioprofessionnelle, l'étude de Fournier et Monette (2000) tentent de faire la démonstration que l'idée d'une insertion socioprofessionnelle renvoie à des dimensions psychologiques et identitaires. Ceci renvoie au bien être, à la satisfaction au travail, à la réalisation du projet professionnel, au sentiment de maîtrise des compétences professionnelles, à la reconnaissance de soi par le milieu professionnel et à la réalisation de soi dans le milieu du travail.

Toujours selon Fournier et Monette (2000), l'idée d'une insertion socioprofessionnelle renvoie également à des indicateurs liés aux conditions économiques de l'emploi et à la valeur qu'a l'individu dans la société. Ces indicateurs renvoient surtout au fait d'avoir un emploi, un sentiment de sécurité, une autonomie financière, l'occasion d'acheter des biens (maison, voiture, etc.) et de fonder une famille.

D'une part, nous constatons que le champ de recherche de l'insertion socioprofessionnelle est flou et manque de cohérence sur le plan conceptuel. D'autre part, les critères pour juger de la

finalité du processus d'insertion différent d'un chercheur à l'autre et il est difficile de trancher.

Néanmoins, nous soutenons la conception de Vincens pour qui le début du processus d'insertion est souvent objectif (processus observable) : prise de l'emploi, disponibilité pour l'emploi, etc. dont la fin du processus reste subjective. Cette subjectivité dépend du jugement que l'individu porte sur sa situation et les critères pour en juger varient selon les individus. Donc, les critères pour juger de l'insertion réussie reviennent en partie à l'individu qui est à même de juger de la réussite de son intégration sociale et professionnelle s'inscrivant dans son projet de vie.

En définitive, l'insertion professionnelle et l'intégration socioprofessionnelle se différencient dans leur processus. D'une part, l'insertion professionnelle vise à acquérir les compétences requises pour faciliter l'accès au marché du travail dans le but de contrer le chômage.

D'autre part, l'intégration socioprofessionnelle vise le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir agir. Ce qui sous-tend l'étude des comportements et des attitudes des ressources humaines disponibles et capables de travailler dans un métier semi-spécialisé ou non spécialisé et le cas échéant s'y maintenir ou poursuivre ses études. Tandis que l'insertion professionnelle est souvent confuse ; tout dépend de l'approche conceptuelle.

2.5 Approches à notre analyse

En se situant dans le même cadre d'analyse, Drancourt (1992) et Dubar (1994) pensent que l'insertion ne peut se comprendre qu'en l'abordant comme un produit de l'articulation entre le structurel et le biographique. Pour ce faire, Dubar (1994) a basé ses travaux sur deux types d'approche.

La première appelée biographique permet de comprendre le récit des pratiques, de rendre compte des comportements individuels et des rapports sociaux qui traversent les dynamiques et les trajectoires individuelles.

La deuxième, dite structurelle, a été développée par Drancourt et Rouleau Berger (1995). Ces auteurs expliquent que dans « [...] cette démarche structurelle, les différentes étapes de

l'insertion professionnelle sont comprises comme des "événements" de vie qui s'inscrivent dans une trajectoire personnelle et y trouvent sens [...]» (Drancourt et Rouleau-Berger, 1995, p. 106).

Dans le cas des immigrants, leur rapport au travail est fonction de leur projet de vie en termes de carrière et de mobilité professionnelle dans la société d'accueil. Le travail est perçu comme un moyen qui leur permet l'intégration dans la société d'accueil et la participation à la vie sociale et culturelle.

L'approche de Drancourt (1992) dite interactionniste, permet de comprendre les formes de construction des identités individuelles et des identités collectives, d'autant plus que les individus sont issus de collectivités différentes et souvent multiples, en mettant l'accent sur les différents rapports conflictuels ou d'échanges. Son approche permet de déceler les types d'identités qui se construisent dans ces rapports. Ainsi, la socialisation, le rapport à l'activité de travail, les stratégies d'engagement social et les différentes formes de construction identitaires individuelles ou collectives se conjuguent pour former les différentes logiques d'insertion professionnelle.

En se démarquant des approches de l'insertion qui mettent l'accent sur une seule dimension, qu'elle soit subjective c'est-à-dire liée aux systèmes de valeurs sociales, etc. ou objective c'est-à-dire liée à l'insertion dans l'emploi, laquelle dimension est le produit de la segmentation du marché du travail et de la sélection du système scolaire ; la perspective de Dubar explique les conditions d'accès à l'emploi en établissant un lien entre les deux niveaux : la biographie individuelle et les structures économiques ou le marché du travail. L'approche sur l'insertion fait également ressortir une inadéquation fréquente entre les caractéristiques individuelles et les exigences du système productif qui pourraient placer les individus hors de la sphère de production. Étant donné la diversité de l'expérience d'exclusion, dont le chômage, les stratégies varient d'un groupe à l'autre, d'où l'importance d'étudier la situation de chacun d'eux. L'approche de Dubar constitue un dépassement des approches s'inscrivant dans les perspectives structuralistes et individualistes. Cette approche à l'insertion s'ajoute donc à celles qui accordent de l'importance à une seule dimension. C'est

ainsi que cette approche nous intéresse parce que, dans notre travail on va se baser sur les caractéristiques personnelles des répondants.

Demazière et Dubar (1993) abordent la question de l'insertion en mettant en rapport les perspectives centrées sur la segmentation du marché du travail et celles s'intéressant à l'aspect biographique pour saisir les transformations des cycles de vie dans sa globalité (Demazière et Dubar, 1993). Ainsi, leur démarche évite de noyer la question de l'insertion dans des problématiques générales telle que la reproduction sociale qui lie les difficultés de l'insertion à la position sociale défavorisée.

La revue de la littérature sur l'immigration a mis en relation le processus d'immigration et les types de stratégies mis au point par les immigrants. Ces approches montrent que ces derniers ne sont pas tous destinés au secteur faible de l'économie. Ils s'insèrent dans différents types d'activités et d'économies formelles et informelles. La transition professionnelle n'est pas vécue de la même façon par tous les immigrants d'où la diversité des stratégies suivies. En effet, les transformations qu'a connues l'immigration ces dernières années, ont permis de redécouvrir le rôle des structures sociales traditionnelles : c'est-à-dire la famille, les liens de parenté et de voisinage puis les réseaux, ainsi que des comportements découlant des valeurs propres aux cultures locales. Il n'y a aucun doute sur le fait que le capital humain et social que les immigrants détiennent constitue un facteur qui influence de façon décisive leur mobilité économique. La diversité des trajectoires amène les individus à négocier différemment leur insertion en vue de se protéger de l'exclusion et de redéfinir leur identité professionnelle et sociale. Les limites de cette approche de l'insertion ne sont pas sans influence sur les politiques sociales qui diffèrent selon qu'on relie la crise du travail et les difficultés d'insertions à des facteurs structurels de l'emploi par exemple le contexte économique et politique de l'emploi, etc. ou à des facteurs individuels comme le manque de qualification. Cette approche, selon Deniger (1995) et Provost (1989), adhère donc aux vraies raisons des problèmes d'insertion, ce qui voue les dispositifs d'insertion à l'échec : Elles oublient les causes structurelles de la crise du travail et expliquent le chômage comme une pathologie, par des carences personnelles au niveau des compétences, des habiletés, des comportements et des motivations (Deniger, 1995). Ce concept définit l'exclusion du travail

salarié comme relevant d'abord et avant tout de la responsabilité individuelle. Il épargne une réflexion et surtout une intervention sur le marché du travail, et a fortiori, une politique de l'emploi (Provost, 1989).

2.6 Les sous-questions de recherche

En guise de conclusion du cadre théorique, il semble important de préciser la question et les sous-questions de recherche afin d'établir un lien entre le cadre théorique et le volet terrain de cette étude. Dans ce sens, il sera plus facile d'explicitier la méthodologie utilisée. Notre recherche se fixe comme objectif d'explorer la perception et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des Grands Lacs en lien avec l'articulation de leurs parcours sociaux.

La question de notre recherche est donc axée sur la perception de l'insertion socioprofessionnelle et les stratégies utilisées pour accéder à l'emploi. Dans ce sens, les sous-questions de recherche qui en découlent porteront sur les difficultés rencontrées par les minorités visibles en l'occurrence les immigrants africains de la région des pays des Grands Lacs. Plus encore, **qu'en est-il du champ conceptuel de l'insertion socioprofessionnelle ? À partir de quels critères l'immigrant juge de sa réussite ? Le fait d'avoir un diplôme et de connaître le français sont-ils des éléments suffisants pour s'insérer facilement ? Le fait d'occuper un emploi actuellement, correspondent-t-elles aux attentes de l'immigrant de la région des Grands Lacs ? À partir de ces sous-questions, nous espérons que nous allons mieux cerner les contraintes, les perceptions qu'ils ont de leur degré d'insertion socioprofessionnelle, les stratégies et les perspectives du marché du travail en matière d'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil ainsi que les démarches socioprofessionnelles, l'utilisation des réseaux et les relations sociales.** Telles sont les questions qui guident cette recherche. Voyons maintenant la structure de la recherche qui nous permettra de répondre à ces questions.

CHAPITRE III

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Le choix de la méthodologie est tout aussi significatif que l'objet de la recherche. La méthodologie doit être assortie à la problématique et au contexte de recherche, tout en influençant les résultats obtenus (Mellos, 2000).

3.1 Type de recherche

Rappelons que l'objectif de cette recherche est d'explorer les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants burundais vivant au Québec. La question est de savoir quelle est l'idée que ces immigrants ont dès le départ afin de réaliser leur réussite économique et socioculturelle dans la société d'accueil. En premier lieu, nous avons considéré notre mémoire comme une étude exploratoire et descriptive conformément à la définition de Legendre (2000) qui estime qu'une recherche exploratoire :

«Est une recherche souple, dont le but est d'obtenir une compréhension préliminaire et descriptive d'une situation en vue de préciser une première problématique, d'émettre intuitivement des hypothèses et d'évaluer la pertinence d'études ultérieures plus systématiques » (Legendre, 2000, p.1082).

Legendre ajoute que ce type de recherche « s'avère utile lorsqu'un chercheur a identifié un domaine d'intérêt pour lequel il existe peu de données » (Legendre, 2000, p. 1082). En effet, force est de rappeler que peu d'études existent au sujet de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des pays des Grands Lacs vivant au Québec et plus particulièrement auprès des Burundais. Il s'agissait donc d'un champ de connaissance relativement inconnu et peu exploité.

En deuxième lieu, notre étude est descriptive parce que les résultats nous ont permis de décrire et d'expliquer à partir d'une série de thèmes les stratégies d'insertion socioprofessionnelle. Car, comme l'indique Legendre (2000), « le trait essentiel d'une recherche descriptive réside dans sa capacité de fournir une image précise d'un phénomène ou d'une situation particulière » (Legendre, 2000, p.1077).

Comme nous avons souhaité laisser les participants à cette recherche exprimer leurs opinions, attitudes, valeurs et croyances sur leur vécu migratoire, leur expérience d'insertion socioprofessionnelle et sur leur intégration, nous croyons que cette étude a fait appel à des aspects positifs. Cette étude utilise une approche qualitative. Comme l'indique Césari Lusso (2001) : « Les valeurs, les buts poursuivis, les sentiments et les émotions mobilisatrices (...) sont des dimensions qui se prêtent à l'enquête qualitative plutôt que quantitative » (Césari, 2001, p.46-48). En plus, la recherche qualitative se concentre sur l'analyse des processus sociaux, sur le sens que les personnes et les collectivités donnent à l'action [...] (Deslauriers, 1991, p. 98). C'est ce que nous avons tenté de découvrir auprès de nos répondants, en ce qui a trait à leurs expériences d'immigration et à la définition du degré de leur insertion socioprofessionnelle.

Dans cette recherche qualitative, nous nous sommes inspirée de Mayer et Ouellet (1991) qui postulent « [...] qu'il s'agit d'une qualité de démonstration, de mise en valeur, de mise en évidence d'une réalité, peu importe que cette réalité soit vécue par quelques individus ou toute une communauté » (Mayer et Ouellet, 1991, p.39). Cette démarche nous a semblé pertinente, car elle nous a permis de mettre en évidence une réalité sociale vécue par nos répondants. Comme le mentionne Beaud (2000) : « En raison de sa proximité avec le terrain et de sa préoccupation de l'action, la recherche qualitative est une méthode de recherche pouvant servir d'appui à la pratique professionnelle » (Beaud, 2000, P.185-216). De plus, il est très significatif pour les répondants vu leur perception de l'insertion sur le marché du travail au moment de l'émigration et la réalité de l'insertion qu'ils vivent.

En guise de conclusion, nous avons privilégié le type de recherche exploratoire et descriptive de type qualitatif parce que nous considérons qu'elle se prête le mieux au contexte de diversité culturelle ainsi qu'à quelques trajectoires migratoires. La perspective axée sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle qu'acquièrent les répondants par leur processus d'insertion socioprofessionnelle permettra possiblement d'envisager de nouvelles pistes d'intervention pour aborder les nouveaux arrivants.

3.2 L'échantillonnage

3.2.1 L'échantillon

Notre échantillon s'appuie sur les immigrants burundais de la catégorie des immigrants indépendants telle que définie par la loi sur l'immigration du Canada. Par ailleurs, les répondants sélectionnés devaient avoir séjourné au Québec depuis au moins 1990 ou au plus tard en 2001 étant donné que le Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI) considère cette limite lorsqu'il parle des nouveaux arrivants le fait d'avoir ou non un emploi. Bien plus, nous avons choisi les immigrants indépendants nouvellement arrivés, parce que nous avons estimé que la courte période de séjour dans le pays d'accueil permet aux répondants d'avoir un meilleur souvenir du processus de leur insertion socioprofessionnelle ainsi que de la trajectoire migratoire à travers laquelle ils sont passés.

Nous avons choisi des participants adultes de 25 ans et plus, arrivés au Québec comme immigrants indépendants, mariés ou pas mariés, avec enfant ou sans enfant, l'important étant qu'ils soient capables de comprendre et de parler le français de façon qu'ils puissent exprimer le plus aisément possible l'expérience d'insertion socioprofessionnelle qu'ils ont vécue dans la société québécoise.

3.2.2 Méthode d'échantillonnage

Compte tenu du caractère exploratoire de notre recherche, nous avons choisi la procédure d'échantillonnage dite « boule de neige ». En premier lieu, nous avons pris contact avec une personne de la communauté burundaise qui ne fait pas partie de notre recherche qui nous a fourni les références d'une première participante, ensuite la personne nous a à son tour référé à une autre personne et ainsi de suite, jusqu'à ce que notre échantillon soit constitué.

Dans ce type d'échantillonnage, Deslauriers, J.P. (1991) dit « qu'on choisit l'échantillon en fonction de certaines caractéristiques précises de la population » (Deslauriers, J. P. 1991). Fortin (1996) confirme cet énoncé en disant que : « les éléments de la population sont choisis à cause de la correspondance entre leurs caractéristiques et les buts du chercheur » (Fortin, 1996). Nous exposons les caractéristiques de nos sujets-participants dans le tableau 1 (p. 39).

Ce choix comporte des avantages et des inconvénients qu'il est important de faire ressortir afin d'explicitier cette orientation. Ainsi, la décision de prendre des immigrants indépendants nouvellement arrivés aurait pu être limité à une recension des écrits sur des immigrants de diverses origines ethniques ainsi que des observations et expériences personnelles. Les observations générales et personnelles comprennent notre propre expérience d'insertion ainsi que celui des autres Burundais de notre réseau de connaissances. En outre, ces observations se basent sur des connaissances dégagées de notre vécu quotidien en tant qu'immigrante indépendante d'origine burundaise vivant au Québec. D'après Groulx (1997) «cette technique est particulièrement utile au chercheur intéressé à étudier une problématique vécue dans une population très spéciale, de taille limitée, et connue seulement d'une minorité de personnes » (Groulx, 1997, p.45).

3.3 La collecte des données

En ce qui concerne l'instrument de collecte des données, il s'agit de l'histoire de vie thématique. Pour emprunter la classification de Deslauriers (2000), le choix de cet outil est venu entre autres du fait qu'il s'agissait d'une étude exploratoire. Cela nous a permis de mettre en évidence le processus d'une situation vécue en insertion socioprofessionnelle par nous répondants dans la société d'accueil. Nous avons voulu comprendre d'après Chalifoux in Gauthier (2000) :

Il s'agit d'une œuvre personnelle et autobiographique stimulée par un chercheur de façon à ce que le contenu du récit exprime le point de vue de l'auteur face à ce qu'il se remémore des différentes situations qu'il a vécues. Le contenu d'une histoire de vie est fort complexe, car il est multidimensionnel : il touche à tous les domaines ethnographiques (famille, économie, politique, etc.), il comprend à la fois des observations concrètes, des interprétations, des jugements de valeurs et des significations symboliques ; il concerne les dimensions culturelle, sociale et psychosociologique de la personne (Chalifoux in Gauthier, 2000, p.296).

L'objectif était de mieux comprendre la dynamique des stratégies utilisées en insertion socioprofessionnelle en particulier dans le contexte d'immigrants burundais indépendants récemment arrivés. Il nous fallait découper les étapes de leur parcours et reconstituer leur trajectoire migratoire.

Toutefois, comme Chalifoux (in Gauthier, 2000) l'intention de ce mémoire n'était pas de créer un «idéal-type» au sens webérien, mais d'extraire une histoire de vie dans une entrevue semi-dirigée où il y avait des questions et des points repères pour orienter l'entrevue. En plus pour collecter les données nécessaires à cette étude, nous avons utilisé la documentation disponible sur l'immigration en général.

3.3.1 Pré-collecte des données

Avant de procéder aux entrevues officielles, une pré-collecte a été réalisée auprès d'une personne afin de vérifier la cohérence et la pertinence de notre instrument et celui-ci a été ajustée en conséquence. Il a également été soumis à ma directrice pour validation. Suite à l'ajustement de l'instrument, nous avons procédé aux entretiens.

3.3.2 Le choix de l'entretien comme outil de collecte de données

Afin de recueillir le maximum de données sur les stratégies socioprofessionnelles de nos huit répondants burundais, nous avons recueilli leurs témoignages au moyen d'entretien portant sur leurs expériences d'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil.

Selon Boutin (1997), les entretiens constituent «la méthode la plus efficace de l'arsenal qualitatif» (Boutin, 1997, p.3). Dans le cadre de notre recherche, chaque entrevue nous a aidée à obtenir des informations sur les perceptions de l'insertion, les étapes de découragement, les jugements, les opinions, les stratégies des individus à partir de leur cadre personnel de référence et par rapport à des situations actuelles (Van der Maren, 2003). Puisque notre recherche porte sur une meilleure compréhension des stratégies d'insertion socioprofessionnelle, nous avons opté pour l'entretien semi-dirigé tel que défini par Savoie-Zajc (2003). Selon ce dernier, l'entretien semi-dirigé est :

[...] une interaction verbale entre des personnes qui s'engagent volontairement dans pareille relation afin de partager un savoir d'expertise, et ce, pour mieux dégager conjointement une compréhension d'un phénomène d'intérêt pour les personnes en présence (Savoie-Zajc, 2003, p.294).

En effet, les entretiens semi-dirigés permettent au chercheur de mieux saisir la complexité de l'expérience des sujets. Finalement l'entretien permet au chercheur de mieux saisir la complexité de l'expérience des sujets. On parle d'entretien semi-dirigé. Comme l'explique Mayer et Ouellet (1991) :

Lorsque le chercheur pose des questions prévues dans le protocole d'entrevue, y compris des questions complémentaires, si nécessaires, visant non seulement d'obtenir plus d'informations au besoin, mais d'atteindre la signification de ces informations sur certains thèmes limités par l'objet de recherche (Mayer et Ouellet, 1991, p.332).

Le fait de prendre le temps de bien saisir le vécu de chaque répondant, de les laisser s'exprimer sur leur parcours d'insertion nous a permis de recueillir le maximum de données sur leurs stratégies d'insertion socioprofessionnelle et de faire des recoupements. Ce choix méthodologique était donc conforme au cadre théorique privilégié. Dans notre recherche, les entretiens consistaient à proposer aux répondants d'origine burundaise participants à la recherche un thème de réflexion, sous la forme de plusieurs questions en leur laissant l'occasion de nous faire part spontanément de leurs points de vue sur ces questions. Nous avons ainsi recueilli des données qualitatives pertinentes relatives à leurs stratégies d'insertion socioprofessionnelle. Leurs témoignages nous ont également permis de saisir les idées, les opinions, les attitudes, les valeurs et les croyances qui structurent leurs stratégies à l'insertion socioprofessionnelle.

3.3.3 Le schéma d'entretien

Le schéma d'entretien est établi en fonction de notre question de recherche principale et de sous-questions constituées de questions ouvertes. Un questionnaire semi-structuré qui nous a servi de guide d'entretien, nous a aidée à recueillir des informations générales sur chaque sujet-participant. Avant de commencer l'entretien, la première partie a été consacrée à remplir la fiche de consentement éclairé et de compléter une fiche sociodémographique notamment sur le profil personnel, linguistique, universitaire et professionnel. Nous avons présenté à nos sujets-participants les objectifs de la recherche. Après en avoir pris connaissance, ils ont signé le formulaire de consentement.

Les entrevues ont été réalisées en français et enregistrées sur une bande sonore. Pour leur permettre de se sentir à l'aise, chaque participant a choisi son endroit préféré que ce soit au parc ou à son domicile, conformément au principe de Van der Maren (2003) qui dit que « le chercheur doit manifester une attitude d'empathie et d'écoute envers ses participants et doit faire preuve de disponibilité tout en gardant une position neutre et bienveillante » (Van der Maren, 2003, p. 94). Les entretiens étaient fixés en fonction de la disponibilité de la personne ressource et ont eu une durée d'environ une heure et demi. Les entretiens se sont déroulés à leur domicile avec sept répondants sauf pour la dernière, où il s'est déroulé à l'extérieur pour éviter le bruit des enfants. Le contexte des entrevues était très chaleureux. Nous avons également gardé un climat de confiance tout au long des entrevues pour que les participants se sentent à l'aise et donnent le plus d'informations possible sur notre sujet de recherche.

Dans la deuxième partie de l'entretien, plusieurs questions ouvertes portant sur la perception de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants des pays des Grands Lacs nous ont permis de décrire les étapes de leur parcours migratoire ; le phénomène d'insertion socioprofessionnelle et les difficultés du marché du travail. Ces questions portent sur les raisons qui les ont poussés à émigrer au Canada et à s'établir au Québec. Elles nous ont également aidée à amener les sujets à parler de leur expérience d'insertion et à exprimer ainsi leur propre perception de l'insertion. Ensuite, les témoignages que nous avons recueillis nous ont facilité la compréhension de leur insertion. Nous avons incité chaque participant à raconter son parcours en tant qu'immigrant indépendant. En l'invitant à nous parler des difficultés et défis rencontrés pendant ce parcours de l'insertion, nous avons cherché à découvrir ses attentes par rapport à la société d'accueil.

La troisième partie de l'entretien portait sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle. Dans cette optique, nous avons abordé les moyens utilisés pour s'insérer professionnellement. Ils nous ont ainsi décrit les stratégies qu'ils ont tenté d'adopter pour que leur insertion socioprofessionnelle et leur situation socioéconomique soit une réussite.

La quatrième partie de l'entretien a porté sur les perspectives du marché du travail. Le but de cette partie a été de découvrir le degré d'insertion des répondants ainsi que leur implication

sur le marché du travail afin d'établir un certain équilibre dans la vie quotidienne et des relations sociales positives. Ceci nous a permis de saisir les enjeux et les contraintes du marché du travail dans la société d'accueil.

Au moment de l'entrevue, nous avons posé des questions complémentaires à partir de leurs réponses afin de les encourager à approfondir tel ou tel point. Comme le dit Boutin (1997), les questions complémentaires ont pour but de «valider certaines informations ou certains points de vue recueillis en plus d'obtenir des renseignements, d'acquérir des connaissances sur le thème à l'étude » (Boutin, 1997, p.36).

En conclusion, ces questions ouvertes donnaient la liberté aux participants d'exprimer leurs idées, leurs attitudes et leurs opinions sur leur expérience d'insertion dans la société québécoise. Afin d'analyser les données que nous avons recueillies, nous les avons décrites par leurs récits, puis après, nous avons fait l'analyse du contenu. La méthode d'analyse est exposée dans le point suivant.

3.4 L'analyse des données

Nous avons utilisé l'analyse de contenu. Comme nous l'explique Legendre (2000), l'analyse du contenu peut être définie comme une : «...méthode de recherche qualitative [...] permettant de décrire, de clarifier, de comprendre une réalité, révélant des informations explicitement ou implicitement contenues dans des données script-audiovisuelles relatives à cette réalité» (Legendre, 2000, p.46).

Dans le cadre de notre recherche, ce type d'analyse vise à mettre en lumière le sens que nos répondants donnent à leur insertion socioprofessionnelle. L'analyse du contenu des entretiens que nous avons réalisés était inspirée du modèle de Bardin (1977) et de L'Écuyer (1990). Ces deux auteurs proposent d'abord une analyse thématique, comme mode principal de réduction du matériel, suivie d'une analyse intrinsèque de chacune des entrevues.

Nous avons également pris en considération la méthode d'analyse de contenu de Rhéaume et de Sévigny (1988) telle que citée par Mayer et Ouellet (1991) et qui comporte plusieurs

étapes à respecter : la transcription des enregistrements ou verbatim, la lecture répétée et approfondie du matériel comme l'écoute et la lecture flottante, la division du matériel en unité de sens et la classification en thèmes en fonction du matériel ressorti. Nous avons terminé l'analyse en regroupant l'ensemble des propos tenus en sous-catégorie. Ensuite, nous avons alors ressortis les idées-clés. La synthèse de ces dernières nous a conduit à donner un sens à nos questions de recherche. Toutes ces opérations se sont réalisées sans recours à un logiciel d'analyse de contenu. Décrivons maintenant chacune de ces étapes.

3.4.1 La méthode d'analyse

S'inspirant de ces modèles, nous avons d'abord procédé à la transcription intégrale du verbatim des huit entretiens enregistrés. En plus, nous avons tenu compte de tout détail gestuel ou comportemental tels que les hésitations, les rires, les silences, les agressivités, etc. dans les propos de nos participants.

Ainsi, la transcription nous a également permis de constater la récurrence de certains thèmes, catégories et sous-catégories, en choisissant de les examiner en fonction de ce qu'ils révèlent à propos du processus d'insertion sur les plans socioprofessionnel et socioéconomique.

3.4.2 La grille d'analyse

Il nous semble intéressant de présenter les thèmes et sous-thèmes ayant servi à l'élaboration de la grille d'analyse. Cette dernière est élaborée en fonction des questions de recherche, afin d'établir un lien entre le cadre théorique et le volet-terrain de cette étude. La question et les sous-questions de recherche qui rappellent le point de vue des immigrants burundais sur leur insertion socioprofessionnelle au Québec, nous a amené à préciser au point de départ, trois catégories, et chaque catégorie comporte des sous-catégories permettant d'approfondir la situation des participants dans son ensemble.

La première catégorie nommée vise à décrire la perception de l'insertion socioprofessionnelle par les immigrants de la région des Grands Lacs en l'occurrence les Burundais. La deuxième catégorie nommée décrit les stratégies d'insertion socioprofessionnelle. Avant de finir, la troisième catégorie décrit les perspectives du marché

du travail. Finalement, une quatrième catégorie porte un intérêt particulier à leurs perceptions d'insertion socioprofessionnelle au pays d'accueil afin d'explorer leurs stratégies d'insertion socioprofessionnelle.

Au cours de cette étape d'analyse, nous avons regroupé les données présentées en identifiant les ressemblances et les différences dans les stratégies d'insertion que les participants ont dû utiliser tout au long de leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. Nous avons ainsi procédé à la réduction des données extraites des huit témoignages recueillis. Suite à ce recoupement, nous avons obtenu les données proprement dites, lesquelles seront respectivement décrites et interprétées au quatrième chapitre. Nous analyserons donc chaque catégorie et sous catégorie dépendamment des questions et des réponses de chaque répondant. Afin d'obtenir des résultats valides, il semble important de présenter dans la partie qui suit, les critères scientifiques dont nous avons tenu compte dans notre recherche.

3.5 Considération éthique de la recherche

Puisque nous considérons qu'il est important de respecter les droits humains, nous avons porté une attention particulière aux aspects éthiques de notre recherche. Nous avons ainsi tenu compte des différents éléments existant dans la demande d'approbation déontologique à l'annexe. Ce brevet déontologique a été approuvé par le sous-comité d'admission et d'évaluation de l'UQÀM (SCAE). Nous nous sommes assurées de reprendre les grands thèmes de recherche à l'automne 2006. Enfin, pour protéger la dignité et l'intimité des sujets-participants, nous avons veillé à respecter leur anonymat tout au long de cette recherche comme le suggère Boutin (1997).

CHAPITRE IV

DESCRIPTION DES RÉSULTATS

Ce chapitre décrit les résultats de cette étude. Il est divisé en cinq sections, chacune représentant un thème d'analyse. La première partie de chaque section décrit les propos des répondants tandis que la seconde porte sur une conclusion partielle.

4.1 Profil des participants

Débutons d'abord par la présentation des profils de nos répondants à partir des renseignements personnels recueillis par la fiche sociodémographique.

Tableau 1 Portrait des participants

Répondant	Âge	Nombre d'enfants	Âge des Enfants	Année d'arrivée	Formation Universitaire antérieure	Occupation au pays d'origine (Burundi)	Occupation actuelle (Québec)
Bukuru (H)	45 ans et plus	2	10 ans et 15 ans	1999	Doctorat en math-physique	Professeur à l'université	Manager dans la compagnie Ericsson
Kabura (H)	Entre 35 et 44 ans	2	8 ans et 11 ans	2001	- Licence en Français - Maîtrise en journalisme	Directeur adjoint d'administration à l'université	- Enseignant à l'école secondaire - Étudiant en administration de l'enseignement à l'université
Kaneza (F)	Entre 35 et 44 ans	2	9 ans et 12 ans	2001	- Licence en agronomie - Baccalauréat en Nutrition et diététique	agronome	Contrôle qualité dans une industrie agro-alimentaire
Kanyundo (F)	45 ans et plus	2	16 ans et 22 ans	1990	Licence en Travail social	Travailleuse sociale	Travailleuse sociale dans un Centre jeunesse
Makunga (F)	Entre 35 et 44 ans	Sans enfants	Sans enfants	2000	Licence en Arts graphiques et publicité	Gérante dans une entreprise	Emballeuse à la manufacture
Minani (F)	Entre 25 et 34 ans	3	12 ans, 11 ans et 6 ans	2000	Licence en psychologie clinique	-Professeure -Assistante à l'université Intervenante à l'Hôpital	Étudiante à l'université
Ndereyabandi (H)	45 ans et plus	2	16 ans et 20 ans	1990	Ingénieur en électricité	Ingénieur électricien	Ingénieur dans la commercialisation de la technologie
Nyawenda (H)	45 et plus	1	6 ans	2000	Maîtrise en enseignement	Enseignant	Enseignant sur appel

Le tableau I permet de constater d'abord que l'âge des répondants varie entre 25 et 45 ans et plus. La moyenne respective est de 40.5 ans pour les hommes et 35.5 ans pour les femmes. Tous les répondants vivent au Québec depuis six ans et plus, et moins de 17 ans, avec une moyenne d'ancienneté de 8.37 ans.

Toutes les personnes interviewées sont arrivées en terre d'accueil accompagner de leurs familles respectives; un seul répondant était sans enfant.

Au moment de l'entretien, tous les répondants étaient en activité (travail ou études). Les quatre femmes ont toutes des diplômes d'études supérieures appelées licence au pays d'origine et baccalauréat au Québec. Quant aux quatre hommes, ils ont des diplômes universitaires de cycle supérieur. Sept répondants sur huit ont un travail, soit quatre hommes et trois femmes. Celui qui n'a pas de travail suit des cours à l'université du Québec, parmi ceux qui travaillent, deux n'aiment pas leur travail. Un travaille dans une manufacture l'autre dans l'enseignement sur appel.

En plus des informations qui figurent dans le tableau, tous les répondants ont le Kirundi comme langue maternelle; la langue d'usage est le français pour la majorité et l'anglais pour quelques uns. Dans la vie quotidienne la majorité parle trois langues (Kirundi, français et anglais) dépendamment du milieu où elle se trouve. Makunga est le seul parmi les répondants qui a suivi des cours d'anglais afin d'approfondir ses connaissances de la langue anglaise parce qu'on l'a convaincue qu'il faut être bilingue.

Quant à leurs lieux de résidence, nos répondants habitaient respectivement Montréal et les villes en périphérie. Six répondants sont mariés et ont des enfants; les deux autres sont séparés l'un avec un enfant l'autre sans enfant. Fait important, Bukuru, Kabura, Kaneza, Kanyundo, Nderoyabandi, Makunga et Nyawenda ont vécu une première immigration en Moldavie avant d'arriver au Québec. Minani est la seule répondante qui est venue directement du Burundi.

Après avoir présenté ces quelques caractéristiques sociodémographiques, passons maintenant à la description des résultats. Nous débutons en exposant leurs propos sur la trajectoire de leur migration. Pour conclure sur les quelques perspectives de la vie de nos répondants au pays d'origine, nous traitons de l'évolution de leur parcours migratoire, leur situation d'insertion socioprofessionnelle, les facteurs de non insertion socioprofessionnelle ainsi que la détermination des répondants face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle.

4.2 L'évolution du parcours migratoire

A priori, les participants nous font part de la réalité de leur pays d'origine où la situation politique est la plus instable, le danger semble donc être la principale cause de cette arrivée au Canada et au Québec. Nous allons donc voir les raisons qui poussent les ressortissants des pays des Grands Lacs à choisir l'immigration ; mais nous allons aussi voir comment s'articule leur décision d'émigration dans leur parcours migratoire. Selon tous les répondants rencontrés dans le cadre de cette recherche, l'émigration était une question d'offrir aux enfants et à la famille un autre contexte de vie. Considérant que le parcours migratoire joue un rôle prépondérant dans les démarches visant l'insertion socioprofessionnelle des répondants, il faut tout d'abord essayer de voir le point de départ qui les a poussés à émigrer et quelles peuvent être les informations, les difficultés, les raisons et les motivations qui mènent ces personnes à faire le choix de quitter de façon définitive et volontaire leur pays d'origine. Dans la situation de tous les répondants, il est intéressant de se demander quelle est leur histoire afin de mieux saisir le sens de leur décision d'émigrer et quels en sont leurs motifs. Tous les répondants ont affirmé qu'ils ont cherché à immigrer suite aux informations reçues de la part des agents de l'immigration Canada concernant les avantages d'immigrer au Canada.

4.2.1 Une information qui fait rêver

Les informations sont différentes, mais elles ont en même temps un résultat identique. Comment ? Dans leur parcours migratoire, l'information reçue au sujet du Canada semble avoir une influence déterminante dans le choix de quitter leur pays d'origine pour s'installer au pays d'accueil. Cette affirmation revient souvent dans leurs propos. En ce sens, les propos de Minani et Makunga, illustrent bien ceux de la majorité des répondants. Minani dit : « on

nous a dit que le Canada est un pays d'immigration et qu'il a besoin d'immigrants pour le peuplement ainsi que pour le travail ».

Makunga abonde dans le même sens en mentionnant que l'information donnée laisse miroiter des promesses d'emploi dans son domaine parce qu'elle a une formation avancée. On lui disait ceci : « Comme tu as déjà de la profession et que tu as déjà fait des études avancées, tu arrives et puis on te donne du travail directement ». Dans leurs propos, Minani et Makunga laissent entendre qu'elles recherchent du travail dans leur domaine. Cette visée fait l'unanimité chez tous les répondants. Cette information paraît dans des mots différents chez Kabura et Kaneza :

Les informations que nous possédions nous les avons obtenues des représentants de l'immigration qui sont venus faire une exposition là-dessus. Et puis ils nous ont parlé, ils nous ont montré ce que les personnes ont réalisé au bout de deux ans de travail après avoir immigré comme indépendants au Québec. Les informations sur certains bagages académiques disent que les gens peuvent travailler dans leur domaine de formation.

Kabura aborde cette question d'information en affirmant que c'est suite à une réunion avec une délégation générale du Québec à Bruxelles qu'il a commencé à s'informer sur la société québécoise, sur l'immigration recherchée au Québec, sur les possibilités d'emploi au Québec, etc. Ndereyabandi dit qu'il a décidé d'immigrer au Canada parce qu'il avait fait un stage ici en 1984. Il affirme qu'il connaissait un peu le Québec ainsi que les perspectives du métier d'ingénieur au Canada. Par contre, Kanyundo était informée qu'elle n'aurait rien. Quant à Bukuru, il dit qu'il a trouvé sur le site Web de l'immigration Québec des informations sur le marché du travail au Québec. Il s'exprime en ces termes :

Moi je suis physicien/mathématicien et il est connu que les physiciens et surtout les mathématiciens sont bien recherchés que ce soit ici au Canada, aux USA ou ailleurs. Donc, moi, les informations que je détenais sur le marché du travail avant mon arrivée au Québec sont des informations qu'on trouve facilement sur le site d'immigration au Québec.

Nous comprenons ici que les informations sur le marché du travail ont été reçues différemment, mais, les répondants en retirent qu'ils peuvent travailler dans leur domaine d'études. En d'autres termes, cette information devient un facteur central dans la décision de

mettre en place leur projet pour essayer d'améliorer leur qualité de vie. Mais, cette information qui est si importante semble rester incomplète. Kabura répète à volonté qu'au niveau du marché de l'emploi les nouveaux arrivants ne connaissent pas grande chose, parce qu'ils ne détiennent pas assez d'information. De plume à bord, les informations données ne sont pas suffisantes. Selon certains immigrants, ceci ne leur permettent pas de comprendre tout le fonctionnement de la société dans les démarches liées à la recherche de l'emploi.

Ainsi, la majorité des répondants dit qu'elle n'a pas eu d'informations particulières sur le marché du travail. Voici l'extrait des propos représentatifs de Kabura et Nyawenda. Kabura s'explique : « Avant de venir m'installer au Québec avec ma famille, je n'avais pas d'informations précises sur le Québec, ni sur le marché du travail au Québec ». Pour Nyawenda, le manque d'information est perçue comme un facteur négatif et il exprime un grand regret en disant : « Pour vous dire franchement, avant de venir m'installer au Québec, je n'avais aucune information sur le secteur de l'emploi. Je crois que si je l'avais su, je ne serais pas venu ».

Suite aux propos du conseiller d'émigration et aux affiches de publicité trouvées sur le site web de l'immigration, presque tous les répondants croyaient pouvoir trouver du travail dans leur domaine en l'espace de quelques jours. Bukuru était certain qu'il trouverait un travail facilement. À ce sujet, il dit : « Vu que ma spécialité était parmi celles qui étaient en demande sur le marché du travail, j'avais l'espoir que je pourrais trouver un emploi rapidement et que je pourrais facilement m'intégrer dans la société québécoise, sur le marché du travail du Québec ». Ndereyabandi ajoute : « j'espérais pouvoir m'insérer tôt ou tard, j'espérais que (...) je pensais que j'y arriverais ». C'est ainsi que, malgré le fait que Kabura n'avait pas d'information concernant le marché du travail, il se disait : « Une fois sur place je pourrais voir ce qui était possible ». L'immigration est ainsi perçue comme un idéal qui ne pourra qu'améliorer la qualité de vie de sa famille.

Pour ce participant, l'information est capitale pour son insertion socioprofessionnelle. Par contre, pour d'autres répondants, le manque d'information sur le marché du travail ne constitue pas un problème majeur dans leur insertion socioprofessionnelle. Comme Kabura

l'explique : les Burundais ont un parcours différent les uns et les autres, ils finissent à trouver de plus en plus d'opportunités, d'ouvertures suite aux premières informations qu'ils reçoivent sur le marché du travail. Il trouve qu'il y a même de belles réussites au niveau des nouveaux arrivants comparés à ceux qui sont arrivés il y a plusieurs années au Canada. Il pense que certains parmi ces derniers n'ont peut-être pas cherché à élargir leurs horizons pour chercher à dépasser tous les obstacles à l'embauche.

4.2.2 La situation socio-politique du Burundi

Kabura et Minani abordent les difficultés qu'ils ont eues avant d'immigrer. Kabura évoque la situation de conflit ethnique de son pays d'origine:

J'ai quitté le Burundi en 1994 pour mes études de journalisme et communication sociale en Belgique. À ce moment là, la situation sociopolitique était extrêmement difficile. C'était une situation très précaire de tensions, de conflits interethniques et de massacres à grande échelle.

Kabura poursuit:

J'avoue que je n'avais plus tellement envie de retourner dans les médias surtout que le pays était encore en conflit et que je venais d'avoir mes deux enfants à Bruxelles. Je ne me voyais pas entrain de les ramener au pays dans un contexte de cris et de conflit sociopolitique grave. Ce qui fait que ne pouvant pas envisager de rester en Belgique non plus du fait que le pays ne m'offrait pas de perspectives, j'ai commencé à explorer les différentes possibilités d'émigrer pour pouvoir installer ma famille ailleurs.

Minani le dit en ces termes :

Ici, ce que je peux dire, c'est que j'ai la paix. Je ne peux pas dire que demain ou après-demain si je sors il y a quelqu'un qui va me faire du mal. Ici c'est question de civisme. On est ici, on est content, on est dans une société de droit, on est dans une société où la personne humaine est respectée et c'est ça qui nous manque chez nous.

Cette situation difficile rend plus complexe le quotidien de la population burundaise et incite un certain nombre de gens à quitter le pays. Nous comprenons que la guerre et les conditions inhérentes amènent les répondants à croire que leur avenir ou du moins celui de leurs enfants est plus ou moins compromis au Burundi. C'est pourquoi ils décident d'émigrer. Pour eux,

l'émigration vise avant tout à vivre dans un pays où ils auront la possibilité de se réaliser davantage qu'en restant à Bruxelles ou au Burundi.

4.2.3 Le travail comme raison d'immigrer

La majorité de nos répondants mentionnent des raisons professionnelles telles qu'un emploi dans leur domaine d'études et une vie meilleure, spécialement pour leurs enfants. Voici leurs réflexions : Minani dit : « je suis venue de mon propre gré pour le travail ». Ndereyabandi : « ce qui m'intéressait ici est que je peux faire une meilleure vie ». Pour Kabura, les raisons ne sont plus les mêmes que celles qui l'ont conduit en Belgique, à savoir les études. Cette fois-ci, il est question de trouver un emploi afin de se préparer un avenir meilleur ainsi que pour ses enfants suite à la déception du marché de travail à Bruxelles :

Je ne pouvais pas pénétrer le marché du travail à Bruxelles. Je me disais que ça pourrait éventuellement être plus facile au Québec. J'en suis venu à penser à m'installer aux USA, en Australie et en fin de compte au Canada. Pas n'importe où au Canada mais au Québec, une société francophone en Amérique.

Pour Kabura, la décision de quitter Bruxelles était profondément liée au désir d'avoir une meilleure qualité de vie pour ses enfants. De nombreux éléments sont à prendre en considération dans la décision d'émigration. Certes, les individus prennent la décision qu'ils estiment être la meilleure mais aucune certitude n'est possible dans ce domaine. Comme le dit Kabura : « J'avais beaucoup d'espoir pas seulement pour moi, mais surtout pour mes enfants. J'avais beaucoup d'espoir, là il faut le dire ». Cet espoir nourrit fortement l'envie d'échapper au retour dans un endroit indésirable. Mais il est également un grand stimulant pour les répondants qui rêvent d'avoir une vie meilleure. Nous remarquons que la recherche d'un changement est une envie cultivée par la majorité de nos répondants.

4.2.4 La société québécoise comme lieu d'émigration

Le choix du Québec par les répondants comme province d'émigration était essentiellement basé sur le fait qu'on y parle français. Kabura s'exprime :

Le Québec est une société francophone, il m'offrait l'image d'une société où mes enfants pouvaient s'insérer et pourraient évoluer harmonieusement; une société

francophone où l'intégration de mes enfants serait plus facile, comme ça ils ne reconnaîtraient pas une situation de rupture linguistique.

Quant à Minani, elle dit : « j'ai su que le Québec est une province francophone, que les gens parlent français et que la langue de travail est le français et puis je me suis dit qu'on peut y aller chercher et peut-être se faire un avenir meilleur ». Il nous reste à voir si ses rêves se sont déjà réalisés. Mais, elle affirme qu'elle est contente de vivre dans une société de droit où la personne humaine est respectée. Tout comme Kabura, les deux répondants manifestent de la déception face à la situation difficile de leur pays d'origine et admirent les acquis de la société québécoise notamment en matière de sécurité.

4.2.5 Démarches administratives

Tous les répondants nous disent que les procédures d'immigration occupent un espace temps très importante dans le parcours migratoire dans le sens où elles prennent ``au minimum trois ans '' et constituent une phase de préparation pour eux. Bukuru fait un résumé du parcours migratoire qui est représentatif du vécu de l'ensemble des répondants. Il résume ainsi les étapes qu'il faut franchir :

Mais c'est un projet qui exige beaucoup de préparation parce que comme on vient de le dire, il faut tout d'abord être sélectionné c'est-à-dire avoir le profil professionnel requis et avoir un certain montant d'argent, parce que tout ça c'est payant. Il y a des frais administratifs, il y a des frais de voyage, il y a des frais d'installation. Tout repose sur l'immigrant lui-même. Il n'y a pas de gouvernement qui intervient pour vous aider en quoi que ce soit. Dans mon cas, mon parcours a été simple : J'ai soumis ma candidature au bureau de l'immigration Québec. La procédure administrative a suivi son cours jusqu'à l'interview qui a été jugée favorable. Et puis les différentes phases du cheminement migratoire, notamment le certificat de sélection du Québec après présentation des papiers, le visa fédéral, et puis les préparatifs, l'achat du billet puis l'avion et l'arrivée à l'aéroport de Montréal le 03 septembre 1999 avec toute une nouvelle vie qui commence.

Bukuru permet donc, grâce à sa présentation du processus administratif, de comprendre les difficultés dont les répondants ont dû faire face, soit la longue période d'attente du certificat de sélection du Québec et du visa, ainsi que l'aspect financier de l'immigration au Canada qui exige une bonne préparation pour l'ensemble des répondants.

4.2.6 Conclusion partielle

Comme le disaient les répondants, étant donné que le Canada est un pays d'immigration, les procédures d'admission des immigrants sont bien établies et structurées. Dans les sens où il y a beaucoup d'étapes à franchir. Ce processus se traduit par un cheminement administratif long. Malgré cette longue attente, les futurs immigrants vivent de l'espoir suite aux informations reçues de s'établir rapidement en travaillant dans leur domaine. Pour eux, ils pensaient que ça sera la continuité. Cependant, ils n'ont pas tardé à comprendre rapidement que les informations sont contradictoires. Comme le dit Labelle (1987), les publicités alléchantes du Canada qui cherchent à attirer des immigrants ne font pas état du processus administratif plutôt épuisant. L'information étant très large, accessible et reflétant surtout l'ouverture des frontières canadiennes, il paraît donc assez facile d'émigrer au Canada.

Les gens quittent leur pays d'origine dans l'espoir de trouver des conditions de vie décentes. Au pays d'origine, leur vie a été profondément marquée par l'instabilité politique, sécuritaire et de conflits interethniques. En émigrant au Canada, ils ne cherchent qu'un changement, une stabilité sécuritaire ainsi qu'une vie confortable. Dans cette perspective, en cherchant un travail qui correspond à leur niveau de formation, ils veulent avoir un niveau de vie plus élevé que celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine.

4.3 Les situations diversifiées vécues par les répondants dans le pays d'accueil

Le présent thème représente l'importance des contenus accordés au phénomène d'insertion socioprofessionnelle par les répondants qui ont participé à la recherche.

4.3.1 L'insertion socioprofessionnelle et ses multiples facettes de la réalité

Lorsque les répondants arrivent au Québec, ils sont confrontés à une réalité qui est souvent très différente de celle qu'ils avaient imaginée. D'après leurs expériences, le projet d'émigration leur paraît fort simple parce qu'à ce moment, ils ne font que suivre des procédures préétablies. Toutefois, les choses ne sont pas toujours aussi simples quand ils arrivent en terre d'accueil. Tous les répondants ont affirmé qu'à leur arrivée, ils avaient leurs propres moyens financiers pour se prendre en charge dans les premiers jours. Mais compte

tenu du coût de la vie plutôt élevé dans le nouveau pays d'accueil, il devient vite difficile pour eux de compter uniquement sur ceux-ci. Par contre, dans l'ensemble, ils espèrent trouver un travail le plus rapidement possible.

Nous avons exploré comment les répondants perçoivent le long cheminement de cette situation d'insertion socioprofessionnelle. Nous n'analyserons pas l'ensemble des situations liées à l'insertion, mais seulement les propos permettant de comprendre comment se vit cette longue période que traversent les nouveaux arrivants, période où ils s'attendent à la continuité du travail de leur pays d'origine. Attentes souvent non réalisées, mais parsemées de désillusions et des difficultés par rapport à leurs aspirations.

4.3.1.1 L'installation

La recherche d'un logement est placée au premier plan parmi les multiples difficultés par lesquelles les répondants ont dû passer au moment de leur arrivée. Tous les répondants sont du même avis pour dire que c'est un moment très difficile indépendamment des moyens et des charges de chacun. Kabura résume ses difficultés en disant qu'il est d'abord venu seul pour essayer de trouver un point de chute, c'est-à-dire un appartement, des équipements, etc. pour installer sa famille. Il parle de cette situation en disant : « On ignore à peu près tout. L'immigrant doit s'insérer socialement, il doit s'établir, il doit trouver un appartement, il doit trouver une garderie, etc. ». Notre répondant pense que l'immigrant est débordé parce qu'il court derrière plusieurs lièvres à la fois. Il trouve que les structures sociales ne sont pas adaptées aux besoins des immigrants. Dans ce sens, l'immigrant n'a pas la sérénité nécessaire pour se consacrer à la recherche du travail.

4.4 Difficultés socioprofessionnelles

Dans cette partie, les difficultés socioprofessionnelles seront présentées selon la manière dont chaque répondant les a vécues. Pendant la période d'installation, l'immigrant est confronté aux premières difficultés socioprofessionnelles. Tous les répondants parlent de cette période qu'ils qualifient de complexe et pleine d'incertitudes.

4.4.1 Avoir une expérience de travail au Canada

L'expérience canadienne est parmi tant d'autres obstacles dans la recherche d'un emploi, parce que les immigrants ont acquis leurs diplômes et leurs expériences de travail au pays d'origine. Voici leur point de vue sur les difficultés socioprofessionnelles au pays d'accueil. Les propos de Kaneza nous paraissent assez représentatifs, sans toutefois nier qu'ils sont semblable à ceux des autres répondants :

Les principales difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi, c'est surtout l'éternelle question qui revient lorsque vous n'avez pas fait vos études ici : est-ce que vous avez l'expérience canadienne, est-ce que vous avez l'expérience québécoise. Est-ce que tu as déjà travaillé au Canada ? Or, il fallait commencer quelque part. Ça c'était vraiment difficile. Vous envoyez des CV, on ne vous appelle même pas. Vous pouvez faire plusieurs appels et on vous dit « Ok on a reçu votre CV, on va vous rappeler ». Les premiers mois c'est extrêmement d'être puisqu'on se demande si ça va continuer comme ça ou s'il va y avoir des ouvertures.

A l'instar de la majorité des répondants, Bukuru trouve également que l'exigence d'expérience canadienne et québécoise est un handicap à l'insertion :

On arrive avec un diplôme, et si le diplôme vient d'ailleurs et que tu n'as pas d'expérience professionnelle au Québec, ça, c'est un grand, un grand handicap pour se trouver un emploi. Tu envoies ton CV, tu obtiens une entrevue, on te demande si tu as l'expérience canadienne. Tu dis non, et avec l'employeur ça s'arrête là, c'est fini.

Ndereyabandi aborde les difficultés dans le même sens que Minani :

La difficulté était de faire reconnaître d'abord mon diplôme. Bien que je fusse gradué d'une grande école de génie en Europe ça ne compte pas vraiment. Il fallait aussi faire reconnaître mes expériences à l'étranger ce qui est difficile. En plus quand on arrive, ici il faut survivre. Aussi, on a cherché un emploi dans la manufacture et, en même temps, je me suis fait inscrire à l'université dans mon domaine.

Le témoignage de Minani est également édifiant:

Je suis venue avec mes deux enfants et mon mari. Mais, rendu ici, on a trouvé la terre promise très différente de la réalité. On a trouvé pas mal de difficultés concernant le marché du travail. On a pu essayer mais jusqu'à présent je peux dire que je n'ai pas encore d'emploi stable. Pour le moment, j'ai essayé de m'insérer à partir du bas de l'échelle. On a fait la manufacture, on a essayé les

organismes communautaires. Le grand problème que j'ai, c'est de pouvoir entrer dans l'Ordre professionnel. C'est très difficile. On dit qu'il faut passer des examens et puis on dit qu'il faut avoir un doctorat alors que moi j'ai fait la licence, c'est l'équivalent d'un baccalauréat d'ici plus un an.

Etant donné qu'elle travaillait déjà au Burundi, elle connaît déjà l'autonomie personnelle et financière que procure un emploi, elle déploie tous les efforts nécessaires mais elle a toujours des difficultés à se faire accepter par l'Ordre professionnel auquel elle pourrait appartenir. Ils ne reconnaissent pas sa formation et son expérience de travail à l'étranger. Nyawenda est dans la même situation. Malgré tous les efforts qu'il déploie depuis six ans, il ne parvient pas à trouver un emploi permanent alors qu'il a l'expérience nécessaire pour avoir un emploi fixe. Il est toujours suppléant, sur appel. Il s'inquiète de ne pas savoir pourquoi il y a des gens qui cherchent à lui mettre les bâtons dans les roues, mais, le moral lui revient quand il regarde les difficultés que les autres chercheurs d'emploi éprouvent et réagit en disant que «les employeurs ont un double langage envers l'insertion des immigrants». Il poursuit :

S'insérer sur le marché du travail, cela ne dépend pas de moi seulement, ça dépend aussi de l'employeur. Si ça ne dépendait que de moi, moi, j'essaie chaque fois d'être en bons termes avec les employeurs. Avec les collègues, nos relations sociales sont bonnes quand je suis encore là, mais à la fin, je n'arrive pas à comprendre pourquoi je ne suis pas retenu.

Face à ses difficultés d'insertion, madame Kanyundo elle, nous fait comprendre qu'elle a éprouvé une difficulté supplémentaire, du fait qu'elle est femme cela fait l'unanimité chez toutes les femmes dans leur recherche d'emploi : «À un certain moment, moi, je suis tombée enceinte. Au bout de quelques jours, je suis restée à la maison. C'est après l'accouchement que j'ai recommencé à chercher du travail. La majorité des répondants à la recherche de travail ont confirmé cette double tâche des femmes. S'occuper de la famille fait qu'elles ont un temps limité pour s'investir dans la recherche d'un emploi, et cela augmente les difficultés de recherche d'emploi. Madame Kanyundo cite d'autres difficultés en disant :

Quand je faisais mon stage, je devrais avoir de l'argent pour continuer à vivre alors que le stage n'était pas rémunéré. Donc pendant tous les six mois que j'ai

fais dans le DPJ il fallait avoir des moyens de subsistance alors que je travaillais sans être rémunérée.

4.4.2 Les exigences face à l'insertion socioprofessionnelle

Les exigences de l'insertion socioprofessionnelle pour des nouveaux arrivants sont d'une grande ampleur. Ils avouent d'ailleurs qu'ils ne connaissent pas grande chose du marché de l'emploi. Kabura explique :

Moi, ma première demande été rejetée. On m'a dit que certains documents étaient incomplets et que les autres n'étaient pas présentés conformément aux exigences québécoises. Alors j'ai adapté les documents aux exigences du Québec, je les ai réexpédiés et cette fois-ci, ils ont été acceptés.

Ndereyabandi a réussi à accéder à un emploi stable, après huit ans de travail dans un emploi temporaire. Son témoignage montre qu'accepter d'accomplir les exigences professionnelles peut conduire à un emploi stable, mais il faut accepter une dévaluation du statut socioprofessionnel antérieur :

J'ai passé l'examen de l'ordre professionnel pour être reconnu comme ingénieur. C'était très long parce qu'il y a des règles à suivre. Il faut passer trois examens à la fois après 6 mois. Après un an, j'ai eu mon certificat d'ingénieur et puis j'ai eu mon premier emploi pour quelques mois mais finalement je suis là jusqu'à maintenant.

Nyawenda poursuit dans le même sens :

J'ai présenté mon dossier, j'ai envoyé mes diplômes et mes relevés de notes au Ministère de l'éducation et celui-ci m'a octroyé le permis d'enseigner. Après j'ai passé des examens pour m'inscrire dans différentes commissions scolaires. J'ai réussi cet examen. C'est pourquoi de temps en temps on m'appelle pour aller faire de la suppléance dans les écoles de la commission scolaire de Montréal et de la Pointe de l'île.

4.4.3 La grande désillusion : la déqualification de la formation antérieure

Le témoignage suivant nous fait croire que certains répondants qui n'ont pas encore réussi à s'insérer dans des emplois stables, même après leur formation ou quelques années d'établissement et quelles que soient les motivations de leur départ ainsi que leurs acquis antérieurs se rendent compte que le manque d'une expérience canadienne leur empêche

d'accéder à un emploi qui correspond à leurs qualifications. Alors ils vont commencer à occuper des emplois précaires pour survivre. Kanyundo nous rapporte l'expérience de sa sœur en ces termes:

Les gens vont faire des jobs qui sont différents de ce qu'ils ont appris. Ils vont prendre du n'importe quoi, par exemple un infirmier va travailler comme préposé aux bénéficiaires. Eh oui, par exemple ma petite sœur, elle a un diplôme en sociologie mais elle travaille comme préposée aux bénéficiaires, parce que c'est tout ce qu'elle a pu trouver. Donc là, elle peut se lancer dans d'autres études pour voir si ça peut déboucher sur quelque chose de mieux ; mais, elle peut aussi être déçue. Donc souvent, on accepte un travail moins bien rémunéré, qui n'utilise pas nécessairement nos connaissances académiques, parce qu'il faut manger, il faut nourrir les enfants.

Ceci montre qu'étudier n'est pas une garantie d'accès à l'emploi. Voici ce que Minani nous dit : La situation est encore plus difficile quand l'immigrant passe deux ans, trois ans voire même plus sans trouver du travail alors qu'il doit se nourrir et subvenir à d'autres besoins, faire reconnaître ses diplômes et faire d'autres démarches pour tenter de s'insérer sur le marché du travail. Dans ces propos, les répondants découvrent une réalité à laquelle ils n'ont pas songé. Ils trouvent que les diplômes et l'expérience professionnelle obtenus au pays d'origine ne leur donnent pas d'accès à un emploi au Québec. Aussi, les uns sont obligés de faire des travaux de bas niveau. Leurs attentes ne sont pas tout à fait satisfaites. Ndereyabandi ajoute que «cela fait mal».

La majorité des répondants déclare qu'une fois arrivée en terre d'accueil, leur principale préoccupation, c'est l'emploi. C'est ainsi à son arrivée au Québec avec son diplôme de maîtrise en journalisme, Kabura espérait pouvoir trouver rapidement un emploi comme journaliste. Mais ses rêves ont été vite confrontés à la réalité du travail dans la société québécoise, les attentes d'employabilité liées à son expérience de travail ont été rapidement déçues. Cette désillusion pousse les participants à s'orienter vers un autre domaine. Ainsi, monsieur Kabura a « alors commencé à explorer le secteur de l'enseignement ». Minani et Makunga disent qu'elles travaillaient dans leur pays d'origine. La première comme Psychologue clinicienne et donnait quelques cours comme Assistante à l'Université du Burundi. Vu sa situation actuelle elle dit « je ne m'attendais ni au chômage ni au retour à

l'Université». La seconde dit qu'elle occupait une poste de gérante dans une agence d'immigration. Maintenant, elle travaille comme emballeuse dans une manufacture. C'est donc sans surprise que les deux dame parlent avec une certaine nostalgie des emplois qu'elles occupaient respectivement dans leur pays d'origine. Ils parlent notamment de l'écart entre leurs attentes professionnelles et la réalité de travail qu'elles ont trouvée au Québec et qui semble rendre encore plus difficile le processus d'intégration.

4.4.4 Les stratégies de l'insertion professionnelle : lutte continue, ténacité et chance

Dans cette partie, le cheminement professionnel vise à saisir la perception du parcours de chacun des répondants et les invitent à parler de leur expérience d'insertion socioprofessionnelle dans la société québécoise. Lorsque nous demandons à Ndereyabandi de nous parler des emplois qu'il a successivement occupés, il nous explique que son cheminement professionnel a été plutôt complexe :

J'ai commencé dans une manufacture, j'y ai travaillé pendant un an et puis j'ai occupé mon premier emploi dans mon domaine comme chercheur dans un institut de recherche d'Hydro Québec. J'ai occupé cet emploi à titre temporaire pendant environ huit ans. Ce n'est qu'en 1998 que j'ai eu la chance d'avoir un poste permanent. Entre-temps j'avais également terminé ma Maîtrise en Génie ainsi qu'un diplôme en Administration des affaires.

Ndereyabandi conçoit son expérience d'insertion comme une «lutte continue» car il faut être « tenace » pour occuper un emploi à titre temporaire pendant huit ans. Mais nous remarquons que son insertion comporte tout d'abord une étape d'adaptation aussi bien sur le plan culturel que sur le plan professionnel.

Kabura décrit son insertion avant tout comme un recommencement, en parlant des multiples contrats qu'il faut accepter avant d'en obtenir un permanent. Il ajoute qu'il faut savoir recommencer. Il conclut que dans sa nouvelle société, il faut pratiquement tout apprendre. Il nous décrit ses débuts comme enseignant suppléant en février 2002, ensuite avec un contrat de remplaçant pendant un an. Finalement, en septembre 2003, il a eu un poste permanent avec un permis et une autorisation permanente d'enseigner.

La majorité des répondants disent que «la chance joue un rôle non négligeable dans l'insertion socioprofessionnelle ». Kabura n'en disconvient pas. C'est pourquoi il invoque lui aussi la question de «chance» en disant que : «quand on a de la chance, on peut trouver un bon boulot dès le départ, mais ce n'est pas donné à tout le monde».

Le cheminement professionnel de Kaneza et Kanyundo n'a pas été facile. Kaneza a commencé dans le domaine alimentaire avec un contrat de contrôle qualité comme stagiaire pendant 2 mois, et puis elle a eu un travail rémunéré qui lui permettait à peine de payer sa chambre, l'autobus, le taxi et le téléphone. Son deuxième emploi à Montréal consistait en remplacement de congé de maternité. Elle a enfin trouvé son troisième emploi dans le domaine de l'inspection des aliments.

Bien que leur cheminement professionnel soit teinté de difficultés d'ordre financière, ces deux répondants se montrent décidés à réussir leur insertion. Ainsi, même si le stage et le premier emploi ne leur rapportaient pas grand chose sur le plan financier, ça leur a au moins permis de connaître le fonctionnement de la société québécoise et d'avoir l'expérience canadienne et québécoise requise. C'est grâce à cette dernière qu'ils ont finalement réussi à se faire insérer sur le marché du travail. Au vu de son cheminement, Kaneza conclut qu' : « il faut avoir une grande personnalité pour pouvoir s'insérer ». Kabura ajoute que la persévérance, le courage, la patience et la largesse d'esprit sont des éléments qu'il faut cultiver pour réussir sur le marché du travail.

4..4.5 Les Burundais et l'insertion socioprofessionnelle : La différence de culture

Dans leur culture, les Burundais ne savent pas vendre leur expérience et leurs connaissances. La valorisation de soi ne fait pas partie de leur culture. Chez les Burundais, c'est la culture en soi qui valorise l'individu. C'est ce que résume Bukuru en disant : « Le problème à nous, c'est qu'on n'est pas habitué à vendre nos connaissances. On a tout sur la table dans notre pays mais ici, il faut savoir se vendre ».

La problématique d'insertion des ressortissants de la région des Grands Lacs, tous les répondants conviennent que l'immigration burundaise provient en grande partie de " l'élite", scolarisée et diplômée. Cela explique en bonne partie leurs attentes très élevées envers le

projet migratoire, leur désillusion face à la non-reconnaissance de leur diplôme et leur insatisfaction face aux problèmes d'accès à l'emploi.

Comme en témoigne Kanyundo,

C'est très frustrant. Ces gens ont déjà étudié, ils ont fait leurs efforts mais une fois arrivés ici, ils n'ont pas accès à l'emploi dans leur domaine. Il y en a même qui ont fait des études ici, qui ont des diplômes d'ici, qui cherchent du travail mais qui n'en trouvent pas. Ça, c'est un grand problème pour les nouveaux arrivants voire ceux qui sont ici depuis longtemps.

Ndereyabandi reconnaît également que les premières années sont excessivement difficiles car même quand les gens arrivent avec une formation de base pour travailler directement, les employeurs ne leur font pas confiance et ne leur donnent pas de travail. Tel est également l'avis de Kabura : « Les employeurs ne sont pas prêts à faire confiance immédiatement aux immigrants lorsqu'ils arrivent ».

Par contre, Minani n'attribue pas le manque d'emploi au manque de compréhension du fonctionnement du marché du travail et au fait que le code du travail est différent de celui de son pays d'origine. Elle pense que c'est plutôt « les différences culturelles entre les sociétés ; c'est la non reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Si tu n'as pas étudié ici, c'est comme si tu ne savais rien ».

Bukuru estime que :

Un immigrant de la région des Grands Lacs peut réussir son insertion socioprofessionnelle à condition qu'il comprenne vite comment le système fonctionne ici. Ici il faut se mettre en tête qu'on arrive dans une société où la bataille est grande pour se trouver un emploi digne de sa formation ce qui fait qu'avant que tu aies ce travail il faut des fois passer par des emplois qui ne correspondent pas aux attentes des gens. Il y a donc un travail psychologique, un travail de conception pour pouvoir réussir. Voilà la condition initiale, il faut comprendre et s'adapter aux réalités du Québec.

Ainsi, Bukuru pense qu'il faut comprendre la réalité de la culture de l'emploi au Québec et éviter les préjugés culturels disant qu'on ne nous donne pas d'emploi, alors qu'il n'y en a pas assez pour tout le monde. Et enfin, Kabura aborde dans un cadre global les problèmes de la

non insertion socioprofessionnelle des immigrants des pays des Grands Lacs. Pour lui, les problèmes de ces derniers sont semblables à ceux des autres immigrants. A son avis, la seule différence réside dans le fait qu'un immigrant de la région des Grands Lacs est marqué par son histoire douloureuse et sanglante ; une histoire qui n'est pas facile à vivre. Une histoire qui rend les gens moins accessibles, plus méfiants et peu ouverts.

4.4.6 Conclusion partielle

Dans leur désir de bien s'insérer, nos répondants ont démontré une grande volonté d'engagement et de participation à leur nouvelle société. Mais, ils sont tous d'avis que la situation d'insertion socioprofessionnelle est extrêmement difficile.

La manière dont les répondants vivent leur situation d'insertion socioprofessionnelle semble correspondre à ce qu'évoque Legendre (2000) lorsqu'il affirme que l'insertion socioprofessionnelle est un processus par lequel un individu intériorise certaines normes et valeurs de la culture et de la société qui l'accueille. Selon lui, l'insertion socioprofessionnelle suppose la participation de l'immigrant à la société d'accueil par une activité professionnelle.

En effet, pour nos huit sujets- participants, l'insertion socioprofessionnelle passe d'abord par l'acceptation des emplois en dessous de leurs qualifications professionnelles. Les Burundais interviewés modulent leurs propres valeurs conformément aux exigences professionnelles et sociales de la société québécoise.

4.5 Les facteurs de non insertion socioprofessionnelle

Les facteurs de non insertion socioprofessionnelle visent à saisir la perception du processus d'insertion socioprofessionnelle dans la société québécoise par les sujets-participants.

4.5.1 La discrimination

Les répondants se sentent souvent mal à l'aise lorsqu'il s'agit de parler de leur perception de l'attitude du pays d'accueil. Nous trouvons ici des éléments de réponse à cette perception de l'attitude du pays d'accueil en matière d'insertion socioprofessionnelle des nouveaux arrivants de façon générale, et des minorités visibles de façon particulière.

Il semble que la discrimination survient dans toutes les sphères d'activité et se vit au quotidien dans la recherche d'emploi. Leurs réponses en témoignent. Ndereyabandi s'exprime : «Il y a le discours officiel qui dit qu'il faut essayer de bien accueillir les gens. La volonté est là mais dans les faits, la réalité est tout autre». Beaucoup de répondants affirment qu'il existe de la discrimination en matière d'embauche. Voici quelques témoignages. Bukuru s'exprime :

Je pense qu'il y a de la discrimination, parce que quand on envoie des CV qui portent respectivement les noms de Tremblay, Salif et Mohamed, l'employeur sait que l'un est Québécois mais que les autres ne le sont pas. Des fois, il peut arriver qu'on ne tienne pas compte des compétences professionnelles. Ce n'est peut-être pas généralisé, mais c'est sûr que des choses comme ça arrivent assez souvent. Il faut savoir que c'est juste quelques individus qui sont discriminatoires, ce ne sont pas des institutions.

Nyawenda raconte son anecdote sur des pratiques discriminatoires :

Lorsque j'étais dans une école, il y a eu une évaluation. On a évalué deux Africains, un Arabe, un Haïtien et une Québécoise. Mais ce qui m'a étonné, c'est que tous les immigrants ont échoué sauf la Québécoise. Donc, vous comprenez qu'il y a une discrimination. J'ai vu des gens qui ont fait des études universitaires mais qui sont des conducteurs d'autobus. Ce n'est pas à l'université que l'on va apprendre à conduire l'autobus !! Comme ils n'avaient pas réussi à trouver de l'emploi dans leur domaine, ils se sont rabattus sur des domaines où il y a moins de discrimination.

Dans les propos de Kaneza, il y a une déception et un découragement, mais elle ne nie pas le rôle important des institutions dans l'assistance aux immigrants. Voici ce qu'elle dit :

Pour les institutions qui ont pour mission de nous encadrer, c'est beau qu'elles prêchent l'égalité des chances, parce que si l'immigrant pense que tout le monde est égal et qu'il n'y a pas de discrimination, ça va l'aider psychologiquement et moralement parce qu'il va se dire qu'il a les mêmes chances que les autres. Néanmoins, ces organismes là, il faudrait qu'ils viennent voir ce qui se passe sur le terrain, comment ça s'organise et comment les personnes sont acceptées au niveau de l'emploi.

Dans tels propos, les répondants dévoilent le degré de discrimination qui se vit dans les entreprises qui embauchent en admettant que les institutions fournissent une aide

psychologique et morale aux immigrants alors que la réalité est toute autre. Il semblerait que ce processus de déception est vécu dans les sphères de vie quotidienne.

D'après Kanyundo, la non-insertion des immigrants est due à beaucoup de facteurs, notamment le fait que la société d'accueil est « fermée ». Non seulement les immigrants qui arrivent avec des diplômes ne trouvent pas de travail, mais même ceux qui terminent leurs études au Canada n'en trouvent pas.

Pour Minani, il y a des femmes qui subissent une double discrimination: « d'abord parce que ce sont des femmes, ensuite parce qu'elles sont noires ».

Makunga explique l'attitude discriminatoire dans l'embauche par l'exigence exagérée de l'expérience canadienne ou québécoise. Pour elle, l'employeur prendra celui qui a déjà travaillé ici c'est-à-dire qu'il a l'expérience canadienne ou québécoise demandée même s'il est moins instruit dans ce domaine.

Ainsi, la majorité des répondants a exprimé leur désarroi face à la discrimination. À leur avis, cette discrimination n'est pas encore suffisamment documentée. Elle se manifeste par des comportements, une attitude haineuse, des gestes, etc., et est facilement identifiable par la personne discriminée. C'est ça qui explique peut-être le fait de ne pas prendre des mesures préventives et répressives. Toutes ces raisons pour lesquelles les répondants se sentent discriminés les amènent, d'après notre analyse, à un sentiment de déception face à la société d'accueil qu'ils imaginaient sans pauvreté, sans chômage et sans discrimination.

4.5.2 La différence culturelle constitue un handicap à l'insertion sociale

Dans un contexte d'immigration, l'insertion socioprofessionnelle concerne tout d'abord l'immigrant qui doit s'approprier les normes et les valeurs de sa nouvelle société parce qu'on peut lire une différence culturelle énorme entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Au Burundi, c'est le gouvernement qui se charge de trouver un emploi au nouveau diplômé alors qu'au Canada, c'est le diplômé qui va à la recherche d'un éventuel emploi. Cette différence représente un handicap pour les Burundais au Québec. Bukuru nous fait part de ses constatations :

Effectivement, les conditions de travail diffèrent parce que dans les pays comme le Burundi ou même la Moldavie, le pays d'où je suis venu, des fois quand on finit sa formation c'est l'Etat qui se charge de trouver un emploi aux nouveaux diplômés. Quand tu finis tes études, il y a un ministère qui s'occupe de toi, qui t'affecte à ton nouveau poste de travail. Donc on n'a pas trop de difficultés, on n'a pas à trop s'investir personnellement pour se chercher un emploi. Alors qu'ici c'est complètement différent. Il y a plusieurs employeurs, il faut soumettre ton CV et il faut pouvoir bien le défendre. Donc, la seule chose que je retiens, c'est qu'ici on a un système différent. Là on était habitué à trouver tout sur la table ; ici ce n'est pas le cas. Donc il faut comprendre la situation et s'adapter en conséquence. Il faut être capable de bien soumettre ton CV et il faut pouvoir bien le défendre au cours d'une entrevue. Donc je trouve que les conditions du pays d'origine sont un handicap, parce qu'elles incitent les gens à rester passifs alors qu'ici, pour s'en sortir, il faut être actif. Il faut donc pouvoir s'adapter pour pouvoir trouver un emploi selon la façon dont ça se fait ici.

Ainsi, Bukuru invite les ressortissants Burundais à s'adapter aux conditions de la recherche d'emploi d'ici s'ils veulent bien réussir leur insertion. Quant à Ndereyabandi et Kanyundo, ils reconnaissent qu'il y a des différences culturelles, mais ils estiment que le bilan est positif parce qu'au Canada, les salaires sont très élevés. Bref, ils trouvent beaucoup d'avantages au niveau de l'emploi. Ndereyabandi est satisfait des conditions salariales parce qu'au Canada, même quand il travaillait dans la manufacture, il pouvait quand même couvrir les dépenses courantes et payer son appartement. Et depuis qu'il a trouvé du travail avec son diplôme d'ingénieur, c'est encore mieux parce qu'au Canada, toutes les conditions salariales sont bien organisées, ce qui n'est pas toujours le cas dans son pays d'origine.

Kanyundo pense également que les différences culturelles la favorisent dans le sens où elle est « entraînée » de faire quelque chose qui lui convient le mieux et qui est plus payant qu'au pays d'origine. Minani fustige les préjugés parce que, pour elle, la non acceptation des connaissances antérieures constitue un handicap à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants en générale et des Noirs en particulier. Pour elle, « oui il y a une grande différence dans les conditions de travail, mais ce n'est pas ça le problème, ce n'est pas ça le handicap ». Pour elle, le handicap, « c'est qu'on ne croit pas aux capacités, aux connaissances et à la formation que les immigrants ont acquis ailleurs ». Kaneza aussi dit que : « les différences par rapport à son pays d'origine ne la handicapent pas, parce qu'elle en a même vécue dans d'autres pays avant d'arriver au Canada ». Mais elle est également d'avis que : « les exigences du marché de l'emploi au Canada sont tellement difficiles ».

Nyawenda reconnaît l'impact négatif des différences culturelles, mais il aborde cette question sous l'angle de son projet d'avenir, qu'il ne peut réaliser dans la mesure où la réalité du travail au Québec n'est pas aussi bonne que celle de son pays d'origine. Et enfin pour Kabura, il s'agit d'une perte par rapport au statut qu'il avait dans son pays d'origine. Parce qu'au Burundi, il était cadre universitaire, et travaillait dans l'administration universitaire en tant que Directeur adjoint. Pour lui, il est passé d'un monde à l'autre, avec des situations et réalités différentes. À ce sujet, Makunga parle des conditions de réussite des immigrants indépendants: «Il faut comprendre, dès qu'on arrive, qu'une nouvelle formation est nécessaire et qu'on doit chercher du travail dans d'autres professions ».

4.5.3 Conclusion partielle

De l'avis de tous les répondants, la non-insertion des immigrants burundais a comme raison première des diplômes obtenus à l'étranger. Ceci entraîne une difficulté généralisée à trouver du travail. À cela s'ajoutent les attentes très élevées envers le pays d'accueil. Selon l'amusante expression de Brassens, ils «étaient nés quelques part», ont un jour opté pour le déracinement et pris la route dans l'espoir qu'«ailleurs l'herbe serait plus verte » et qu'ils vivraient plus heureux dans un autre pays où couleraient le lait et le miel » (Richard, 1996). Ceci explique en grande partie l'insatisfaction des répondants face aux problèmes d'accès au marché de l'emploi; les écarts ciblés entre les attentes individuelles et la concrétisation de ces attentes dans la société d'accueil. Cette réalité corrobore l'œuvre de Strauss (1992a). La pression pour réussir le projet migratoire est si grande qu'elle peut même empêcher le retour au pays d'origine, souhaité par plusieurs, par volonté de ne pas retourner «les mains vides ».

Concernant la discrimination, elle est en partie liée aux stéréotypes et aux préjugés, elle en est une conséquence comportementale et engendre des souffrances individuelles et collectives. La situation des immigrants se détériore au fil du temps suite à ce problème de la non-insertion. Il est vrai que l'emploi, facteur déterminant d'insertion sociale, est encore aujourd'hui la source essentielle de revenus et de légitimation sociale. Les répondants expliquent aussi la situation par le manque de réseaux, d'information et de techniques de recherche d'emploi différentes de celles du pays d'origine.

4.6 Détermination des répondants face aux difficultés d'insertion

Les immigrants ont un parcours différent les uns et des autres. Certains arrivent à s'insérer facilement sur le marché du travail, d'autres rencontrent des difficultés. Suite aux multiples démarches liées à la recherche d'emploi, les répondants ont développé des stratégies (Vatz-Laaroussi, 2001) afin d'atteindre leur but. Nous allons voir les stratégies les plus efficaces envisagées par tous les participants.

4.6.1 Démarches, stratégies et moyens à l'insertion socioprofessionnelle

Lors de l'entretien avec les participants, nous leur avons demandé quelles stratégies ils ont adoptées pour se trouver un emploi. De façon unanime, ils ont répondu que dans leurs stratégies, ils ont aussi eu recours à l'aide du gouvernement et des amis. Et puis au fur et à mesure qu'ils s'adaptent, ils ont pris connaissance du fonctionnement de la société d'accueil et ils ont compris qu'ils doivent évoluer dans un processus complexe pour trouver du travail. Les propos que nous avons recueillis nous ont permis de retracer clairement le processus suivi pour accéder à un travail bien rémunéré. Voici les principales démarches, stratégies et moyens utilisés.

4.6.1.1 Aide des institutions

Tous les participants à la recherche ont apprécié l'aide des institutions pour leur intégration. Ils ont tous suivi des sessions d'information organisées par le Ministère des relations avec les citoyens concernant le marché de l'emploi ; des sessions de formation gratuites pour tous les immigrants indépendants pour les aider à se familiariser avec la société québécoise et se faire une idée claire du marché de travail. Par contre, Kanyundo a eu de bonnes références et c'est l'immigration qui lui a appris comment ça fonctionne au Québec. On lui a appris à faire des entrevues, à rédiger le CV et on lui a dit aussi dans quel domaine elle peut travailler avec son diplôme. Ils ont également profité du matériel de base tels les ordinateurs, l'internet, le fax, etc. que Emploi Québec a mis à leur disposition. Comme c'est Emploi Québec qui aidait les participants à rédiger leurs CV ; Minani, Makunga ainsi que monsieur Kabura pensaient que le travail était garanti. Monsieur Kabura a également envoyé des CV «en quantité industrielle».

Quant à Nyawenda, comme il est dans le domaine de l'enseignement, il faisait des démarches pour voir s'il pouvait trouver un permis d'enseigner et comment il pourrait trouver du travail dans son domaine.

Quant à Kabura et Minani, ils disent que les institutions qui ont pour missions d'encadrer les immigrants dans la recherche d'un emploi ont le mérite d'exister. Ceci est l'avis de tous les répondants. Mais, ils estiment que les informations de quelques heures qu'ils donnent sont insuffisantes. Les répondants pensent qu'ils font des présentations sommaires et qu'ils ne disent pas tout. Sur ce point, tous les répondants sont d'avis que les institutions pourraient faire mieux en fournissant assez d'informations aux immigrants. Ndereyabandi était content de cette aide, mais il convient également que les institutions devraient faire plus parce que cette aide, les gens en ont vraiment besoin. Ça aide beaucoup, surtout quand on ne connaît même pas le pays.

4.6.1.2 Moyens utilisés par les répondants pour s'insérer professionnellement

Lorsque nous avons rencontré les répondants, nous leur avons expliqué que l'expression «moyens utilisés pour s'insérer professionnellement » signifie l'ensemble des stratégies utilisées pour contourner les problèmes de non-insertion afin d'accéder à l'emploi. Citons la réponse de Minani :

Comme stratégie, il y en a qui disent que si j'envoie cinquante, soixante, cent CV sans réponse positive, j'abandonne. Il y en a d'autres qui disent que moi je vais continuer à envoyer des CV partout jusqu'à ce qu'on me réponde positivement. Tu vois tout ça, ce sont des stratégies différentes. Il y en a d'autres qui disent que pour pouvoir s'insérer il faut aller faire du bénévolat, aller auprès des personnes qui peuvent les guider, les orienter. Ainsi, ils passent par les services communautaires, au centre local d'emploi, etc. Tout ça ce sont des stratégies pour pouvoir s'insérer sur le marché du travail. Il y en a encore d'autres qui décident de retourner aux études pour avoir un diplôme du Canada.

Bukuru lui invoque la connaissance de la réalité du marché de travail. Il estime que la connaissance du terrain est d'abord très importante pour un éventuel succès dans la recherche d'un emploi parce qu'il faut comprendre sa structure et savoir comment ça fonctionne. Pour Ndereyabandi, il faut faire reconnaître ses qualifications professionnelles. Il

rejoint aussi l'idée de Minani d'essayer d'avoir les qualifications du Canada en refaisant les études ou en changeant de domaine d'études. Quant à Nyawenda, comme ses acquis ne sont pas reconnus, il contourne ce problème en allant refaire une formation sur la profession d'enseignement ainsi que sur les pratiques éducatives, mais le certificat obtenu ne lui assure aucun succès. Bien qu'il ait fait reconnaître ses qualifications professionnelles d'avant l'immigration, comme le préconise Ndereyabandi, cela ne lui a servi à rien. Il a fallu qu'il retourne aux études. Cette idée rejoint celle de Minani, qui estime que la stratégie de retourner faire les études universitaires peut ouvrir des portes une fois qu'on a un diplôme du Canada.

4.6.2 Les relations sociales

Les relations sociales sont importantes dans la recherche d'emploi et dans les stratégies d'insertion. Pour Minani, que ce soit sur le plan socioprofessionnel, et même sur le plan politique, on a toujours besoin d'informations « pour comprendre ce qui se passe autour de nous et pour être sûr qu'on peut envisager quelque chose pour le lendemain ».

Pour Bukuru :

La première chose à faire, c'est de se renseigner auprès des gens qui connaissent bien le pays, des gens qui connaissent bien les habitudes du pays. Il y a des compatriotes qui habitent ici depuis des années, qui ont trouvé un emploi, qui ont des idées à donner. Alors on entretient des relations très étroites avec ces gens qui ont des expériences locales, qui peuvent servir de guide dans la recherche d'un emploi, dans la recherche d'un futur plus ou moins sûr.

Lorsque nous demandons à nos répondants de décrire les relations qu'ils entretiennent avec les autres membres de la société, beaucoup ont répondu qu'ils n'ont pas d'amis Québécois. Par contre, ceux qui ont du travail, ils entretiennent des relations positives avec leurs collègues Québécois. Ceci montre qu'ils apprennent à décoder les codes culturels des québécois. Cependant, leurs rencontres restent strictement confinées à la sphère du travail.

Voici le témoignage de Ndereyabandi :

Les relations sociales que j'ai avec les collègues, ce sont des relations qu'on a ici dans le milieu professionnel. On est respectueux les uns envers les autres, on essaie d'avoir une bonne ambiance au travail, et puis de temps en temps on prend

le café au bureau et on va manger ensemble quand quelqu'un a une fête. Mais ça ne va pas plus loin que ça ! On essaie de ne pas mêler le privé et le professionnel. Il n'y a pas un collègue qui vient manger chez moi où l'inverse.

Kaneza explique cette variation de relations sociales par des différences culturelles qui se traduisent notamment par le fait que, contrairement au Burundi, au Canada, quelqu'un peut ne pas répondre à vos salutations. Chez les immigrants, ces différences culturelles peuvent entraîner de l'anxiété, un isolement social et un repli face à la société d'accueil. Ce point de vue est partagé par la moitié des répondants. Cet exemple nous démontre que l'insertion socioprofessionnelle n'est pas seulement une question d'argent.

D'après le témoignage de Ndereyabandi, c'est le travail qui permet aux répondants d'avoir une socialisation plus ou moins importante dans leur société d'accueil. Bukuru va même plus loin car il affirme qu'il a beaucoup d'amis Québécois avec qui il discute tous. Et qu'il est complètement satisfait de son insertion sociale. Il qualifie ses amis Québécois de personnes très ouvertes et communicatives qui peuvent aider à contourner certaines barrières d'insertion socioprofessionnelle. Parmi les moyens qui peuvent être adoptés en vue de contourner les barrières à l'insertion socioprofessionnelle, Bukuru évoque la bonne compréhension des stratégies. Pour lui, il faut savoir comment on peut avancer dans la société d'accueil :

Il faut bien comprendre les stratégies, il faut savoir qu'on est dans un monde différent du sien. La stratégie, c'est qu'il faut comprendre qu'il faut repartir à l'école. S'il faut travailler dans une manufacture, il faut comprendre qu'il faut y aller. Au Canada on n'a pas de serveurs, tout le monde est au travail. Aussi, les contourner, c'est un travail personnel.

Bukuru poursuit :

Un facteur qui pourrait peut-être aider, c'est de ne pas rester seul. C'est être avec les gens qui ont parcouru leur chemin et qui ont réussi. Eux, ils ont des choses, des informations à donner. Des gens qui ont de l'expérience positive à partager, des gens qui ont réussi dans ce pays et suivre leurs conseils.

Quand Bukuru a compris qu'il avait peu ou pas de chances de trouver un emploi avec son diplôme de Doctorat en Math-Physique, il est allé faire une formation en informatique à l'Université de Sherbrooke. Sa stratégie était d'aller suivre une formation qui conduit à un stage. Il était convaincu qu'une fois admis dans une entreprise, le tour serait joué parce qu'il

ne tarderait pas à prouver qu'il est capable de faire du bon boulot. Et sa stratégie, qu'il résume dans la formule « formation- stage- embauche » a été payante parce que sa formation dans le système COOP lui a permis de faire un stage et au terme de celui-ci, il a été embauché comme permanent là où il travaille actuellement. Kanyundo et Kaneza ont fait la même expérience : Elles ont été embauchées suite aux stages qu'elles ont faits. Kanyundo cite également le cas de sa sœur qui a fait un stage dans une banque et qui a finalement trouvé un travail permanent dans la même banque. Kabura conseille enfin les immigrants d'être proactifs. Pour lui, il faut aller là où l'emploi se trouve et ne pas rester dans un même endroit. Et en cas de besoin, il faut adapter les documents aux exigences du Québec et les stratégies pour pouvoir s'insérer sur le marché du travail.

Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle, Kabura nous fait remarquer que les informations qu'on peut recevoir des réseaux ethniques peuvent constituer une entrave à l'insertion:

Dans la recherche d'emploi, l'information obtenue auprès des réseaux familiaux peut-être bonne ou mauvaise. Bonne parce qu'on peut trouver un emploi, et mauvaise parce ça peut vous maintenir dans une position peu enviable, à la manufacture par exemple malgré vos études. L'information obtenue peut être déterminante et reléguer le diplôme à un niveau secondaire.

Kabura ajoute que se fier aux informations que donnent ceux qui sont arrivés ici avant eux, soit disant « tiens, il y a un job ici » tu peux suivre cette formation et tu peux trouver du travail, n'est pas une bonne démarche. Il est de l'avis comme tous les autres répondants qu'on peut avoir un diplôme mais ne pas savoir quoi en faire si on n'a pas des informations fiables. Ceci conforte les propos de Minani, qui estime qu'il ne faut pas se fier aux seules informations de sa communauté, parce que chacun te donne les informations relevant du domaine auquel il a été confronté.

4.6.3 L'Utilisation des réseaux

Lors de nos rencontres avec les répondants, nous leur avons expliqué que la notion de « réseaux » signifie, dans le cadre de notre étude, avoir des personnes sur qui on peut compter dans la recherche d'un emploi. Cela veut dire que sur le plan professionnel, le réseau peut

être plus grand pour certains que dans le pays d'origine. La moitié des répondants sont d'avis que le réseau est très important dans la recherche d'un emploi. Voici les avis des répondants sur cette question de réseau :

Bukuru dit :

Quand on fait une recherche d'emploi il faut essayer les contacts. les réseaux. L'information c'est très important, les compétences c'est très important, mais les réseaux je trouve que ça a quelque chose de primordial parce que les réseaux, c'est les informations des gens qui sont à l'intérieur du système, qui savent ce que l'employeur veut, qui peuvent t'orienter, qui peuvent défendre ton CV et qui peuvent te servir de référence.

Nderyabandi ajoute:

Les réseaux sont surtout plus importants que les qualifications. Sans réseau, c'est quand même plus difficile. Par réseaux, j'entends quelqu'un qui peut te servir de référence. Si tu n'as personne qui peut te servir de référence, c'est sûr, ça ne marche pas. Certes, il faut être qualifié, mais il faut également avoir des réseaux.

En soulignant l'importance des réseaux, Nderyabandi affirme qu'il avait un ami québécois qui travaillait au Burundi qui lui a donné des références et que c'est à ces références qu'il doit son insertion socioprofessionnelle. Kabura cite également le cas de son épouse qui avait envoyé beaucoup de CV sans succès mais qui a finalement pu acquérir sa première expérience canadienne en agro-alimentaire grâce aux conseils d'un ancien immigrant. Dans le même ordre d'idée, Minani reconnaît qu'elle a bénéficié de l'aide du Centre des femmes de Montréal. Ces femmes l'ont aidée et beaucoup encouragée et elle a pu ainsi avoir son premier contrat de travail avec les femmes victimes de violence conjugale.

À travers ces témoignages, nous constatons que les répondants créent principalement leurs réseaux parmi les membres de leur nouvelle société d'accueil. Ils reconnaissent que les Québécois avec qui ils entrent en contact sont des personnes disposées à aider. Certes le déracinement et l'isolement des proches sont durs à vivre, mais cela n'empêche pas aux répondants de s'insérer progressivement et de se créer un nouveau réseau social.

4.6.4 Conclusion partielle

La moitié des répondants à cette recherche ont affirmé qu'ils ont dû recourir à des stratégies qui obéissent à des pratiques de valeurs traditionnelles ayant permis la formation de réseaux. Leurs témoignages font apparaître qu'ils sont actifs malgré les obstacles liés à l'insertion socioprofessionnelle. Ils réagissent en adoptant différentes stratégies afin de décrocher un emploi et pouvoir jouir du statut social lié à cet emploi. Entre autre, nous avons constaté que les propos de quelques répondants rejoignent ceux de Whul (1992) qui montrent que la formation dispensée à certains immigrants ne leur permet pas de s'insérer en emploi. Mais, pour trois d'entre eux cela a fonctionné. Ceux-ci manifestent leur déception quant au processus d'insertion formelle et suivent d'autres réseaux plus personnels.

4.7 Degré d'insertion

En termes de parcours individuel, cette étude permet de révéler quels types de stratégies qu'utilisent les répondants et quelles perceptions se font-ils de la réussite leur insertion et de leur intégration à long terme. Ce constat a mené à la décision de remettre entre les mains des personnes les plus concernées, les immigrants burundais, de définir l'insertion. Ce sentiment de réussite de l'insertion se fait en comparaison avec l'occupation professionnelle de l'avant l'émigration. Nous avons pu rencontrer des Burundais qui étaient satisfaits de leur statut professionnel basé sur leurs compétences. Tout le monde a affirmé qu'au bout d'un an et demi à deux ans, il a pu s'insérer sur le marché du travail. Toutefois, tous nos répondants ont l'impression que leur insertion a été rapide par rapport aux autres immigrants. Ceux qui n'ont pas pu s'insérer sur le marché de travail, ils parlent avec amertume de leur degré d'insertion socioprofessionnelle.

Nous avons voulu connaître leur perception sur le degré d'insertion socioprofessionnelle qu'ils croient avoir atteint dans leur société d'accueil. Pour sa part, Kabura estime qu'il n'a pas de problème professionnel parce que tout se déroule très bien dans son travail. Il se sent utile et tout à fait intégré dans l'école où il enseigne. Il donne tout ce qu'il peut. De son côté, monsieur Bukuru dit ceci: «Au bout d'une année et demie, j'avais déjà mon statut permanent après avoir passé par une école et un stage. Personnellement, je suis satisfait de mon insertion socioprofessionnelle ». Ndereyabandi estime qu'il est chanceux parce qu'il a trouvé un travail

dans son domaine. Il dit: « Moi, je me considère comme une bonne exception puisque j'ai eu mon premier travail dans mon domaine quelques temps après mon arrivée ici. En général, « ce n'est pas si facile que ça ». Kaneza estime que « son degré d'insertion est à moitié réussie ». Minani dit: « Je peux dire que je ne suis pas insérée parce que pour le dire, il faudrait que j'aie un travail et que j'aie une situation meilleure que celle que j'avais en Afrique! ». Nyawenda s'exprime avec un sentiment de découragement: « Pour moi, mon degré d'insertion est autour de zéro. Jusqu'à présent, j'attends encore et j'essaie de me battre pour arriver à quelque chose, mais je n'y arrive pas encore ». Pour lui et beaucoup de répondants, les caractéristiques d'une insertion réussie, c'est d'abord un travail stable et permanent. Pour Bukuru, une insertion réussie commence par le travail. On ne dira pas qu'on a réussi une insertion si on n'a pas de travail. Il ajoute :

Quand on a une famille et qu'on a des enfants, on dira que l'insertion est réussie quand on a une stabilité familiale, que ses enfants sont bien intégrés dans la société québécoise, qu'ils font bien leur école, qu'ils sont bien motivés, qu'ils voient leur avenir d'une façon plus ou moins sûre.

Pour Kabura,

Quand vous avez un emploi qui vous donne un bon salaire, qui ne comporte pas de lot de stress ou d'angoisse, et que vous avez trouvé un poste de travail qui satisfait à vos désirs et à vos aspirations, on estime que vous avez réussi votre insertion.

Pour Ndereyabandi et Kanyundo, l'insertion est réussie quand on fait le travail qu'on aime et pour lequel on est formé, qu'on est régulièrement payé comme tout le monde, et qu'on jouit des mêmes conditions de travail que tout le monde. Kaneza estime que l'insertion réussie se mesure sur le plan professionnel. Pour elle, c'est pouvoir trouver un travail qui répond à ses attentes et qui lui permet de faire vivre sa famille.

En effet, pour elle, la réussite dépend largement des pratiques professionnelles qui peuvent conduire à une satisfaction. Ce qui est de l'avis de tous les répondants. En d'autres mots, l'insertion repose sur la possibilité de prendre leur place en cherchant à reconquérir leur identité professionnelle.

Ce sentiment de satisfaction financière et personnelle est encore plus fort chez Minani. Pour elle, une insertion réussie, c'est quand on est dans une société où l'on se sent chez soi. Qu'on a une maison, un travail, et qu'on sait que ses enfants se sentent chez eux. C'est-à-dire avoir d'abord un travail bien rémunéré.

Dans sa perception, l'insertion réussie permet d'agir comme un membre à part entière de la société d'accueil. C'est pour cette raison qu'elle insiste sur les mots « se sentir chez soi ». On voit que son sentiment d'appartenance à la nouvelle société découle d'une participation active à la vie professionnelle, économique et sociale de cette société. Dans ce sens les répondants évoquent aussi la satisfaction au niveau socioprofessionnelle.

Chez les répondants, un travail satisfaisant est toujours lié à un emploi rémunéré. Cinq des répondants sont satisfaits de leur travail, ils sont contents de pouvoir s'insérer dans leur domaine. Bukuru dit : « Je suis satisfait de ma situation socioprofessionnelle. J'ai trouvé un emploi qui me satisfait bien. Je travaille plus ou moins dans le domaine que j'ai suivi, plus ou moins dans ma spécialité. Je m'épanouie dans mon travail ». Kabura considère que son travail est également satisfaisant en disant : « Je peux affirmer que je ne m'en tire pas trop mal. Je pense que j'ai réussi mon insertion. J'ai une certaine marge d'autonomie. J'ai un travail qui n'est pas éprouvant ». Les répondants qui ont réussi leur insertion estiment qu'ils ont une certaine marge d'autonomie qui se situe à plusieurs niveaux : premièrement, la satisfaction de leurs besoins essentiels ; deuxièmement, la capacité de s'épanouir avec les diverses composantes de la société et, troisièmement, l'élément essentiel, l'accès à un travail qui correspond à leurs attentes. Kaneza évalue son degré d'insertion à moitié réussie en disant : « Actuellement, je dirais que je suis moyennement satisfaite, mais je reste convaincue que je peux aller plus loin ». Cela veut dire que sur certains plans, elle n'a pas encore atteint l'autonomie totale. Quant aux trois répondants qui n'ont pas encore réussi à s'insérer professionnellement, ils considèrent que ne pas avoir un travail satisfaisant est l'entrave principale à leur autonomie financière. Il est vrai que c'est une situation qu'ils ne contrôlent pas, mais cela constitue un véritable obstacle à leur projet d'avenir. Voici ce que Makunga en dit : « Je ne suis pas satisfaite de mon insertion. Je cherche toujours. Jusqu'aujourd'hui, je suis journalière dans le domaine de l'emballage, c'est une situation qui ne me satisfait pas ».

Les participants à notre étude qui n'ont pas encore trouvé un travail satisfaisant disent qu'il leur manque l'autonomie sur plusieurs axes de leur vie. Tout d'abord, la qualité de la vie n'est pas au même niveau que dans le pays d'origine, soit parce que les revenus au Canada sont plus faibles pour les uns, soit parce que les conditions socioéconomiques sont différentes. Nous pouvons dire que la qualité de la vie paraît provisoirement bousculée. Ce qui signifie que les gens considèrent ce passage comme une variation négative dans leur vie suite à la migration, mais ils ont l'espoir d'un changement positif dans un avenir plus ou moins rapproché. Ainsi, Minani déclare qu'elle a « toujours l'espoir de décrocher un travail bien rémunéré pour avoir une situation financière acceptable ».

4.7.1 Ambition aux changements

Lorsque nous demandons à nos répondants qui ont déjà réussi leur insertion socioprofessionnelle quelles sont leurs ambitions, ils décrivent leurs ambitions en termes d'avancement de grade ou de changement de tâches à l'intérieur de leur travail. Voici ce qu'ils souhaitent dans leur avancement :

Bukuru :

Chacun a des ambitions. Dans quelques années peut être au niveau professionnel j'aurais atteint un niveau supérieur dans la hiérarchie. J'aurai plus de connaissances et puis je vais avancer progressivement et professionnellement là où je suis, mais...on rêve quand même d'évoluer du côté professionnel.

Ndereyabandi aborde cette question de changement en termes de restructuration :

Ah ! un être humain, c'est un être humain. Je suis bien là où je suis mais je ne peux pas me contenter de ça, j'essaie d'avoir plus, pas nécessairement sur le plan financier mais du point de vue de l'avancement personnel. Pour moi, c'est changer de poste dans l'organisation.

A l'instar des deux répondants qui précèdent, Kabura aborde également la question sous l'angle de l'avancement de grade dans l'organisation :

Je peux dire que je suis satisfait de ma situation socioprofessionnelle ici : J'ai un travail stable, j'ai un salaire que je juge correct. Mais s'il s'agissait de réaliser d'autres ambitions, ce serait beaucoup plus d'évoluer dans ma carrière, dans mon travail actuel. Je me sentirai encore plus intégré lorsque j'aurai mis les moyens

de côté pour ne pas rester enseignant, et d'intégrer par exemple l'administration de l'éducation. Si je pouvais accéder à cela je me sentrais encore plus professionnellement intégré. Je suis même présentement en train de faire un diplôme de Maîtrise en administration de l'éducation à l'Université de Montréal.

Kanyundo dit qu'elle est bien là où elle travaille, mais qu'elle aimerait changer. Elle trouve que ce changement est nécessaire, parce que ça fait quatorze ans qu'elle fait ce travail. Elle aimerait travailler dans un autre domaine. Elle parle de ce changement comme une meilleure façon de s'épanouir et de changer d'air.

4.7.2 Les réactions face aux difficultés

Tous les répondants rencontrés disent que le travail est quelque chose de réellement problématique pour les nouveaux arrivants. Certes, il n'est pas difficile de trouver un emploi, mais quel type d'emploi ? À quel prix ? Les répondants parlent de la problématique du travail en faisant référence à la confrontation entre la réalité au Québec et ce qu'on leur avait dit à l'étranger. Ils évoquent la question de « l'expérience canadienne » avec beaucoup de découragement. Comme tous les répondants nous l'ont confié, ils croyaient qu'il serait plus facile de trouver un emploi « convenable » au Québec.

Reprenons maintenant les propos de chaque répondant pour démontrer que le monde du travail qu'ils espéraient avoir n'est pas facile à trouver à cause de l'exigence de l'expérience canadienne et québécoise. L'ensemble des répondants pense qu'il faut donner aux immigrants « la chance » d'acquérir cette première expérience canadienne. Kanyundo et Makunga regrettent cette exigence en rappelant que quand tu travailles dans ta profession, ça t'aide à l'approfondir et ça aide aussi toute l'équipe à avancer le travail rapidement. Kanyundo ajoute:

Je trouve dommage qu'on ne permette pas aux gens d'accéder à un emploi avec les diplômes qu'ils ont, quitte à ce qu'on leur demande de faire d'abord des stages pour comprendre un peu mieux ce qui se passe au Canada. Mais c'est très dommage car le pays perd beaucoup de ressources à cause de ça.

Minani voit les choses de la même manière. Elle voit cette réalité d'insertion comme une perte des deux côtés. Le pays d'accueil n'engage pas les immigrants alors qu'ils sont

capables de faire fonctionner les entreprises, et les immigrants perdent leur confiance en eux-mêmes pensant peut-être qu'ils ne savent rien faire. Ndereyabandi parle de cette réalité comme une étape très dure à vivre :

Oh je trouvais ça d'être parce que j'étais déjà qualifié. Il fallait reprendre le chemin de l'école, repasser les examens 10 ans après l'Université. Puis j'avais l'impression que les immigrants n'étaient pas si insérés sur le plan professionnel que ça ! Et puis j'ai su 15 ans plus tard qu'il y a des gens plus qualifiés qui ne parviennent pas à s'insérer sur le plan professionnel.

En réalité, Ndereyabandi n'avait toujours pas compris pourquoi les immigrants ne sont pas si insérés sur le plan professionnel. Il l'a compris le jour où c'était son tour. Mais ceux qui n'ont pas encore trouvé du travail l'ont vite compris. C'est le cas de Makunga, Minani et Nyawenda. Ce dernier dit qu'il est difficile d'obtenir un emploi qui est supposé bien rémunéré au Québec. Il pense que c'est pour cela qu'il a des difficultés à obtenir un emploi dans l'enseignement alors que l'enseignement et la santé sont des domaines où on a besoin de personnel. Makunga dit également que cette réalité d'insertion est trop dure à vivre, même à dire. Parce que même quand on trouve un travail, celui-ci n'a aucune relation avec sa profession. Cette situation amène les immigrants à oublier tout ce qu'ils avaient acquis comme expérience de travail. Exceptionnellement, Kabura y a trouvé une source de courage et d'espoir :

En Belgique, je n'arrivais pas à pénétrer le marché du travail. Cela a forgé mon caractère, mon tempérament à être patient et flexible. Je me disais que compte tenu des difficultés que j'ai connues pour décrocher quelque chose, quel que soit l'endroit où je trouverai un contrat, je vais y aller. Je me disais que les débuts sont toujours difficiles et qu'il faut y mettre le prix.

Par ses propos, Kabura considère qu'il n'a pas de contrôle sur le processus. Le fait de ne pas avoir du travail en Belgique lui paraît être une réalité de la société occidentale. Il avait donc fini par perdre les illusions de trouver rapidement du travail.

4.7.3 Conclusions partielle

Soulignons encore une fois l'importante charge émotionnelle liée au processus d'insertion en raison de la signification profonde accordée à la volonté de réussir. Bref, l'insertion est

appréhendée comme un moment de redéfinition identitaire. Par contre, les répondants qui ont pu s'insérer sur le marché du travail estiment qu'ils ont réussi leur insertion. Cette association de l'insertion à un emploi revient toujours dans les présentations des immigrants sur l'insertion. Beaucoup de répondants ont mentionné la ténacité dans les démarches de recherche d'emploi. Comme le dit bien Kaneza, il faut être fort psychologiquement et moralement pour surmonter toutes les difficultés qui barrent l'accès au marché du travail. Le prochain chapitre analyse les résultats obtenus à la lumière des écrits sur le sujet.

CHAPITRE V

DISCUSSION

La poursuite de cette discussion nous amène à la pierre angulaire de cette recherche qui est de connaître les perceptions du processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des pays des Grands Lacs nouvellement arrivés au Québec et la recherche de leur identité professionnelle. Sans oublier l'axe de cette étude qui veut essentiellement montrer les stratégies des répondants face à l'insertion socioprofessionnelle et le sens de la réussite de l'insertion socioprofessionnelle.

Les stratégies de l'insertion socioprofessionnelle qu'ils adoptent nous permettent aussi d'identifier les niveaux d'intégration qu'ils croient avoir atteint dans leur société d'accueil. Le niveau de fonctionnement a été atteint par tous les répondants avant même de s'établir au Québec. D'après Archambault et Corbeil (1982) l'adulte est capable de communiquer dans la langue du pays et de gagner sa vie en toute autonomie. À ce stade, nos sujets-participants connaissent déjà la langue avant d'arriver, ils ont besoin d'autonomie financière. C'est ainsi qu'ils cherchent un travail ou retournent aux études. De plus, leur potentiel est confirmé par la capacité de fonctionner dans une autre langue que leur langue maternelle puisqu'ils communiquent en Anglais ou en Français. Nous pouvons dire qu'ils ont investi au niveau du fonctionnement général.

Pour ce faire, nous reprendrons les points saillants des résultats obtenus sur l'évolution du parcours migratoire, les situations diversifiées vécues par les répondants face à l'insertion socioprofessionnelle dans le pays d'accueil, les difficultés socioprofessionnelles rencontrées, les facteurs de non insertion socioprofessionnelle, la détermination des répondants face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle et le degré d'insertion. Puis nous retournons aux écrits en faisant ressortir les similitudes et les discordances avec la théorie.

Les témoignages précédents des participants révèlent que la décision de quitter le pays d'origine est grandement influencée par l'insécurité et les facteurs d'attraction tels que la qualité de vie supérieure ainsi qu'une image positive du pays d'accueil. La maîtrise de la

langue française constitue aussi un facteur important qui a influencé leur décision quant à la province de destination.

D'après les informations reçues, il est notable de voir que des personnes immigrantes qui n'ont pas d'expérience canadienne et québécoise sur le plan de l'emploi peuvent retrouver leur dignité, leur identité professionnelle à travers des formations ou stages qui offrent de bonnes perspectives d'emplois.

À cet égard, leurs propos nous ont permis de voir la part active de chacun des participants de cette recherche par leur trajectoire d'insertion socioprofessionnelle et l'influence des rapports au travail d'où la possibilité d'accéder à un emploi. Les témoignages de ces participants permettent de vérifier certaines de leurs dimensions subjectives associées à des dimensions psychologiques et identitaires. En effet, tous mentionnent que leurs parcours leurs a permis de se «découvrir» de se «rabaisser » «d'acquérir de nouveau compétence» d'avoir «la confiance en soi » et d'«accepter» du travail auquel ils n'ont pas pensé. Ceci rejoint l'approche du changement qui se distingue des autres. C'est-à-dire vérifier quels sont les aspects de sa vie qui sont affectés significativement. Plus la vie est affectée, plus on aura besoin de ressources stratégiques pour gérer le changement.

Les résultats de cette analyse démontrent aussi que les stratégies qu'ils adoptent, notamment le retour aux études malgré le fait qu'ils ont déjà un diplôme universitaire, sont directement liées aux stratégies de chercher à accomplir leur insertion socioprofessionnelle. C'est ainsi que quelque uns s'engagent dans un processus de formation en stage pour apprendre le fonctionnement du milieu où ils décident de s'insérer. Selon eux, il est nécessaire de faire une formation, un stage ou de retourner aux études afin de faire reconnaître leurs diplômes et de trouver un emploi qui mettra en valeur leurs compétences. En subissant des changements culturels et comportementaux, ils sont conscients d'avoir à mettre à jour dans le contexte québécois, les connaissances acquises au Burundi ou ailleurs en effectuant ces stages et ces formations.

Cependant, les répondants attribuent cette non insertion aux pratiques professionnelles discriminatoires liées à la non reconnaissance des diplômes étrangers. Ils adoptent ainsi l'idée mentionnée par le MCCI (1990) dans son énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration démontrant l'importance du facteur temps dans un processus d'intégration.

Le chapitre sur les résultats montre que les huit répondants justifient la réussite et l'échec de leur parcours d'insertion et ils nous donnent une bonne idée d'une insertion socioprofessionnelle réussie. Nous observons que la moitié des répondants pense que leur insertion est complète. L'autre moitié croit que leur insertion est à moitié complète ou incomplète. Ils croient que leur insertion sera complète quand ils auront un emploi qui correspond à leur formation. Ceci est l'aboutissement réel de tout nouvel arrivant qui veut s'établir définitivement dans le respect des valeurs réciproques.

Les conditions de succès, nous l'avons déjà dit qu'après un stage d'insertion socioprofessionnelle de six mois non rémunéré, la reconnaissance des acquis semble une voie porteuse d'avenir pour ces répondants qui étaient qualifiés auparavant d'exclus.

En suite, nos sujets-participants concrétisent leur désir de participer au développement de leur nouvelle société et se déclarent raisonnablement satisfaits de leur vie après s'être adaptés à la réalité québécoise. Cette étape correspond au niveau d'intégration de participation telle que décrit par Archambault et Corbeil (1982). L'adulte est actif dans la société d'accueil et veut jouer un rôle dans un domaine d'activité quelconque.

À ce stade, ils occupent un emploi et se préparent à réaliser leurs objectifs de carrière aussi bien qu'ils s'inscrivent dans des programmes universitaires où ils se proposent d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances et compétences.

L'hétérogénéité du groupe des répondants étudié permet de constater qu'il est possible dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle de rompre la tendance de l'homogénéité. En identifiant la demande du participant adéquatement au début de l'insertion professionnelle c'est-à-dire position d'employabilité en lien avec la formation, l'âge et le sexe, il devient

possible de mettre tout le monde dans le même bain. Ce qui fait la richesse de cette étude. En plus, dans leurs réponses diversifiées, ils évoquent la question de «chance» c'est ce qui en découle au niveau des sentiments de compétences professionnelles et socioprofessionnelles. L'un des répondants s'est exprimé qu'il se sent utile dans son travail et qu'il se sent bien dans la société québécoise. Ceci montre la satisfaction du sujet face à l'insertion socioprofessionnelle réussie et s'identifie comme membre à part entière de la société en manifestant un certain sentiment d'appartenance à la société d'accueil, la fierté de cet apport intellectuel et de cette participation dans son travail.

Malgré le fait que leur réflexion sur le degré d'insertion qu'ils croient avoir atteint ait été exprimée très succinctement, nous pouvons reprendre à notre compte l'énoncé de l'ÉLIC (2003) afin d'expliquer le phénomène : «L'intégration suppose une connaissance de soi, de ses origines et c'est cette connaissance qui permet une intégration réfléchie, assumée et donc réussie ».

En ce qui concerne les différences, quelques répondants ont remarqué que la dimension professionnelle de l'insertion est de plus grande importance que la dimension socioéconomique. Pour eux, l'emploi n'est pas seulement pour avoir de l'argent mais pour avoir des réseaux, pour avoir des amis, pour avoir quelqu'un sur qui tu peux compter en cas de nécessité.

Les difficultés relâtes par les répondants burundaises au sujet de leur parcours migratoire rejoignent ceux mentionnées par Carsten, 2002; Renaud, 2001 et Laroche, 2001. Dans ce sens, le parcours migratoire de tous les répondants burundais est considéré à partir des défis rencontrés au pays d'origine en attente du visa de résident permanent et des obstacles auxquels ils se sont heurtés en arrivant au Québec comme la reconnaissance des acquis. La non reconnaissance de diplômes reçus à l'étranger, les problèmes d'obtention d'un emploi correspondant à leurs qualifications ainsi que l'exigence de l'expérience canadienne sont les éléments qui sont le plus mentionnés par les répondants.

Au début de leur recherche d'emploi, nous avons observé qu'ils ont eu tous des difficultés dans leurs processus d'insertion. Tout comme les écrits sur le sujet, l'insertion soit socioprofessionnelle, soit socioéconomique, est vue par les parties comme un concept multidimensionnel comprenant des étapes d'adaptation et de fonctionnement social. Par exemple, dans la première partie de notre recherche, il semble que le déterminisme de la majorité des répondants leur a permis de reconquérir leur autonomie sociale et économique. Parmi les huit répondants, trois seulement sont encore à la recherche de stabilité économique malgré qu'ils sont en emploi l'autre aux études.

Nous avons noté que le processus d'insertion au monde du travail des immigrants en générale est l'un des enjeux sociaux, politiques et économiques ainsi que des défis pour ces participants quant à leurs attentes. Selon la manière dont ils vivent leur insertion socioprofessionnelle, ils acceptent volontiers les possibilités de travail et d'études qui leurs sont offerts. Les auteurs précédents ont défini l'intégration comme un processus par lequel un individu intériorise certaines normes et valeurs de la culture et de la société qui l'accueille. Dans ce sens, nous constatons que leur réussite dépend d'eux-mêmes et de la complicité des personnes ressources. Comme l'a souligné l'un des répondants, il n'a pas croisé les bras, mais par contre il a continué à chercher dans d'autres domaines. Ce déterminant dans leur démarche d'insertion est conçu comme un parcours d'ascension sociale menant à une participation active dans toutes les sphères de la société d'accueil. Il s'inscrit dans le processus d'intégration tel que présenté par Camilleri (1990) et qui est basé sur la participation. Afin d'y réussir, les répondants ont joué un rôle essentiel, ils procèdent à des changements culturels et comportementaux en incluant les habiletés d'exploration, de clarification ainsi que certaines variables personnelles telles que : l'estime de soi, la confiance en soi, la conceptualisation de leur identité professionnelle, la compétence de vivre au présent et la considération de soi (Filteau, Bourassa, et Leclerc, 2001).

Ainsi, nous observons que tous les répondants, y compris ceux qui n'ont pas encore trouvé du travail, se montrent très confiants dans la vie qu'ils mènent au Québec. Bien qu'ils se soient heurtés à plusieurs difficultés, surtout d'ordre professionnel, ils font preuve de courage. Ils continuent à lutter afin de s'insérer sur le plan professionnel et social. En subissant des

changements culturels et comportementaux, ils sont conscients de devoir mettre à jour dans le contexte québécois, les connaissances acquises au pays d'origine. Ils sont également conscients qu'ils doivent obtenir un nouveau diplôme reconnu au Québec puisqu'ils veulent retrouver un statut professionnel et social équivalent à celui du pays d'origine ainsi qu'une stabilité financière. Ceci fait référence aux transformations internes de celui qui arrive et qui doit relever le défi de s'harmoniser à son nouvel environnement économique.

Ainsi, ils décident de retourner aux études les uns en changeant de domaine les autres en cherchant à se perfectionner dans le même domaine. Selon eux, ceci est une nécessité afin de faire reconnaître leurs diplômes et de trouver un emploi qui équivaut à leurs compétences professionnelles. C'est aussi le moyen pour se joindre à un ensemble en tant que nouvel élément qui s'insère harmonieusement dans son nouvel environnement. Ce qui est certain, ils nous l'ont souligné, l'Emploi Québec et d'autres organismes chargés d'aider les immigrants, ne peuvent pas combler tous les besoins, les difficultés liées à l'information et les lacunes inhérentes à l'individu. Oui, ils donnent un bon coup de pouce, mais la réalité du marché du travail en est une autre.

Nous avons observé dans l'ensemble des réponses que ces participants voient la part de responsabilité au gouvernement chargé de recruter les immigrants. Pour eux s'insérer, c'est entrer dans un "ensemble" en tant que partie incorporée. Sur ce point ils ont même suggéré des solutions. Le fait que l'expérience de travail est une entrave très problématique, alors que quand ils ont accepté les immigrants ils savaient très bien qu'ils n'ont pas d'expérience canadienne et québécoise; ce serait possiblement une opération qui consisterait à rassembler les concernés et à en assurer un cheminement opérationnel d'un ensemble d'activités inhérentes au processus d'insertion pour leur fonctionnement.

Rivière (2002) mentionne que la réussite de l'insertion socioprofessionnelle «renvoie à des dimensions psychosociologique et identitaires » telles que «la réalisation de soi, la reconnaissance des autres etc. » selon lui «ces représentations tendent à se maintenir malgré le fait que le contexte économique actuel offre très peu d'emplois qui remplissent ces attentes.» (Rivière, 2002, p.62)

En définitive, la détermination face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle est le thème qui revient le plus souvent dans l'analyse des propos. Pour les parties, cette dernière oriente les stratégies tributaires de l'accès à l'emploi. Nous l'avons vu lorsque les répondants se sont exprimés sur leur réussite d'insertion socioprofessionnelle. Nous avons constaté qu'ils recommandent aux autres leurs stratégies sans hésiter. Ils perçoivent leur réussite sous deux angles : plan personnel et professionnel, mais sur le plans social ils disent qu'ils ont encore du chemin à faire.

La plupart des participants ont apprécié le soutien des superviseurs dans leurs milieux respectifs de stage. Ceci montre que la capacité des répondants ainsi que les membres de la société d'accueil à établir des relations interpersonnelles est très significative. Dans les faits, tous les participants qui ont un travail ont dû recourir au réseau des amis et des supérieurs de stage. Ce qui rend probablement très utilitaire le système de réseau au moment de l'enquête puisque les cinq répondants étaient tous en emploi.

En ce qui concerne les différences, quelques répondants ont confirmé que la dimension professionnelle de l'insertion a plus d'importance que la dimension socioéconomique. Pour eux, l'emploi n'est pas seulement pour avoir de l'argent mais pour avoir des réseaux, pour avoir des amis, pour avoir quelqu'un sur qui tu peux compter en cas de nécessité.

Toutefois, nous remarquons qu'il y a une certaine insatisfaction liée à l'intégration sur le marché du travail. Les répondants ont exprimé au moins deux facteurs d'insatisfaction. D'abord, le travail ou le poste offert ne correspond pas en tout point à leur formation initiale. Ensuite, dans le cadre du travail, l'absence d'un milieu créatif et épanouissant. Pour certains, ils souhaiteraient même changer d'emploi parce que son employeur ne lui offre pas de promotion depuis quinze ans de service et trouve cela monotone. D'autres songent à faire un retour aux études par ce qu'ils se posent des questions quant à leur avenir professionnel non assurant : soit le travail sur appel soit le travail dans la manufacture. Cependant, nous avons vu que dans la majorité des cas qu'ils sont capables de confronter le milieu de travail et cela ne semble pas être une contrainte à l'exercice de leurs fonctions.

Quoi qu'il en soit, nous soulignons que leur formation semble correspondre aux besoins des employeurs puisqu'ils étaient au moment de l'entrevue tous en emploi dans une profession reliée aux connaissances apprises : un formateur en commercialisation des technologies, un homme à tout faire en ingénierat électrique, un manager en compagnie de téléphone docteur en mathématique physique qui travaillait comme professeur à l'université.

Cependant, tous nous ont fait remarquer que leur diplôme dans un tel ou tel domaine est important sur le plan personnel et valorisant, mais que sur le plan professionnel il ne l'apporte pas assez d'importance si la personne n'a pas d'expérience canadienne ou québécoise. À cet égard, (Fontan, 1999) a tracé l'évolution du profil des personnes qui vivent une situation d'exclusion. Voici ces propos : «les populations (...) n'ont pas le même profil aujourd'hui qu'il y a cinq ans, dix ans ou vingt ans.» (Fontan, 1999, p. 32).

Il ajoute que les intervenants ont dû s'adapter à cette évolution du profil sur une variété de dimensions à savoir : le niveau de scolarité, une mixité croissante entre les personnes jeunes et adultes, une augmentation de la pauvreté et la présence de vagues successives d'immigration (Fontan, 1999).

À cela s'ajoute les caractéristique suivantes énumérées par Fontan (1999) : absence récente ou prolongée du marché du travail dont celle-ci est ponctuée de peu ou pas d'expérience ; une faible scolarité ou non reconnue ; un statut socio-économique marqué par la pauvreté et l'appauvrissement ; une situation familiale de monoparentalité ; etc.

Finalement, nous constatons que l'approche globale de la situation d'insertion sur le marché du travail dans la société québécoise de même que la reconnaissance des acquis sont des facteurs déterminants dans la poursuite de leur formation en stage pour leur insertion socioprofessionnelle.

D'une part, la variété des services offerts par l'institution pour l'aide à la recherche d'emploi semble être fortement acceptée par les répondants. Dans leur désir de bien s'insérer, ils démontrent une grande volonté d'engagement et de participation à leur nouvelle société. Nous n'avons qu'à penser aux dimensions de l'offre de services, au processus appliqué

d'intervention, à l'organisation des services d'aide aux immigrants pour le constater. D'autre part, leurs perceptions, quant au dédoublement en formation de recherche du travail et la réalité sur le marché du travail semble contradictoire. Les uns trouvent insuffisant le soutien reçu comme information.

La perception que nos répondants se font de leur insertion est liée aux qualités du travail et des liens qu'ils développent avec les membres de leur société d'accueil. En faisant référence au retour aux études, aux formations et aux stages, ils confirment que leur réussite est attribuable aussi bien à leur effort personnel qu'aux possibilités offertes par la société d'accueil qui rendent l'insertion professionnelle possible. Leur engagement dans un processus réel et actualisé, selon leur situation, démontre que cette voie est prometteuse et porteuse d'avenir. En d'autres mots, cette insertion repose sur la possibilité de prendre sa place.

Pour eux, cette possibilité de se tailler une place dans leur société d'accueil prend particulièrement la forme d'une insertion professionnelle, sociale et personnelle. En ce qui a trait à la réussite de leur insertion socioprofessionnelle, les répondants affirment de façon unanime que ce type d'insertion renvoie à l'obtention d'un emploi où ils pourront mettre en valeur leurs compétences dans leur domaine d'études. Par ailleurs, ils associent leur insertion professionnelle à leur insertion socioéconomique, voir aussi la recherche de leur statut socioprofessionnel antérieur. Mais, l'analyse des entrevues menées fait ressortir le fait qu'ils insistent davantage sur leur insertion socioprofessionnelle que sur leur réalisation socioéconomique. Comme ils le notent ceux qui n'ont pas encore trouvé du travail, l'insertion ne peut se réaliser que dans la mesure où l'immigrant se sent inséré du point de vue professionnel. L'idée d'insertion émerge autant de la ressemblance que de la différence entre les manières dont les Burundais interviewés voient l'insertion comme réussie.

En résumé, nous avons vu comment les participants perçoivent leur parcours migratoire face à l'insertion socioprofessionnelle, soit en formation ou en stage et comment ils perçoivent leur post-parcours. Nous observons, suite à leurs attributions, que leur stage d'insertion à l'intérieur d'un organisme ou en entreprise leur a permis d'apprendre beaucoup de technique

même si le travail qu'ils faisaient était différent à celui pour lequel ils se forment. Ils ont passé à travers certaines difficultés, mais ils ont su les surmonter en utilisant leurs moyens personnels. Bien que dans leur pays d'origine, la plupart d'entre eux se sont créés des images non adaptées à la situation de travail au pays d'accueil.

En conclusion, nous comprenons à travers ces témoignages que les huit Burundais participant à notre recherche ont développé des stratégies qui influencent d'une manière positive leurs capacités d'insertion.

En ce qui concerne l'équivalence de leurs diplômes et l'obtention des emplois qualifiés, ils se montrent toutefois critiques face à la réalité découverte dans leur société d'accueil, et en particulier par rapport à la reconnaissance des acquis. C'est dans ce sens que tous les répondants disent qu'ils sont déçus de la part du gouvernement du Québec en matière de recrutement des burundais sachant bien qu'ils ne sont pas les seuls qui sont admis sur la base des métiers, soi-disant en "demande" et sur la base des diplômes qui ne sont pas reconnus.

En affrontant des défis d'ordre économique, et personnel, nous pouvons dire que nos participants d'origine Burundaise, ne sont pas différents des autres immigrants. Ils essayent de réussir sur le plan économique, social et professionnel. En effet, les immigrants d'origine burundaise arrivent ici avec des diplômes qui ne sont pas reconnus ainsi que des compétences et des expériences de travail qui ne sont pas prises en considération. Ceci rejoint ce que Aydemir (2003) arrive à la conclusion que la détérioration de l'intégration des immigrants récemment accueillis par le marché du travail canadien est partiellement due aux mauvaises conditions économiques qu'ils ont rencontrées en arrivant au Canada.

Professionnellement, par rapport à leur pays d'origine, ils vivent ici une déqualification sociale et professionnelle, contrairement à leurs collègues nés au Québec. Nous nous demandons pourquoi il est si difficile pour les enseignants de trouver des postes dans leur domaine. Tout comme les autres immigrants, ils se voient obligés d'acquérir de nouvelles compétences ou de faire une formation autre que celle qu'ils avaient avant leur arrivée. Toutes ces difficultés doivent être surmontées avec optimisme en acceptant d'adopter des

identités sociales du pays d'accueil et des appartenances culturelles nouvelles. Ils aspirent tous à l'amélioration de leurs conditions de vie au moyen du retour aux études ou en faisant une formation dans l'espoir d'établir des relations stables dans leurs milieux respectifs. Cette confiance dans l'avenir et dans leur société d'accueil constitue, sans doute, le meilleur atout pour une insertion réussie tant sur le plan personnel que professionnel.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce mémoire de maîtrise a permis de comprendre le processus d'insertion socioprofessionnelle d'immigrants burundais dans leur société d'accueil. Nous nous sommes penchée sur la perception des stratégies de l'insertion socioprofessionnelle de huit migrants indépendants qui ont choisi le Québec comme terre d'accueil.

À l'aide d'entretiens semi-structurés nous avons voulu que ces immigrants burundais nouvellement arrivés prennent le temps de s'exprimer sur leur vécu migratoire à partir du moment où ils ont décidé d'émigrer et sur leur processus d'insertion socioprofessionnelle dans leurs attentes post-migratoires en lien avec la réalité de l'insertion socioprofessionnelle de la société d'accueil.

Il est certain que l'insertion socioprofessionnelle des participants à la recherche n'aurait pas eu lieu s'ils n'avaient pas décidé de changer de domaine. Mais d'entrée de jeu dans le chapitre I, quand il est question d'exclusion, il est plus juste de parler d'insertion socioprofessionnelle et d'intégration plutôt que du changement de domaine d'étude. Les répondants évaluent le travail comme étant l'élément le plus important de l'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil. Ils considèrent qu'ils sont insérés, lorsqu'ils auraient trouvé un travail correspondant à leurs aspirations.

Les répondants nous ont indiqué les périodes transitoires en fonction des emplois occupés puisqu'au départ ceux derniers étaient question de travailler dans leur domaine. Malgré les difficultés, les répondants gardent espoir de s'en sortir. Pour la majorité, la précarité est passagère, surtout qu'ils comptent sur un emploi convenable pour eux.

Cependant dans les faits, l'insertion va au-delà de la formation; pourquoi ? Il nous semble que le temps passé à la recherche d'emploi devient un complément à la réussite professionnelle des répondants. Dans leurs mots, ils disent que le processus d'insertion est difficile pendant les premières années en terre d'accueil.

Notre recherche est axée sur la compréhension des concepts associés aux stratégies d'insertions socioprofessionnelle. La population à l'étude, les immigrants indépendants burundais qui avaient l'espoir de travailler dans leur domaine d'étude. Nous n'avons qu'a nous souvenir de Kabura qui mentionne l'espoir de travailler dans son domaine du journalisme de communication.

Le travail est considéré comme la base de l'estime de soi, de contact social et de source financière. Les difficultés de non insertion sont dues à l'ensemble des facteurs qui sont influencées par l'état du marché du travail, les politiques spécifiques d'insertion et les stratégies d'insertion en sont tout autres par ce que, les répondants visent une intégration complète et réussie dans la société d'accueil.

Notre analyse révèle les difficultés liées à leur parcours migratoire, à la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquise dans leur pays d'origine. À cela s'ajoute la non considération des CV, l'exigence exagérée de l'expérience canadienne ainsi que l'accès quasi impossible aux ordres professionnels. Malgré ces difficultés, ils font preuve de courage et manifestent tous un ardent désir d'améliorer leur situation socioprofessionnelle en déployant différentes stratégies d'insertion dans différents secteurs d'emploi afin de décrocher un emploi et pouvoir jouir du statut social lié à l'activité. Ainsi quelques uns retournent aux études universitaires, les autres préfèrent faire des formations ou des stages non rémunérés afin d'obtenir un diplôme ou un certificat qui leur permettra de s'insérer sur le marché du travail et améliorer leur situation financière. Le rôle du retour aux études est décisif dans la réussite de leur insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil.

Il ressort du discours de nos répondants qu'ils n'ont pas réalisé leurs attentes immédiatement en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle sur le marché de travail québécois. Ils doivent recommencer à zéro. Dans les faits, le travail exercé au pays d'origine sert de référence principale pour comprendre leur nouvelle réalité. Ils trouvent que c'est un autre élément important du processus d'insertion socioprofessionnelle. Cette situation révèle que nos répondants sont encore dans une dynamique de rupture quant à leur pays d'origine. Cette rupture est un élément qui a une incidence majeure dans leur processus d'insertion; car, on

peut y percevoir des éléments de difficultés propres à chacun au cours de son insertion socioprofessionnelle suite à l'espoir cultivée de continuer à travailler dans leur domaine d'étude.

Nous constatons que cette interrogation subsiste en ce qui concerne les personnes qui ont acquis une formation académique et une expérience professionnelle avant l'immigration.

De ce fait, les différentes stratégies d'insertion utilisées par les répondants voire même les rapports possibles entre ces stratégies et la question de transformation identitaire et les conditions particulières d'insertion vécues par les répondants, sont des moments très significatifs pour eux. C'est dans cette optique que l'un des répondants en est arrivé à la conclusion qu'il faut avoir une certaine personnalité si tu veux t'insérer dans la société d'accueil. Ces répondants montrent qu'ils ont la volonté d'acquérir une nouvelle identité professionnelle. C'est ainsi que pour eux, le retour aux études, faire des stages non rémunérés, etc. représente une meilleure stratégie pour réussir son insertion socioprofessionnelle.

Les stratégies qu'ils utilisent en retournant aux études ont sans doute une grande influence sur la manière dont ils envisagent leur insertion. Bref, l'insertion est donc appréhendée comme un moment de redéfinition de leur identité professionnelle.

Tout en mettant en lumière l'expérience d'insertion socioprofessionnelle de nos huit répondants, les résultats de cette situation semble intéressante et demande une réflexion aux intervenants sociaux sur le processus d'apprentissage dans la perspective de comprendre et d'analyser l'insertion socioprofessionnelle des nouveaux arrivants. Force est de constater que les témoignages des huit répondants burundais sont convergents. Ils partagent plusieurs éléments communs dans leurs histoires de difficultés et d'espoir. Rendue à la fin de ce parcours, peut-être pourrions-nous nous demander si l'insertion ne se joue que du côté de l'immigrant. Qu'arrive-t-il quand la discrimination et les préjugés marquent le processus d'insertion ? Peut-on s'attendre à ce qu'une société d'accueil crée des conditions favorables à une insertion réussie ? Peut-on rêver d'une double insertion dans la mesure où les immigrants tentent de comprendre et d'adopter les valeurs de la société d'accueil tandis que la société

d'accueil tente de reconnaître la contribution de tous ses nouveaux arrivants ? Peut-on rêver d'une insertion réciproque qui permettrait de lier le destin de l'immigrant à celui de sa société d'accueil inclusivement ?

L'ensemble des démarches dans le processus d'insertion est très important dans toute intervention auprès des nouveaux arrivants, mais il faut aussi tenir compte des obstacles que peuvent représenter les conditions précaires de survie des répondants pour une reprise réelle de leur autonomie. De plus nous croyons que la réussite de l'insertion socioprofessionnelle passe par ces processus, mais elle ne doit pas être en lien direct avec les besoins individuels des participants pour s'avérer bénéfique à court terme.

Il est vrai de dire que chaque individu, est responsable de son insertion socioprofessionnelle ainsi que de la promotion de son employabilité. Mais, sans la contribution des employeurs cette vision est-elle encore possible et louable ? Non.

A l'instar de Chiasson-Lavoie (1992) repris par Laflamme (2000), nous pensons que l'origine ethnoculturelle et les conditions socio-économiques doivent être tenues en considération en adaptant l'intervention aux réalités rencontrées dans le but d'encourager le processus de reprise d'estime de soi d'un individu.

En conclusion, il semble important de noter que le choix d'un nombre restreint de sujets-participants, soit quatre femmes et quatre hommes, peut constituer une limite importante à notre recherche. Par conséquent, compte tenu de la méthode de sélection, il paraît évident que notre recherche ne permet pas une généralisation à l'ensemble des Burundais vivant au Québec. En somme, tel que Legendre (2000) l'affirme, «une des limites importantes d'une recherche descriptive repose sur le fait que celle-ci ne fournit guère d'explications généralisables des phénomènes étudiés » (Legendre, 2000, p.1077). D'autre part, nous croyons que cette étude permettra à faire des études plus poussées sur les processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants indépendants en général.

Nous pensons que le renouvellement des pratiques doit se faire en tenant compte de toutes les dimensions que traversent les immigrants (culturelle, économique, politique et sociale). Ainsi, il importe de préciser que la perception des pertes et des gains encourus par la migration peut être également prise en considération. Comme le dit Bertot (1996, p. 93) lorsqu'elle aborde les propos de Moreau et Vatz-Laaroussi, « [...] le centre des pratiques sociales devrait être de renforcer le pouvoir de l'individu [...] et de l'aider à réajuster ses stratégies si nécessaire ».

En terminant, ces pistes de réflexion ne sont pas innovatrices, mais il semble important de les souligner puisque tous les participants à la recherche citent la nécessité de repenser les pratiques d'intervention, en poussant les intervenants à mettre un accent particulier sur l'origine des difficultés d'accès à l'emploi de ce groupe de population. La question qu'on peut se poser porte sur les choix économiques et politiques en matière d'insertion socioprofessionnelle : Peuvent-ils éviter l'infériorisation ? Peut-on avoir une politique d'emploi non discriminatoire pour les minorités visibles ? Après tout, les Burundais nous ont montré comment l'expérience migratoire était vécue et intériorisée comme un changement et une continuité sociale à la fois. Il est vrai que «le séjour d'un bout de bois dans l'eau ne le transformera jamais en caïman ». Néanmoins, on peut espérer que les nouveaux arrivants resteront au cœur de l'intervention tant qu'ils présenteront un projet d'émigration.

Nous croyons que toutes les suggestions d'outils mentionnées ci-dessus ne peuvent qu'améliorer les interventions des professionnelles en immigration. Cependant, nous n'ignorons pas qu'ils constituent un apprentissage continu pour les spécialistes en immigration.

ANNEXES

APPENDICE A : DEMANDE D'APPROBATION DÉONTOLOGIQUE DU PROJET DE MÉMOIRE DE MAÎTRISE EN INTERVENTION SOCIALE

Identification de l'étudiante : NZOBONIMPA BRIGITTE

Directrice du projet : Ginette Berteau

Titre du Projet de mémoire : LE POINT DE VUE DES IMMIGRANTS BURUNDAIS SUR LEUR INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AU QUEBEC

Nature de la collecte de données : J'encerce la ou les lettres correspondant au type de données que je compte collecter pour mon mémoire.

- A. L'observation de sujets humains (observation comportementale, d'intervention, des cas témoins, de groupe de discussion, d'un rendement par le biais d'une mise en situation, etc.)
- B. L'utilisation de documents d'enregistrement de dossiers, d'archives, etc., actuellement disponibles et permettant l'identification de personnes
- C. L'administration de questionnaire, des entrevues individuelles ou de groupe
- D. L'administration d'un test physique, d'un test de mesure psychologique, physique, intellectuelle ou autre
- E. L'application d'un traitement expérimental, thérapeutique, intervention clinique, psychosociale ou autre.

Je confirme que les renseignements fournis dans le présent formulaire sont exacts, et, je m'engage à informer les instances d'évaluation déontologique de l'UQAM de tout changement dans la participation de sujets humains aux fins de l'étude et à fournir les renseignements supplémentaires si elles en font la demande au cours de la présente étude. J'accepte de me conformer aux lignes directrices énoncées dans «la politique institutionnelle de déontologie de l'UQAM» et aux recommandations des instances d'évaluation déontologique de l'UQAM.

Signature.....Date.....

APPENDICE B : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Je soussigné(e).....

J'accepte de participer à la recherche intitulée :

**LE POINT DE VUE DES IMMIGRANTS BURUNDAIS SUR LEUR INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE AU QUÉBEC** de l'étudiante NZOBONIMPA BRIGITTE.

Je reconnais que les renseignements qui seront obtenus lors de cette enquête seront confidentiels, seules l'investigateur principal l'étudiante et sa directrice de recherche auront accès à cette bande audio et à sa retranscription. Je sais également que cette étude a pour objectif d'identifier les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des Grands Lacs d'Afrique et l'articulation de leurs parcours sociaux afin de reconquérir leur identité professionnelle au Québec.

Les résultats de cette recherche seront rédigés de façon à conserver l'anonymat. Après l'analyse des résultats, les données de la recherche seront détruites.

Je reconnais par ailleurs, la possibilité de me retirer de l'étude en tout temps pour des motifs dont je serai le seul juge. En plus, je suis informé (e) que le sous-comité de la maîtrise a approuvé ce projet de recherche et que l'observance de leurs recommandations est une condition indispensable à la réalisation de cette recherche.

Dans le cadre de cette recherche exploratoire et qualitative, j'ai lu le présent formulaire et j'accepte d'y participer de façon volontaire et non rémunérée. J'accepte aussi que les entrevues soient enregistrées sur la cassette audio.

Signature du participant.....Date.....

Signature du chercheur.....Date.....

APPENDICE C : FORMULAIRE D'APPROBATION DÉONTOLOGIQUE

I. IDENTIFICATION

Nom et prénom de l'étudiante : Nzobonimpa Brigitte

Nom de la directrice de mémoire : Ginette Berteau

Titre du projet de mémoire : Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants des pays des Grands-Lacs.

II. DESCRIPTION ET MÉTHODOLOGIE DU PROJET

1. Formulation de l'objectif général de la recherche :

Notre recherche se fixe comme objectif d'identifier les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des Grands Lacs africains et l'articulation de leurs parcours sociaux afin de reconquérir leur identité professionnelle.

2. Processus de recrutement des sujets

2.1 Présentation des sujets : Nous rejoindrons 8 immigrants indépendants dont quatre femmes et quatre hommes, tous vivants dans la province du Québec.

2.2 Méthodologie utilisée : Nous utiliserons la méthode dite « Boule de neige ». Et comme types d'instrument, nous utiliserons l'entrevue semi-dirigée.

2.3. Qui fera le recrutement?

L'étudiante chercheuse, Nzobonimpa Brigitte fera le recrutement des gens qu'elle ne connaît pas.

2.4 Quels sont les critères d'exclusion du sujet de la recherche ?

Le sujet sera exclu de la recherche s'il est moins âgé de 25 ans, s'il est connu du chercheur et s'il a moins de 5 ans de résidence au Québec.

3. Anonymat et confidentialité

3.1 Comment garantir la confidentialité et l'anonymat ? Afin de garantir la confidentialité des informations recueillies lors du traitement et de l'analyse des informations, nous attribuerons aux participants des noms fictifs.

3.2 Comment garantir l'anonymat des participants ? Au moment de la diffusion des résultats de la recherche, elle se fera avec précaution afin d'assurer l'anonymat des participants à la recherche.

C'est-à-dire que les sujets porteront un nom fictif tout au long de notre analyse.

3.3 Comment assurer la confidentialité des données ? Pour assurer le caractère confidentiel des données, les informations se trouvant sur des supports (cassette audio) permettant d'identifier les sujets-participants seront détruites en débobinant les bandes audio et les cassettes à la fin de notre étude.

4. Information aux sujets

4.1 Comment les sujets seront-ils informés ? Les participants seront informés par téléphone au moment du recrutement et par la lecture des informations qui seront clairement expliquées dans le formulaire de consentement.

4.2 Quand obtiendra-t-on le consentement ? Le consentement sera obtenu au moment de l'entrevue, par signature du formulaire ``de consentement''.

Je reconnais avoir pris connaissance des règles déontologiques liées à la recherche et je m'engage à m'y conformer.

Signature de l'étudiante.....

III. APPROBATION DU COMITÉ DE RECHERCHE

Signature de la directrice.....

Signature de la direction du programme.....

APPENDICE D : SCHEMA D'ENTREVUE

1. La perception de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants de la région des Grands Lacs

1.1 Parcours migratoire

- 1.1.1 Pouvez-vous décrire votre parcours migratoire?
- 1.1.2 Avant de venir vous installer au Québec, quelles informations possédiez-vous sur le marché du travail québécois?
- 1.1.3 Quelles attentes entreteniez-vous concernant votre insertion sur le marché du travail québécois?

1.2 Phénomène d'insertion socioprofessionnelle

- 1.2.1 Occupez-vous un emploi rémunéré actuellement au Québec ?
- 1.2.2 Quelles sont les démarches que vous avez faites pour trouver cet emploi ?
- 1.2.3 Pouvez-vous nous décrire les emplois que vous avez successivement occupés depuis votre arrivée (période, type, mode d'occupation, etc.)

1.3 Les difficultés du marché du travail

- 1.3.1 Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans votre recherche d'emploi ?
- 1.3.2 Trouvez-vous une différence entre les hommes et les femmes en matière d'accès au marché du travail ?
- 1.3.3 Quels sont, d'après vous, les principaux problèmes que rencontre votre communauté en matière d'insertion socioprofessionnelle ?

2. Stratégies d'insertion socioprofessionnelle

2.1 Moyens utilisés pour s'insérer professionnellement

- 2.1.1 Parmi vos connaissances les plus proches, quelles stratégies ont-elles adoptées pour se trouver un emploi ?
- 2.1.1 Comment tentez-vous de contourner les difficultés dont vous venez de me parler ?
- 2.1.2 Recourez-vous à des stratégies différentes pour trouver un emploi ?
- 2.1.3 Parmi vos stratégies et celles dont vous avez eu connaissance, lesquelles sont les plus efficaces ?

2.2 La situation d'insertion

- 2.2.1 Comment qualifieriez-vous l'attitude du pays d'accueil en matière d'insertion socioprofessionnelle des nouveaux arrivants de façon générale, et des minorités visibles de façon particulière ?
- 2.2.2 Les différences entre les conditions de travail du pays d'accueil et celles de votre pays d'origine vous handicapent-elles ou au contraire, vous favorisent-elles dans votre processus d'insertion sur le marché du travail ?
- 2.2.3 Que pensez-vous des institutions qui ont pour mission de vous encadrer dans la recherche d'emploi ?

3. Les perspectives du marché du travail

3.1 Implication sur le marché du travail

- 3.1.1 Comment vivez-vous la réalité d'insertion socioprofessionnelle ?
- 3.1.2 À quelles conditions un immigrant de la région des Grands Lacs d'Afrique peut-il réussir son insertion socioprofessionnelle ?

3.2 Degré d'insertion

- 3.2.1 Combien de temps après votre arrivée avez-vous mis pour réussir cette insertion ?
- 3.2.2 Comment évaluez-vous l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants par rapport à ceux qui sont arrivés précédemment ?
- 3.3.3 D'après vous, de quoi dépend le succès sur le marché du travail ?
- 3.3.4 Êtes-vous satisfaits de votre statut socioprofessionnel actuel ou bien pensez-vous qu'il y a encore moyen de réaliser les ambitions que vous aviez avant votre arrivée ?
- 3.3.5 Où vous voyez-vous dans quelques années ?

3.3 L'insertion réussie

- 3.3.1 Quelles sont, d'après vous, les caractéristiques d'une insertion réussie ?
- 3.3.2 Peut-on dire que vous avez réussi votre insertion ?

3.4 Les relations sociales

- 3.4.1 Quelles sortes de relations entretenez-vous avec vos collègues pour trouver un emploi ?
- 3.4.2 Avez-vous dû recourir aux amis québécois pour pouvoir vous insérer sur le marché du travail ?

Questionnaire sociodémographique

3.1 Profil personnel

- 3.1.1 Vous situez-vous entre :
-25 ans et 34 ans
 - 35 ans et 44 ans
 -45 ans et plus

- 3.1.2 Votre statut matrimonial. Etes-vous :
- Marié
 - Veuf ou veuve
 -Séparé
 -Célibataire

3.2 Profil Universitaire

- 3.2.1 Quel est votre niveau de scolarité :
-Primaire
 -Secondaire
 -Collège
 -Université
- 3.2.2 Avez-vous des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada ?
- 3.2.3 Si oui, de quel pays et comment ce diplôme vous a-t-il servi au Québec?
- 3.2.4 Avez-vous envie de poursuivre les études?
- 3.2.5 Si oui, qu'envisagez-vous d'étudier ?

3.3 Profil linguistique

Quel était votre niveau de Français et d'Anglais à votre arrivée au Canada

.....Bas
Français :Moyen
.....Excellent
.....Bas
Anglais :Moyen
.....Excellent

4.3.2 Avez- vous suivi des cours de Français ou d'Anglais au Québec ? Si oui pourquoi?

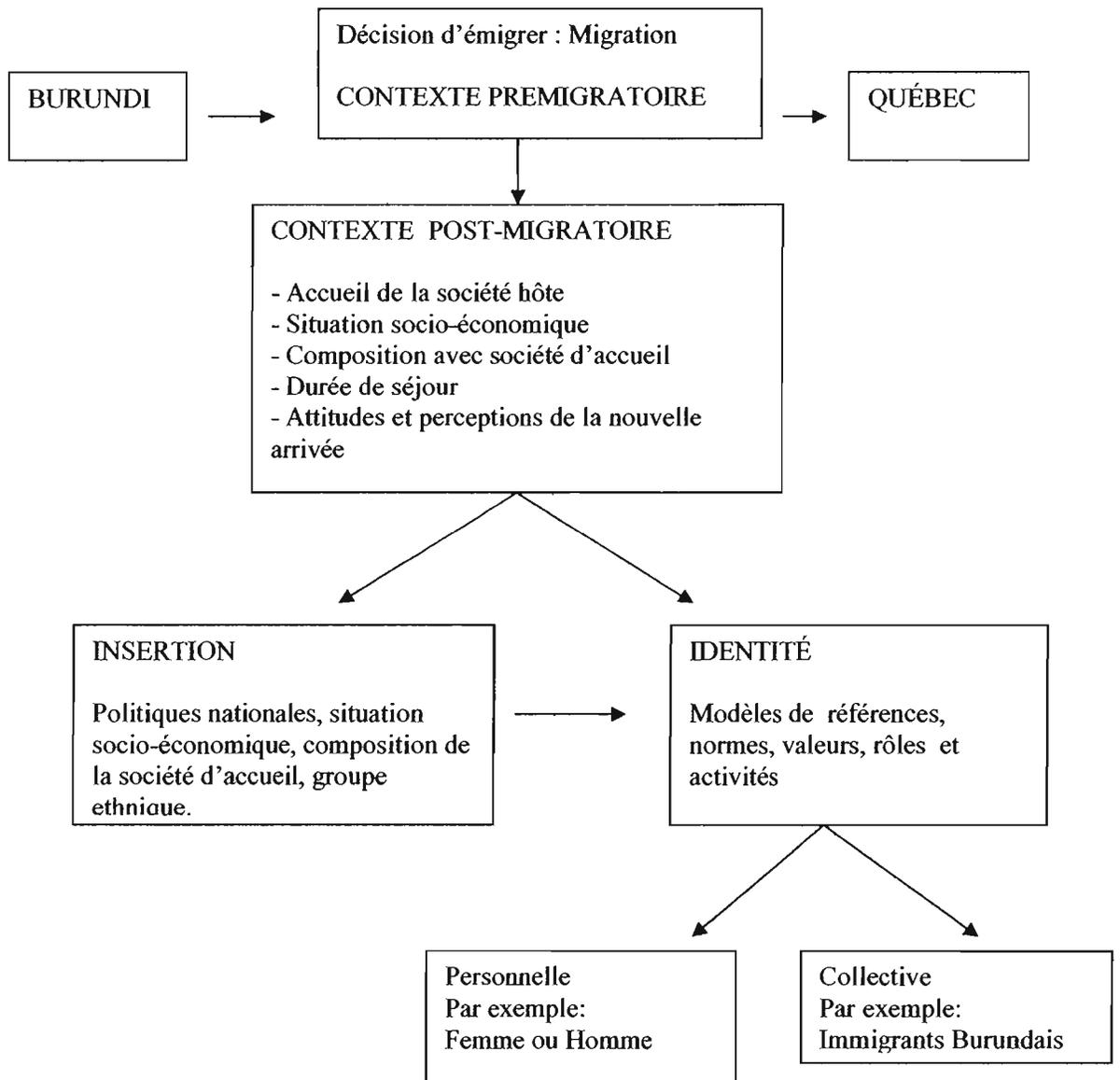
4.3.3 Quelle est votre langue d'usage ?

3.4 Profil professionnel

3.4.1 Quelles expériences de travail possédiez-vous avant votre arrivée au Québec?

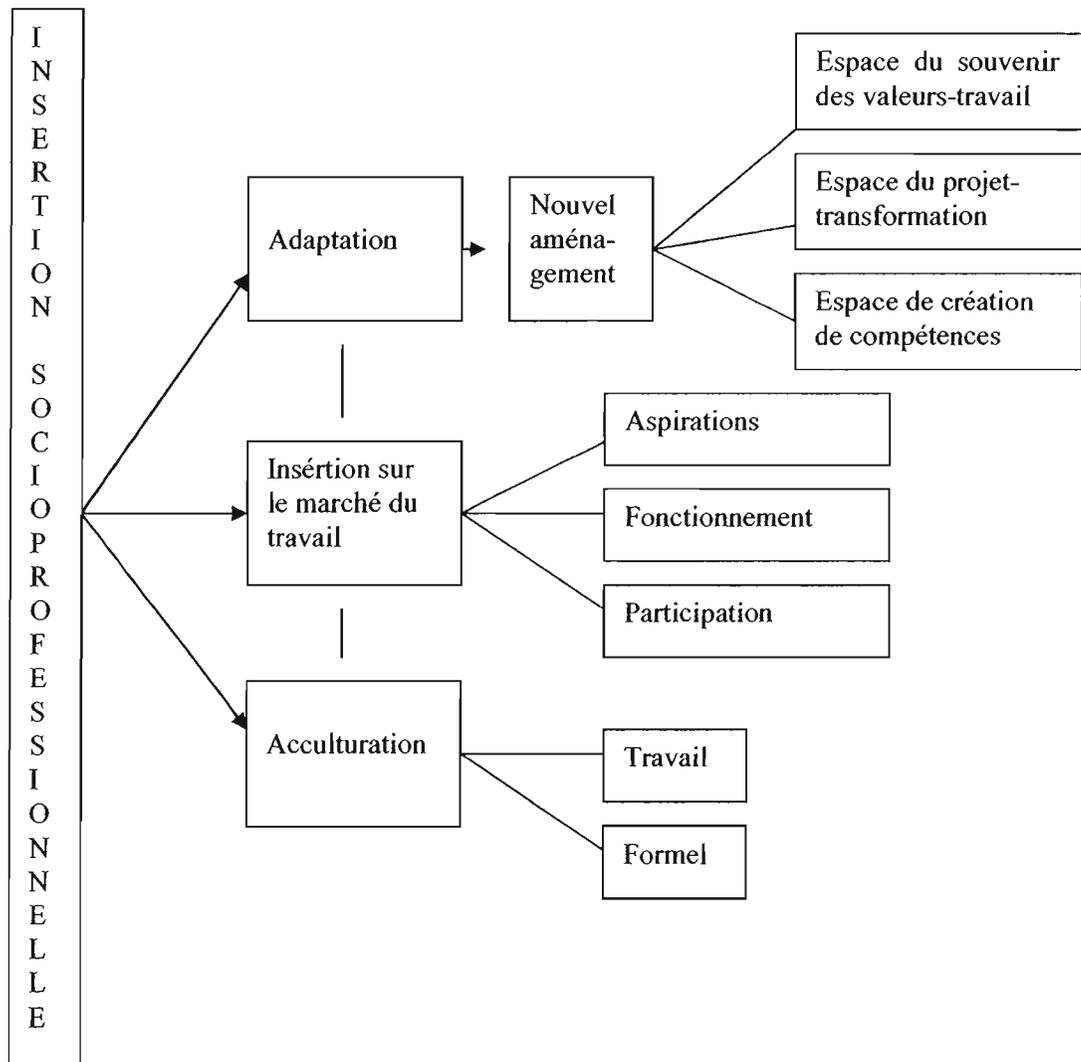
3.4.2 Quelles expériences québécoises possédez-vous ?

APPENDICE E : CADRE CONCEPTUEL



Inspiré de Abou (1988)

APPENDICE F: SCHÉMA DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



Inspiré de Laflamme (1999)

APPENDICE G : GRILLE D'ANALYSE

1. THÈME : OCCUPATION PROFESSIONNELLE DANS LE PAYS D'ORIGINE ET DANS LE PAYS D'INSTALLATION.

Englobe le profil des répondants et tous les changements de domaines de travail dans le pays d'accueil.

2. THÈME : ÉVOLUTION DU PARCOURS MIGRATOIRE

Englobe la prise en compte de l'évolution du parcours migratoire dans l'insertion socioprofessionnelle c'est-à-dire tout le vécu dès le début de la décision à l'émigration jusqu'au pays d'accueil.

3. THÈME : LES SITUATIONS DIVERSIFIÉES VÉCUES PAR LES RÉPONDANTS FACE À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Englobe expériences multidimensionnelles en matière d'insertion socioprofessionnelle.

4. THÈME : LES FACTEURS DE NON INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Englobe toutes les barrières d'accès à l'insertion socioprofessionnelle.

5. THÈME : LA DÉTERMINATION DES RÉPONDANTS FACE AUX DIFFICULTÉS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Englobe toutes les stratégies face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle qu'ils vivent.

DÉFINITIONS DES CATÉGORIES ET SOUS-CATÉGORIES

1. THÈME : OCCUPATION PROFESSIONNELLE DANS LES PAYS D'ORIGINE ET DANS LE PAYS D'INSTALLATION.

Englobe le profil des répondants et tous les changements de domaines de travail dans le pays d'accueil.

CATÉGORIES :

1. PROFIL DES RÉPONDANTS

Englobe les occupations des répondants au pays d'origine et au pays d'accueil ainsi que leur profil personnel, linguistique et professionnelle.

2. THÈME : ÉVOLUTION DU PARCOURS MIGRATOIRE

Englobe la prise en compte de l'évolution du parcours migratoire dans l'insertion socioprofessionnelle c'est-à-dire tout le vécu dès le début de la décision à l'émigration jusqu'au pays d'accueil.

CATÉGORIES :

2.1 LE PARCOURS MIGRATOIRE (PM)

Englobe toutes les démarches et vécu depuis la décision d'émigrer jusqu'au pays d'accueil.

SOUS-CATÉGORIES

2.1.1 Information (I)

Toute information reçue pouvant influencer la décision d'émigrer.

2.1.2 Difficultés pré- migratoires (DPM)

Englobe tout le vécu au pays d'origine en lien de façon plus ou moins étroite avec l'idée d'émigrer.

2.1.3 Raison d'immigrer (RI)

Les raisons pour lesquelles les personnes ont décidé d'émigrer.

2.1.4 La société québécoise (SQ)

Les raisons pour lesquelles les personnes ont choisi le Québec.

2.1.5 L'Espoir (E)

Englobe tout ce qui concerne l'espoir entretenu face à la nouvelle vie qui est la migration en lien avec le vécu des personnes.

2.1.6 Les étapes de l'évolution du parcours migratoire (EPM)

Englobe tous les étapes administratifs et leur processus de préparation.

3. THÈME : LES SITUATIONS DIVERSIFIÉES VÉCUES PAR LES RÉPONDANTS FACE À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Englobe les expériences multidimensionnelles en matière d'insertion socioprofessionnelle lors de l'arrivée au pays d'accueil.

CATÉGORIE

3.1 DIFFICULTÉS POST-MIGRATOIRES (DPM)

Inclut toutes les expériences liées à la non connaissance du fonctionnement de la société québécoise en lien avec l'accès à l'insertion socioprofessionnelle

SOUS-CATÉGORIE

3.1.1 Difficultés lié à l'installation (DLI)

Englobe toutes les expériences liées à la non connaissance du fonctionnement de la société québécoise, en lien avec l'accès à l'insertion socioprofessionnelle.

3.1.2 Exigences face à l'insertion socioprofessionnelle (EIS)

Inclut toutes les exigences des employeurs pour accorder avoir du travail.

3.1.3 Les contraintes de l'insertion socioprofessionnelle

Inclut toutes les tentatives d'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil.

3.1.4. Désillusion face à la formation antérieure (DFA)

Toutes les difficultés liées à la non reconnaissance des compétences résultantes de la formation suivie à l'extérieur du Canada.

3.1.5 Cheminement professionnel de l'insertion socioprofessionnelle (CPIS)

Inclut tout le cheminement lié à l'évolution professionnelle du demandeur d'emploi pour accéder à un travail permanent

3.1.6 Caractéristiques des Burundais face à l'insertion socioprofessionnelle (CBIS)

Fait référence aux événements auxquels il faut faire face au moment où on recherche la réalisation de l'expérience d'insertion socioprofessionnelle.

4. THÈME : LES FACTEURS DE NON INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Englobe toutes les barrières d'accès à l'insertion socioprofessionnelle.

CATÉGORIE

4.1 LES DIFFICULTÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL (DMT)

Inclut toutes les difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi pour pouvoir s'insérer professionnellement y compris la perte provisoire de la sphère de la vie quotidienne.

SOUS-CATÉGORIE

4.1.1 Les problèmes d'insertion des ressortissants des pays des Grands Lacs (PIRGL)

L'histoire douloureuse et sanglante de la région peut être perçue comme un problème à l'insertion socioprofessionnelle

4.1.2 La discrimination (D)

Fait référence à toutes les injustices subies dans la recherche d'un emploi (anecdotes, renvoi sélectif du travail, non acceptation d'un CV).

4.1.3 La différence culturelle constitue un handicap à l'insertion sociale (DCHS)

La prise en compte de la culture d'origine influence les relations sociales.

4.1.4 Les réactions face aux difficultés (RIS)

Englobe les sentiments et réactions positifs ou négatifs face à l'insertion socioprofessionnelle.

5. THÈME : LA DÉTERMINATION DES RÉPONDANTS FACE AUX DIFFICULTÉS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Englobe toutes les stratégies face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle vécues.

CATÉGORIES

5.1 DÉMARCHES SOCIOPROFESSIONNELLES AU PAYS D'ACCUEIL POUR TROUVER UN EMPLOI (DSPT)

Comprend toutes les démarches effectuées pour tenter de s'insérer sur le marché du travail.

SOUS-CATÉGORIES

5.1.1 Aide des institutions (A I)

Inclus tout aide reçue de la part des institutions pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des immigrants indépendants.

5.1.2 Moyens utilisés pour s'insérer professionnellement selon l'offre d'emploi (MUPE)

Inclut l'utilisation des différents moyens pour s'insérer selon l'offre d'emploi.

CATÉGORIE

5.2 LES RELATIONS SOCIALES (RS)

Inclut tout le soutien social obtenu de la communauté et des amis qui peuvent contribuer à l'insertion socioprofessionnelle.

SOUS-CATÉGORIE

5.2.1 Utilisation des réseaux (UR)

Englobe tout le soutien reçu de la communauté et de toutes les personnes présentes dans son environnement pouvant le référer à un emploi et qui peuvent influencer la prise de décision face à un emploi

5.2.2 L'orientation des nouveaux arrivants (ONA)

Ceux qui sont arrivés avant réfèrent aux nouveaux arrivants les secteurs d'insertion.

CATÉGORIE

5.3 DEGRÉ D'INSERTION (DI)

Englobe tous les rapports aux marchés du travail et de la valeur qu'ils attribuent au travail, en abordant spécifiquement la question de l'insertion sociale et professionnelle

CATÉGORIE

5.4 L'INSERTION RÉUSSIE (IR)

Ceci fonde la compréhension des rapports entre l'individu et le travail exercé.

SOUS-CATÉGORIE

5.4.1 Travail satisfaisant (TS)

Inclut tout travail requis pour que la personne se sente qu'elle a trouvé sa place dans la société d'accueil

5.4.2 Ambition aux changements (AC)

Inclut toutes les aspirations à un changement de poste dans le même domaine par rapport à l'insertion socioprofessionnelle

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abou, S. G., 1988. « L'insertion des immigrés. Approche conceptuelle », in *Les étrangers dans la ville, le regard des sciences sociales*, sous la dir. De Simon-Barough, Paris: l'Harmattan, pp.126-139.
- Accardo, A., 1991. *Initiation à la sociologie : l'illusionnisme social : une lecture de Bourdieu*. Bordeaux, le Mascaret, 210 pages
- Amel, B.M., 2003. *Les stratégies d'insertion des immigrants maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal*, Thèse de Doctorat. Université de Québec à Montréal, 284 pages.
- Archambault A., et J. -C. Corbeil, 1982. *L'enseignement du français, langue seconde, aux Adultes au Québec*. Coll. Notes et documents, no 23. Québec : Conseil de la langue française, 141 pages.
- Aydemir, Abdurrahman, 2003. «*Effects of business cycles on the labour market assimilation of immigrants*», Family and Labour Studies Statistics Canada and The Department of Economics of The University of Western Ontario, 11F0019MIE July, no 203 pp.1-26.
- Baby, A et Laflamme, C., (dir), 1993. *La formation et l'insertion professionnelle : Enjeux dominants dans la société postindustrielle*, Sherbrooke: Éditions du CRP, 318 pages.
- Bachelor, A., et P. Joshi, 1986. *La méthode phénoménologique de la recherche en psychologie*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval, 123 pages.
- Badie, B. et De Wenden, W.(dir) 1994. *Le défi migratoire : questions de relations internationales*. Paris : Presse de la Fondation Nationales des Sciences Politiques, 185 pages.
- Bardin, L., 1997. *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France, 233 pages.
- Bauer, J., 1994, *Les minorités au Québec*. Montréal, Boréal, Coll. Boréal Express, no. 10, 126 pages.
- Beaud, J.P. ,2000. *L'échantillonnage, Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, B. Gauthier (dir) Ste-Foy, Presses Universitaires du Québec, 25 pages.
- Béland, C., 1992. « Une tradition d'entraide et de solidarité ». In *Force*, no 100 (hiver) , pp. 96-98
- Bertaux, D., 1997. *Les récits de vie: perspective ethnosociologique*. Paris : Nathan, 128 pages.

- Berteaux, R., 1994. « *Pauvres et marginaux dans la société française* ». Nancy : IRTS de Lorraine, Presse Universitaire de Nancy (réédition à l'Harmattan), 380 pages.
- Berthelot, J., 1991. *Apprendre à vivre ensemble : immigration, société et école*. 2e éd. Rév. Montréal : Éd. Saint-Martin, 187 pages.
- Bertot, J., 1996. « *Dis-moi, ami, le sens de ta vie ici, paroles de réfugié.* ». Mémoire présenté Comme exigence partielle de la Maîtrise en intervention sociale, Montréal : Université du Québec à Montréal, 114 pages.
- Bertot, J., et A. Jacob., 1991. *Intervenir avec les immigrants et les réfugiés*. Montréal : Éditions du Méridien, 235 pages.
- Berry, J.W., 2001. « A Psychology of Immigration ». In *Journal of Social Issues*. No 3. pp. 614-632.
- Berry, J.W., 1996. « Canadian Ethnic Attitudes and Identities Inside and Outside Québec ». In *Québec-Canada. What Is the Path Ahead ? Nouveaux sentiers vers l'avenir*. Éd. De John E. Trent, Robert Young et Guy Lachapelle, Ottawa : University of Ottawa Press, pp. 220-223.
- Berry, J.W., 1989. « Acculturation et adaptation psychologique ». In *La Recherche interculturelle*. Éd. De Jean Retschitzki, Margarita Bossel- Lagos, M. et Dasen. vol. 1 pages 135-146. Paris : Éd. L'Harmattan, Coll. «Espaces interculturels », 316 pages.
- Bhatnager, J., 1981. *Education Immigrations*. New York: St. Martin's Press, 241 pages.
- Bhouris, R., 2002. «La charte de la langue française. Bilan, enjeux et perspectives», *Revue d'aménagement linguistique*, no105-106, pp. 6-18.
- Boileau, J., 2002. «Les immigrants francophones se sentent pénalisés sur le marché de l'emploi». *Le devoir*, 11 mars, p.A3.
- Boneva, B.S. et Frieze, I. H., 2001. « To ward of a Migrant Personality ». In *Journal of Social Issues*. Vol 57, no3. pp. 476-492.
- Borjas, G. Jé, 1994. «The Economy of Immigration ». In *Journal of Economic Literature*, Vol. 32. pp.1666-1717.
- Bouchard, G., 2000. « Des itinéraires collectifs, des procédés discursifs, essai de modélisations ». In *Genèse des nations culturelles du Nouveau Monde*, chap.7 Montréal, Boréal, pp. 367-396.
- Boutin, G., 1997. *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy, Québec : Presses de L'Université du Québec, 169 pages.

- Caldwell, G., 1983. *Les déterminants de l'évolution récente de la fécondité au Québec*. Document inédit, 72 pages.
- Camilleri, M., 1990. *Stratégies identitaires*. Coll Psychologie d'aujourd'hui. Presses Universitaires de France, Paris : 232 pages.
- Cauchy, C., 2003. « Les communautés de la nouvelle vague ». In *Le Devoir*, 22-23 et 24 décembre, p. A-1 et A-8.
- Carsten, Q. 2002. « Commissariat aux langues officielles, étude spéciale ». In *L'immigration et les langues officielles : Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés*. Endroit. Ed. 42 pages.
- Césari, L., 2001. « Quand le défi est appelé intégration ». In *Parcours de socialisation et de personnalisation de jeunes issues de la migration*. Bern : La Découverte, pp. 46-78.
- Chrétien, J.P., 1997. « *Interprétation du génocide de 1994* » dans l'histoire contemporaine du Rwanda », dans *Clio en Afrique*. Paris. http://up.univ-mrs.fr_wclio-af/numero_2/sources/index.html.
- Chui, T., 2003. « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Le processus, le progrès et les perspectives ». In *Statistique Canada*. No. au catalogue 89- 611-XWF, 9 pages ; *Le Quotidien*, Jeudi le 4 septembre 2003.
- Convention de Genève de 1951. www.unhcr.ch/french/html/menu3/b/o_c_ref_fr.htm
- Costa-Lascoux, J., 1991. « Assimiler, insérer, intégrer ». In *Projet*, no 227 (automne) pp. 6-16.
- Costa - Lascoux, J. 1996. « Immigration : de l'exil à l'exclusion », dans Serge Paugam (dir) *L'exclusion, l'état des savoirs*. Paris : La Découverte, pp. 158-172.
- Crozier, M., 1991. *État modeste, état moderne : stratégies pour un autre changement*. Paris, Fayard, 310 pages.
- Cox, T. Jr, 1993. *Cultural diversity in organizations. Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berett – Koehler, 314 pages.
- Degenne et Forsé, 1994. *Les réseaux sociaux : une analyse structurelle en sociologie*. Paris : Armand Colin, 288 pages.
- Demazière, D. et Dubar, C., 1993. *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveaux scolaires : trajectoires biographiques et contextes structurels*. Marseille : CERQ, coll. « Des études », 133 pages.

- Demazière, D., 1996. « Chômage et dynamique identitaire », dans Serge Paugam (dir) *L'exclusion : l'état des savoirs*. Paris, La découverte, pp. 335-346.
- Deniger, M.A., 1995. « Pauvreté et insertion sociale et professionnelle des jeunes familles : perspectives québécoises », dans B. Charlot et D. Glasman (dir) *Les Jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, Presses universitaires de France, pp.150-166.
- Deslauriers, J. P., 2000. *Recherche qualitative : guide pratique* Montréal : Mc Graw-Hill, . Coll. « Thema» 142 pages.
- Desroches, M. et Lefebvre, 2006. *L'encyclopédie canadienne*, fondation Historica du Canada. <http://www.thecanadianencyclopedia.com/PrinterFriendly.cfm?Params=F1ARTF0000055> 6 pages.
- De Villiers, M. E., 2000. « *La qualité de la langue au cœur de notre quête identitaire* ». Mémoire présenté aux États Généraux sur la situation et l'avenir du français. Montréal, Fidès / les publications du Québec, 12 pages.
- Diambomba, M., 1995. « La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques », dans Trottier, C. et al. (dir) *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des études de l'université*, Sainte-Foy Presses de l'Université Laval, pp. 97-117.
- Dominique, F., 2004. *Généalogie du génocide rwandais*. Bruxelles, Éd. Tribord, 109 pages.
- Drancourt, N. C., 1992. « Mode de socialisation et rapport à l'activité », *Revue française des affaires sociales*, vol. 46, no 2 (avril-juin) pp. 71-84.
- Drancourt, N. C et Rouleau-Berger, L., 1995. *L'insertion des jeunes en France*. Paris, Presses Universitaires de France, 125 pages.
- Dubar, C., 1993. « Le travail, lieu et enjeu des constructions identitaires ». *In Projet*, no. 236, p.41-49.
- Dubar, C., 1994. « L'insertion comme articulation temporelle de la biographie et du Structurel ». *In Revue Française de Sociologie*, vol. 35, pp. 283-292.
- Dubar, C., 1996. *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, 2e Éd., Paris, Armand Colin, 276 pages.
- Dubois-Petit, C., et Forestier, D., 2004 . « *L'accompagnement en validation des acquis de l'expérience* » dans Les cahiers d'études du C.U.E.E.P no 55 , 145 pages.
- Duchesne, L., 2001. « La situation démographique ». *In Portrait social du Québec* (sous la dir. De Y. Fortin). Québec : Institut de la statistique du Québec. pp. 42-58.
- Durand, M.F. ,1994. « *Entre territoires et réseaux* ». Le défi migratoire : questions des

- relations internationales. B. Bodie et W. de Wenden (Dir.). Paris, Presse de la Donation Nationales des Sciences Politiques, 158 pages.
- Elbaz M. et Helly, D., 2000 (Dir.), *Mondialisation, citoyenneté et multiculturalisme*. Saunte-Foy, Presses de l'Université Laval, 260 pages.
- Filteau, O., Bourassa, B., et Leclerc, C., (avril 2001). «Clientèle en voie de développement requièrent accompagnateur» Rapport de recherche sur la reconnaissance des savoirs d'expérience des intervenantes et des intervenants des services d'intégration socioprofessionnelle. Ste foy Université Laval, CRIEVAT, 62 pages.
- Fontana, J., 2003. *Établissement et intégration : un sentiment d'appartenance, « se sentir chez soi » : rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration*. Ottawa : Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. 27 pages.
- Fontan, J..M., 1999. «Diagnostic de l'offre des services d'intégration et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal», Tome 2 : analyse quantitative, service aux collectivités, UQÀM, Document no 81, 89 pages.
- Fournier, G. et Monette, M., (Sous la dir de) 2000. Chapitre 3 : « Soutien social et adaptation à la transition entre les études et le Marché du Travail ». in *l'insertion socioprofessionnelle : Un jeu de stratégie? Ou un jeu de hasard ?* Ste foy, Presse de l'Université Laval, pp. 57-76.
- Fournier, G., et Saint-Onge, S., 1994. «Facteurs de motivation au travail des jeunes de 18-25 ans : quelques éléments de réponses ». In *Carrièreologie*, vol.5, no. 3, pp159-177.
- Fortin, P., 2001. *La dimension linguistique du statut économique*, Mémoire présenté aux états généraux sur la situation et l'avenir du français. Ville Mont-Royal, Québec : Éd. Décarie, 7 pages.
- Fortin, F., 1996. *Processus de recherche : de la conception à la réalisation*. Ville Mont-Royal, Québec : Éd. Décarie, 379 pages.
- Gagné, M., 1989. Le travail en loisir : Synthèse/réalisée par Gagné, M ; avec la participation de D. Laberge et de M. Hebert. Coll. Loisir Dossier CEQ. Montréal, Édition : Centre de l'enseignement du Québec, Communications, 8 pages.
- Gaudet, É., 2005. *Relations interculturelles : Comprendre pour mieux agir*. Groupe Modulo, 2005, 245 pages.
- Gasana, J. K., 2002. *Rwanda : Du Parti-Etat à l'Etat-Garnison*. Paris, Ed. L'Harmattan, 348 pages
- Guichaoua, A., 1995. *Les crises politiques au burundi et au Rwanda (1993-1994) Analyses, faits et documents*. Paris : Université de Lille. 2^{ème} éd. Karthala. 794 pages.

- Grawitz, M., 1996. *Méthodes des sciences sociales*. Paris : Coll. Droit public science politique. 10e éd. Ed. Dalloz, 920 Pages.
- Groulx, L.H., 1997. « Construction de la recherche qualitative à la recherche sociale ». In *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Jean Poupart (sous la dir.), Montréal : Gaëtan Morin Éditeur, 407 pages.
- Helly, D. et Ledoyen, A., 1994. *Immigrés et création d'entreprises*. Institut Québécois de Recherche sur la Culture, Montréal, 305 pages.
- Hill, R., 1987. *Politiques d'immigration et reproduction sociale : le cas du Québec*. Thèse de Doctorat. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de Sociologie, XIX, 516 pages.
- Hussaïn, S., 2002. *La voix des Canadiennes musulmanes*. Mississauga, Ontario. Le Conseil Canadien des Femmes Musulmanes. 41 pages.
- Jo Danna, J., 1980. « Migration and mental illness: What role do traditional childhood socialization practices play? ». In *Culture, Medicine and Psychiatry*, Vol. IV, no. 25, pp.23-42.
- Kasozi, A.B.K., 1988. « The integration of Black African Immigrants in Canadian Society », in *Canadian African Newcomer aid Centre*. Toronto. http://fr.wikipedia.org/wiki/Populations_of_the_Grands_Lacs_Africa.
- Kunz, J.L; Milon, A. & Schetagne., 2000. *Inégalité d'accès : Profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans le domaine de l'emploi, du revenu et de l'éducation*. Ottawa. Conseil Canadien de Développement Social.
- Labelle, M., 1987. 'Immigration, main-d'œuvre immigrée et société d'accueil : réalités et contradictions'. *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 2, no 2, pp. 107-122.
- Laflamme, 2000. « Inflation des diplômés et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnelle et du cégep technique sur le marché de l'emploi ». *Revue des sciences de l'éducation*, vol XXXII, no 1, pp.46-71.
- Laine, A., 2000. « La quête des origines ». In *Pour la science* no. 268, février, pp.7-15
- Lam, L., (dans Foster, C.) 1993. *From Uprooting to Surviving: Resettlement of Boat People. A case study of Vietnamese - Chinese in Montreal (1980 - 1990)*. North York, University York.
- Langlais, J., Laplante, P. et Levy, J. (dir. Publ.), 1990. *Le Québec de demain et les communautés culturelles*. Préf. De Paul-André Comeau. Montréal : Éd. Méridien, 257 pages.

- Laroche, G. 1994. *Mesures pour le soutien de l'économie et la création d'emploi : impact potentiel sur la clientèle immigrée*. Montréal, DPPISE, 11 pages.
- Leclerc, A., 2002. « Destination Québec », In *Beslu, F.-X., L'express, hors-série*, no.15
- L'Écuyer, R., 1990. *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS De concept de soi*. Sillery : Presse de l'université du Québec, 472 pages.
- Ledoyen, A., 1992. *Montréal au pluriel : huit communautés ethnoculturelles de la région montréalaise*. Québec : Institut Québécois de Recherche sur la Culture, Québec, IQRC, 329 pages.
- Legendre, R., 2000. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 2^e éd. Coll. « Éducation 2000 ». Montréal : Éd. Guérin, Paris : Éd. Eska, 1500 pages.
- Légault, G. , 2000 (Sous la direction de), *L'intervention interculturelle*. Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 364 pages.
- Lemarchand, R. ,2000. *Aux sources de la crise des Grands Lacs*. Texte de conférence, Montréal, 5 août 2000, 36 pages.
- Martel, P. et Fortin, P., 2001. *La qualité de la langue au Québec : un cycle complet d'intervention à mettre en œuvre*. Mémoire présenté aux États Généraux sur la situation et l'avenir du français, Montréal, Fidès / Les publications du Québec, 3 pages.
- Markova, I. 1996. « L'immigration bulgare au Québec et ses modes d'intégration au marché du travail ». In *Immigration et Intégration*. Actes de la conférence d'études canadiennes sur l'intégration des immigrants bulgares à Montréal. Montréal : Éditions de l'Association socioculturelle bulgare, p. 39-56.
- McAndrew, M. et Potvin, M. ,1997. *Le racisme au Québec : Éléments d'un diagnostic*. Éditeur : Ministère des Affaires internationales, de l'immigration et des Communautés Culturelles (MAICC). Collection : Études et recherches no 113, Montréal, Éditeur : MAICC. p.21-22
- Mc Nicoll, G., 1993. *Consequences of rapid population growth, « An overview »* Edition: Washington, D.C.: World Bank. Coll.: population and development no 16, 111pages.
- Mayer, R., et F. Ouellet, 1991. *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Boucherville, Québec : Éd. Gaëtan Morin, 537 pages.
- Mellos, K., 2000. « Une science objective? ». In *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, B. Gauthier (dir.) Sainte-Foy, Presses Universitaires du Québec, p. 497-514.

- Mucchielli, R., 1967. *Analyse existentielle et psychothérapie phénomène - structurale*. Bruxelles : Éd. D'essart, 302 pages.
- Monk, P., 1997. « Théorie structurelle du travail social ». In *Le travailleur social*, vol. 65, No 3, Ottawa : John Cosson Éditeur, p. 125-135.
- Moreau, M., 1987. « L'approche structurelle en travail social : implication pratiques d'une approche intégrée conflictuelle ». *Service social*, vol. 36, no 2 et 3, p.227-247.
- Naidoo, J., 2006. *L'encyclopédie canadienne*, Fondation Historica du Canada.
<http://www.thecanadianencyclopedia.com/PrinterFriendly.cfm?Params=F1ARTF0000556> Pages.
- Nicole, D. et Rouleau, B., 1995. *L'insertion des jeunes en France*, PUF, coll. Que sais-je, 128 pages.
- Ndimurukundo, N., 1995. (Sous la direction de André Guichaoua) In: «*Les crises Politiques au Burundi et au Rwanda (1993-1994). Analyses faits et Documents*». Paris : Villeneuve d'Ascq : Université des sciences et technologies de Lille, Faculté des sciences économique et sociales. Éd. Karthala. 790 pages.
- Ninacs, W. A., 2001. *Grille d'animation et de documentation : participation, empowerment et développement-Document de travail*. Institut de développement communautaire-Université Concordia : Montréal, 45 pages.
- ONU, 1996. *Conseil de Sécurité des Nations Unies*. Lettre du Secrétaire Général des Nations Unies concernant la situation dans la Région des Grands Lacs africains adressée au Président du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Version française. Référence No. S/1996/682. 682 pages.
- OUA, 2000. *Le rôle de l'OUA dans la crise du Rwanda*, source : Organisation de l'unité Africaine : <http://www.OAU-OUA.ORG>.
- Ouedraogo, D., 1994. « Population, migrations et développement ». *Revue européenne des migrations Internationales*. Vol. 10 , No 3, 14 pages.
- Ouimet, G., 1995. « Etude de la détresse psychologique de récents diplômés universitaires victimes d'un chômage prolongé ». In *Santé mentale au Québec*, vol. XX, no 1, pp. 139-178.
- Paquet, M., 1995. *Le Fleuve et la cité. Représentation de l'immigration et esquisse d'une action de l'État québécois 1945-1968*, Ste-foy, Université Laval, Thèse de doctorat, Département d'histoire : Faculté des lettres, pp.155-183.
- Petit Larousse illustré, 1987. Rohmer, B. et Willerval, B (Sous la dir.) Paris : Librairie Larousse, 1789 pages.

- Piché, V., 1997. *Immigration et Intégration dans les pays développés : un cadre conceptuel*, Groupe de Recherche Ethnicité et Société (GRES). Montréal, Université de Montréal, 18 pages.
- Poisson, J.L., 2000. *Le client, le modèle et l'intervenant : conception d'un plan de formation destiné aux conseillères en emploi exerçant auprès d'une clientèle immigrante*. Rapport d'activités dirigées présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en Education. Université du Québec à Montréal, 137 pages.
- Portes, A. et Manning, R. D., 1985. «L'enclave ethnique: réflexions théoriques et études de cas ». *Revue Internationale d'Action Communautaire*, Vol. 14. No54, pp.44-60.
- Portes, A., 1995. *The economic sociology of immigration: essays on networks, ethnicity and Entrepreneurship*, New York: Russel Sage Foundation, 310 pages.
- Portes, A., 1997. « Immigration Theory for a New Century: some Problems and Opportunities ». In *International Migration Review*, vol. 31 no4 (hiver) pp.799-825.
- Pourtier, R., 1999. *La guerre au Kivu, un conflit multidimensionnel, Afrique contemporaine, numéro spécial, 4^{ème} trimestre 1996*. Paris : La documentation française, 348 pages.
- Provost, M., 1989. « L'employabilité et la gestion de l'exclusion du travail ». In *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 2, no 22, pp.71-87.
- Prunier, G., 1995-1997. *Rwanda 1959-1996. Histoire d'un génocide*. Paris, Ed. Dagarno. 456 pages.
- Renaud, J., L.Gingras, S.Vachon, C. Blaser, J.-F.Godin et B.Gagné, 2001. «Ils sont maintenant d'ici ! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989». Coll. «*Études, Recherches et Statistiques*», no 3. Québec : Les Publications du Québec, 197 pages.
- Rivière, B., 2002. «Résumé : *L'insertion socioprofessionnelle : Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*» *Revue Carréologie*, vol. 8 no 8 et 4, pp.681-689.
- Rhéaume, J. et Sévigny, R., 1988. *Sociologie implicite des intervenants en santé mentale*. Éd. Saint-Martin, no 5, 35 pages.
- Robin, R., 1996 «L'impossible Québec pluriel : La fascination de la souche » In *les frontières de l'identité : modernisme au Québec*, M.Elbaz, A. Fortin et G. Laforest (dir) Ste-Foy, Pul, pp. 294-309.
- Rose, J., 1996. «L'organisation des transitions professionnelles : entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et l'emploi ». In *Sociologie du travail*. No 1, pp. 60-80.

- Rwabahungu, M., 2004. *Au cœur des crises nationales au Rwanda et au Burundi. La lutte Pour les ressources*. Paris : L'Harmattan, Genève : UNRISD, 218 pages.
- Savoie-Zajc, L., 2000, «L'entrevue semi-dirigé» *In, Recherche sociale : de la problématique à la Collecte des données*, B.Gauthier (dir) Ste-Foy Presses Universitaires du Québec, pp. 263-286.
- Sayad, A., 1994. «Qu'est-ce que l'intégration? » *In Hommes et migrations*, no 1182 (déc.) pp. 8-14.
- Schnapper, D., 1996. « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes ». *In Serge Paugam (dir) L'exclusion : L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 23-34.
- Simon, P. 1997. « *La représentation statistique de l'immigration. Peut-on comptabiliser l'ethnicité ?* » Anciennes et nouvelles minorités : démographie, culture et politique. Paris. J.L. Rallu, Y. C.s et V. Piché (Dir.), J. Libbey /INED (Coll. Congresses and Colloquia), pp.11-30.
- Simmons, A.B., 1995. « *Migration internationale et capitalisme global : examen critique des théories* ». La sociologie des populations, H. Gérard et V. Piché (Dir), Montréal : PUM, 364 pages.
- Strauss, A., L., 1992. *Miroirs et Masques : Une introduction à l'interactionnisme*, traduction de l'américain par Malyse Falandry.Édition : Paris, Métailie, 191 pages.
- Stalker, P., 1994. *The work of stranger: A survey of international labor migration*. Genève, International Labor Office, 346 pages.
- Tanguy, L. (dir), 1986. *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*. Paris, La Documentation française, 248 pages.
- Trottier, C., 1995. *Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle*, In Trottier, Perron and Diambomba. pp. 15-44.
- Trottier, C., Perron, M., Diambomba, M., 1995. *Les parcours scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université*. Vol. XXII (1), Revue des sciences de l'éducation. Les presses de l'Université Laval, pp. 96-117.
- Vatz - Laarousi, M., 2001. *La famille au cœur de l'immigration*. Paris / Montréal : L'Harmattan, 279 pages.
- Van der Maren, J. M., 2003. *Recherche appliquée en pédagogie : des modèles pour l'enseignement*, 2e éd. Col. « Méthodes en sciences humaines ». Bruxelles : De Boeck Université, 257 pages.

- Vernière, M., 1997. *L'insertion professionnelle, analyse et débats*. Paris, Économica. 197 Pages.
- Vézina, M. et Collobo, M., 1992. *Pour donner un sens au travail : bilan et orientation du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- Vincens, J., 1997. « *L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition Conventionnelle* ». In *Formation in emploi*, no 60, pp.20-37.
- Williams, D., 1997. *The road to now. A history of blacks in Montreal*. Montréal : Vehicle Press, 235 pages
- Whul, S., 1992. *Les exclus face à l'emploi*. Paris : Syros Alternatives, 297 pages.
- Xiberras, M., 1993. *Les théories de l'exclusion*. Paris : Méridiens Klincksieck, 204 pages.

PUBLICATIONS GOUVERNEMENTALES

- Citoyenneté et Immigration Canada, 2005. « *Directions générale des communications* », 2005. Pour mieux connaître l'immigration et la citoyenneté Canada : Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. Éditeur : Ottawa : Citoyenneté et immigration Canada 2005. no6, 104 pages.
- Statistique Canada, 2006. *Faits et Chiffres : Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Pour le compte du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec. Catalogue no HS21-1/2006. 56 Pages
- Citoyenneté et Immigration Canada, 2003d. « *Le Rapport annuel au Parlement sur l'immigration* ». In Site du Ministère de Citoyenneté et Immigration [En ligne]. [http://www.cic.gc.ca/français/pub/immigration 2003. htm1# Canada 2002](http://www.cic.gc.ca/français/pub/immigration%2003.htm1#Canada2002).
- Citoyenneté et Immigration Canada, 2002. *Le Canada et les nouveaux arrivants*. 22 pages.
- Statistique Canada, 2003. *Longitudinal Survey of Immigrants to Canada, a Portrait of Early settlement experiences*. Catalogue no 89-614-XPE. 101 Pages.
- Citoyenneté et Immigration Canada, 2003d. « *Le Rapport annuel au Parlement sur l'immigration* ». [En ligne]. [http://www.cic.gc.ca/français/pub/immigration 2003. htm1# Canada 2002](http://www.cic.gc.ca/français/pub/immigration%2003.htm1#Canada2002)
- Québec, Province : *Les caractéristiques socio-économiques de la population immigrée au Québec au recensement de 1981*. Coll. Cahier/Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, no 4, Éditeur : Ministère des communautés

- culturelles et de l'immigration. Direction de la planification et de l'évaluation. 124 pages.
- Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, 2005. *L'immigration et les intersections de la diversité. Un état de la question*, Printemps 2005. Québec (Document non paginé)
- Québec. Emploi, Solidarité sociale et Famille, 2004. *Québec pluriel : La diversité en action*. Document de présentation. 16 pages.
- Québec, Province, 2004. Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration : *Des forces vives pour bâtir le Québec de demain : Des valeurs partagées, des intérêts communs : plan d'action*. Montréal : Éditeur : Québec, MRCl. 7 pages.
- Canada, Statistique Canada, 2001. *Le Canada en statistique : Population immigrante selon le lieu de naissance et la période d'immigration*. Source : [http://www. Statistique Canada](http://www.StatistiqueCanada), Recensement de la population.
- Québec, Comité sectoriel d'Adaptation de la Main- d'Oeuvre pour Personnes Immigrantes (CAMO-PI), 2001. *La situation des travailleurs salariés immigrants et membres des communautés culturelles du Québec*. URL: http://www.camopi.qc.ca/publications/doc_ref/SALARIES_Doc_synthese_FINAL.pdf
- Québec, Conseil des Relations Interculturelles, 2000. *Accueillir de nouveaux immigrants en 2001, 2002, et 2003, un choix humanitaire autant que nécessaire*. Montréal, septembre. 59 pages.
- Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, 1997. *Règlements adoptés en vertu de la loi sur l'immigration au Québec*. À jour au 9 décembre 1997. Québec : Les Publications du Québec, 108 pages.
- Québec, Conseil de la santé et du bien-être, 1996. *L'harmonisation des politiques de lutte Contre l'exclusion : résumé*. Québec : Conseil de la santé et du bien-être. 79 pages.
- Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, Direction générale des politiques et programmes, 1990. «*Au Québec pour bâtir ensemble* » *Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Québec : Publications DAZ Inc. 87 pages.