

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES FEMMES LIBANAISES
MARIÉES ET IMMIGRÉES AU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
LINA ATALLAH

AVRIL 2013

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.»

Si votre mission est d'être balayeur de rue, vous devez balayer les rues dans le même esprit que Michel-Ange lorsqu'il peignait ses toiles, que Beethoven, lorsqu'il composait ses symphonies, que Shakespeare, lorsqu'il écrivait ses drames. Vous devez balayer la rue d'une façon tellement parfaite, que chaque passant puisse dire : ici, c'est un grand balayeur qui a travaillé ; il a bien accompli sa tâche !...C'est un peu cela que veut dire Douglas Mallock, lorsqu'il écrit : "Si tu ne peux pas être un arbre sur la colline, sois un buisson dans la vallée ; mais sois le meilleur buisson à des lieues à la ronde. Si tu ne peux pas être une route, sois un sentier ; si tu ne peux pas être le soleil, sois une étoile. La valeur ne se mesure pas aux dimensions. Sois ce que tu es, mais sois-le à fond !

Martin Luther King

REMERCIEMENTS

Je sais qu'on reconnaît Dieu à ses œuvres, cela étant, je commence par le remercier pour Sa présence constante dans mon cœur, je ressens Sa puissance, Sa miséricorde et Sa gloire à chaque étape de ma vie. Je Le remercie pour avoir eu la bonté de m'entourer de toutes les personnes précieuses qui ont, chacune à sa façon, contribué à la réalisation de ce travail.

Je remercie très chaleureusement mon directeur de recherche, Monsieur Victor Armony qui m'a conseillée et dirigée, transformant ainsi les difficultés rencontrées en une expérience enrichissante. Monsieur Armony a dirigé mes travaux avec beaucoup de patience, de tact et d'intérêt. Il m'a toujours accordé généreusement le temps nécessaire pour partager ses idées et sa grande expérience. Qu'il trouve ici l'expression de ma profonde gratitude.

Je suis aussi redevable à tout le corps enseignant qui m'a aidée à franchir ces trois années d'études, pour leur encouragement et leur soutien et dont les directives m'ont été d'un grand secours.

Davantage, cette étude n'aurait pas été possible sans la collaboration des participantes qui ont accepté avec beaucoup d'ouverture, au travers de leurs engagements multiples, de me consacrer leur temps à réaliser des entrevues concernant leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Je leur en suis infiniment reconnaissante.

Mes remerciements vont particulièrement à mes parents à qui je dois beaucoup, Ibrahim et Sonia, qui m'ont élevée dans la droiture, avec ce grand goût de dépassement. Ils me manquent terriblement ! J'adresse des remerciements de même ordre à mes chers frères hors pair, Nabil (mon âme-frère) et Simon (mon bébé-frère) pour leur amour et leur tendresse inconditionnels. Leurs sourires illuminent ma voie.

Merci à mes amies fidèles et irremplaçables qui m'ont soutenue et encouragée. Merci pour leur présence si chère et pour leurs témoignages d'amitié à mon égard, Sanaa, Jocelyne, Sonia, Mireille et Norma. Leur amitié est un joyau précieux dans mon cœur.

C'est également le moment d'exprimer ma gratitude à mon cher Ghazi et au père de mes enfants Ghassan, ainsi qu'à mon meilleur ami Aramaic que je remercie pour son infinie patience et ses mots encourageants.

Finalement, mes amours : Chloé et Alfred, merci pour votre aide et votre compréhension à me voir sans arrêt devant l'ordinateur depuis plus de deux ans. Je sais que vous me comprenez et vous êtes fiers de votre maman, comme moi, je suis fière et honorée de vous avoir ! Je vous dis que je vous aime, à chaque battement de mon cœur ! Chloé et Alfred, mes anges, vos rires font mon bonheur.

Merci à tous ceux et celles qui m'ont inspirée !

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	X
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
La recension des écrits.....	6
1.1 Introduction.....	6
1.2 Le phénomène de la migration.....	11
1.3 L'influence de l'immigration sur la démographie du Québec.....	16
1.4 Les modèles d'intégration multiculturaliste canadienne et interculturel québécois.....	20
1.5 Le multiculturalisme, le modèle d'intégration canadien.....	21
1.6 La province du Québec	29
1.7 L'interculturalisme, le modèle d'intégration québécois.....	32
1.8 Conclusion.....	39
CHAPITRE II	
Le cadre théorique.....	43
2.1 L'intégration :.....	43
2.2 L'intégration socioprofessionnelle.....	48
2.3 La conciliation travail-famille.....	48
2.4 L'insertion.....	53
2.5 L'assimilation.....	58
2.6 L'acculturation	60
2.7 L'adaptation.....	60
2.8 La culture	60
2.9 L'identité.....	62
2.10 L'identité ethno-culturelle.....	66

2.11 Conclusion.....	67
CHAPITRE III	
Démarche méthodologique.....	69
3.1 L'hypothèse de recherche	69
3.2 La stratégie d'observation :	69
3.3 Le type de recherche.....	70
3.4 Les instruments de collectes de données	70
3.5 L'échantillon.....	75
3.6 Les techniques d'analyse.....	76
CHAPITRE IV	
Analyse des données	78
4.1 Introduction.....	78
4.2 Les entrevues	79
4.2.1 Odette.....	79
4.2.2 Amira	86
4.2.3 Bouchra.....	96
4.2.4 Marlène.....	106
4.2.5 Sonia.....	115
4.3 Les résultats	123
4.4 La représentation de l'intégration professionnelle :	124
4.5 Les facilités rencontrées :	128
4.6 Les difficultés rencontrées :	133
4.7 L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle :	137
4.8 L'influence de la religion :	139
4.9 La division sociale sexuelle du travail dans la famille :	145
4.10 La conciliation travail-famille :	150
4.11 Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :	151
4.12 La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :	155
4.13 L'autonomie financière :	158
4.14 Les conditions des femmes qui faciliteront le processus d'intégration socioprofessionnelle :	159

4.15 L'opinion sur la société d'accueil :.....	162
4.16 Les conseils aux nouvelles immigrantes :	164
4.17 Conclusion.....	165
CONCLUSION.....	167
Annexe A	
Le questionnaire socio-démographique.....	177
Annexe B	
Les questions des entrevues.....	178
Annexe C	
Les listes des ressources	181
Annexe D	
Formulaire de consentement.....	183
BIBLIOGRAPHIE.....	185

LISTE DES FIGURES

Figure 2-1- Le nombre annuel d'immigrants admis au Canada de 1901 à 2000.....	9
Figure 2-2- La population immigrante admise au Québec de 1996 à 2009 selon la catégorie, comparée à 1980	18
Figure 2-3- Immigration au Québec et au Canada de 1997 à 2009.....	30
Figure 2-4- La population immigrée selon la connaissance du français et de l'anglais, au Québec en 2006.....	31

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 4.1 - La représentation de l'intégration professionnelle des femmes interviewées.....	125
Tableau 4.2 – La synthèse des facilités rencontrées.....	129
Tableau 4.3 – La synthèse des difficultés durant le processus d'intégration socioprofessionnelle	133
Tableau 4.4 - La division sociale sexuelle du travail dans la famille.....	146
Tableau 4.5 – La conciliation travail-famille	150
Tableau 4.6 - Les facilités relatives à la division du travail dans la famille	152
Tableau 4.7 – Les luttes pour le partage égalitaire du travail familial avec les hommes....	154
Tableau 4.8 - La présentation de la redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale des participantes	155
Tableau 4.9 – La synthèse des conditions qui facilitent le processus d'intégration socioprofessionnelle	159
Tableau 4.10 – Le sommaire des différentes opinions que les participantes ont de leur société d'accueil	162

RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour objectif principal d'essayer de comprendre le point de vue des immigrantes libanaises concernant leur expérience du processus d'intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil. Nous nous sommes penchés dans notre recherche sur la vie personnelle et familiale de cinq femmes d'origine libanaise, mariées, qui ont choisi le Québec comme terre d'accueil pour « recommencer leur vie », afin d'examiner comment elles ont tenté de s'intégrer, comment elles ont vécu cette période de leur vie, comment elles ont raconté leurs expériences. Voici les hypothèses de notre recherche :

-L'autonomie financière et l'emploi satisfaisant tels que perçus par les femmes libanaises, mariées à un libanais et immigrées au Québec, ont une influence sur l'expérience d'intégration socioprofessionnelle de celles-ci, sur leur famille et le fonctionnement de leur couple.

-L'emploi, l'immigration et l'intégration à la société d'accueil redéfinissent l'identité et le rôle des femmes libanaises, indépendamment de leur appartenance religieuse.

Notre recherche est divisée en quatre chapitres :

Le premier chapitre est celui de la recension des écrits qui nous a permis d'en savoir plus sur les études qui concernent les définitions de l'immigration au Québec, le multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois. Nous avons saisi que c'est par le biais de ces deux concepts que l'État reconnaît et promeut la culture de la majorité, mais également celles des minoritaires nationales et culturelles. Le second chapitre a été consacré au cadre théorique. Nous avons défini les concepts de l'intégration, l'intégration socioprofessionnelle, la conciliation travail-famille, l'insertion, l'assimilation, l'adaptation, la culture, l'identité et l'identité ethno-culturelle. Dans le troisième chapitre, nous avons exposé la démarche méthodologique. La méthode des récits de vie nous a semblé la plus appropriée pour répondre à notre désir de compréhension. Le quatrième chapitre a été consacré à l'analyse des données. Nous avons exposé en premier temps les entrevues que nous avons faites avec les participantes libanaises. Puis, une interprétation des données ont été présentées en articulant une réflexion théorique aux résultats obtenus par le biais des récits de vie.

En effet, l'analyse des représentations de l'intégration professionnelle a démontré que le fait d'occuper un emploi stable et permanent, concordant avec le niveau et/ou le domaine d'études, désignent qu'on est intégré professionnellement.

L'analyse des facilités rencontrées ont montré que plusieurs facteurs ont contribué à aider les participantes dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle: avoir des ressources sociales riches, rencontrer en personne les employeurs, faire le bénévolat, bénéficier des services offerts par les centres locaux d'emploi en matière d'orientation professionnelle, profiter des cours remboursés par l'État, etc. L'analyse des difficultés rencontrées ont révélé que les répondantes s'étaient heurtées à l'obstacle de la déqualification telle: les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec, le manque d'expérience de travail canadienne, la méconnaissance du fonctionnement du marché du travail, la lacune en langue française, etc. Un autre obstacle, qui est le port du voile, a constitué un handicap pour les deux participantes musulmanes.

Enfin, les participantes auraient souhaité une présence plus effective des instances gouvernementales comme appliquer l'égalité des chances pour les nouveaux arrivants et sensibiliser les employeurs en matière de conciliation famille-travail-études pour qu'ils puissent s'intégrer socialement et professionnellement.

Mots-clés : immigration, interculturalisme, multiculturalisme, intégration, conciliation travail-famille, identité, culture, adaptation.

INTRODUCTION

Historiquement, le Canada et le Québec sont considérés des terres d'accueil, d'immigration. Afin d'accueillir les immigrants et les soutenir à s'intégrer dans leur nouvel environnement, le gouvernement canadien a créé des programmes d'aide à l'intégration fédéraux ou provinciaux. Plusieurs ministères et organismes, dont le ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC), collaborent dans l'objectif de faciliter l'intégration linguistique, sociale, professionnelle et économique de ces nouveaux arrivants au sein de la société québécoise. En dépit des discours politiques qui favorisent l'intégration harmonieuse des nouveaux arrivants dans leur nouvelle société d'accueil, ainsi que, la présence des structures et organismes communautaires qui facilitent leur intégration en milieu de travail, la réalité prouve que les immigrants et les immigrantes se voient confronter à plusieurs obstacles, tels la non-reconnaissance des diplômes et des compétences académiques procurés dans leur pays d'origine, la non-reconnaissance par les recruteurs de l'expérience professionnelle antécédente, l'absence d'expérience de travail au Canada, l'absence de réseaux sociaux sur le marché du travail, le manque des compétences linguistiques, la discrimination envers les individus issus des groupes des « minorités visibles » qui doivent faire face aux préjugés et à la réticence des recruteurs (Bastien et Nicolas, 2010 :5-9).

Ainsi, arrivés au Québec, les immigrants doivent reconstituer leur vie et s'intégrer dans un nouveau milieu social. L'histoire personnelle, les bagages culturels, la formation et l'expérience professionnelle, la capacité d'assumer et de faire face aux risques sont des facteurs déterminants dans cette situation difficile. Ceux-ci lient souvent l'intégration au sein de la société d'accueil à l'intégration

socioprofessionnelle. Abou affirme que « ce qui importe, c'est de savoir dans quelle mesure l'insertion professionnelle, relativement aisée, s'accompagne d'une intégration sociale proprement dite» (Abou, 1977 :25).

En fait, cette réalité que les immigrants et les immigrantes doivent affronter nous a spécialement interpellées. L'objectif de notre étude est de déceler les perceptions des immigrantes libanaises, chrétiennes et musulmanes, quant à leur expérience d'intégration socioprofessionnelle à la société québécoise. Quels ont été les épreuves et les obstacles rencontrés et les stratégies mises en place ? Quelle place occupe l'emploi dans leur intégration ? Davantage, nous allons analyser leur expérience d'intégration socioprofessionnelle, sous les angles de l'articulation emploi-famille et le fonctionnement du couple. Ce point nous intéresse notamment parce que, même si le Liban est considéré comme un pays ouvert aux valeurs occidentales par rapport à ses voisins, la condition de la femme et son rôle de mère et épouse restent un des sujets les plus controversés. Or, la société libanaise est connue pour être conservatrice et patriarcale où, par principe, l'homme détient l'autorité au sein de la famille. Le père est le chef dans la cellule familiale. L'autorité patriarcale est donc, avant tout, un rapport de domination des hommes sur les femmes qui se manifeste aussi bien dans la sphère publique que dans la sphère privée (Charaby, 2000 :184).

Notre travail sera divisé en quatre chapitres et la conclusion:

Le premier chapitre sera consacré à la recension des écrits, le second sera celui du cadre théorique, le troisième chapitre portera sur la démarche méthodologique et le dernier sera consacré à l'analyse des données.

Le choix de la communauté libanaise a été en fonction de considération relative à notre propre connaissance de cette communauté, et à notre accès à des femmes libanaises qui veulent s'exprimer et raconter leur parcours. Notre maîtrise de la langue arabe facilite notre tâche, élimine les barrières de la difficulté d'expression en

français des femmes sélectionnées, et le défi du choc culturel que celles-ci peuvent parfois subir. Davantage, notre accès à des organismes communautaires arabes serait un élément qui a motivé notre choix. D'un autre côté, la communauté libanaise croît de plus en plus sur le territoire canadien, ce qui rend intéressant de l'étudier.

En effet, « en 2001, près de 144 000 personnes d'origine libanaise vivaient au Canada. Cette année-là, la communauté libanaise constituait le 6^e plus grand groupe ethnique d'origine non européenne au pays. La population libanaise du Canada affiche un taux de croissance beaucoup plus rapide que l'ensemble de la population. De 1996 à 2001, par exemple, le nombre des personnes se déclarant d'origine libanaise a augmenté de 9 %, tandis que l'ensemble de la population n'a augmenté que de 4 %. La majorité des immigrants canadiens d'origine libanaise sont arrivés relativement récemment. De tous les immigrants canadiens d'origine libanaise vivant au Canada en 2001, 37 % étaient arrivés au pays entre 1991 et 2001, 36 % étant, par ailleurs, arrivés dans les années 80. Par contre, seuls 10 % sont arrivés avant 1971 » (Statistique Canada, 2007).

En fait, l'intégration socioprofessionnelle des femmes libanaises, l'emploi, la famille et le couple, posent des défis non négligeables pour celles-ci. Si nous nous intéressons à ce sujet en particulier et aux changements qu'elles constatent dans leur organisation familiale, c'est parce que rares sont les recherches produites au Québec qui tiennent compte de ce sujet spécifiquement. Ainsi, les futures immigrantes pourraient comprendre le vécu des autres, s'en inspirer tout en accommodant ces données à la réalité particulière de leur situation.

Il nous paraît intéressant d'étudier le processus de l'intégration socioprofessionnelle des femmes libanaises vivant au sein d'une société patriarcale où l'homme est le personnage clé de la famille arabe. En effet, cette conception des rapports entre hommes et femmes, fort ancrée dans la culture du Proche-Orient, concerne autant les

chrétiens que les musulmans. Dans une étude réalisée par N. El Yahfoufi (1995) sur les rôles conjugaux et la structure familiale au Liban, menée auprès de 500 familles chrétiennes et musulmanes appartenant aux différentes catégories sociales dans la région de la Békaa, l'auteur affirme que, dans les deux religions, il y a autant de dominance chez le mari, et que la résidence rurale ou urbaine n'avait aucune influence sur ce rapport homme/femme. Les types d'interactions montrent des rôles conjugaux traditionnels où, habituellement, le mari prend les décisions et où chacun se conduit selon le rôle décrit par la société : « Le mari s'occupe surtout de la vie économique, sociale et du bricolage, la femme plutôt du ménage, de la cuisine, des enfants et de la vie sociale. Donc, il faut souligner la dichotomie sexuée de rôles conjugaux. La participation des maris libanais aux activités féminines étant quasi absente » (El Yahfoufi, 1995 :173).

D'un autre côté, dans une recherche portant sur le facteur religieux et le statut des femmes, Dodd et Amassian dévoilent que les sujets interrogés, appartenant à la même classe sociale et aux deux religions chrétienne et musulmane, ont des « opinions semblables sur le statut et le rôle de la femme dans la société » (Dodd et Amassian, 1993). La recherche de S. Zablith, portant sur un échantillon de chrétiens et de musulmans de niveau socio-économique identique, affirme la présence de l'autorité masculine au sein de la famille : « à 87 %, c'est l'homme qui gère le budget de la famille » (Zablith, 1977). Ceci explique que le travail et l'autonomie financière qui assurent une certaine indépendance aux femmes incitent à l'apprentissage d'une nouvelle division des tâches et une redéfinition des rôles : les femmes ont un travail rémunéré à l'extérieur du domicile ; l'homme doit prendre la responsabilité dans la sphère domestique. Ceci s'avère difficile pour le mari car il se voit perdre son autorité sur sa femme et ses enfants, situation qui n'existait pas dans le pays d'origine.

La question de recherche

-Comment les femmes libanaises mariées et immigrées au Québec perçoivent-elles leur intégration socioprofessionnelle au pays d'accueil ?

Questions spécifiques :

-Comment ces immigrantes ont-elles réussi à s'intégrer socioprofessionnellement sur le marché du travail? Quelles sont les difficultés et les facilités qu'elles ont rencontrées durant leur processus d'intégration sur le marché travail ?

-Est-ce que les femmes chrétiennes et les femmes musulmanes ont-elles été confrontées aux mêmes obstacles sur le marché du travail ?

- Est-ce qu'elles ont vécu des tensions relationnelles à cause de leur emploi et ce, en matière de problèmes conjugaux et des répartitions des tâches domestiques ?

CHAPITRE I

La recension des écrits

La recension des écrits compose notre revue de littérature qui appuiera notre travail. Celle-ci comprend les recherches et les études qui concernent les définitions de l'immigration au Québec, le multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois. D'une manière analytique, notre recension des écrits a pour objectif de faire ressortir les théories et les études qui contribuent à enrichir notre recherche.

1.1 Introduction

Au cours du XX^{ème} siècle, la situation, l'intensité, la gestion des mouvements migratoires mondiaux ont vigoureusement changé. Ce bouleversement international a changé dans son cours les politiques nationales d'immigration. La sélection des immigrants s'est ainsi limitée et les immigrants qualifiés sont devenus la cible primordiale de la forte concurrence entre les pays d'immigration. Il est devenu évident que les lieux qui parviennent le mieux à envoyer des messages qui alimentent l'imaginaire migratoire mondial sont davantage en mesure de concentrer les dynamiques des flux d'immigrants aux compétences variées et de former des systèmes et de sous-systèmes migratoires (Simon, 1998 : 59). Le Canada n'échappe pas à ces confusions économiques et démographiques qui réforment l'ordre social mondial et se forcent à attirer une portion importante des flux internationaux de personnes immigrantes. Langlois affirme que le Canada se considère parmi les pays

qui reçoivent annuellement le plus fort contingent d'immigrants dans le monde (Langlois, 2003 : 136).

En effet, le Canada est reconnu comme un pays d'accueil d'immigrants. Cependant la notion de l'immigration a changée au cours des décennies. Hiebert affirme qu'au XIXème siècle, la politique d'immigration mirait à inciter l'établissement de colons agriculteurs venus d'Europe sur le territoire canadien. Il continue que le but primordial était de peupler le territoire afin d'en exploiter les ressources ainsi que contribuer à la croissance sociale et économique du pays (Hiebert, 2000 : 25). Piché et Le Bourdais montrent que, suite à la deuxième guerre mondiale, l'intérêt de l'État providence était d'accueillir des immigrants pour assurer la main d'œuvre aux nombreuses industries, essentiellement dans les secteurs manufacturiers et de la construction. Jusqu'alors, la politique d'immigration canadienne octroyait une préférence à l'origine ethnique des individus et favorisait les immigrants qui proviennent de l'Europe, des États-Unis et de pays du Commonwealth.

Les deux auteurs affirment qu'à partir des années 1960, la politique canadienne a accordé des modifications dans ses procédures pour sélectionner les immigrants à partir de trois catégories composées de réfugiés, des personnes parrainées par un membre de la famille citoyen canadien, et finalement, des immigrants indépendants. Ces derniers demandeurs d'immigration étaient cependant choisis, à partir, premièrement de critères d'ordre économique et deuxièmement de critères basés sur leurs qualifications. Le gouvernement du Canada a ainsi raffiné sa politique et a assuré sa volonté d'accueillir des immigrants sur son territoire. Cette nouvelle méthode de sélection a mené à une intégration sur le marché du travail des immigrants et une grande diversification de leurs origines. Ils poursuivent que le gouvernement canadien a instauré, en 1970, la Loi sur le multiculturalisme, refusant le principe de supériorité culturelle de communautés sur d'autres groupes et présentant un modèle d'intégration qui favorise officiellement le respect des

différences. Le projet de cette politique était de combattre toute hiérarchie ethnique existante à l'échelle de la société canadienne (Piché et Le Bourdais, 2003 : 76-83). Selon Hiebert, depuis les années 1980, le gouvernement canadien a augmenté le nombre des personnes immigrantes entrant chaque année au Canada, pour atteindre 2,25 millions de personnes au cours de la décennie 1990 et entraîner un accroissement environ 10% de la population nationale durant cette durée. L'immigration au Canada continue d'accroître la population nationale, mais en sélectionnant désormais particulièrement des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires. En fait, plus de la moitié des immigrants migrant au Canada durant les années 1990 étaient issus de la catégorie de l'immigration économique (Hiebert, 2000).

Le tableau ci-dessous montre le nombre annuel d'immigrants admis au Canada, de 1901 jusqu'à 2000 : le nombre d'immigrants a atteint son optimum vers 1911-1913 (le début de la colonisation de l'Ouest), puis a chuté catégoriquement entre 1929 et 1945 durant la crise et la deuxième guerre mondiale, puis le nombre d'admission subit des fluctuations selon le besoin d'immigrants et de la main d'œuvre au Canada.

Nombre annuel d'immigrants admis au Canada, 1901 à 2000

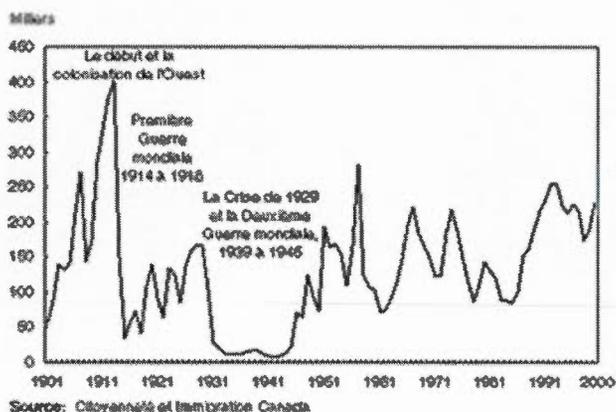


Figure 2-1- Le nombre annuel d'immigrants admis au Canada de 1901 à 2000

De ce fait, depuis les années 1980, l'immigration garantit au Canada un apport en travailleurs qualifiés et un moyen de soutenir la croissance nationale. En fait, l'immigration internationale compte, en ce début du XXIème siècle, pour plus de 50% de la croissance de la population et près de 70% de la croissance de la force de travail au Canada (Bourne et Rose, 2001 : 105-119).

Le site officiel d'Immigration Canada a diffusé : « le 1 novembre 2010, le gouvernement du Canada conservera des niveaux d'immigration élevés pour aider à soutenir la reprise économique, a annoncé aujourd'hui Jason Kenney, ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme, lors du dépôt du plan d'immigration annuel au Parlement » (Site officiel de « Immigration Canada », 2001).

L'estimation présentée dans le site explique « qu'en 2011 le Canada accueillera entre 240 000 et 265 000 nouveaux résidents permanents. 60% de ces immigrants seront admis au titre de la catégorie de l'immigration économique. » Le ministre avait démontré que :

« L'économie post-récession du Canada exige un niveau d'immigration légale élevé afin de conserver une main-d'œuvre solide. Par ailleurs, nous maintenons notre engagement à l'égard de la réunification des familles et de la protection des réfugiés ».

À cause des problèmes démographiques : une population vieillissante et un taux de natalité faible, le Canada aura recours à une population active provenant de l'immigration.

Pour cela, parmi les facteurs primordiaux du plan d'immigration pour 2011, le nombre des admissions des conjoints et des enfants dans la catégorie du regroupement familial augmentera. Dans la catégorie de l'immigration économique :

« le plan pour 2011 place un équilibre entre le nombre d'admissions prévues de travailleurs sélectionnés par le fédéral et le nombre de travailleurs sélectionnés par les provinces, et ce, afin de répondre aux besoins nationaux et régionaux liés au marché du travail. Les programmes provinciaux contribuent à répartir les avantages de l'immigration dans l'ensemble du pays. 25% des immigrants de la catégorie économique sont maintenant destinés à des provinces autres que l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec, comparativement à 11%. » (Site officiel de « Immigration Canada », 2001).

Les questions que nous posons à ce niveau :

Pour le gouvernement canadien, quels sont les objectifs de l'immigration au Canada et plus spécifiquement au Québec, sont-ils politiques, économiques ou démographiques ? Qu'est-ce que le multiculturalisme, sa définition et son rapprochement avec l'interculturalisme ?

1.2 Le phénomène de la migration

Crépeau considère que les phénomènes migratoires ont plusieurs aspects :

-La migration est une constante de civilisation : c'est un phénomène qui date depuis très longtemps, aussi ancien que l'humanité. La migration change la composition des peuplements des êtres humains et doit être étudiée et analysée sur un long terme. D'un autre côté, la sédentarisation est un fait récent car les peuples nomades subsistent encore, le sentiment de « l'envie de partir » suscite plusieurs personnes qui aspirent à l'amélioration de leur vie et celle de leur famille.

-La migration est une logique individuelle dans un espace social. L'auteur affirme que la migration est ordinairement comprise comme un phénomène collectif car elle est la conséquence de l'interaction entre décisions personnelles et obligations et contraintes sociales. Crépeau ajoute que le migrant n'est pas toujours victime d'oppressions ou circonstances difficiles, mais il est aussi responsable de sa décision de migrer afin de trouver une meilleure vie.

-La migration est un transfert économique. L'auteur considère que la migration est la conséquence d'une paix qui n'est pas toujours stable et d'une prospérité inégale dans les pays voisins. Celle-ci est aussi un élément de transfert de technologies, de savoirs et de savoir-faire. Le but économique des transferts dû à la migration ne peut être analysé uniquement en termes d'apport de capitaux ou de main d'œuvre mais aussi en termes d'apport des familles qui s'établissent dans le pays d'accueil et contribuent à la prospérité de son économie et à sa vie collective.

-La migration est un facteur de développement. Crépeau affirme que, sur ce niveau, la migration joue un rôle contradictoire. D'un côté, elle prive les pays d'origine de ses habitants les plus compétents et mène à « la fuite des cerveaux ». Néanmoins, elle contribue au financement direct des familles des immigrants et assure la prospérité

des pays d'origine. Davantage, elle constitue un phénomène essentiel dans le développement des réseaux de communication économique entre les pays d'origine et ceux d'accueil. Également, on constate que les immigrants retournent dans leur pays pour s'y établir et fonder des entreprises, ayant comme bagages leurs expériences et leurs expertises acquises durant leur séjour à l'étranger.

-La migration est un enjeu du discours politique et identitaire. Crépeau considère que des mouvements d'extrême droite ont fait des problèmes migratoires « un rigoureux cheval de bataille identitaire » et les autres politiciens n'ont pas contrarié ces discours. Même les médias n'ont pas critiqué ces dérives à cause de la complication des phénomènes en jeu, comme par exemple la considération du migrant comme « menace » ou « victime » dans les formats médiatiques.

-La migration est un vecteur de transformation sociale. L'auteur considère que la migration engendre des répercussions sociales à long terme qui n'ont pas été ni conjecturées ni planifiées. Le concept de l'intégration sociale des nouveaux arrivants intéresse largement et spécifiquement les états occidentaux, surtout européens. Le problème de l'intégration est le résultat de plusieurs éléments comme le taux de chômage élevé parmi les migrants, les discours des médias et des politiques qui refusent le multiculturalisme comme cadre d'intégration... En revanche, les politiques qui luttent contre le racisme n'aboutissent pas à agir fermement contre la marginalisation sociale et communautaire des migrants. Plusieurs pays même n'encouragent pas l'intégration et la contestent.

-La migration est un défi à la souveraineté territoriale. Crépeau avance que les pays d'accueil considèrent que, grâce à la migration, ils peuvent tester leur capacité à contrôler le phénomène migratoire. En effet, ces États s'appuient sur le concept de la souveraineté territoriale sous prétexte qu'ils peuvent choisir librement, et sans oppression, les migrants qui peuvent entrer ou s'installer sur leur territoire. En fait,

ces pays refusent rigoureusement les mesures qui limitent ce pouvoir d'accepter ou de renvoyer les demandeurs d'immigration et luttent farouchement devant les tribunaux contre les essais de soumettre ces mesures à des considérations de respect des droits fondamentaux.

-La migration est un enjeu sécuritaire. L'auteur explique qu'avant les années 1980, la migration était considérée comme « un phénomène social et de travail ». Mais dès la fin de ces années, on a remarqué un accroissement des flux migratoires considérés comme irréguliers et aussi une augmentation des demandes d'asile dans les pays occidentaux. Ceci a abouti à la transformation de la question de la migration en une « question intérieure ». Au même moment, le trafic de drogues, d'armes et la criminalité des mafias sont devenus l'affaire de la Police. Après le 11 septembre 2001, le concept de migration se transforme à nouveau et la migration clandestine devient une affaire de sécurité nationale, ainsi le migrant devient une image symbolique des « risques » qui terrifient les États démocratiques.

-La migration peut être un phénomène clandestin. L'auteur assure que le phénomène clandestin est à la fois encouragé et combattu dans plusieurs pays du nord. En effet, la clandestinité est encouragée par les entreprises qui ont une pénurie de main d'œuvre surtout dans les travaux tel le jardinage, les soins à domicile, le travail domestique, les abattoirs, etc. D'un autre côté, la clandestinité est combattue par les autorités qui répondent à « des obsessions démagogiques » considérant le migrant comme « un vecteur de criminalité ». Néanmoins, les politiques qui répriment les migrations irrégulières et admettent modérément des travailleurs migrants ne combler pas les besoins économiques et sociaux exigés par ces mouvements de population. Au contraire, elles enfoncent encore d'une manière plus profonde le passage des frontières et la vie des migrants dans un phénomène clandestin où les migrants deviennent victimes de violation de leurs droits fondamentaux.

-La migration est un vecteur du métissage culturel. Crépeau affirme que, grâce à la migration, les populations renouvellent les idées, les liens de solidarité sociale et internationale, ainsi que les expressions culturelles et politiques. Elle est la base des liens qui se construisent entre les pays d'origine et ceux d'accueil contribuant ainsi à la conception de la musique du monde, la littérature des interfaces culturelles...de sorte qu'on assiste à un métissage culturel réciproque dans les sociétés d'accueil et les sociétés d'origine.

-La migration pourrait devenir un droit de la personne. L'auteur s'interroge à ce point si la migration est un droit fondamental, s'il y a un moyen de revoir la migration comme une liberté et poursuit son questionnement pour voir s'il s'agit d'un choix fondamental. Il ajoute que les migrants doivent jouir de tous leurs droits (excepté quelques droits réservés aux citoyens). Malgré cela, dès les années 2000, les droits des demandeurs d'asile, des migrants irréguliers et les travailleurs migrants ne sont pas reconnus dans le monde et le migrant est vu comme « un justiciable de seconde zone ».

-La migration peut être un objectif démographique. Crépeau affirme que le Canada est un bel exemple qui montre que la migration garantit la croissance rapide de la population des pays. L'auteur qui admet parfaitement l'importance de la croissance démographique dans certains pays pour garantir « la puissance » des États, s'interroge s'il y aurait un objectif politicodémographique à la volonté de certains pays de développer et conserver des politiques d'immigration de peuplement (Crépeau, Nakache et Atak, 2009 : 8-13).

D'une autre perspective, Legroux explique ce phénomène de la migration comme objectif démographique en confirmant que l'histoire du peuplement de la Terre est une histoire de croissance naturelle dû aux concepts de guerres et de colonisations. Certes, le nombre d'habitants dans un pays donné évolue en fonction des taux de

mortalité et de natalité, ainsi que les taux de la migration. En effet, la lutte contre la mortalité a eu deux conséquences majeures : premièrement, un accroissement important de la population de la planète, deuxièmement, le vieillissement de la population. L'auteur affirme que « la critique démographique du système capitaliste libéral qui ne permet pas les conditions sociales de la reproduction des populations aboutit nécessairement à une remise en cause profonde du système. » Legroux continue que la question n'est pas celle du champ d'action des politiques natalistes, tel la place de la femme et de l'enfant dans la société, mais c'est celle de « l'humain dans les rapports de production ». Pour cela, l'auteur garantit que le moyen d'action légitime pour l'évolution de la population est l'immigration. Étant un objectif démographique, l'immigration ouvre le champ à divers questionnements. En fait, la relation entre le phénomène migratoire et le peuplement n'est pas simple, les politiques de l'immigration dans divers pays prennent en considération les mesures économiques, ethniques et démographiques. En Amérique du nord, l'immigration est envisagée comme une méthode de peuplement, même si les considérations économiques sont présentes lors de la sélection des immigrants. Par contre, l'immigration en Europe n'est pas engendrée comme « une variable d'ajustement économique », le peuplement par l'immigration n'est pas désiré même si les immigrants ont une bonne intégration dans les pays et constituent une composante importante du peuplement des pays européens. Legroux considère que l'immigration au Canada est vue culturellement d'une autre perspective. Le rôle de la migration pour le peuplement du pays est primordial et reconnu par tous. Mais assurer la croissance démographique au Canada n'est pas le seul but de l'immigration. En effet, la migration garantit « l'intégration dans des réseaux internationaux, utile à la croissance de la puissance canadienne » (Legroux, 2009 : 220-223). La citation suivante montre clairement cette politique utilitariste et affirme que le but de l'immigration au Canada n'est pas exclusivement un but démographique, mais aussi elle a comme objectif l'accroissement de la puissance du pays sur le plan international:

« Des institutions multilatérales efficaces permettent à notre gouvernement de participer à l'adoption de règles internationales qui ont une incidence directe sur les Canadiens. Sans ces instances, et sans présence canadienne solide au sein de celles-ci, nous risquons d'être soumis aux désirs de ceux qui ne partagent peut-être pas nos priorités. Un multilatérisme véritable est donc essentiel pour préserver l'approche canadienne » (Site des affaires étrangères et du commerce international du gouvernement Canadien, 2008).

La question que nous posons à cet étape: quelle est l'influence de l'immigration sur la démographie du Québec ?

1.3 L'influence de l'immigration sur la démographie du Québec

Au Québec, les immigrants composent une partie sans cesse plus grande de la population Québécoise. En contexte de concurrence entre les lieux d'accueil, le but principal est d'encourager dans la province les immigrants internationaux qui répondent aux critères de sélection, ensuite de les y retenir. L'immigration est devenue une problématique fondamentale puisque le profil et la taille de la population immigrante accueillie au Québec ont un impact direct sur plusieurs aspects du développement de la société québécoise (Parant, 2001).

Premièrement, selon Langlois, l'immigration internationale a une grande influence sur la démographie du Québec en contribuant à lutter contre le phénomène de dénatalité. Historiquement, la population québécoise garantissait sa croissance par une forte fécondité, un indice synthétique qui dépasse 3% jusqu'en 1965. Néanmoins, l'indice synthétique de fécondité a amplement diminué au cours des dernières décennies, pour atteindre 1,4 enfants par femme en 2003. Parallèlement, le nombre d'immigrants internationaux accueillis au Québec a augmenté au fil des ans (Langlois, 2003 : 136-192).

Donc, le Québec est une société développée dont la croissance dérive fortement de la migration internationale. Termote considère que, bien que l'immigration ne puisse

être un substitut à la remontée de la fécondité, les migrations peuvent compenser une croissance naturelle négative et contribuer à faire reculer le début de la décroissance démographique (Termote, 1998 : 308-322).

Langlois affirme qu'un déclin de la population québécoise est tout de même prévu dès la décennie 2030. Le scénario de référence de l'Institut de la Statistique du Québec postule que

« la population québécoise, de 7,5 millions en 2003, croîtra jusqu'à 8,1 millions en 2031 pour ensuite commencer à décroître. Pour contrer cette tendance, le solde migratoire externe devrait atteindre et se maintenir à 40 000 personnes à la fin des années 2040, puis l'indice synthétique de fécondité devrait atteindre au moins deux enfants par femme, ou encore que ces deux éléments se combinent. Simultanément, durant la première moitié du XXI^{ème} siècle, la population Québécoise vieillira rapidement, particulièrement en raison des membres des familles nombreuses nés entre 1945 et 1970 qui seront âgés. Le vieillissement de la population résultera donc parallèlement du déclin des jeunes et d'une transformation de la population en âge de travailler, manifeste sous différentes formes dans les régions du Québec » (Langlois, 2003).

Pour cela, l'évolution du profil de la population québécoise exige un renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée, qu'elle soit spécialisée ou générale, et ce par l'immigration internationale, afin de soutenir l'économie québécoise. D'ailleurs depuis une quinzaine d'années, la part des immigrants entrant sur le territoire en tant que travailleurs s'est amplifiée de telle manière que l'immigration liée à l'emploi s'est amplement accrue (Piché et Le Bourdais, 2003 : 76-83).

Autre que stimuler le marché du travail, l'immigration internationale influence le monde politique du Québec en conservant le poids démographique de la province, ce qui est politiquement crucial (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration [MCCI], 1990). Bourne et Rose considèrent que toute modification du poids relatif de la population québécoise au sein du Canada représente un défi de

nature politique, parce que cela influence le pouvoir attribué à son gouvernement provincial au sein du gouvernement fédéral (Bourne et Rose, 2001 : 105-119).

Population immigrante admise au Québec de 1996 à 2009 selon la catégorie, comparée à 1980

Catégorie	Immigration économique	Regroupement familial	Réfugiés	Autres immigrants
1980	31.1	32.9	35.9	—
1996	36.4	31.1	30	0.5
1997	42.4	29.5	27.8	0.4
1998	45.1	23.4	21.1	0.2
1999	45.8	25.9	25.1	0.2
2000	50.5	24.5	24.8	0.1
2001	58.5	22.6	19.1	0.01
2002	61.7	21.1	17.1	0.02
2003	60.3	23.5	15.6	0.6
2004	60.4	21.2	16.7	1.8
2005	60.1	21.0	16.5	1.7
2006	58.1	23.3	15.9	2.7
2007	62	21.6	13.1	3.2
2008	65	23.2	10	1.8
2009	67.2	22.8	8.5	1.5

Source : Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.
Direction de la recherche et de l'analyse prospective

Figure 2-2- La population immigrante admise au Québec de 1996 à 2009 selon la catégorie, comparée à 1980

La figure ci-contre montre que l'immigration économique est la plus souhaitée : ainsi, les tendances migratoires actuelles sont marquées par une vive concurrence entre les pays d'accueil pour attirer les candidats les mieux qualifiés sur leur territoire, car la recherche des individus les mieux adaptés aux contextes surtout économique, social et politique, apparaît comme un gage de succès pour les sociétés d'accueil actuelles.

Les objectifs de la nouvelle loi canadienne sur l'immigration :

Selon Parant :

« la ministre Eleonor Caplan a lancé en 1999 le chantier d'une nouvelle loi de 1978 et de ses nombreux amendements successifs. Cette loi, votée en octobre 2001 et qui entrera en vigueur en juin 2002, ouvrira un nouveau chapitre dans l'histoire de l'immigration au Canada. Tous les politiques et les experts en immigration reconnaissent que la mondialisation exerce des pressions qui influenceront de plus en plus les politiques d'immigration à venir » (Parant, 2001 :24-25).

L'auteur explique que la mobilité accrue des êtres humains affronte les frontières et les lois nationales, diminue les décalages des heures, encourage les déplacements entre les villes et les campagnes, les régions pauvres et les régions riches, empêche les barrières artificielles qui obstruent le marché, accroît la capacité des individus à communiquer avec liberté, à acquérir des expériences et des connaissances, à changer leurs conditions de vie et à avoir la liberté de faire des choix. Par contre, Parant continue qu'il y a deux menaces qu'il faut considérer:

« d'un côté l'État-nation devra ouvrir ses frontières le plus largement possible afin de répondre au défi du vieillissement de la population, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de la circulation accrue des biens et des idées, mais de l'autre il devra défendre sa souveraineté pour lutter contre le développement de structures internationales du crime organisé, dont l'immigration clandestine ou illégale constitue une source de profit considérable ».

En conclusion, encourager les travailleurs qualifiés, consolider la protection des réfugiés et exclure les clandestins et les individus reliés au crime organisé et aux réseaux terroristes : cette trinité compose ainsi « la pierre angulaire de l'édifice législatif qui se mettra en place au Canada durant la décennie 2000-2010 » (Parant, 2001 : 24-25).

Dans cette étape de notre travail, nous allons appréhender les caractéristiques des modèles d'intégration multiculturaliste canadienne et interculturaliste québécois.

1.4 Les modèles d'intégration multiculturaliste canadienne et interculturaliste québécois.

En effet, le Canada, comme l'Australie et les États-Unis, représente présentement un taux élevé d'immigration dans le monde : ces trois pays reçoivent plus de la moitié de l'immigration légale sur le plan mondial. Le Canada est considéré comme le premier pays à opter pour une politique officielle du multiculturalisme en 1971, notifiant ainsi « la valeur et la dignité de tous les Canadiens et Canadiennes, sans égard à leurs origines raciales ou ethniques, à leur langue ou à leur confession religieuse » (Site du ministère du Patrimoine Canadien, section Multiculturalisme, 2008). Ainsi, après avoir exposé en quoi consiste le multiculturalisme canadien, ainsi que son histoire, nous envisagerons divers points de vue afin de comprendre la portée et les limites d'une telle politique. Deuxièmement, nous expliquerons le cas de la province du Québec qui soutient une politique d'interculturalisme.

Le site du ministre du Patrimoine Canadien, section Multiculturalisme, montre que selon Statistique Canada, la population canadienne compte 32 millions d'habitants.

« D'après le recensement de 2006, Le Canada compte environ 6 millions d'immigrants, dont la moitié y vit depuis plus de quinze ans. En outre, environ 5 millions de Canadiens appartiennent à des minorités «visibles», soit ceux qui n'ont pas la peau blanche, hormis les Autochtones. Ces membres des minorités visibles, dont la moitié réside en Ontario, représentent donc 15% de la population canadienne. Enfin, d'après le ministère du Patrimoine canadien, l'immigration, avec 200000 nouveaux arrivants chaque année, représente actuellement 53% de la croissance démographique totale » (Site du ministère du Patrimoine Canadien, section Multiculturalisme, 2008).

Ainsi, Kymlicka affirme que le Canada regroupe trois groupes nationaux distincts: les Anglais, les Français et les Autochtones. Toutefois, l'auteur indique que « l'incorporation des Canadiens français et des Autochtones dans la communauté politique canadienne fut non volontaire » (Kymlicka, 2001 :26). Mis à part les Québécois dont une partie désirerait la séparation, ces groupes ont avantagé, au cours

de l'histoire, de rester dans la fédération en réclamant cependant plus d'autonomie. Ces essais de renégocier les termes de la fédération ont marqué, selon l'auteur, l'histoire du Canada. La tentative la plus récente est le référendum national de 1992 lors duquel fut refusé l'accord de Charlottetown qui accordait le « droit inhérent à s'autogouverner » aux Autochtones, et au Québec, le statut de « seule société, au Canada et en Amérique du Nord, ayant une langue et une culture majoritairement francophone (Kymlicka, 2001 :27). Somme toute, à l'automne 2006, la Chambre des communes du Canada adopta une proposition proposée par le Premier ministre fédéral Stephen Harper ainsi consignée: « Que cette Chambre reconnaisse que les Québécois forment une nation au sein d'un Canada uni. ». D'autre part, l'immigration croissante depuis 25 ans en provenance d'Asie, d'Afrique ou des Caraïbes a participé à enrichir la diversité culturelle et religieuse. Kymlicka continue ses analyses et montre que, par son statut de confédération de communautés nationales, le Canada est un État multinational, et étant en conséquence ouvert à une immigration individuelle et familiale croissante, le Canada est aussi polyethnique : « Le Canada, avec sa reconnaissance du droit des Autochtones à l'autonomie gouvernementale, est l'un des rares pays ayant officiellement reconnu et soutenu tant la polyethnicité que la multinationalité » (Kymlicka, 2001 :32). Ainsi, non seulement nous trouvons une ouverture et une acceptation de la différence, mais aussi on y encourage et incite à l'expression des spécificités culturelles.

Or, selon le même auteur, la plupart des pays d'Amérique, même s'ils ne sont pas prêts à le reconnaître, sont à la fois multinationaux et polyethniques, tout comme la plupart des pays du monde.

1.5 Le multiculturalisme, le modèle d'intégration canadien

Les analystes du service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement, Michael Dewing et Marc Leman considèrent que le

multiculturalisme s'est développé en trois phases: la naissance, avant 1971, la formation de 1971 à 1981, et l'institutionnalisation depuis 1982 (Dewing et Leman, 2006 :4).

Jusqu'au début des années 1960, le modèle d'immigration au Canada joignait le modèle anglais de l'anglo-conformité, qui désignait que les immigrés abandonnent leur ancien héritage pour ainsi adopter entièrement les normes culturelles du pays. Selon les deux auteurs, les autorités nationales croyaient alors que « les différences raciales et ethniques allaient à l'encontre des intérêts nationaux et nuisaient au caractère et à l'intégrité du Canada ». C'est pour cette raison que certains pays, considérés comme non assimilables, n'ont pas le droit d'immigrer. Le Canada délimita par exemple l'immigration chinoise au profit de l'immigration européenne. Plus tard, les revendications des immigrants européens entrés en masse au Canada après la Seconde Guerre Mondiale, celles des Autochtones, et celles des nationalistes québécois (fondation du Parti Québécois en 1968), contribuèrent à l'apparition du multiculturalisme, toujours selon Leman et Dewing.

Leman (1999) considère que la naissance du multiculturalisme au Canada peut être attribuée en grande partie à Pierre-Elliot Trudeau qui, en 1971, crée une nouvelle politique, prenant en compte la richesse de la diversité culturelle dans la définition de l'identité canadienne. L'auteur poursuit que les différentes sources qui ont fondé l'idée multiculturelle viennent en partie du fait qu'après la Deuxième Guerre mondiale, plusieurs nouveaux arrivants, provenant de l'Europe et d'origines autres que britannique et française, ont migré et se sont établis au Canada. Les autorités canadiennes devaient alors composer avec une toute dynamique et repenser le lien social, politique et surtout culturel du Canada. Comme nous le montre Leman, les années 1960 ont précipité le processus de création de la politique multiculturelle en ce sens qu'elles ont créé les conditions menant au multiculturalisme. En effet, les revendications des Autochtones, le nationalisme québécois, de plus en plus

retentissant, ainsi que les appels des différentes communautés culturelles, ont obligé les autorités canadiennes à repenser la politique assimilationniste qui avait cours dans les années précédentes en matière d'intégration des immigrants.

La deuxième étape, la concrétisation du multiculturalisme est représentée par l'époque de 1971 à 1981. C'est à cette date qu'est désignée la définition des principaux objectifs du multiculturalisme pour encourager les immigrants à apprendre une des deux langues officielles du pays et ainsi faciliter leur intégration. Ce processus peut être lié à ce que Kymlicka nomme « nation-building » canadien. La reconnaissance de la citoyenneté canadienne avec tous les droits et devoirs qu'elle suppose devient, dès lors, un des buts les plus importants pour les minorités culturelles, qui devront attendre un institutionnalisme plus grand du multiculturalisme, pour que les initiatives en matière de reconnaissance de leur spécificité culturelle soit protégée et encouragée par la loi. En conséquence, la nouvelle politique du multiculturalisme, déposée en 1971, avait comme but d'inciter les immigrants à participer à la vie de la société, encourager les échanges culturels, et les engager à apprendre une des deux langues officielles. Également, la politique encourageait les immigrants à préserver leurs traditions et coutumes hérités et aussi la liberté de groupement pour maintenir leurs pratiques. Mais, pour participer à la vie politique, économique et sociale du pays, l'apprentissage de la langue du pays fut jugé obligatoire. De plus, la politique adoptée en 1971 garantit encore les droits des peuples autochtones et le statut des deux langues officielles du pays, l'anglais et le français.

En juillet 1988, la Loi sur le multiculturalisme canadien est adoptée par la Chambre des Communes. Cette période représente la troisième étape de l'histoire du multiculturalisme. Un des objectifs de cette loi reste le fait que la Charte canadienne des droits et libertés, dès 1982, inclut le principe multiculturel et doit « promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel canadien » (Charte canadienne

des droits et libertés, article 27). D'un projet essentiellement politique, le multiculturalisme devient un projet de lutte contre le racisme et une tentative de redéfinition de l'identité canadienne. De plus, le multiculturalisme est utilisé, à des fins politiques, par les gouvernements successifs faisant la promotion d'axes privilégiés variant selon la ligne directrice du parti au pouvoir (Leman, 1999).

Kymlicka étudie si la promotion du multiculturalisme canadien aux échelles nationale et internationale est un acte de foi réel ou un simple déguisement pour dissimuler les buts nationaux. L'auteur nous rappelle que les États libéraux ont toujours tenté de nier une religion nationale autant qu'une culture nationale et que, de fait, aucune culture ne reçoit de traitement préférentiel. Cependant, le projet multiculturel reste un appareil de cohésion sociale et appuie ainsi l'ambiguïté à laquelle les États libéraux sont confrontés, c'est-à-dire : comment vivre ensemble en n'opprimant pas les libertés individuelles et tout en conservant une relative unité de la population (Kymlicka, 2001 :159-160).

Dewing et Leman poursuivent que, pour défendre l'intégration des immigrants « l'égalité par la suppression des barrières de la discrimination raciale devint le premier objectif des programmes multiculturels » (Dewing et Leman, 2006 : 5).

En 1988, la Loi du multiculturalisme canadien est adoptée. Selon Helly, cette loi représente le «premier texte au monde à permettre une politique allant au-delà du respect des droits de l'homme et voulant promouvoir une société pluraliste et ouverte » (Helly, 2000 :13).

L'article 3 de la Loi postule que:

« Le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et se traduit par la liberté, pour tous ses membres, de maintenir, de valoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait ¹ ».

Ceci indique que toute culture doit respecter les libertés fondamentales et doit être respectée au même titre que les autres. Au même moment, il est contesté que les cultures dominantes assimilent les cultures minoritaires.

En 1996, le ministère du Patrimoine Canadien proposa un programme renouvelé du multiculturalisme pour correspondre mieux aux besoins d'une société de plus en plus plurielle. Ce programme « contribuera à l'édification d'une société englobante et unie, en abordant trois objectifs clairs : la justice sociale, l'identité et la participation civique ». Ainsi, ce programme favorisa les projets qui incitent la participation des communautés culturelles à la vie collective, soutint les initiatives qui encouragent les rapprochements culturels, et stimula l'adaptation des institutions publiques à la diversité culturelle, surtout en soutenant l'élaboration de politiques anti-exclusion » (Ministère du Patrimoine canadien, 1996 :49).

Dewing et Lemay approuvent que le multiculturalisme encourage l'intégration des immigrants « qui n'ont pas à choisir entre la préservation de leur patrimoine culturel et la participation à la société canadienne » (Dewing et Lemay, 2006 : 12). Kymlicka considère que le multiculturalisme est « une politique de soutien de la polyethnicité au sein des institutions nationales anglophones ou francophones dans le cas du Canada ». Cette politique permet aux immigrants de révéler leur identité ethnique sans crainte des préjugés de racisme ou de discrimination. De plus, l'auteur affirme que la reconnaissance des différences ethniques et nationales constitue la base d'une lutte plus globale, mirant à établir une démocratie plus tolérante et plus englobante. L'auteur poursuit que ni les minorités culturelles, ni les femmes, les homosexuels ou

¹ Loi sur le multiculturalisme canadien: <http://www.pch.gc.ca/progs/multipolicy/actj.cfm>.

encore les personnes handicapées, ne doivent être exclus ou marginalisés à cause de leur différence (Kymlicka, 2001 : 33).

D'une autre perspective, Helly considère que quatre critiques ont été avancées à l'égard du multiculturalisme :

1. Le multiculturalisme est accusé d'avoir considéré les cultures minoritaires comme folkloriques.
2. Le multiculturalisme ne fait pas une amélioration suffisante du statut des immigrants, ni leurs conditions sociales et économiques. L'auteure affirme que les immigrants accordent une grande importance à la citoyenneté canadienne car celle-ci est reliée au message d'égalité soutenu par la Charte et le multiculturalisme.
3. Le multiculturalisme n'a pas pu créer une nouvelle culture plurielle canadienne; le fait que diverses formes de discriminations persistent encore au cœur de domaines importants de la société en atteste.
4. Le multiculturalisme symbolise un élément majeur de fragmentation de la société canadienne, parce qu'il légalise la conception d'univers ethniques clos. En effet, le Forum des citoyens sur l'avenir du Canada affirma en 1991 que, malgré la protection des Canadiens de la diversité culturelle, ces derniers repèrent que la politique du multiculturalisme défend considérablement la diversité, au détriment des valeurs et de l'unité canadiennes (Helly, 2000 :28).

D'une autre perspective, Gagnon considère qu'au Québec, le multiculturalisme a causé un échec au nationalisme québécois. Il affirme que le multiculturalisme forme un stratagème pour entraîner la société singulière des Québécois à une culture ethnique minoritaire sous la domination du Canada anglophone. En fait, en séparant la culture de la langue, et en renvoyant la culture à la sphère privée, le

multiculturalisme consentit à l'identité canadienne de se fonder sur des principes universels. D'après Gagnon, le multiculturalisme admet uniquement une reconnaissance de premier niveau:

« Par diversité de premier degré, Taylor entend que, malgré leurs origines distinctes, les communautés ethnoculturelles ont la même idée de leur allégeance au Canada, alors que, pour la diversité de deuxième degré, celle que privilégie les Québécois et les Autochtones, il importe de reconnaître « une pluralité de modes d'appartenance » comme façon légitime d'exprimer son allégeance au Canada » (Gagnon, 2000).

D'un autre côté, l'auteur explique que le multiculturalisme montre une négligence à l'apport de la nation québécoise et des nations autochtones au profit de la construction de l'identité canadienne. En plus, le concept du multiculturalisme dément le principe fédéral consigné à la base même du pays en expulsant les aspirations nationales du Québec et celles des nations autochtones. Pour cela, Gagnon privilégie le modèle de l'interculturalisme québécois :

« Le modèle du pluralisme culturel adopté par le Québec, contrairement au modèle canadien, se caractérise par la fusion des horizons et insiste sur la reconnaissance de la nature changeante et dynamique des identités et des différentes expressions des groupes ethnoculturels. Le modèle québécois met donc l'accent sur l'établissement d'une culture publique commune comme foyer de convergence. La création de ce foyer [...], ne conduit ni à l'assimilation des groupes ni à la formation de groupes folkloriques, ni à la création de ghettos. Le modèle de l'interculturalisme est plutôt vu comme une façon de mettre à contribution tous les membres de la société dans l'élaboration d'un consensus sans cesse en évolution. Nous croyons donc qu'il importe de nous pencher sur les mérites du modèle québécois étant donné la transformation rapide des sociétés libérales occidentales et le rôle majeur qu'elles devront accepter d'exercer dans un monde de plus en plus caractérisé par les déplacements de populations et les grandes migrations » (Gagnon, 2000).

D'une autre perspective, Moodley affirme que le problème du multiculturalisme est celui des bases théoriques et politiques de la politique multiculturelle qui sont quasiment inexistantes : l'auteur montre que les concepts comme la diversité culturelle ou l'héritage ethnique sont signalés d'une manière si floue dans la politique multiculturelle qu'ils en perdent leur fond et qu'on doit soi-même en interpréter la

signification. Ceci emmène des contradictions quand, par exemple, l'État dit vouloir respecter et protéger l'ethnicité par ses pratiques, et qu'il fait référence « au sentiment subjectif de l'identité ethnique et non à la réalité objective d'une vraie différence culturelle ». Davantage, l'auteur expose les prétextes gouvernementaux de la politique multiculturelle. Il critique la confusion qui existe au niveau théorique qui bannit le multiculturalisme dans le domaine de l'idéologie pure. En fait, selon Moodley, l'absence de bases théoriques pourrait former la preuve que l'État n'a aucunement l'intention de s'attaquer à des problèmes de relations interethniques.

Sa critique est fondée sur le fait que l'État, ne pouvant pas comprendre la problématique ethnique sans avoir des dispositifs théoriques éclairant le processus contemporain d'intégration politique, économique et culturelle des populations immigrantes, n'est pas en mesure de la changer. Cette critique suppose l'existence de motifs gouvernementaux qui divergent de ce qui est avancé publiquement. Dans cet esprit, le multiculturalisme ne serait qu'une idéologie politique incitant les gens à se trouver une forme quelconque de nostalgie ethnique afin de démontrer que le Canada est bel et bien un pays pluraliste dans lequel la diversité culturelle est une richesse nationale qu'on entend conserver. Ainsi, le multiculturalisme sera réduit à une manipulation étatique de l'ethnicité, ayant pour résultat l'exploitation politique et économique des membres des communautés immigrantes, et non une politique mirant la reproduction des différences culturelles. Cette analyse est la plus radicale car elle montre le multiculturalisme comme une idéologie de façade dissimulant des intentions assimilationnistes (Moodley, 1983, cité dans Goyette, 1994 :127-128).

Dans la même lancée d'idées, Brunet s'interroge sur la valeur des interventions étatiques et sur la clarté des objectifs du gouvernement. L'auteur considère que les institutions devant appliquer la politique ne réussissent pas à distinguer les besoins des différentes clientèles ethniques et ce, autant entre les communautés qu'au sein d'une même communauté. Il poursuit que la politique multiculturelle n'aide en rien

les communautés ethniques n'ayant pas encore approprié les normes de la culture politique nord-américaine. Sans forcément mettre en question les intentions du gouvernement, d'autres théoriciens reprochent le fait que la politique ne prenne pas convenablement en considération la réalité socio-économique des immigrants. Cette ignorance des facteurs socio-économiques du processus d'intégration est déployée par une prise de position théorique et idéologique de l'État. La critique dévoile qu'il est certainement plus simple pour un État de reconnaître le droit à la différence culturelle que de mettre en branle des interventions sociales véritablement destinées à changer les iniquités socio-économiques entre groupes ethniques. Pour aboutir à une participation égalitaire de tous au marché du travail, il faudrait que tous aient accès à une même éducation scolaire et une même formation professionnelle. Pour ces raisons, on convoiterait voir l'État se munir de fondements théoriques moins influencés par la domination actuelle des explications culturalistes (Brunet, 1987 cité dans Goyette, 1994 : 126-127).

1.6 La province du Québec

Au Canada, la province du Québec est considérée comme le plus grand territoire de la Confédération, et constitue la deuxième plus importante population du pays. Selon le recensement de 2006, (l'Institut de la Statistique du Québec) « la province québécoise compte sept millions d'habitants, dont six cent mille appartiennent à des minorités visibles, soit environ 8% de la population globale. L'immigration représente 1% de la population, dont plus de la moitié est installée au Québec depuis 1991. En outre, 87% de ces immigrants vivent dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMC) qui comprend à peu près la moitié de la population du Québec (soit 3,6 millions d'habitants) et qui inclue, outre l'île de Montréal, les grandes villes de Laval et de Longueuil. C'est également là que vivent 90% des membres des minorités visibles. » (Torres, 2009 : 55).

Immigration au Québec et au Canada, 1997-2009

Année	Canada	Québec	Québec/Canada en %
1997	216 038	27 684	12,8
1998	174 193	26 509	15,2
1999	189 958	29 214	15,4
2000	227 457	32 502	14,3
2001	250 640	37 537	15,0
2002	229 049	37 629	16,4
2003	221 352	39 583	17,9
2004	235 824	44 246	18,8
2005	262 239	43 312	16,5
2006	251 511	44 686	17,8
2007	236 758	45 221	19,1
2008	247 241	45 283	18,3
2009	252 124	49 489	19,6

Figure 2-3- Immigration au Québec et au Canada de 1997 à 2009

Depuis une décennie, comme le montre la figure ci-dessus, le nombre d'immigrants acceptés au Québec accroît chaque année. Selon l'Institut de la statistique du Québec, le vieillissement de la population québécoise et le taux faible de natalité est compensé par l'immigration qui va assurer l'augmentation de la population à partir de 2020². Depuis une dizaine d'années, le Québec essaie d'attirer une immigration francophone principalement en provenance des Caraïbes puis par la suite de l'Afrique du Nord, ceci résultera une augmentation de la diversité ethnoculturelle de la population immigrante.

² Institut de la Statistique du Québec, *Perspectives démographiques, Québec et régions*
www.stat.gouv.qc.ca/.../démographie/.../index.htm

Population immigrée selon la connaissance du français et de l'anglais, Québec, 2006

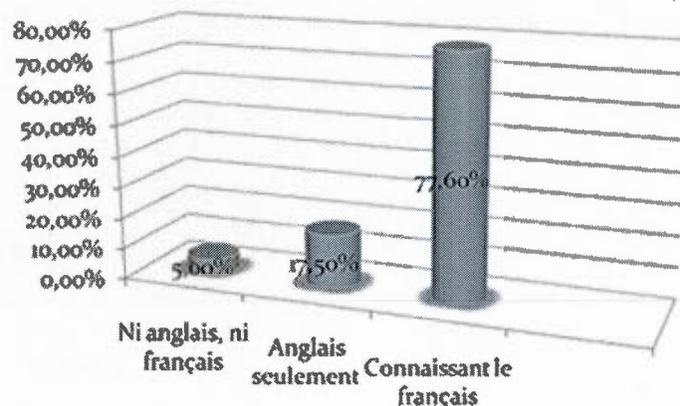


Figure 2-4- La population immigrée selon la connaissance du français et de l'anglais, au Québec en 2006

La figure suivante montre qu'en 2006, 77,60% des immigrants acceptés au Québec parlent la langue française.

En effet, le Québec adopta en 1975 la Charte des droits et libertés de la personne et en 1977, la Charte de la langue française, ou Loi 101, soutenant que le français est la seule langue officielle du Québec. En fait, est exprimé dans le préambule que le français est « la langue de l'État et de la Loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires ». En 1984, l'Assemblée nationale adopta une loi créant le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, par le Conseil des Relations interculturelles (CRI). Ce dernier conseille le ministre de l'Immigration et des

Communautés culturelles sur la planification et l'application des politiques gouvernementales concernant les communautés culturelles et l'immigration³.

1.7 L'interculturalisme, le modèle d'intégration québécois

L'interculturel est un terme largement utilisé actuellement et peut désigner à la fois les relations entre les individus nouvellement arrivés et la population « autochtone » ainsi que la politique éducative concernant les immigrants et leur nouveau milieu au Québec. Le choix de cette appellation est intimement lié à l'évolution du multiculturalisme au Canada. En effet, nous verrons comment et pourquoi l'interculturel prime dans les documents officiels québécois et ce, de façon tout à fait rationnelle.

Quels sont les enjeux de l'interculturel ?

Abdallah-Preteille (2003) donne une définition démonstrative de l'interculturel :

« La démarche interculturelle confondue souvent avec une approche culturelle voire multiculturelle, met au contraire l'accent sur les processus et les interactions qui unissent et définissent les individus et les groupes les uns par rapport aux autres. Il ne s'agit pas de s'arrêter sur les caractéristiques auto-attribuées ou hétéro-attribuées des autres. Mais bien d'opérer, en même temps, un retour sur soi. »

Cette définition nous permet de concevoir que l'approche est aussi une rencontre de l'altérité doublée d'un constant regard sur ce soi, un mouvement continu entre l'Autre et soi, entre soi et l'Autre.

C'est dans cet espace, dans l'entre-deux, que naît l'interculturel. Ainsi Abdallah-Preteille nous appelle à dépasser le multiculturalisme :

³ Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales, Québec, 1986, www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/.../declaration-relations.html

« Le préfixe de « inter » du terme « interculturel » indique une mise en relation et une prise en considération des interactions entre des groupes, des individus, des identités. Ainsi, le pluri-, le multi-culturel s'arrêtent au niveau du constat, l'interculturel opère une démarche, il ne correspond pas à une réalité objective. C'est l'analyse qui confère à l'objet étudié et analysé un caractère « interculturel » (Abdallah-Preteçille, 1999 : 48).

Mc Andrew montre qu'en 1985, le rapport Chancy introduit pour la première fois l'interculturel. L'école québécoise et les communautés culturelles fait suite à ce rapport et présente une définition créant deux groupes distincts : le Nous et les Autres. En 1990, l'énonciation de politique en matière d'immigration et d'intégration met à jour le contrat moral ainsi qu'un énoncé normatif qui harmonise les multiples pratiques scolaires. Finalement, en 1998, la politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle voit le jour (McAndrew, 2001 : 110-115).

En réponse à la création d'un État fédéral à caractère multiculturel au Canada, où, selon Gagnon « le relativisme culturel et la négation des mouvements nationaux priment, le modèle interculturel au Québec s'est développé et enrichi au fil des ans ». Le facteur essentiel de la notion interculturelle se trouve dans le concept de la culture publique commune où la langue française forme « le véhicule privilégié ». Le choix de l'interculturel au Québec se voit répondre ainsi à une exigence, c'est-à-dire que le français se présente comme langue commune publique et cherche à mettre l'accent sur la convergence culturelle dans le but de trouver « un équilibre entre les droits individuels du modèle américain et le relativisme culturel du modèle canadien ». Cette spécificité a pour effet de permettre une relative autonomie quant aux pratiques culturelles tout en harmonisant le tout à l'intérieur d'un pôle commun, d'une convergence culturelle. Revenons sur le choix de l'interculturel qui se veut une réponse typiquement québécoise au multiculturalisme (Gagnon, 2000 :17-22).

Mc Andrew affirme que la différence essentielle entre multiculturalisme et interculturalisme subsiste dans le cadre éducatif faisant la promotion du français, bien

qu'elle apparaisse aussi comme un acte de foi. En fait, malgré les nombreux écrits sur le sujet et les tentatives pour limiter les deux idées, leurs objectifs finals se ressemblent : « trouver un équilibre entre les valeurs du libéralisme démocratique et la nécessité d'intégrer les nouveaux arrivants dans un cadre social qui est à la fois défini et en construction ». L'acte de foi au Québec se traduit souvent par l'adhésion au nationalisme québécois. Et c'est là que l'interculturel pose problème. Mc Andrew remarque très légitimement que « l'attentisme » pour la mise en place de la politique interculturelle a permis de « jeter un regard rétrospectif sur le plan de trente ans d'intervention » et « le développement appréciable des recherches fondamentales et évaluatives sur l'intégration scolaire des immigrants » (Mc Andrew, 2001 : 17).

D'ailleurs, en 1981, le Gouvernement du Québec lança un plan d'action *Autant de façons d'être Québécois. Plan d'action à l'intention des communautés culturelles*. Son objectif fut de devoir « aider les immigrants à mieux s'intégrer au Québec, tout en restant fidèles à leur culture d'origine ». Dès ce plan d'action, le gouvernement québécois déclara son but de se marquer du modèle multiculturaliste canadien. Il fixa parallèlement le problème de la représentation des communautés culturelles dans la fonction publique ainsi que la sous-utilisation des services par les non francophones. En conséquence, les buts du plan d'action furent de protéger le maintien et le développement des communautés culturelles en même temps que d'encourager l'intégration de celles-ci à la société québécoise. Les fonctions fondamentales de ce plan comprirent donc un effort de formation de l'administration publique à la diversité culturelle dans le but d'améliorer l'accueil et l'information des immigrants. (Gouvernement du Québec, *Autant de façons d'être Québécois. Plan d'action à l'intention des communautés culturelles*, 1981 : 23).

Cette posture du Québec à l'égard des immigrants et de la diversité fût confirmée à la fin de 1990 dans une politique gouvernementale intitulée *Pour bâtir ensemble - Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Cette énonciation

considéra l'immigration comme un élément propice à la prospérité économique, au redressement démographique, et au maintien de la langue française. Néanmoins, l'énoncé suivant montre que c'est sa représentation de l'ouverture sur le monde qui semble primer:

« Même en l'absence d'impératifs démographique, linguistique ou économique, la nécessité d'une politique d'immigration -fut-elle plus modeste -s'imposerait à la société moderne et ouverte que constitue le Québec. » (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), 1990 : 14).

De plus, le plan d'action favorise « un effort concerté de promotion de l'usage du français, d'ouverture de la société d'accueil et de développement de relations intercommunautaires harmonieuses ». Donc le gouvernement québécois souhaitait que chaque culture s'enrichisse des autres, et qu'en promouvant l'ouverture, les mouvements radicaux soient limités:

« La position québécoise sur les relations interculturelles vise toutefois à éviter des situations extrêmes où différents groupes maintiendraient intégralement et rigidelement leur culture et leurs traditions d'origine et coexisteraient dans l'ignorance réciproque et l'isolement. » (MICC, 1990 :19).

En 2007, le Conseil des Relations Interculturelles (CRI) -l'organisme consultatif du MICC- approuve que l'image de la diversité culturelle que produit une société est fondamentale dans les rapports sociaux des groupes ethnoculturels qui la constituent: si cette diversité est saisie d'une perspective négative, ceci produit des processus d'exclusion, qui, selon le CRI, génèrent des coûts sociaux et économiques importants. Paradoxalement, si elle est envisagée comme une richesse, cela lui attribuera une plus grande valeur sociale qui se traduira par des processus d'inclusion.

Influencé par le CRI, il s'avère incontestable que le gouvernement québécois désire qu'une image positive de l'immigration apparaisse à travers sa politique d'immigration et d'intégration ; l'Énoncé politique de 1990 prouve ceci:

« L'apport de l'immigration à l'atteinte de ces objectifs, le succès du projet migratoire de chaque individu, de même que le maintien de rapports harmonieux entre les Québécois de toutes origines, dépendent du degré d'intégration et de participation des immigrants et de leurs descendants à la société québécoise. C'est pourquoi les deux volets de la présente politique -l'immigration et l'intégration -doivent être considérés comme indissociables. » (MICC, 1990 : 14).

Nous avançons que les immigrants et la société d'accueil ont des devoirs et des responsabilités mutuels : les immigrants doivent apprendre le français et respecter la Charte, le gouvernement québécois s'engage à reconnaître officiellement l'hétérogénéité de sa population et à fournir des services d'apprentissage linguistique appropriés. Souhaitant que la langue française fasse partie du «patrimoine commun à tous les Québécois », le gouvernement désire que cette langue favorise un sentiment d'appartenance à une société commune et que ne soit pas confondu «maîtrise d'une langue commune et assimilation linguistique des immigrants ». (MICC, 1990 : 17).

Davantage, le gouvernement encourage les immigrants à participer à la vie collective et ceci pour assurer une meilleure intégration. Pour cela, il s'engage « à assurer l'accueil des nouveaux arrivants, à soutenir l'intégration au marché du travail , à favoriser la régionalisation de l'immigration , à assurer l'égalité en emploi et l'égalité d'accès au logement, et à adapter les institutions à la réalité pluraliste » (MICC, 1990 : 70). Cet ajustement commence par « la formation interculturelle du personnel administratif qui travaillé dans les institutions publiques, et la mise en œuvre d'accommodements visant à concilier les préoccupations d'ordre religieux et le fonctionnement des organisations » (MICC, 1990 : 82). Actuellement, les champs d'action du MICC restent visiblement les mêmes: soutenir la francisation, l'intégration des immigrants, la régionalisation et encourager les relations interculturelles. Sa mission consiste à :

« Promouvoir l'immigration au Québec, sélectionner des personnes immigrantes et faciliter l'intégration linguistique, sociale et économique des nouvelles arrivantes et

des nouveaux arrivants au sein de la société québécoise, favoriser une société ouverte au pluralisme et propice au rapprochement interculturel » (MICC, 1990 :18).

En 1991, se référant à la convention fédérale-provinciale désignée Gagnon-Tremblay, McDougall considère que le Québec est le seul responsable des services d'accueil et d'intégration linguistique et culturelle des immigrants de la province, lui consentant ainsi d'établir sa propre sélection. Dans leur rapport final de la CCPARDC, les co-présidents Bouchard et Taylor résument assez bien ce que signifie l'interculturalisme :

« L'interculturalisme québécois a) institue le français comme langue commune des rapports interculturels ; b) cultive une orientation pluraliste, soucieuse de la protection des droits; c) préserve la nécessaire tension créatrice entre, d'une part, la diversité et, d'autre part, la continuité du noyau francophone et le lien social; d) met un accent particulier sur l'intégration et la participation ; et e) préconise la pratique des interactions. » (Taylor et Bouchard, 2008 : 121).

Pour distinguer l'interculturalisme du multiculturalisme, nous citons Alain G. Gagnon qui considère que « le modèle québécois du pluralisme culturel s'inscrit dans la tradition de la démocratie parlementaire en misant sur la représentation et la délibération », tandis que le multiculturalisme « se fonde sur la juxtaposition des groupes ethnoculturels, formant une mosaïque». Davantage, l'interculturalisme favorise la cohésion sociale à travers une identité collective dont la base sera la langue française. Ainsi le gouvernement québécois, par le biais de l'interculturalisme, « articule l'identification à un pôle identitaire commun (la langue et les valeurs libérales communes) et le respect des particularismes (le pluralisme identitaire)» (Gagnon, 2000 : 13-14). D'une autre perspective, Bouchard et Taylor affirment que l'interculturalisme symbolise l'exemple à suivre au Québec. Ils considèrent que celui-ci représente « un régime flexible, ouvert à la négociation, aux adaptations et aux innovations. Il assure ainsi une sécurité aux Québécois d'origine canadienne-française comme aux minorités ethnoculturelles, tout en protégeant les droits de tous, suivant la tradition libérale » (Taylor et Bouchard, 2008 :120).

Nous considérons à ce niveau que le raisonnement de l'interculturalisme est un raisonnement par excès : même si le Québec est défini comme étant une terre d'accueil, le rapport final de CCPARDC montre que, si le nombre d'immigrants au Québec et le mode de sélection de ces derniers est peu remis en question, les programmes d'accueil et d'intégration sont beaucoup plus critiqués. Ceci est prouvé par les difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants telles : l'accès difficile à l'emploi, au logement, aux services de santé (délai d'attente imposé de trois mois avant de pouvoir recevoir des soins gratuits). Ces difficultés représentent des obstacles qui n'aboutissent pas à une intégration réussie. Selon Bouchard et Taylor, « y remédier est une affaire de droits et d'éthique sociale ». (Taylor et Bouchard, 2008 : 229).

De plus, Bouchard et Taylor démontrent dans leur rapport final que la politique de l'interculturalisme représente « une lacune » : ils affirment que :

« L'interculturalisme en tant que politique d'intégration n'a jamais fait l'objet d'une définition complète et officielle par l'État québécois (même si ses principes constitutifs ont été énoncés depuis longtemps). Cette lacune devrait être comblée d'autant plus que le modèle du multiculturalisme canadien ne semble pas bien adapté à la réalité québécoise. » (Taylor et Bouchard, 2008 : 229).

Or, pour combler cette lacune et lutter contre la discrimination indirecte que peut engendrer une loi ou un règlement, l'interculturalisme, à l'instar du multiculturalisme, utilise la médiation, en se servant du principe des accommodements raisonnables.

Paul Eid considère que :

« Le principe d'accommodement raisonnable se conjugue aisément avec les modèles canadien et québécois de gestion de la diversité ethnoculturelle dans la mesure où il contribue à façonner un cadre d'intégration citoyenne autorisant, à certaines conditions, le maintien des particularismes normatifs et culturels des minorités. » (Eid, 2007 : 126).

1.8 Conclusion

Pour conclure, nous partirons du principe que toutes les communautés culturelles qui vivent à l'intérieur d'un même pays doivent respecter la légitimité des institutions démocratiques, accepter qu'elles représentent les principes démocratiques sur lesquels se fonde l'identité politique commune. Il est essentiel que l'ensemble des communautés joue le rôle démocratique, car c'est la seule manière de concevoir une société civile, active et dynamique.

La spécificité et la différenciation des cultures tendent à progresser au sein des États-nations. Les minorités ethniques n'acceptent plus de s'assimiler ou d'effacer leur culture. Les sociétés modernes, comme le Canada, font face à une multiplication des identifications collectives minoritaires ; avec les concepts du multiculturalisme, de l'interculturalisme, du pluralisme culturel et de la reconnaissance de la différence, nous passons d'une politique d'assimilation prônée par le nationalisme libéral classique, à une politique de la différenciation. Lapeyronnie confirme que : « Si l'importance de l'État-nation et de certaines formes de mouvements nationalistes n'a cessé de croître, le modèle de sociétés nationales et l'intégration est aujourd'hui caduc » (Lapeyronnie, 1993 :46).

Beauchemin affirme que les sociétés contemporaines sont actuellement fortement dynamisées par le pluriculturalisme ; le pluralisme s'est développé grâce à la différenciation sociale interne qu'avaient connue les sociétés modernes dans l'après Deuxième Guerre Mondiale. « Cette différenciation s'explique largement par la formidable poussée de la revendication politique à fondement identitaire. Le passage de la « classe » à « l'identité » s'est joué dans le cadre de la régulation des rapports sociaux mis en place par l'État-providence.» (Beauchemin, 2004 :49).

Ainsi, la reconnaissance et le respect des héritages culturels posent la question de l'égalité des cultures au sein d'une structure politique commune telle que l'État-

nation. Les communautés culturelles tendent, à travers la politique de la différenciation, de ne pas se dissoudre dans la communauté nationale. Et en même temps, cette stratégie identitaire vise à être reconnue comme étant égale par rapport aux autres communautés.

La politique de Taylor va dans ce sens :

« J'emploie le mot « reconnaissance » avec des consonances un peu hégéliennes. Hegel parle de la lutte pour la reconnaissance ou de la nécessité pour l'identité de chacun de se faire reconnaître par l'autre comme étant ce qu'il est. Les politiques de la reconnaissance jouent un rôle énorme dans les sociétés modernes, non seulement entre les nations, mais aussi à l'intérieur des nations : reconnaissance entre différents groupes, entre femmes et hommes, etc. Les revendications contre les systèmes et les structures actuelles sont fondées sur le fait que ces structures ne reconnaîtraient pas comme égales certaines catégories de citoyens, telles les minorités, les femme, etc. » (Taylor, 1992 :63).

Selon Dhiru Patel, haut fonctionnaire retraité de Patrimoine Canada, le racisme a touché toutes les facettes de la vie des « non-Whites » au Canada. La politique antiraciste du Canada est évoquée au sein de la politique du multiculturalisme.

« En 1980, l'attention gouvernementale a commencé à porter sur les « relations raciales » et non seulement sur les « relations ethniques ». Ceci est dû grâce à des incidents racistes qui ont déclenché au Canada ce qui a incité à des changements institutionnels. Ainsi, le gouvernement a fondé « un comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne qui a fourni le rapport *L'égalité ça presse !* (Canada, Chambre des communes, 1984). D'autres mesures comme la loi sur l'équité en matière d'emploi (1986) et la Loi sur le multiculturalisme (1988) furent adoptées. » (Dhiru Patel, cité dans, Labelle et al, 2009 : 107-108).

En 2005, pour répondre à l'engagement du gouvernement canadien à « embrasser les principes de la Conférence mondiale contre le racisme » (Canada, Patrimoine canadien, 2005c, p.11) [...], le gouvernement libéral publie le Plan d'action canadien contre le racisme. Ce plan propose six points essentiels

Aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et aux autres formes de discrimination ; élaborer des stratégies axées sur l'avenir en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme ; accroître le rôle de la société civile ; accroître la coopération régionale et internationale ; sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité ; contrer les actes motivés par la haine et les préjugés » (Canada, Patrimoine canadien, 2005c, p.3, cité dans Labelle et al, 2009 : 108).

En effet, le Plan d'action canadien contre le racisme mire trois buts fondamentaux afin de bannir le racisme et de réduire les écarts économiques :

« renforcer la cohésion sociale ; poursuivre la mise en œuvre du cadre juridique des droits de la personne au Canada ; établir le Canada comme chef de file sur le plan international en matière de lutte au racisme et à la criminalité fondée sur la haine, [...] empêcher que des personnes soient arrêtées par des agents de l'autorité ou autrement contrôlées uniquement sur la base de leur race, leur couleur, leur ethnie, leur ascendance, leur religion ou lieu d'origine» (Canada, Patrimoine canadien, 2004 a, 2005b, p.5 ; 2005c, p.10, cité dans Labelle et al, 2009 : 109).

D'une autre perspective, Schmidt affirme que l'évolution positive et globale des communautés culturelles multiples qui constituent un État-nation démocratique demeure actuellement au cœur même du concept du pluralisme culturel. Mais ce concept comprend selon l'auteur trois conditions :

«- un degré élevé d'égalité sociale entre les communautés culturelles (...) car l'inégalité sociale systématique, structurée en fonction des groupes ethniques entraînerait forcément la domination d'un ou plusieurs groupes par un autre...l'affirmation normative de ce concept se fait au nom de la démocratie. Et la démocratie ne peut exister là où plusieurs groupes jouent un rôle politique ou social qui les assujettit aux intérêts d'un groupe dominant.

-un degré élevé d'intégration sociale dans la société parce qu'en tant que valeur politique, le pluralisme culturel suppose une société où les individus sont libres d'intervenir dans tous les lieux de l'espace public de la société civile sans renoncer à leur appartenance spécifique à des communautés culturelles spécifiques.

- un cosmopolitisme bien ancré parmi les dirigeants des communautés culturelles : les leaders des communautés culturelles de la société partagent un certain cosmopolitisme dans leur vision du monde, c'est-à-dire une perspective qui reconnaît

que toutes les communautés sont socialement construites dans le temps et donc, par le fait même, ouvertes au changement.» (Schmidt, cité dans Crépeau, 2009 : 310-312).

Enfin, nous considérons que l'État-nation doit obligatoirement reconnaître la pluralité de ses composantes identitaires issues des immigrants pour devenir en quelque sorte un État-nation pluriel. Les minorités revendiquent que leur culture maternelle soit reconnue et garantie afin de préserver leur diversité au sein de la société d'accueil. Leur droit et leur besoin de reconnaissance et de protection de leur identité collective vise essentiellement l'État. Ainsi, selon les demandes des minorités, l'État doit non seulement reconnaître et promouvoir la culture de la majorité, mais également celles des minoritaires nationales et culturelles. C'est par le biais du multiculturalisme et de l'interculturalisme que cet objectif sera atteint.

CHAPITRE II

Le cadre théorique

Les différents concepts appréhendés dans ce travail composent le cadre qui appuiera notre recherche. Nous analyserons ces concepts de divers auteurs dont nous allons citer quelques-uns. Tout d'abord, nous allons définir les concepts de base de notre recherche: l'intégration (dans un sens général) et l'intégration socioprofessionnelle spécifiquement. Nous exposerons ultérieurement d'autres concepts tels que : la conciliation travail-famille, l'insertion, l'assimilation, l'acculturation, l'adaptation, la culture, l'identité et l'identité ethno-culturelle, qui permettront de resserrer les premières définitions.

Les principaux concepts de la recherche:

2.1 L'intégration :

Selon Boucher (2000) « Intégration vient du mot latin integrare (renouveler, rendre entier). Il s'agit de l'action de faire entrer une partie dans le tout. En sociologie, il s'agit d'une partie d'un groupe s'insérant dans un tout comme une collectivité. »

En effet, la notion « d'intégration » est l'ancêtre du concept d'insertion. Ainsi, l'intégration est le fait que le groupe social intègre une personne afin qu'elle fasse partie du groupe ou de la collectivité. (Boucher, 2000 : 37).

D'une autre perspective, Grawitz définit l'intégration comme « le degré de cohésion de l'ensemble qu'il est important de mesurer. Il peut s'agir de socialisation des enfants, d'intégration d'immigrés, d'une nation nouvelle ou du consensus et de la participation des citoyens à la vie de la collectivité. » L'intégration est un fait collectif qui a comme but d'intégrer une certaine minorité à un groupe d'une plus grande envergure. Ainsi, l'intégration ne dépend pas de la personne ou de la minorité, mais plutôt de la collectivité qui décide, pour des raisons politiques, sociales, économiques, religieuses, etc. d'accepter cette personne ou cette minorité ou de les rejeter. (Grawitz, 1988 : 215).

Costa-Lascoux considère qu' « il reste que 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'intégrité de l'ensemble.» (Costa-Lascoux, 1997 : 7, dans Boucher, 2000 : 38). Donc, l'individu doit assumer sa responsabilité face à son choix de s'intégrer ou non à son groupe social qui, à son tour, a une grande influence sur l'intégration ou la non-intégration de l'individu.

Legault définit l'intégration comme un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnelle et différente de l'assimilation. Ce processus dans lequel la maîtrise de la langue joue un rôle primordial, n'est accompli que lorsque l'immigrant ou ses descendants participent entièrement à la vie collective de la société d'accueil et développent un sentiment d'appartenance à son égard.

L'auteure avance que l'intégration peut être perçue sous des formes distinctes :

- L'intégration économique qui mire l'atteinte de l'autonomie financière en exerçant un emploi rémunéré.

- L'intégration institutionnelle qui s'accomplit en établissant des relations avec les institutions et les organisations de la société d'accueil.
- L'intégration culturelle qui vise l'acceptation des valeurs et des pratiques de la société d'accueil.
- L'intégration linguistique : la maîtrise de la langue de la société d'accueil est essentielle dans le processus de l'intégration. Celle-ci s'accomplit au même moment que l'intégration socioéconomique. Cette dernière se réalise quand la société d'accueil instaure un système flexible qui permet la reconnaissance des compétences des immigrants afin d'obtenir un emploi dans les meilleurs délais et contrer les obstacles à l'emploi. En fait, l'intégration et l'obtention d'un emploi pour les immigrants varient souvent selon la durée de son séjour et l'écart entre la société d'origine et la société d'accueil. L'immigrant doit mettre à jour ses connaissances et ses diplômes pour ainsi constituer des nouveaux réseaux sociaux et trouver un emploi. C'est le moment qui va permettre de différencier entre intégration et insertion économique. (Legault, 2000).

D'une autre perspective, Taguieff affirme que le concept de l'intégration est un processus et accorde une part de responsabilité à l'individu lui-même, mais il considère que le processus ne serait nullement tout à fait réussi : « Il convient de repenser l'intégration comme un processus toujours inachevé qui résulte d'une multiplicité d'actions individuelles réussies. » (Taguieff 1996 : 14, dans Boucher, 2000 : 37).

Ainsi, l'intégration serait saisie comme un processus en construction et en reconstruction continue.

En dépit de ces définitions intéressantes de l'intégration, nous exposerons les analyses du sociologue Emile Durkheim qui fut l'un des premiers à définir ce

concept. En fait, l'auteur avait appliqué ce terme dans son analyse sur le suicide. Il avait expliqué que la variation du taux de suicide était directement assignable, d'un côté, à la capacité d'intégration de la société et, d'un autre côté, au degré d'intégration des sujets à la société. « Pour Durkheim, un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières » (Loriol, 1999 : 7). Ainsi, pour Durkheim, l'intégration est considérée, à la fois, comme une caractéristique individuelle, et une caractéristique collective. Le sujet intégré participe à un tout cohérent, qui est constamment consolidé et soutenu par des interactions qu'il accomplit quotidiennement avec son groupe social.

Schnapper définit aussi ce concept selon la théorie Durkheimienne : elle avance que Durkheim considère qu'il y a deux grands modes d'intégration : la solidarité mécanique, qui est associée aux sociétés traditionnelles, et la solidarité organique, qui est plutôt liée aux sociétés modernes. Elle explique :

La solidarité mécanique qui est un trait essentiel de la société traditionnelle, est basée sur la ressemblance entre les individus ; la conscience collective y est forte et la tradition décrit les normes et les règles des groupes ; les activités sociales (productives, artistiques, politiques, etc.) sont peu variées, ce qu'explique que la société mécanique ne connaît ni la spécialisation des tâches, ni celle des individus. Donc, ces derniers adhèrent plus facilement aux valeurs et aux croyances communes qui les lient les uns aux autres. Les sujets s'identifient à leur communauté pour qu'ils se sentent acceptés dans le groupe. De ce fait, l'intégration à la communauté se fait d'une manière automatique.

En conséquence, les individus n'éprouvent pas le besoin de redéfinir ou de réfléchir à leur situation pour s'intégrer dans leur groupe social, car tout le processus d'intégration se produit d'une façon mécanique.

À l'inverse, la solidarité organique qui caractérise la société moderne se base sur la différenciation des tâches et des individus qui les accomplissent. La spécialisation exige aux individus de se particulariser, ce qui implique qu'ils ne partagent plus toutes les mêmes croyances qui ne sont plus imposables à eux avec la même intensité. La conscience collective étant moins forte, elle cède donc la place aux diverses personnalités.

En conséquence, une telle condition forme le fondement social du processus d'individualisation qui fait que chaque individu est complètement libre d'agir et de décider. Par contre, c'est la complémentarité qui permet d'unir tous les individus par une interdépendance qui accroît sans cesse avec l'évolution de la technologie. En résultat, on peut considérer que, dans les sociétés modernes, c'est spécialement par le travail que les sujets sont solidaires les uns aux autres et qu'ils forgent des liens sociaux entre eux. De ce fait, ils sont liés par un ensemble de valeurs et de croyances communes qui stimulent un fort sentiment d'utilité sociale. En conséquence, lorsqu'une personne n'a pas un emploi ou bien son travail ne répond pas à ses aspirations et ses attentes, ceci résulte une absence de solidarité entre lui et les autres travailleurs. Le sujet se percevrait inutile, hors-circuit, et il se sentirait incapable de forger des liens sociaux essentiels à son intégration, son bien-être physique, psychique, moral et émotionnel. (Schnapper, 2007).

Finalement, Abou (1986) explique le processus d'intégration selon trois rituels de passage: « le projet migratoire » (l'avant, les préparatifs), « l'arrivée et les premiers pas » (l'entre-deux) et l'après (l'intégration, quelques années après). Il ajoute que l'intégration est « un processus d'acculturation volontaire et assumée ». En plus,

l'auteur expose une différenciation entre intégration et acculturation : alors que la première est le fait que les immigrants participent à l'exercice du pouvoir, la seconde consiste en la participation des immigrants à la construction d'une culture commune (Abou, 1986).

2.2 L'intégration socioprofessionnelle

Cardu et Bouchama considèrent que ce phénomène est déterminé par un changement d'état qui se réalise par un processus intermédiaire où les notions d' « état initial » et d' « état final » sont nécessaires. L'immigrant y est perçu comme un sujet actif qui passe par l'arrivée en terre d'accueil (état initial) à l'acquisition d'un emploi à durée indéterminée (état final). La transition, le revenu et la formation composent tous des éléments constamment associés aux phénomènes d'insertion (Cardu et Bouchama, 2000).

2.3 La conciliation travail-famille

Pour une meilleure insertion, nous jugeons nécessaire pour les femmes mariées de concilier travail-famille. Dans le domaine de l'immigration, cette étape est essentielle pour les femmes libanaises immigrées qui, généralement, sont épaulées par leurs mères ou leurs belles-mères qui s'occupent des enfants quand elles sont au travail. Le cas n'est pas pareil au Québec vu que, la majorité du temps, les femmes sont seules avec leurs maris dans le pays d'accueil.

En effet, le thème de la conciliation travail-famille commence à prendre de l'ampleur récemment par les chercheurs et les intervenants dans le but d'explorer « les enjeux théoriques, méthodologiques et socio-politiques que pose cette problématique, dans un contexte de transformation des formes de parentalité, de désengagement de l'État et, plus globalement, de marchandisation de la société et des personnes » (Descarries et Corbeil, 1995 : 9).

Karen Messing définit les activités de conciliation :

« comme étant celles qui permettent l'arrimage des exigences entre les deux milieux, le marché du travail et la famille. [...] Les activités de conciliation sont les suivantes : la garde des enfants ; le transport des enfants au lieu de gardiennage ; la surveillance des enfants d'âge scolaire entre le départ des parents et le début de l'école ou entre la fin de l'école et le retour des parents ; la préparation des repas à l'avance lorsque le temps manque entre le retour à la maison et le repas du soir ; le réveil des enfants à une heure excessivement matinal pour pouvoir les amener chez la gardienne avant le travail ; la communication parent-enfant en cas d'urgence. Les tâches domestiques normalement accomplies par toute personne ayant ou non un emploi rémunéré sont exclues de cette nomenclature» (Messing, cité dans Descarries et Corbeil, 1995 : 54).

D'un autre côté, St-Amour et al. reprennent la définition du concept de la conciliation travail-famille de Greenhaus et Beutell :

Ceux-ci « avaient défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement. Le conflit de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus, les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper les tâches d'un autre rôle même s'il est physiquement présent. Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent se transposer, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement » (St-Amour et al., 2005 :5).

D'une autre perspective, selon Descarries et Corbeil, les études québécoises qui ont traité la thématique de la conciliation travail-famille se divisent en trois grands champs de recherche :

- Les premières recherches s'intéressent à la santé physique et morale des mères en emploi ainsi que leur qualité de vie au travail. Les auteures donnent comme exemple les travaux réalisés par les groupes de recherche de Maria de Koninck (1993) et de Karen Messing (1991).

- Les secondes recherches se préoccupent des trajectoires des mères en emploi notamment les stratégies de carrière des femmes cadres et professionnelles dans des lieux de travail très concurrentiels, les valeurs et les attentes des mères-travailleuses ainsi que le fardeau des contraintes familiales que subissent celles-ci. Les recherches réalisées par les équipes de Cécille Coderre, de Pauline Fahmy et Claudine Baudoux sont les meilleurs exemples dans ce domaine.
- Les troisièmes recherches, surtout au cours des dernières années, s'inscrivent dans l'exposition des diverses catégories des mères en emploi dans l'objectif de dévoiler leurs expériences sur la conciliation, afin de trouver les solutions susceptibles pour assurer l'harmonisation de l'articulation emploi-famille. Les recherches exposées par Marie Moisan et l'équipe de Louise Vandelac, Ruth Rose et Chantal Maillé sont les exemples appropriés.

Les chercheuses continuent leur analyse en démontrant, après avoir interrogé cinq cents mères-travailleuses au Québec, que la majorité de celles-ci partagent une perception positive de leur statut de mère et travailleuse et assument leurs responsabilités et les contraintes ainsi qu'elles sont conscientes du « prix à payer » pour subsister dans les deux univers. (Descarries et Corbeil : 1995, 12).

Les travaux de Pauline Fahmy, Claudine Baudoux et Hélène Lee-Gosselin s'inscrivent dans le cadre de comprendre et connaître les attentes, les aspirations et les contraintes des mères-travailleuses d'une part, et les corrélations qui existent entre les éléments tels : le niveau socio-professionnel, le fait d'être salarié, d'avoir en charge des enfants ou des personnes dépendantes, etc. Les recherches démontrent que bon nombre de femmes sentent que « les obstacles extérieurs sont insurmontables ». Généralement, les femmes sentent qu'elles sont seules à faire face à ces contraintes ; être mère et travailleuse à la fois, et que les autres se débrouillent individuellement

mieux qu'elles, ou bien elles croient que le temps et l'énergie dont elles disposent ne sont pas suffisants pour concilier leur famille et leur travail.

De plus, il est nécessaire de saisir l'ambivalence des perceptions exprimées à l'égard d'avoir un emploi, car celui-ci est vu comme un choix personnel, un besoin économique et psychologique contribuant au bien-être de la personne et de ses enfants, et que ni la famille, ni les employeurs n'ont à payer le prix. Les mères-travailleuses interrogées considèrent, d'après Fahmy et al, qu'ayant un emploi rémunéré contribue à l'épanouissement, l'estime d'elles-mêmes et leur budget familial. Davantage, les recherches démontrent que ces femmes se voient les premières, voire les seules responsables de l'harmonie de leur famille, et jugent que tout essai de changement dans la répartition des tâches domestiques causent des conflits menaçants l'harmonie familiale. Elles éprouvent donc beaucoup de difficultés « à diviser subjectivement le temps et l'espace en temps et espace professionnel et en temps et espace familial, en temps de travail et temps de repos » (Fahmy, Baudoux et Lee-Gosselin : cité dans Descarries et Corbeil, 1995 : 48).

Or, le concept de la conciliation travail-famille laisse croire que cette implication est strictement une responsabilité des femmes, voire des mères-travailleuses. Autrement dit, elles doivent assumer ce devoir en gérant leur temps, respecter les priorités, travailler dans la maison et dans le milieu de travail.

Louise Vandelac considère que la conciliation « est profondément traversée par les rapports sociaux de sexes et ne saurait être réduite à une question de femmes. » Donc, sans toutefois démentir que les femmes qui prennent cette charge, il est important d'envisager que ce concept implique également les hommes et « il faut que les termes même du débat ne les excluent pas d'office », car ceux-ci font au même moment partie du problème et de la solution. Nous expliquons :

- ils font partie du problème dans l'implication minime du partage des tâches domestique.

- dans la mesure où les moyens de conciliation au masculin divergent amplement de ceux des femmes, surtout grâce aux représentations, des rôles et des modèles ainsi que leur place dans les relations de conciliation, et probablement surtout « à cause de l'intériorisation beaucoup moins marquée, chez eux, de la culpabilité relative aux ratés, aux impasses et aux échecs de la conciliation ».

- ils font partie du problème dans le fait que l'inéquitable partage du travail salarié en ce qui concerne le temps du travail (les hommes assurent plus d'heures de travail) et les revenus (vu que le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes), ce qui aboutit à un renforcement de l'inégal partage des activités de conciliation.

- de plus, ils font partie du problème dans la mesure où l'andocentrisme règne encore « la culture organisationnelle des entreprises, voire l'ensemble du monde du travail et de ses théories » engendrant le retard des changements des politiques des entreprises aux changements socio-démographiques radicaux des trente dernières années. Malgré que, beaucoup de chefs d'entreprises et de décideurs politiques ont pris conscience du nombre croissant des familles monoparentales, de la féminisation des cadres intermédiaires et supérieures et finalement l'accroissement du nombre de pères de chefs de famille monoparentale, les services adaptés aux transformations de la famille et du marché du travail ne sont pas suffisants, les services collectifs et sociaux sont minimes, causant ainsi de nouveaux fardeaux aux femmes.

Néanmoins, les hommes font aussi partie de la solution dans la mesure où ils prennent conscience des conséquences négatives de leur faible implication en matière de conciliation et de partage des responsabilités familiales, dans le but de saisir à quel point le fardeau de la conciliation du travail et de la famille de sa conjointe est lourd, influençant négativement leur vie amoureuse, personnelle et le bien-être des

enfants, bref, toute leur qualité de vie. En effet, les recherches menées auprès de travailleurs prouvaient que ceux qui ont joué le simple rôle de pourvoyeur ont senti une amertume, surtout après une séparation ou un divorce, « parce qu'ils n'ont pas vu grandir leurs enfants et qu'ils ont parfois gâché leur vie amoureuse » (Descarries et Corbeil, 1995).

2.4 L'insertion

L'insertion est un concept complexe qui a fait l'objet de plusieurs disciplines telles la sociologie, l'éducation et la psychologie, et dans plusieurs unités d'analyse comme la classe, la famille, le groupe. Néanmoins, les études sur l'insertion des femmes libanaises immigrées au Québec sont moins nombreuses.

Abou explique que l'insertion est un ensemble de processus dynamiques, il considère que l'insertion est un concept paradoxal pour les immigrants. Il est paradoxal dans la mesure où il « ne devient compréhensible et explicable que si l'on considère l'identité et l'altérité dans la dialectique de leurs rapports réciproques » (Abou, 1988 : 126). Ceci permet de déceler la continuité de cette contradiction. L'insertion réfère à l'idée de processus selon plusieurs auteurs tels Abou (1988), et Schnapper (1991).

Cette particularité est un élément essentiel autour duquel s'articule l'ensemble des dimensions de base de l'insertion dans la société québécoise.

Schnapper considère que l'insertion est un processus qui « [...] tient à l'existence d'une idéologie nationale unitaire [...] » (Schnapper, 1991 : 13). Elle continue que ce processus : « [...] signifie que la nation devient l'instance de régulations des inégalités, des rivalités et des conflits internes » (Schnapper, 1991 : 74). Toutefois, pour mieux saisir sa perception de l'insertion, il est essentiel de comprendre ce qu'elle entend par le concept de nation : « [...] la nation n'est pas un donné, mais un processus d'intégration de populations diverses, qui n'est jamais complètement

achevé. L'unité culturelle et l'unité nationale ne peuvent jamais se confondre totalement » (Schnapper, 1991 : 74). Néanmoins, cette définition ne l'insertion ne peut être significative au Québec vu que la dimension de la politique de l'immigration en France n'est pas semblable à celle du Québec.

D'une autre perspective, dans le processus de l'immigration, pour qu'il y ait une intégration, les immigrés se voient confrontés à une rupture qui se traduit dans plusieurs dimensions (culturelle, sociale, spatiale). Cette rupture se fait avec le passé, la famille, l'environnement communautaire, la culture même, ainsi l'acteur se voit créer un nouveau mode de fonctionnement pour qu'il puisse compenser les pertes causées par la rupture avec son pays d'origine. Confrontés à des mutations importantes dans ses différences identitaires, son ancien mode de vie, ses appartenances... l'immigré éprouve un sentiment de «déstabilisation» sociale, culturelle, politique, économique, et émotionnelle qui dure plus ou moins longtemps selon le cas. Il est obligé de se reconstruire un équilibre propre pour s'adapter à sa nouvelle réalité au pays d'accueil et à celle connue auparavant au Liban.

Les cinq variables proposées par Bertot et Jacob seront significatives pour comprendre l'impact du processus d'insertion des immigrées. Ces variables influent l'une sur l'autre. Les auteurs prennent l'immigrante et la société d'accueil comme objet d'étude puisqu'il y a interrelation entre les deux.

- 1- La variable de « l'accueil par la société hôte », qui englobe deux volets : les politiques nationales d'immigration et les attitudes des gens qui forment la société d'accueil vis-à-vis les immigrantes et les réfugiées.
- 2- La variable de « la situation socio-économique » qui est une caractéristique de premier ordre dans le processus d'insertion ; plusieurs immigrés éprouvent beaucoup de difficultés à trouver un emploi comparable à celui qu'ils occupaient auparavant. Cette situation s'applique pour les hommes et pour les

femmes. Ceci est dû au problème de déclassement ou de déqualification professionnelle pour les immigrants qui détenaient des diplômes originaires de leur pays d'origine au moment de leur immigration au Québec. La majorité arrive d'un pays à structure patriarcale où les hommes ont un rôle de pourvoyeur. Dans le pays d'accueil, les femmes doivent trouver un emploi pour soutenir leur conjoint. Ceci amène le couple à faire des rajustements. Loin d'être facile, comme Labelle (1990) l'explique dans la sphère privée, le changement des rapports de sexe n'est pas nécessairement dû à l'influence de la migration. L'emploi est très important pour l'immigrée car il lui permet d'être indépendante financièrement, assurer sa subsistance personnelle et celle des siens, ainsi que d'aider sa famille vivant dans le pays d'origine en leur envoyant de l'argent.

- 3- La variable de la composition de la société d'accueil démontre qu'il existe un groupe ethnique de la même origine à laquelle la nouvelle immigrante peut avoir recours ou se référer. Quand celle-ci est isolée, son niveau du processus d'insertion devient problématique. Elle sent qu'elle a besoin d'appartenance ; dans ce cas, elle doit se référer au mode de vie qu'elle menait dans son pays d'origine. La présence de personnes du même groupe ethnique ou de membres de la famille permet à la nouvelle arrivante d'avoir une assistance. Ce secours la soutient pour comprendre la culture, les conventions sociales, les institutions, etc. de la société d'accueil.
- 4- La variable « durée de séjour » est perçue comme étant relative puisque des événements peuvent la moduler. Il y a des périodes critiques dans le processus d'insertion et ses différentes phases. Ces dernières ont une durée qui change selon chaque immigrée. Une première période critique advient quand l'immigrante est confrontée à la réalité de s'établir dans un nouveau pays d'accueil. C'est la fin de ce que l'on appelle la « lune de miel ». D'autres phases adviennent car les autres membres de la famille s'intègrent à un rythme propre et de façon différente.

- 5- Cette variable qui groupe « les attitudes et les perceptions de la réfugiée » est aussi déterminante dans la phase postmigratoire. Cette variable montre le degré d'indentification à la société d'accueil et l'attachement de la nouvelle arrivante aux traditions de son pays d'origine. L'identification est en lien avec la perception de son statut, de son rôle et de son pouvoir dans la société d'accueil, par contre, l'attachement montre les obstacles reliés au processus d'insertion, causant un impact sur son état psychologique. Ces obstacles sont de l'ordre du sentiment d'exclusion ou du rejet des valeurs de la société d'accueil. (Bertot et Jacob : 1991).

Davantage, nous considérons que le processus migratoire est composé de plusieurs phases. Le concept d'insertion expliqué par Abou (1988) présente une approche qui, à notre avis, correspond de plus à la réalité que nous avons choisi d'étudier. Ceci tient au fait qu'il est possible d'y constater que l'insertion fait appel à divers champs de connaissances ainsi qu'aux différentes sphères de la vie. Ce concept semble plus approprié, car il nous permet de dépasser les concepts d'intégration et d'assimilation dans le cadre de ce travail sur l'insertion des femmes libanaises.

Au moment de l'arrivée de l'immigrant dans une terre d'accueil, sa trajectoire est marquée par une contradiction : rester soi-même tout en devenant autre. Selon Abou (1988), pour comprendre ce paradoxe, il doit être considéré dans les rapports réciproques entre « identité et altérité ». Pour saisir cette dualité, différentes dimensions doivent être envisagées : la dimension sociologique qui explique la situation actuelle de l'immigrant, la dimension historique qui explique le processus, la dimension psychologique qui se traduit par la façon consciente et inconsciente de vivre le phénomène, et enfin la possibilité d'une rationalisation provenant de présupposés socio-politiques. De ce fait, l'adaptation, l'intégration et l'acculturation deviennent des concepts inter-reliés pour expliciter le contenu des rapports entre l'altérité et l'identité. (Abou, 1988).

L'auteur explique que l'insertion est composée de trois processus : l'adaptation, l'intégration et l'acculturation. Ces trois processus sont à la fois indépendants et auxiliaires ; ils ont eu lieu à un rythme propre à chacun.

Le premier processus, « l'adaptation », explique comment la nouvelle immigrante entre en contact avec le milieu physique du pays d'accueil en termes de conditions climatiques et de l'aménagement de l'espace. Cet aménagement de la nouvelle habitation a pour but de s'établir et faciliter le vécu surtout dans la dissemblance existante entre l'organisation physique du pays d'origine et celle du pays d'accueil. Selon Abou, ce nouvel aménagement peut se faire selon trois possibilités : l'espace du souvenir, l'espace du projet et l'espace de la création. L'espace du souvenir comprend le façonnement de l'habitat d'une manière à ce qu'il soit parfaitement comme celui du pays d'origine. Ceci permet à la nouvelle arrivante de préserver son mode de vie antécédente. Pour l'espace du projet, il y a une transformation minimale de l'espace niveau. L'immigrante atténue ainsi le choc du passage d'un pays à l'autre, ce qui lui permet de s'insérer graduellement au pays d'accueil. Ensuite, par rapport à l'espace de la création, c'est quand la nouvelle arrivante peut aborder le nouvel espace sans se borner à l'espace ethnique. On y récupère plutôt les immigrantes professionnelles qualifiées qui veulent aller plus loin dans leur spécialité et généralement, elles esquivent l'enclave ethnique.

Le deuxième processus, l'intégration, suppose que l'immigrante s'insère dans la société d'accueil et ce, au niveau des plans économiques, politiques et sociales. On trouve trois étapes dans ce processus : le fonctionnement, la participation et les aspirations. L'étape du fonctionnement est atteinte quand l'immigrante s'exprime dans la langue du pays d'accueil et gagne sa vie de façon autonome. L'étape de la participation se manifeste lorsque l'immigrante devient active dans la société. Quant à l'étape d'aspiration, apparaît-elle lorsqu'elle : « [...] décide de lier son avenir et

celui de ses enfants aux projets d'avenir du groupe membre part entière de la société » (Abou, 1988 : 128).

Enfin le troisième processus, l'acculturation qui désigne qu'il y a entre le parent immigré et ses enfants des débats culturels dans les divers processus d'insertion. Ceci aboutit à une confrontation permanente entre la culture du pays d'origine du parent et celle du pays d'accueil généralement « adoptée » par les enfants à l'école. Selon Abou, le processus est composé de deux volets : l'acculturation matérielle et l'acculturation formelle. Dans l'acculturation matérielle, la manière de penser et de sentir reste intacte, l'immigrante interprète les normes de la société d'accueil en fonction de sa société d'origine. En public, elle fonctionne selon les normes de la société d'accueil cependant, quand elle est chez elle, à la maison, elle agit selon sa culture d'origine. Malgré cela, avec le temps, les normes du pays d'accueil atteignent, inconsciemment, ses manières de penser et de sentir. D'un autre côté, l'acculturation formelle se manifeste dans les croyances et les valeurs. La perception du séjour et les contacts avec la société d'accueil en sont touchés. À ce stade, l'immigrante interprète les traits de sa culture d'origine en fonction du pays d'accueil. (Abou : 1988).

Cette combinaison conceptuelle permettra de mieux saisir l'interrelation qui existe entre l'immigrante et la société d'accueil, ainsi que l'influe que l'insertion peut avoir sur l'identité de celle-ci.

Pour mieux saisir la complexité des concepts de l'intégration et de l'insertion, nous jugeons nécessaire de définir les concepts les plus fréquemment utilisés pour observer l'insertion des nouvelles arrivantes en terre d'accueil : l'assimilation, l'acculturation, l'adaptation, la culture, l'identité et l'identité ethno-culturelle. Notre but est d'établir les limites qui peuvent intervenir dans ce type de recherche.

2.5 L'assimilation

Selon Beaud et Noiriel, le concept « assimilation » est défini comme le processus par lequel les immigrants «sont incorporés» à la société d'accueil. L'assimilation est donc empreinte des normes et des règles qui sont opérantes dans la société d'accueil. Ceci a pour conséquence de stigmatiser négativement les lois de la société d'origine et de se conformer aux principes et aux normes de la société d'accueil. Les auteurs avancent qu'il ne suffit pas d'étudier ce concept comme concernant uniquement les nouveaux arrivants, mais aussi l'assimilation s'applique pour l'ensemble des groupes qui composent la société. Davantage, il y a la dimension locale qui est présente dans la société moderne. Cette dimension a un impact sur l'assimilation par les deux processus que sont l'industrialisation et la nationalisation (Beaud et Noiriel, 1989 : 63-76).

D'une autre perspective, Abou considère que l'assimilation est « un processus d'ajustement mécanisé à l'engrenage social et l'aliénation dans la stéréotypie culturelle ». Il avance que l'assimilation est une forme d'échec qui porte un effet négatif, car elle dévoile une certaine idéologie de dépersonnalisation et de déculturation chez les nouveaux arrivants. (Abou, 1988 : 135).

Néanmoins, Schnapper affirme qu'il faut même esquiver le concept d'assimilation, car ce concept exprime que tant les individus que les groupes perdent leurs caractères distincts. De plus, l'auteure conteste la notion d'assimilation puisqu'elle contient une perte de spécificité des origines assignables au fait qu'elle est chargée de valeurs. Elle critique l'assimilation en expliquant que « [...] la politique d'assimilation paraît marquée de péché du colonialisme extérieur ou « intérieur », coupable de dissoudre l'identité de l'autre au nom d'un principe d'homogénéisation réducteur des véritables authenticités». Donc, la sociologue juge que ce concept est porteur de jugements de valeurs (Schnapper, 1991 : 82).

En conclusion, ce concept de l'assimilation porte des jugements de valeur, de marginalisation des normes du pays d'origine des nouvelles arrivantes, de dépersonnalisation et de déculturation des immigrantes.

2.6 L'acculturation

L'acculturation, contrairement à l'assimilation et à l'intégration, ne chemine pas à sens unique, les mutations se font aussi dans la société d'accueil. Abou (1977) explique ce terme comme «les phénomènes d'interférences culturelles qui résultent, à tous les niveaux de l'adaptation et de l'intégration, de la confrontation du système originel de valeurs et de représentations des immigrants avec celui de la société d'accueil».

2.7 L'adaptation

Ce concept indique, selon l'auteur l'accoutumance des immigrants au milieu physique du pays d'accueil et à leur nouvel habitat (Abou, 1977). En conséquence, nous avons choisi le concept de « l'intégration » car il comporte à la fois l'insertion, l'adaptation sans entièrement écarter l'acculturation. Davantage, nous avons rejeté le terme de « l'assimilation » parce que nous considérons qu'un immigrant ne peut parfaitement supprimer ce qui le façonnait avant son arrivée au pays d'accueil. Finalement, utiliser le terme intégration au lieu qu'assimilation prend en compte le rôle joué par les immigrants dans le processus d'adaptation et permet la persistance des spécificités sociales, morales et culturelles.

2.8 La culture

Plusieurs chercheurs ont étudié le concept de la culture, mais la définition de Guy Rocher (1969) nous intéresse particulièrement : « La culture est un ensemble lié de manières de penser, de sentir et d'agir plus ou moins formalisées qui, étant apprises et

partagées par une pluralité de personnes, servent, d'une manière à la fois objective et symbolique, à constituer ces personnes en une collectivité particulière et distincte» (Rocher, 1969 : 88).

Donc, la culture est à la fois un ensemble de modèles et d'idéaux de comportements. Puisqu'elle est apprise, selon Rocher, elle serait considérée comme un héritage social qu'il est indispensable de la transmettre afin de perpétuer une communauté singulière. Cette dernière garantit son existence quand les individus réaffirment objectivement et symboliquement leur appartenance à leur communauté, et ce, en respectant ses valeurs, dans le but de construire un « nous » et de le projeter dans l'avenir. D'un point de vue objectif, c'est par la culture que la communauté se donne des infrastructures sociales qui permettent son développement et sa continuité à travers des institutions créées. D'un point de vue symbolique, c'est grâce à la culture que la communauté se conceptualise en un « nous » singulier par le partage d'un ensemble de symboles représentatifs de leur groupe. Rocher affirme que l'appartenance à la communauté passe par le partage des valeurs et des normes de comportements : « Le respect des modèles, comme nous l'avons déjà dit, symbolise généralement l'adhésion à des valeurs, qui symbolise à son tour l'appartenance à une collectivité donnée » (Rocher, 1969 : 90).

Dans le même ordre d'idées, Milton avance que la culture est véhiculée par des personnes, et même si elle s'individualise, elle garde un aspect collectif et permet la transmission d'un héritage social qui se poursuit d'une génération en génération (Milton, 1964). Abou considère que la culture ne puisse s'élaborer qu'au sein de la société et est inséparable des rapports sociaux et de l'action sociale qui « produisent la société » (Abou, 1986).

Sainsaulieu considère que le concept de la culture s'applique à des groupes sociaux divers, de tailles et de natures différentes mais, il approuve l'existence dans un même

environnement, des cultures distinctes les unes des autres, elles coexistent, s'influencent réciproquement et s'organisent entre elles pour constituer « une articulation de pluralité culturelle ». En revanche, les cultures se placent dans une position dominante ou secondaire selon le contexte économique, social, politique, historique ou démographique. La culture qui domine sera celle du groupe dominant et les cultures secondaires s'inscrivent entre elles, dans une hiérarchie d'influence et de pouvoir (Sainsaulieu, 1985).

2.9 L'identité

A. Giddens (1991) considère que l'identité d'une personne s'inscrit autant dans son aptitude à garder vivant un certain processus narratif, la représentation qu'elle se fait d'elle-même, que dans son comportement réel. Dans la même optique, Stoiciu (1997) considère que l'identité d'un groupe est « une narrativité sur lui-même ». Cette narrativité peut s'expliquer comme étant cette idée que l'acteur social a de lui-même qui, bien qu'en constante mouvance, lui acquiesce de se re-connaître, de se définir et d'orienter son comportement. Nous retrouvons cette interprétation de l'identité dans la définition que donne Tap :

« Système dynamique de sentiments axiologiques et de représentations par lesquels l'acteur social, individuel ou collectif, oriente ses conduites, organise ses projets, construit son histoire, cherche à résoudre les contradictions et à dépasser les conflits, en fonction de déterminations diverses liées à ses conditions de vie, aux rapports de pouvoir dans lesquels il se trouve impliqué, en relations constantes avec d'autres acteurs sociaux sans lesquels il ne peut ni se définir ni se (re) connaître. » (Tap, 1979 :11).

L'interprétation de Tap montre que la construction de l'identité ne s'accomplit que si elle est située dans le rapport à l'autre. L'identité, explique l'auteur, « se construit dans la confrontation de l'identique et de l'altérité, de la similitude et de la différence ». Cette contradiction est en même temps le désir de ressemblance et la volonté de différence. Il se traduit par un « effort constant de différenciation,

d'affirmation et de singularisation, aussitôt limité par la tentative inverse d'affiliation, d'appartenance et d'identification » (Tap, 1979, p.11).

Pour saisir plus le concept de l'identité dans le cadre de notre recherche, il est primordial de préciser que nous ne cherchons pas à comprendre comment l'identité se construit, mais plutôt de quoi elle est composée dans le contexte postmigratoire :

Tout d'abord, nous retenons la définition des stratégies identitaires de Taboada Leonetti car il nous permet de situer cette notion dans un contexte d'insertion. Comprendre l'identité au moment de la migration nous permet d'être plus assidus lors de l'analyse. Ce contexte nous paraît essentiel pour les femmes libanaises immigrées au Québec qui sont dans le processus de restituer un équilibre dynamique entre leur passé, leur présent et leur futur.

« Ainsi, les stratégies identitaires, [...] apparaissent comme le résultat de l'élaboration individuelle et collective des acteurs et expriment, dans leur mouvance, les ajustements opérés au jour le jour, en fonction de la variation des situations et des enjeux qu'elles suscitent, c'est-à-dire des finalités exprimées par les acteurs, et les ressources de ceux-ci. » (Taboada Leonetti, 1989 :96).

L'auteur affirme que :

« même si la migration ne s'accompagne pas de dévalorisation, [...], la confrontation entre les projets de migration – ou de retour – et les possibilités réelles, entre l'identité mythique et les rapports objectifs [...] avec le pays de départ et le pays d'immigration, rendent nécessaires des remodelages de l'identité souvent douloureux ». (Taboada Leonetti, 1989 : 96-97).

Tandis que, Dubar considère que :

« l'identité de quelqu'un est [...] ce qu'il y a de plus précieux : la perte d'identité est synonyme d'aliénation, de souffrance, d'angoisse et de mort. Or l'identité humaine n'est pas donnée, une fois pour toutes, à la naissance : elle se construit dans l'enfance et, désormais tout au long de la vie. L'individu ne la construit jamais seul : elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi. L'identité est un produit des socialisations successives » (Dubar, 1991 : 7).

Dans notre travail, nous nous intéressons particulièrement à l'étude de l'identité sociale. Nous jugeons même qu'il est nécessaire de définir ce concept car il englobe des situations complexes qui peuvent être traitées différemment à cause de de leur aspect projectif. Zavalloni et al. considèrent que :

« En psychologie, la notion d'identité sociale a été développée pour intégrer la dimension sociale à la dimension personnelle de l'individu. Par contre, en sociologie, elle constitue une extension des notions de normes et de valeurs qui régissent les attentes de rôle (masculin, féminin, professionnel, etc.). Normes et valeurs sont considérées par de nombreux sociologues comme outils qui permettent l'intégration de l'individu au système social (Zavalloni et al, 1984 : 17).

En effet, la mise en perspective de l'insertion et de l'identité dans un contexte postmigratoire est essentiel car, selon Dubar :

« Le terme « identité » refait surface dans le vocabulaire des sciences sociales comme dans le langage courant. On parle, un peu partout, de « crises des identités » sans bien savoir ce qu'on met sous cette expression : difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, montée des exclusions sociales, malaise face aux changements, brouillage des catégories servant à se définir et à définir les autres... Comme dans toutes les périodes qui suivent une crise économique majeure, l'incertitude quant à l'avenir domine toutes les entreprises de reconstruction de nouveaux cadres sociaux : ceux d'hier ne sont plus pertinents et ceux de demain ne sont pas encore fixés » (Dubar, 1991 :7).

D'une autre perspective, Zavalloni considère que l'identité de l'individu est :

« [...] comme lieu de rencontre du psychologique et du social. La notion d'identité est inséparable de la notion d'appartenance et c'est dans et par ces appartenances qui sont en fait un système de différence, que l'individu ou le groupe pratique des découpages. L'identité apparaît ainsi comme un objet privilégié pour comprendre la construction de la réalité sociale dans la mesure où le rapport au monde s'établit à travers ces appartenances sociales et culturelles. [...] L'identité est en quelque sorte le support de la question de la connaissance de la réalité. » (Zavalloni et al., 1984 : 8).

Cette définition de l'identité est en concordance avec le vécu de l'immigrante. Son identité durant son processus d'insertion permet de comprendre la réalité québécoise à travers ses différentes appartenances et dans ses rapports à sa famille ainsi que

l'ensemble de la société d'accueil. Pour cette raison, nous avons tenu compte du sens que la psychologie et la sociologie pour définir cette notion.

D'un autre côté, Lafontaine affirme qu' :

« aucun individu ne peut être donc défini par son fonctionnement apparent au sein des cultures prescrites et encore bien moins par les instruments ou claviers généraux permettant ce fonctionnement. Être social concret, l'individu n'est pas bêtement moulé par une culture externe, mais capable d'intervenir sur lui-même, de s'autogénérer par prises de forme successives dans l'action, le travail, qui est toujours un travail sur lui-même en même temps que sur la société globale. Un travail qui génère donc des résultats objectifs pour lui et pour la société » (Lafontaine, 1987 : 45).

Abou confirme la justesse de ce paradoxe : « [...] il s'agit, en somme, pour les immigrés, de devenir autres en restant eux-mêmes » (Abou, 1988 : 126).

Cette polémique montre l'importance de dépasser, pour les immigrantes libanaises, leur identité « d'immigrées » ; elles sont avant tout des femmes qui sont des mères, des professionnelles avec leur passé (histoire) et leur futur (leurs projets). Zavalloni démontre qu'il est nécessaire de faire une distinction entre l'identité de la femme et celle de l'identité collective. Cet écartement est possible même au moment où l'identité collective est manifeste comme au Liban par exemple. En effet :

« L'identité personnelle se constitue en interaction avec une culture qui parle continuellement de l'identité collective, c'est-à-dire de cet ensemble extérieur à l'individu qui permet en s'inscrivant dans le psyché de traduire les idéaux collectifs en projets individuels (Zavalloni et al., 1984 : 35).

De plus, les obstacles rencontrés par les femmes libanaises immigrées ne sont pas exclusivement d'ordre social. Les obstacles peuvent aussi être extérieurs à la femme. Il y a des aspects d'ordre culturels, psychologiques, historiques, etc., permettant de reconstruire cet équilibre identitaire à travers son passé (son enfance, ses origines),

son présent (son insertion dans la société d'accueil) et son futur (son avenir, ses projets, ses futurs accomplissements).

2.10 L'identité ethno-culturelle

Selon Taboada Leonetti, l'identité culturelle d'un acteur social est composée de plusieurs éléments identitaires résultant d'une identification à un ou plusieurs groupes culturels. Les éléments identitaires désignent les représentations, les sentiments et les manières d'agir d'une personne qui lui permettent de se définir et de se reconnaître. Selon l'auteure, c'est par le biais de l'identité que l'acteur social aurait recours à certains éléments identitaires précis en fonction de la situation d'interaction dans laquelle il se trouve, dans le but de dévoiler « son appartenance ou sa non-appartenance à un groupe particulier, tout en prenant soin de bien marquer sa singularité » (Taboada Leonetti, 1989 : 95-107).

L'identité ethno-culturelle remonte à une origine commune qui est symbolisée par un héritage culturel. Elle représente les bases de l'identité de l'individu, alors qu'il n'y a qu'un « nous » commun qui nie toutes les différences, et qui présente une image unie face à l'Autre différent et étranger. D'un autre côté, l'identité ethno-culturelle assure à l'individu une sécurité psychologique, indispensable pour qu'il puisse s'ouvrir au monde extérieur sans qu'il perde son identité et sa stabilité psychologique. Cette sécurité permet de lutter contre la peur de perte de sens et de non-reconnaissance actuelle et éternelle que Sélim Abou (1986) considère comme étant essentielle au concept de la culture. En effet, ce sont les identités ethno-culturelles qui assurent cette possibilité de reconnaissance des sociétés d'immigration.

Abou (1986) explique que l'identité ethno-culturelle est fondée sur des faits objectifs tels que la race, la langue, ou la religion ainsi que sur la conscience d'avoir un passé en commun et le désir de le prolonger dans l'avenir. Les membres de ce groupe ethno-culturel requièrent une histoire commune et assistent à des activités variées

dans lesquelles la culture et l'origine communes sont signifiantes. Les pratiques partagées, répétées et structurées du groupe composent la tradition. Cet héritage a comme but de former la communauté et de relier entre elle les différentes générations. Outre le sentiment de partager une histoire commune, le groupe ethno-culturel détient des institutions communes et une structure sociale qui lui est propre. La structure sociale du groupe ethno-culturel permet à l'individu de répondre à ses besoins socioculturels à l'intérieur de sa communauté. Le groupe crée et maintient des réseaux d'entraide qui brisent l'isolement. Ceux-ci jouent un rôle principal dans la recherche d'emploi, de logement et dans l'organisation de fêtes. Ils deviennent « un refuge permettant la survie (matérielle) et le ressourcement (psychologique) » (Taboada Leonetti, 1985 :121-142).

Rôle de la religion dans l'identité ethno-culturelle :

Lemieux considère que, dans les sociétés dites traditionnelles ou transitionnelles, l'identité culturelle fait partie de la tradition éthico-religieuse, qui constitue une réalité socio-culturelle d'identification aussi puissante que la dimension économique-politique (Lemieux, 1996 :135-158).

Le rôle joué par la religion permet à maintenir le processus de transmission de la tradition, ainsi que la permanence de l'identité ethno-culturelle.

Dans le contexte d'immigration, on peut mieux comprendre les raisons pour lesquelles la dimension éthico-religieuse constitue une caractéristique importante de l'identité ethno-culturelle des immigrants, comme c'est le cas des femmes libanaises interrogées dans le cadre de ce mémoire. La religion dans son aspect de structure sociale permettra aux immigrants de reconstituer et de maintenir une communauté dans laquelle ils se reconnaissent et en font partie.

2.11 Conclusion

En effet, les concepts que nous avons définis nous ont permis de mieux discerner les rapports sociaux des femmes libanaises. Lors d'un processus d'intégration, il y a une rupture (culturelle, sociale et émotive) qui amène à un nouvel équilibre identitaire. Le cadre conceptuel que nous avons présenté nous servira de fondements solides pour analyser les données recueillies à travers les récits de vie des participantes interviewées et ainsi répondre aux objectifs que nous poursuivons.

CHAPITRE III

Démarche méthodologique

3.1 L'hypothèse de recherche

Voici l'hypothèse de recherche qui découle de nos préoccupations en ligne avec la problématique et le cadre théorique que nous avons développés :

L'autonomie financière et l'emploi satisfaisant tels que perçus par les femmes libanaises, mariées à un libanais et immigrées au Québec, ont une influence sur l'expérience d'intégration socioprofessionnelle de celles-ci, sur leur famille et le fonctionnement de leur couple.

Sous-hypothèse : L'emploi, l'immigration et l'intégration à la société d'accueil redéfinissent l'identité et le rôle des femmes libanaises, indépendamment de leur appartenance religieuse.

3.2 La stratégie d'observation :

Pour répondre à notre désir de saisir et comprendre les expériences et les trajectoires socioprofessionnelles des femmes libanaises, nous avons adopté la méthode des récits de vie utilisée par Sélim Abou dans *Liban déraciné* (1998). Aussi, nous allons exposer le type de recherche, les instruments des collectes des données et le choix de l'échantillon.

3.3 Le type de recherche

Vu l'objectif de compréhension de notre étude, la recherche qualitative nous paraît la plus appropriée. Pires considère que cette méthode se caractérise par « son aptitude d'examiner en profondeur divers aspects essentiels de la vie sociale dévoilant la culture et l'expérience vécue, étant donné sa capacité de permettre aux chercheurs de rendre compte (d'une façon ou d'une autre) du point de vue de l'intérieur ou d'en bas» (Pires, 1997 : 51). Poupart et al., (1997) affirment que l'approche qualitative définit d'une manière adéquate et judicieuse l'objet de recherche, car elle met l'accent sur le contact direct avec le terrain et en même temps sur les individus. Elle a comme objectif la compréhension et l'interprétation des éléments significatifs d'un phénomène donné. Groulx considère que « la démarche qualitative oblige plutôt à acquérir une perception davantage holistique des problèmes et des enjeux et à procéder à un recadrage « socioanthropologique » afin de tenir compte du contexte socioculturel de chaque situation-problème et de comprendre la spécificité et la complexité des processus en jeux. » Donc, l'auteur démontre qu'il est nécessaire d'une réinterprétation et d'une relecture des problèmes sociaux car, selon lui, cette démarche apporte une nouvelle signification des problèmes et « substitue à la recherche des facteurs et des déterminants, la compréhension des significations » (Groulx, 1997 : 57).

Ainsi, l'approche qualitative nous permet de concevoir les personnes dans le cadre de leurs interactions dans différents contextes sociaux, et décrire la réalité sociale à partir de leurs expériences et de leurs trajectoires.

3.4 Les instruments de collectes de données

Notre instrument de collectes des données est essentiellement celui des récits de vie. Mayer et Ouellet expliquent qu'après avoir privilégié pendant longtemps en sciences humaines les analyses théoriques qui ne prennent en considération que rarement les

expériences individuelles, la sociologie moderne juge l'importance du récit de vie. De ce fait, l'application de cette technique est familière à la popularité qui applique la méthode qualitative.

Les auteurs considèrent que « le récit de vie emprunte au genre littéraire autobiographique la forme narrative et le point de vue subjectif. Chanfrault-Ducher (1987) et Desmarais (1986) définissent le récit de vie comme un processus de recherche global où l'individu interrogé se place comme un sujet, pensant et agissant, organisant dans un discours qui lui est propre un sens à son expérience vécue. » (Mayer, et Ouellet, 1991). Le sujet n'est pas détaché de son appartenance à son groupe social, ainsi le chercheur pourrait déceler ses modes de vie et ses vécus, et saisir les rapports et les liens qui unissent le sujet avec sa communauté ou sa société. Effectivement, le récit de vie se définit « comme étant un récit qui raconte l'expérience de vie d'une personne. 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 l'auteur face à ce qu'il se remémore des différentes situations qu'il a vécues. » (Chalifoux, 1984 : 280). C'est donc se rappeler de ses expériences, reconstruire son histoire d'une façon homogène pour qu'il se redécouvre, pour lui-même, et pour les autres ce qu'il est et ce qu'il est advenu.

Les auteurs poursuivent que l'histoire de vie est complexe et multidimensionnelle car elle couvre plusieurs facettes de la vie quotidienne comme la famille, le travail, la politique, la religion, etc.

Bawin-Legros (1982) avait appliqué la méthode de récit de vie pour analyser la situation sociale des femmes. Par le biais de cette méthode, elle avait exposé les événements historiques, tels la guerre et son influence sur la vie intime et sociale des sujets et avait démontré les transmutations lentes comme la répartition des tâches entre époux et épouse, les transformations radicales comme l'accès à l'éducation et

au marché du travail, et les faits répétitifs comme les convictions sur l'importance du mariage.

L'auteure considère que « les récits de vie demeurent le meilleur outil dont dispose actuellement la sociologie pour lutter contre l'objectivation inefficace et stérile d'un certain savoir, pour rendre compte, à travers une parole rendue, de l'activité des femmes dans notre société et du changement social [...] auquel elles ne sont pas étrangères. » (Bawin-Legros, 1982 :63). Ainsi, les récits de vie repèrent les détails sur la vie des sujets et exposent les étapes importantes de la vie individuelle et collective des personnes, leurs activités dans leur société et les transformations sociales qu'elles subissent.

De Robertis et Pascal considèrent que la technique des récits de vie est très importante pour le travail social car elle met en évidence « les processus des situations vécues » par les sujets, et répond à la problématique du comment les individus ont vécu la marginalisation, l'exclusion, etc. (De Robertis et Pascal, 1987, cité dans Mayer et Ouellet, 1991 : 440-445).

Dans la même perspective, F. Loicq considère que le récit de vie est un parfait outil pour que la personne se connaisse elle-même, évalue sa trajectoire sociale, et « parfois produire une nouvelle identité sociale, une nouvelle perception de soi et des autres, une autre perception de ce qu'on a pu ou pas pu faire. Compréhension globale et non plus parcellaire de ce qu'on a socialement produit et de ce qui a socialement produit l'acteur et ses actes ». (Loicq, 1987 :18, cité dans Mayer et Ouellet, 1991 : 440-445).

D'une autre perspective, Bertaux approuve l'importance des récits de vie car ils permettent de saisir les témoignages révélant «de l'intérieur plusieurs microcosmes et les logiques de passage de l'un à l'autre». De ce fait, l'interlocuteur joue le rôle d'un informateur qui conte ses propres expériences vécues et les conditions dans lesquelles

elles se sont inscrites. L'auteur continue qu'une comparaison méthodique des témoignages recueillis ainsi qu'une analyse et une vérification auprès d'autres sources permettent de vérifier l'authenticité des informations collectées (Bertaux, 1997 : 14-18).

Bertaux fournit trois fonctions des récits de vie :

- Le chercheur joue le rôle d'un explorateur et les récits de vie collectés lui permettent de désigner le terrain, de comprendre ses spécificités et de dresser les traits structurels saillants. L'auteur considère que c'est aussi le moment pour le chercheur de «désapprendre» les préjugés qu'il porte en lui.
- Les récits de vie ont une fonction analytique. Le chercheur doit réécouter, retranscrire les informations recueillies et relire les notes prises durant les entrevues. Ceci lui permet de repérer des indices qui l'aideront à élaborer ses hypothèses.
- Le chercheur «devient écrivain » pour réécrire les mots du narrateur (en se basant sur les extraits du récit) et c'est « la fonction expressive de cette technique ». L'auteur continue que les récits de vie ayant une fonction expressive sont collectés quand le chercheur a l'intention de publier de larges extraits du récit, dans un objectif de communication (Bertaux, 1997 : 47).

Toutefois, notre intention est de faire remonter le récit des interviewées à quelques temps avant leur intention d'immigrer: diplôme(s) obtenu(s), emploi(s) occupé(s), fonctionnement du couple ...

En fait, Thomas et Znaniecki (cités dans Bertaux, 1976 :41) accordent une importance singulière à l'Histoire (au passé) dans la construction des représentations. Ils continuent qu'il est primordial de restituer les conduites dans les contextes sociologique et historique dans lesquels elles apparaissent et produites. Nous croyons

que les attitudes et les comportements au présent d'une personne sont amplement influencés par ses expériences antérieures, ses traditions, ses valeurs et la culture de sa société d'origine.

En effet, nous allons réaliser des entrevues ouvertes avec les femmes libanaises sélectionnées afin d'obtenir le maximum d'informations sur leur trajectoire, leur parcours et l'impact du travail sur leur vie personnelle, familiale et celle du couple. Le fait de choisir les entretiens est désiré car, selon Daunais, « c'est primordialement choisir d'entrer en contact direct et personnel avec des sujets pour obtenir des données de recherche. C'est considérer qu'il est plus pertinent d'interpeller les individus eux-mêmes que d'observer leur conduite » (Daunais, 1984, cité dans Mayer et Ouellet, 1991).

Ces entretiens seront basés sur un questionnaire composé de quelques questions principales qui serviront de points de repère afin de collecter les informations nécessaires auprès des personnes interviewées. Ces questions seront :

- Comment ces immigrantes avaient-elles essayé de s'intégrer au moment de leur arrivée à la société d'accueil, comment elles avaient raconté leur expérience, comment elles avaient vécu cette période de leur vie, quels étaient les difficultés, les épreuves et les défis rencontrés; les aides et les supports qu'elles avaient à leur disposition (réseaux communautaires et/ou interpersonnels) ?
- Sur le marché du travail, étaient-elles dans l'obligation d'affronter cette double contrainte : être femmes arabes et immigrantes?
- Étaient-elles obligées de redéfinir leur structure organisationnelle familiale, conjugale et professionnelle dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement ?

- Est-ce qu'elles avaient été confrontées à des tensions relationnelles à cause de leur emploi et ce, en matière de tensions conjugales, répartitions des tâches domestiques, tensions avec la famille d'origine ou la belle-famille ?
- Comment les femmes libanaises immigrées s'étaient-elles arrangées pour soutenir l'articulation travail-famille ?

Certes, tout au long de notre recherche, les entrevues seront complétées par l'analyse de données secondaires basées sur des recherches antérieures, des documents gouvernementaux, etc.

3.5 L'échantillon

Nous considérons que la construction de l'échantillon est une étape importante de la recherche qualitative et essentiellement dans le cas de récits de vie. D'après Bertaux, « pour découvrir ce qu'il y a de général, chaque cas particulier, il faut disposer non pas d'un seul cas, mais d'une série de cas construite de manière à rendre possible leur comparaison, ce qui implique à la fois similitudes et différences » (Bertaux, 1997 : 22).

En effet, il s'agit essentiellement de collecter des informations auprès de femmes d'origine libanaise, mariées avec un libanais, immigrées et résidentes au Québec depuis au moins cinq ans. Nous jugeons nécessaire la date de leur arrivée au Québec pour que ces immigrantes aient eu le temps de bien amorcer leur insertion socioprofessionnelle. Les participantes doivent être mères et occuper un emploi.

La composition souhaitée pour l'échantillon est : deux femmes de religion chrétienne et trois femmes de religion musulmane (dont deux participantes

portent le voile), dans le but d'explorer si la religion a une influence sur le fonctionnement du couple des femmes qui ont une autonomie financière.

Certes, le nombre de femmes que nous allons rencontrer est restreint, puisque cette recherche est effectuée dans le cadre d'un mémoire de maîtrise.

Davantage, le choix de la variable « religion » est en lien direct avec la réalité religieuse libanaise et avec l'immigration libanaise au Québec.

En effet, nous allons sélectionner les femmes pour notre étude en tenant compte de leur parcours que nous jugeons intéressant et typique. De plus, ces participantes doivent être prêtes et motivées à témoigner et veulent raconter leurs expériences.

Nous allons contacter plusieurs organismes qui nous mettront en contact avec des femmes libanaises intéressées à participer à notre recherche. Ces organismes sont :

- Société d'entraide des dames libanaises, syriennes, canadiennes : Côte-de-Liesse à Montréal.
- Radio Al shark al awsat: Ville Saint-Laurent à Montréal.
- Centre d'accueil et de référence pour immigrants : Ville Saint-Laurent à Montréal.
- Centre des femmes de Montréal, Saint-Urbain à Montréal.

3.6 Les techniques d'analyse

Avant les entretiens, nous nous sommes présentées au centre communautaire pour demander des entrevues avec des femmes qui répondent à nos critères. Nous les avons contacté par téléphone, nous avons parlé brièvement de l'objectif de notre travail et nous avons pris un rendez-vous. Les entretiens se sont déroulés dans le

domicile des participantes, et ce selon leur demande parce qu'elles y se sentent plus à l'aise.

Les entretiens se sont déroulés en arabe, et chaque entrevue a duré trois heures.

Nous avons préparé des grilles de questions ouvertes et fermées à partir de la problématique générale de la recherche. Cette grille nous a permis de vérifier que tous les thèmes que nous souhaitions aborder l'ont été. Nos questions n'étaient pas prises à la lettre pour laisser aux participantes la liberté de raconter leur récit de vie. Nos questions étaient formulées en des termes intelligibles par celles-ci, c'est-à-dire en termes non sociologiques, dans un ordre logique, afin de tracer leur passé (les étapes avant et durant l'immigration), le présent et le futur (les étapes de l'intégration et d'adaptation).

Les matériaux que nous avons utilisés sont : une montre, un carnet de notes, un stylo, un enregistreur et la grille d'entretien. Nous avons pris l'autorisation pour enregistrer l'entrevue en expliquant que l'enregistrement c'est pour notre usage personnel, pour nous éviter de prendre tout en notes et pour pouvoir discuter avec elles. Après les entretiens, nous les avons retranscrit et les traduit en français, préparé les tableaux et procédé à l'étape de l'analyse.

CHAPITRE IV

Analyse des données

4.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous présenterons l'analyse des données qui s'effectuera en deux parties. Dans la première partie, nous exposerons les entrevues que nous avons faites avec les participantes libanaises. En effet, le corpus est constitué de 5 entretiens réalisés auprès de femmes libanaises mariées occupant un emploi et résidant dans la ville de Québec. Cette partie de ce chapitre porte sur l'examen des discours des répondantes. Dans la deuxième partie, une discussion et une interprétation des données seront présentées en érigeant une corrélation théorique des résultats déduits par le biais des récits de vie. Vu que ce mémoire a été accompli dans une perspective de description de leur processus d'intégration socioprofessionnelle, il nous est paru essentiel de ne pas limiter le travail d'analyse à des constats d'ordre factuel, mais de tenir compte du sens et des significations qui se dégageaient de leurs propos.

Même si le but de notre travail est de rendre compte le plus fidèlement possible de ces dimensions, nous avons évité les répétitions vaines. Ainsi, nous n'avons arboré que les passages les plus importants associés aux thèmes étudiés. En fait, malgré le nombre réduit de participantes, il est possible de considérer que les résultats dégagés des récits de vie reflètent la complexité de l'intégration socioprofessionnelle. Nous jugeons qu'avec l'aide de ces résultats, nous pouvons repérer les différentes dynamiques de l'intégration des femmes libanaises immigrées.

Finalement, afin de préserver leur anonymat, nous nous sommes engagées à laisser la liberté aux participantes de choisir leur nom fictif qui a été utilisé dans la recherche. Dans le but de respecter leur vie privée, nous n'avons utilisé aucun nom de femme ayant accepté de participer à cette étude.

4.2 Les entrevues

4.2.1 Odette

Elle a immigré au Québec en 2003 avec un statut de parrainée par son frère. Elle a acquis la citoyenneté canadienne en 2008. Odette est mère de deux filles qui sont âgées de 12 et 14 ans. Elle est d'appartenance religieuse chrétienne maronite. Titulaire d'une Maîtrise en éducation obtenue au Liban, elle y travaillait comme enseignante de la langue française aux classes secondaires dans une école privée. À présent, elle occupe un emploi à temps plein dans une garderie. Malgré le fait qu'elle occupe un emploi qui n'est pas en lien avec son domaine d'études, Odette a dit qu'elle se sent bien intégrée pour la raison qu'elle est heureuse dans son lieu de travail. Elle travaille avec des enfants de différentes ethnicités, mais cet emploi reste temporaire car il ne répond pas à ses aspirations et son niveau d'études.

1- La représentation de l'intégration professionnelle :

Selon la répondante, on peut dire qu'une personne est intégrée professionnellement quand elle travaille dans un domaine qui correspond à son niveau d'études. De plus cet emploi devrait être un emploi permanent.

Je crois que l'individu se sent intégré sur le marché du travail quand son emploi est permanent, et non temporaire comme dans mon cas, et cet emploi est en rapport avec sa formation et son éducation.

2- Les facilités rencontrées :

2.1 Le réseau social qui est la communauté libanaise :

Cette répondante a pu occuper quelques emplois grâce aux amis de la famille :

Grâce à l'ami de mon mari qui est propriétaire de la parfumerie, j'ai pu travailler dans son entreprise. Même dans le restaurant, le chef cuisinier était l'ami de mon mari. J'avais beaucoup prié Dieu pour m'aider à trouver un emploi. Enfin, une de mes amies m'avait demandé de la remplacer à la garderie car elle voulait voyager un mois au Liban. Quand elle était revenue, elle ne voulait plus retourner au travail. Donc j'ai continué à travailler à la garderie. J'avais beaucoup cherché avant dans les journaux, j'allais sur place avec mon cv, dans les bureaux d'emploi de Québec, mais personne ne m'engageait.

2.2 Faire le bénévolat :

La participante avance que le fait de faire du bénévolat dans un organisme communautaire s'occupant des enfants autistes lui a donné la qualification d'être recrutée :

Vu que j'avais fait le bénévolat dans un organisme qui s'occupe des enfants autistes, il (l'employeur) m'avait donné la chance de travailler.

2.3 Rencontrer en personne le recruteur :

La participante considère que du fait d'avoir rencontré l'employeur, elle a pu mettre ses compétences en valeur et avoir la chance d'être recrutée :

Quand j'avais perdu l'espoir en envoyant mon cv par courriel, j'avais insisté à aller personnellement à la garderie pour rencontrer le recruteur. Quand je l'ai rencontré, je lui ai expliqué que j'ai une expérience avec les enfants, surtout que moi-même je suis une mère. Je crois qu'il m'avait embauchée parce que je l'avais rencontré et j'ai pu mettre mes qualifications en valeur.

3- Les difficultés rencontrées :

3.1 Le manque d'expérience canadienne de travail :

La participante avance qu'elle cherchait un emploi permanent depuis des années. Elle a occupé plusieurs emplois temporaires, comme vendeuse dans une parfumerie dont le propriétaire est libanais, caissière dans un restaurant arabe. Mais elle n'a jamais

occupé un emploi qui répond à ses aspirations, comme celui d'une enseignante, et ceci par manque d'expérience canadienne en enseignement:

Je cherche un emploi depuis plus de trois ans comme enseignante ou suppléante dans une école privée. Je n'ai pas encore trouvé un emploi qui correspond à mon niveau d'études depuis que j'ai commencé à chercher un emploi, car je n'ai pas une expérience canadienne de travail. C'est dur, surtout le premier emploi à trouver. Mais, au moins, je remercie Dieu que je travaille et je gagne un peu d'argent car j'ai besoin de travailler. Ceci m'aide financièrement et psychologiquement. J'accepte ce qui se présente et ainsi j'acquiers plus d'expériences.

3.2 Diplômes non reconnus au Québec :

D'un autre côté, cette répondante considère que ses diplômes obtenus dans son pays d'origine n'avaient pas de valeur véritable sur le marché du travail de la société d'accueil. Par contre, elle est convaincue qu'avec la maîtrise qu'elle a obtenue au Liban, elle trouvera un emploi qui répondra à ses aspirations même si elle a accepté de travailler dans un emploi qui exige un certificat ou un baccalauréat :

Parfois, je sens que mes études universitaires obtenus au Liban ne valent pas grand-chose. Mais au moins, avec ma Maîtrise, je pourrais trouver un jour un meilleur emploi. Pour le moment, j'ai dû descendre plus bas pour trouver quelque chose.

4- L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle : Cette répondante considère que le fait d'être immigrante et ne parlant pas avec l'accent québécois, son nom arabe ainsi que son réseau restreint de connaissances, influencent le processus d'intégration socioprofessionnelle. Pour exemplifier cette situation, elle fait allusion aux employeurs qui préfèrent embaucher les québécoises. Elle affirme que les immigrantes et ces dernières ne sont pas au même pied d'égalité sur le marché du travail. À diplôme égal, beaucoup d'employeurs préfèrent embaucher les québécoises, ce qui engendre un sentiment de discrimination et de préjugés pour les immigrants.

C'est parce que je suis immigrante, et je parle « le français de France », non le français québécois que je sens que je ne peux trouver un emploi facilement. Si je n'étais pas immigrante, si j'étais une québécoise, j'aurais un membre de la famille,

un père, un oncle, une cousine, n'importe qui, qui travaille dans une entreprise ou un ministère, qui connaît une agence de placement qui pourrait m'aider à trouver un emploi.

Plusieurs employeurs ne m'ont pas engagée car je suis arabe, exemple, pour un travail comme surveillante à l'école de mon quartier, où je n'ai qu'à traverser la rue pour m'y rendre, on m'a refusée car je suis arabe! Ils ont par contre pris la québécoise qui habite loin, même si on a les mêmes compétences. J'ai senti la discrimination et les préjugés.

5- L'influence de la religion :

La participante considère que la religion n'avait aucune conséquence sur sa démarche de recherche d'emploi.

Je n'ai jamais senti que la religion m'a affectée quand je cherchais un emploi.

6- La division sociale sexuelle du travail dans la famille

Cette répondante affirme que le processus d'intégration des mères ayant des enfants à bas âge s'avère plus difficile. Elle explique que, selon elle, les mères au Liban et au Canada et même dans la majorité des sociétés, consacrent plus de temps que les pères à s'occuper des enfants et à exécuter les tâches domestiques. Par contre, cette participante explique qu'elle n'a pas rencontré de difficultés relatives à la division sociale sexuelle du travail dans la famille:

Indiscutablement, les mères s'occupent de tout à la maison, les enfants, le ménage, les repas, etc. Rarement les pères partagent ces responsabilités avec leurs épouses ; ils ne sont pas habitués, depuis leur jeune âge, à partager ces tâches avec elles. C'est le cas au Liban, et au Québec aussi, selon mes voisines québécoises. Bien sûr, ceci a une influence sur l'intégration professionnelle des femmes, surtout pour les mères qui ont des enfants à bas âge. Elles ont un double emploi : à l'intérieur et à l'extérieur de la maison. Par contre, je n'ai jamais refusé un emploi à cause de mes responsabilités de mère et d'épouse, ou bien de quitter mon travail à cause de ça. Je n'ai vraiment pas ressenti le poids de ces responsabilités.

7- La conciliation travail-famille : D'un autre côté, afin de concilier travail-famille, la participante devait achever ses tâches domestiques et la préparation des repas le soir.

Elle se considère une mère et une femme au foyer le soir, et une femme travailleuse le jour :

Je travaillais la nuit, les tâches ménagères, les repas, et gardais ma mère aussi. Je travaillais la nuit en tant que mère et femme au foyer, et comme « businesswoman » le jour.

8- Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :

Le fait que son mari et ses enfants partagent les tâches familiales, le processus d'intégration professionnelle de cette participante n'a pas souffert:

Chez nous, mon mari essaie de son mieux de m'aider à la maison. Je n'ai pas senti que je suis toute seule à m'occuper de tout. Aujourd'hui, vu que mes filles sont devenues de jeunes adolescentes, je le sens encore moins parce qu'elles m'aident dans les tâches domestiques et à préparer quelques repas faciles (...). Mon mari, quant à lui, il aide les filles dans leurs devoirs, les emmène à l'école, m'aide dans le magasinage, c'est tout. Ceci n'avait aucunement affecté mon intégration professionnelle.

D'un autre côté, cette participante considère qu'en ce qui concerne le partage des tâches domestiques entre l'homme et la femme, il faut conscientiser et sensibiliser les hommes et ce, par le biais de la communication, le dialogue et la négociation:

Il faut dialoguer en douceur avec les hommes, communiquer d'une façon positive et les conscientiser pour qu'ils partagent avec nous les tâches domestiques. Je crois qu'il faut mener des luttes privées, c'est-à-dire, chaque femme doit prendre des dispositions pour faire participer son époux aux tâches, mais j'insiste, par le dialogue et l'amabilité.

9- La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :

Cette participante n'était pas obligée de redéfinir sa structure organisationnelle familiale, conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement. Au contraire, elle considère que dès qu'elle a commencé à travailler, elle a senti que sa vie familiale était plus organisée et son temps passé avec son mari et ses enfants était un temps de qualité :

Ma vie est plus ordonnée. Je passais un temps de qualité ma famille. Quand j'étais à la maison, je n'appréciais pas le temps et je le passais à ma guise. Quand j'ai commencé à travailler, j'ai organisé mon mode de vie afin de passer plus de temps avec mon mari et avec mes enfants.

Aussi, cette répondante n'avait pas été confrontée à des tensions relationnelles à cause de son emploi : son mari l'encourageait à travailler car il considère que l'emploi aide la femme à sortir de son isolement, à être plus indépendante et à mieux s'intégrer dans la société d'accueil.

Je n'ai pas eu des tensions avec mon mari, au contraire il m'encourageait à travailler car il est favorable à l'indépendance de la femme. Personnellement, je voulais rester à la maison et prendre soin de mes enfants, mais mon mari insistait à ce que je travaille pour que je sorte de mon isolement et je m'intègre à la société nouvelle où je dois vivre.

10- L'autonomie financière :

Vu que cette répondante est une femme indépendante financièrement au Liban et au Québec, elle affirme que son mari a toujours été le pourvoyeur essentiel de la famille. Elle paie ses besoins personnels, règle quelques factures essentielles et envoie de l'argent à sa sœur qui vit au Liban. L'autonomie financière n'a jamais été un conflit avec son mari, ni dans son pays d'origine, ni dans la société d'accueil.

Ici comme au Liban, je règle quelques factures comme le câble et le téléphone, le magasinage. Mon mari a toujours été le premier pourvoyeur de la famille. Mon indépendance financière ne m'a jamais causé des problèmes avec lui, ni au Liban, ni au Québec.

11- Les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration socioprofessionnelle :

Le travail, les diplômes, l'implantation de plus de garderies et le partage des tâches familiales :

Selon la participante, travailler et étudier sont des conditions essentielles pour mieux s'intégrer dans un nouveau pays. Interagir et communiquer avec Autrui permettent de

mieux comprendre la société du pays d'accueil ainsi que de découvrir et se rapprocher des autres ethnicités:

Le travail et les études m'ont aidée à comprendre plus la société québécoise, surtout les différentes ethnies avec qui j'ai étudié et travaillé. Sans l'université et le travail, j'aurais dû rester prisonnière de ma communauté, les yeux fermés au monde.

D'ailleurs, le fait d'implanter de nouvelles garderies dans chaque ville et surtout dans les milieux de travail, facilitent énormément le processus d'intégration professionnelle des mères. De plus, elle considère que le partage des tâches familiales entre tous les membres de la famille, aura une influence positive sur l'intégration et sur la santé physique et psychique de la femme.

Je crois que la meilleure solution est que le gouvernement et les entreprises optent pour implanter plus de garderies dans les lieux de travail et dans toutes les villes, surtout que, vu que je travaille dans une garderie, je sais que la liste d'attente pour de nouveaux enfants est longue et les parents trouvent des difficultés pour trouver des garderies pour leurs enfants. De plus le partage des tâches familiales entre le père, la mère et les enfants s'ils sont capables aidera la femme dans son insertion et à garder une meilleure santé physique et psychique.

12- L'opinion sur la société d'accueil :

La participante affirme que c'est par le biais de l'université, le marché du travail et les médias qu'elle a parvenu à comprendre et s'intégrer dans la société d'accueil. Au Québec, elle se sent respectée, elle a ses droits, mais parfois elle sent qu'elle est traitée comme un numéro qui se confond à la foule, ce qui n'est pas le cas au Liban où les membres de la société se connaissent vu que le Liban est un petit pays.

Personnellement, c'est l'université que j'avais fréquentée, les emplois et les médias, comme les journaux, la radio la télévision qui m'ont aidée à comprendre le Québec. J'aime le Canada, je me suis habituée au froid et à la neige surtout qu'au Liban je vivais dans un village froid « Zahlé ». J'ai mes droits, je me sens respectée comme dans mon pays d'origine, mais parfois je sens que je me perds dans cette société, je

deviens un numéro dans la foule Au Liban ce n'est pas le cas, la ville et le village sont petits et tout le monde se connaît.

13- Les conseils aux nouvelles immigrantes :

La participante conseille aux nouvelles immigrantes de continuer leurs études, acquérir des expériences au travail, même si elles doivent accepter un emploi qui ne répond pas à leurs aspirations. Elle leur conseille d'éduquer leurs enfants, de rester à la maison et prendre soin d'eux jusqu'à ce qu'ils deviennent indépendants, puis qu'elles retournent au marché du travail. De plus, elle leur conseille de conserver leur culture et leurs traditions pour qu'elles préservent leur identité et enfin de s'intégrer et éviter de s'acculturer à la société canadienne. Elle souhaite pouvoir un jour aider les nouvelles immigrantes à trouver un emploi, les guider et les encourager pour qu'elles ne sentent pas la discrimination qu'elle avait ressentie.

Je demande à toutes les femmes libanaises d'éduquer bien leurs enfants, qu'elles doivent s'intégrer et aimer le pays, mais en même temps garder leurs habitudes et traditions : s'intégrer sans perdre leurs identités libanaises, garder leurs patrimoines et en même temps s'adapter sans s'acculturer au pays d'accueil.

J'espère pouvoir un jour organiser une table ronde sur la discrimination que vivent les femmes arabes sur le marché du travail québécois et aider les nouvelles immigrantes à trouver un emploi pour sortir de leur isolement. Ainsi, nous, les femmes, nous pourrions parler et échanger nos problèmes (Odette).

4.2.2 Amira

Elle est arrivée au Québec en 2006 avec un statut de touriste afin d'obtenir sa résidence permanente au Canada. Elle va acquérir sa citoyenneté canadienne en 2012. Amira est une mère de quatre enfants âgés entre 3 et 11 ans. Elle est d'appartenance religieuse musulmane chiite et porte le voile. Titulaire d'un diplôme en études bancaires obtenu au Liban, elle y travaillait comme employée bancaire. Présentement, vu qu'elle a un certificat en immigration acquis au Québec, elle travaille comme

conseillère aux immigrantes à temps plein dans un centre communautaire pour les femmes immigrées. Amira occupe un emploi en lien avec son domaine d'études. Elle atteste qu'elle est parfaitement intégrée car elle est satisfaite dans son milieu de travail ; elle travaille avec des femmes immigrantes dont la majorité est d'origine arabe. Cet emploi est permanent et répond à ses aspirations et son niveau d'études. Elle affirme qu'elle est intégrée socioprofessionnellement parce qu'elle s'y sent bien, respectée et appréciée.

1- La représentation de l'intégration professionnelle :

Pour cette répondante, le fait de se sentir estimée et à l'aise dans son lieu de travail et d'y être acceptée malgré la différence, que ça soit la couleur de la peau ou le port du voile, désigne qu'une personne est intégrée professionnellement:

Selon ma propre expérience, l'intégration pour moi, c'est se sentir bien dans le lieu où on travaille, c'est de sentir qu'on est accepté et non jugé car on porte le voile, ce qui est mon cas, ou bien à cause de la couleur de la peau par exemple. L'intégration c'est être respecté pour ce qu'on est.

2- Les facilités rencontrées :

2.1 Rencontrer personnellement les personnes qui recrutent :

Selon la répondante, ce qui lui a permis de trouver son emploi actuel c'est le fait de contacter et rencontrer en personne les recruteurs :

Durant ma démarche de recherche d'emploi, j'envoyais mon Curriculum vitae par la poste et par courriel. Je suis allée au centre local d'emploi, mais je n'avais jamais reçu une réponse positive. J'ai opté pour une nouvelle stratégie : aller déposer moi-même mon CV. J'ai rencontré plusieurs personnes des ressources humaines, des recruteurs dans des organismes communautaires. J'ai trouvé que le fait de parler avec eux, de voir comment je peux mettre mes compétences en valeur, comment je me comporte, a pu augmenter les chances de décrocher un emploi.

2.2 Faire du bénévolat dans un organisme communautaire :

Dans son cas, le fait que cette répondante a fait du bénévolat dans un organisme communautaire ciblant les femmes immigrées, a influencé positivement son

processus d'intégration socioprofessionnelle. Elle a décroché son emploi actuel grâce au bénévolat :

Le bénévolat que j'avais fait dans un organisme communautaire ciblant les femmes immigrées m'a beaucoup aidée. Dans mon milieu de travail, il y a beaucoup de femmes musulmanes qui portent le voile : des Arabes, des Africaines, des Indiennes, etc. Vu que mon amie travaille déjà avec des femmes immigrées, elle m'a encouragée à faire le bénévolat, pour cela j'ai été recrutée.

2.3 Le réseau social qui est la communauté libanaise et arabe :

Cette participante avance que, grâce à ses amies qui sont membres de la communauté libanaise et arabe, elle a pu décrocher quelques emplois :

Sans mon amie, l'intervenante sociale libanaise qui travaille dans un organisme communautaire, je n'aurais pas pu trouver mon emploi actuel. De plus, une autre amie arabe m'avait orientée pour travailler quelques autres boulots comme caissière dans un magasin arabe.

3- Les difficultés rencontrées :

3.1 La lacune en langue française et la non-reconnaissance des diplômes :

Durant ses entrevues relatives à des offres d'emploi, la répondante affirme que sa faiblesse en langue française était son plus grand obstacle. Vu qu'elle maîtrise la langue anglaise, elle trouvait des difficultés à parler couramment le français, malgré les cours de francisation qu'elle a suivis dans un centre d'éducation des adultes. De plus, elle considère que son diplôme et son expérience en études bancaires n'avaient pas de valeurs au Québec. Pour cette raison, elle a changé son domaine professionnel et a décroché un certificat en immigration afin de trouver un emploi facilement.

Malgré mes cours de français, j'avais beaucoup de difficultés à apprendre rapidement cette langue, car je parle couramment l'anglais. Ceci était ma plus grande difficulté et me causait des embarras durant mes entrevues. De plus, mon diplôme en études bancaires ne m'a pas aidée à trouver un emploi. Ceci m'a incitée à

changer mon domaine et retourner aux études et intensifier ma formation de la langue française.

3.2 Le port du voile :

Cette répondante témoigne que le fait de porter le voile a eu dans son cas une double répercussion : négative et positive. Elle affirme que, d'après son expérience personnelle et celle de ses consœurs, le voile influence négativement le processus d'intégration professionnelle. Néanmoins, elle témoigne qu'elle ne peut pas le prouver car cette discrimination qu'elle et ses consœurs subissent, et ce, sur le marché du travail, à l'université et même dans les lieux publics est subtil. En revanche, dans sa situation, elle a trouvé son emploi actuel parce qu'elle porte le voile.

Oui, le voile nous cause toujours des problèmes, dans le travail, à l'université, dans les centres commerciaux, partout... Je ne peux pas te donner des preuves, car cette discrimination se fait très subtilement. J'ai perdu beaucoup d'emplois qui m'intéressaient à cause de mon voile. Certainement, aucun recruteur m'avait refusée en me disant que ma candidature a été rejetée parce que je suis musulmane et voilée, on m'avait donné toutes sortes de raisons sauf cette raison-là. Mais moi je l'ai su, je l'ai senti ! Par contre, mon employeuse a jugé qu'engager une femme voilée est une bonne chose pour faciliter les échanges avec la clientèle ciblée. En conséquence, j'ai été engagée parce que je suis musulmane et voilée!

4- L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle :

Cette répondante affirme que son statut d'immigrante ne maîtrisant pas bien le français, son voile, son nom arabe, ainsi que son réseau social restreint sont les facteurs qui influençaient son processus d'intégration socioprofessionnelle. Pour expliquer cette situation, elle fait allusion aux employeurs qui préfèrent embaucher les femmes québécoises et les femmes non voilées. Elle considère que les immigrantes et surtout les femmes arabes, n'ont pas les mêmes chances que les québécoises sur le marché du travail. Ceci crée un sentiment d'expulsion et de rejets pour les immigrantes.

À mon avis, c'est à cause que je suis immigrante, je ne parle pas bien le français et je porte le voile, que j'ai eu beaucoup de difficultés à trouver un emploi. Même mon réseau social est restreint car je ne suis pas née ici. J'ai passé mon enfance et ma jeunesse au Liban, contrairement à ceux qui sont nés ici et qui ont la chance de contacter leurs amis d'enfance, leurs collègues, etc. À part ma communauté libanaise, j'ai senti que personne ne pouvait m'aider à trouver un emploi.

Plusieurs recruteurs ne m'ont pas engagée car je suis arabe et immigrante, exemple, pour un travail comme assistante aux femmes âgées, l'employeur ne m'a pas engagée car je ne suis pas québécoise. Il me l'avait mentionné poliment en m'expliquant que ces dames ne sont pas habituées à être soutenues pas des femmes immigrantes et qui portent le voile ! Même si j'ai senti que je suis jugée, j'ai apprécié la franchise du recruteur !

5- L'influence de la religion :

La participante considère que la religion a une influence négative sur sa démarche et son processus d'intégration sur le marché du travail. Elle témoigne que le port du voile, son signe religieux, attirent des regards parfois curieux mais bien souvent jugeant. Elle continue qu'après le 11 septembre 2001, les médias ont déformé l'image des arabes et sont considérés comme terroristes :

J'ai toujours senti que ma religion m'a affectée quand je cherchais un emploi et aussi dans mon intégration. Dans les entreprises, comme dans la rue, ce qui me gêne le plus, ce sont les regards de travers, curieux mais généralement jugeant que je subis. Je peux comprendre que nous, les arabes, surtout après le 11 septembre, nous sommes jugés comme terroristes, et ce à cause des médias. Mais ce n'est pas du tout le cas. J'aurai aimé qu'on nous donne la chance de prouver que nous sommes de bonnes personnes, compétentes, et nous voulons travailler et être de bons citoyens. Nous sentons que nous sommes discriminées à cause de nos croyances. Nous avons encore beaucoup à faire, à prouver à la société que nos croyances et notre culture nous appartiennent. Nous devons avoir les mêmes chances sur le marché de l'emploi que les autres femmes d'autre religion. C'est dur pour nous les femmes, parce que nous sommes doublement rejetées car nous sommes des musulmanes et nous sommes voilées !

6- La division sociale sexuelle du travail dans la famille :

Cette répondante atteste que les mères consacrent beaucoup plus de temps à s'occuper de leurs enfants et à accomplir les tâches domestiques. Ceci influence

négativement leur processus d'intégration car elles manquent de temps pour travailler à l'intérieur et à l'extérieur de la maison. Elle explique que ce phénomène est vrai non seulement dans les familles libanaises ou arabes, mais dans toutes les nationalités. Davantage, la participante explique qu'elle rencontre de difficultés relatives à la division sociale sexuelle du travail dans la famille car la recherche d'emploi exige énormément de temps. Vu qu'elle a des enfants en bas âge et elle doit s'occuper des tâches familiales, elle n'a pas pu s'y mettre à fond, ce qui fait qu'elle a raté quelques offres qui pouvaient l'intéresser.

Vu que je travaille avec des femmes de différentes ethnies, j'entends toujours les femmes se plaindre de la négligence des hommes à aider leurs épouses dans les tâches domestiques et prendre soin des enfants. Je cause avec des femmes de différentes ethnies, elles se plaignent toutes de ce même scénario. Moi, je m'occupe de toutes les tâches domestiques, les repas, les enfants, leurs devoirs, leur bain, etc. Quant à mon mari, il les emmène à la garderie et à l'école et les cherche le soir. C'est honteux pour lui de m'aider car il considère que les tâches familiales sont exclusives aux femmes. À la fin de la journée, je me sens épuisée. Quand ma fille avait quelques mois, j'ai dû refuser quelques emplois qui m'intéressaient à cause de mes responsabilités de mère et d'épouse, de plus je manquais de temps pour chercher un emploi. D'ailleurs, je connais plusieurs mères qui abandonnent leur emploi pour retourner au marché du travail quand les enfants seront grands.

7- La conciliation travail-famille :

Pour concilier travail-famille, la répondante exécute ses tâches domestiques et cuisine le soir et à la fin de la semaine. Elle se considère chanceuse car sa belle-mère l'aide à préparer quelques repas et garder les enfants quand ils sont malades ou en congé.

J'essaie de me débrouiller autant que je peux. Je cuisine et je fais le ménage le soir et à la fin de la semaine. Je me considère chanceuse car ma belle-mère m'aide beaucoup. Ce n'est pas facile d'être une mère de quatre enfants et femme de carrière. C'est dur et fatigant, mais je n'ai pas d'autres choix, je dois accepter ma situation.

8- Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :

Le fait que sa belle-mère partage quelques tâches familiales, le processus d'intégration professionnelle de cette participante a moins souffert:

Chez nous, mon mari ne m'aide en rien. Je sens que je suis toute seule à m'occuper de tout. Mes enfants sont encore jeunes, puis, selon la mentalité patriarcale de mon conjoint, l'homme est roi, son repas doit être prêt, ses habits propres, la maison nettoyée. Cette situation me fatigue beaucoup. Mais l'aide que m'offre ma belle-mère en gardant mes enfants et en préparant quelques plats, me procure moins de stress. Cet appui m'a amplement aidé pour que je travaille. Sans ce support, j'aurais dû quitter mon emploi pour prendre soin de ma famille.

D'un autre côté, cette participante considère qu'en ce qui concerne le partage des tâches domestiques entre l'homme et la femme, il faut qu'il y ait un partage égalitaire du travail parental. Elle avance que les femmes doivent militer et demander au gouvernement à adopter des lois afin d'exiger aux hommes à partager également les tâches familiales :

Je demande au gouvernement de trouver des lois qui forcent les hommes à partager les tâches familiales avec leurs conjointes. Nous les femmes, nous ne sommes pas des esclaves ! Par les lois et les sanctions, les hommes seront obligés de nous aider ! Ainsi, les femmes peuvent mieux s'intégrer et s'épanouir dans leur emploi.

9- La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :

Cette participante a été obligée de redéfinir sa structure organisationnelle familiale et conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement. Elle explique que, dès qu'elle a commencé à travailler, elle a senti que sa vie familiale a été bouleversée. Elle manquait du temps pour s'occuper de ses enfants, surtout de la plus jeune âgée de quelques mois. Mais, après quelques mois, la participante affirme que le fait de bien gérer son temps l'a aidé à mieux organiser sa vie familiale et passer un temps de qualité avec ses enfants et son époux.

Au début, c'était très difficile, ma vie familiale est devenue désorganisée. J'ai senti que je n'ai plus le temps, ni pour les enfants, ni pour les tâches domestiques, ni pour

mon mari, ni pour moi-même. Mais en réorganisant mon temps, j'ai pu accomplir mes responsabilités et passer un temps de qualité avec mes enfants et mon mari.

D'un autre côté, cette répondante a été confrontée à des tensions relationnelles à cause de son emploi : vu qu'elle travaille à temps plein, elle devait s'absenter de longues heures à l'extérieur de la maison. Son emploi et ses responsabilités familiales ont eu des répercussions néfastes sur sa santé physique et psychique. Cette situation a suscité des problèmes conjugaux.

Par ennui de mon absence, mon mari sortait parfois les soirs dans les boîtes de nuit. Se sentant seul, selon ses paroles, il m'a trompée involontairement. Nous avons eu recours à une thérapie de couple pour éviter le divorce. J'ai beaucoup souffert, mais ceci ne m'avait aucunement influencée à quitter mon emploi !

10- L'autonomie financière :

Vu que cette répondante a une autonomie financière, ceci l'encourageait à avoir plus de pouvoir pour prendre des décisions fondamentales au sein de sa famille. De plus, cette autonomie lui accorde la liberté de payer ses besoins personnels, régler quelques factures et aider ses parents au Liban. Quand son mari était sans emploi, elle était la pourvoyeuse principale. Mais quand il est retourné au marché du travail, il a regagné son rôle de pourvoyeur essentiel de la famille.

Au Québec comme au Liban, je règle quelques factures essentielles, surtout mes besoins personnels. Mon mari a toujours été le pourvoyeur principal de la famille, sauf quand il a perdu son emploi, j'ai pris ce rôle. Mon autonomie financière ne m'a pas causé des problèmes, au contraire, cette autonomie me procure un sentiment de liberté et de pouvoir pour prendre des décisions importantes concernant la famille, telles le choix de l'école, les vacances, acheter une maison, etc.

11- Les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration socioprofessionnelle

Le travail, les diplômes, les horaires flexibles et le partage des tâches familiales :

Selon la participante, retourner aux études, apprendre la langue française et intégrer le marché du travail, permettent aux femmes immigrantes de mieux s'insérer dans la société d'accueil. Elle affirme que vu qu'elles restent prisonnières de leur communauté, elles ne pourraient pas s'épanouir et s'intégrer dans le pays d'accueil.

Selon moi, trois conditions essentielles assurent une intégration réussie : étudier, apprendre la langue du pays et travailler. Rester enfermée dans la maison, passer le temps dans les centres d'achat et fréquenter uniquement les membres de la communauté libanaise, freinent l'épanouissement et l'intégration des immigrantes.

D'un autre côté, la participante affirme que l'horaire flexible représente des avantages, surtout pour les mères, car il leur permet de concilier facilement leurs responsabilités familiales et professionnelles. Au travail, leur rendement serait meilleur, et à la maison, elles auront plus de temps à prendre soin de leurs enfants et bénéficier d'un temps de repos et de loisirs. Ceci facilite amplement leur intégration sociale et professionnelle.

Moi, je considère que l'horaire flexible permet aux femmes de concilier travail-famille : elles travailleront mieux et pourront en même temps prendre soin de leurs enfants et avoir plus de temps pour le repos et les loisirs. Ceci est essentiel pour leur intégration.

D'avantage, la répondante explique que le partage équitable des tâches domestiques faciliterait le processus d'intégration des femmes. En effet, elle certifie que l'aide de l'époux à son épouse doit être exigé et consigné dans le contrat de mariage :

Je crois que, le fait de partager équitablement les tâches familiales facilite aux mères leur processus d'intégration professionnelle. Ce partage devait être écrit dans le contrat de mariage. Si le conjoint n'aide pas son épouse, ceci s'avère très pénible pour les femmes surtout pour celles qui ont des enfants à bas âges.

12- L'opinion sur la société d'accueil :

La participante avance que c'est grâce au travail, à l'université et à sa volonté de s'épanouir en sortant de sa « coquille » qui est sa famille, qu'elle s'est intégrée dans

le pays d'accueil. Elle affirme que ses droits sont respectés au Québec. Elle remercie le gouvernement pour son aide financière, surtout lorsqu'elle et son mari étaient au chômage, et pour les allocations familiales qui sont d'un grand secours. Par contre, elle se sent jugée à cause de son voile. Elle croit que les membres de la société d'accueil discriminent les femmes voilées, surtout après les événements du 11 septembre. En revanche, elle aime le Canada et ne regrette pas son choix d'immigrer. Cependant elle trouve que le gouvernement et les organismes doivent trouver des solutions adéquates et concrètes afin d'appliquer l'égalité des chances pour les immigrants sur le marché du travail.

Dès mon arrivée au Québec, j'ai voulu étudier et travailler. Je suis sortie de ma coquille qui est ma famille proche, pour m'intégrer dans mon nouveau pays. Je suis heureuse ici, j'ai mes droits, et je suis très reconnaissante envers le gouvernement qui nous a aidés financièrement quand nous étions chômeurs! Mais, je sens toujours le regard discriminatoire des autres à mon égard parce que je suis voilée. Malgré cela, je suis sûre que j'ai fait le meilleur choix, pour moi et pour mes enfants, d'avoir immigré ici. Je demande aux responsables d'accentuer les efforts afin de trouver des emplois aux immigrants, car nous aussi, nous faisons partie de cette société. Les études montrent que le taux de chômage des immigrants est nettement plus élevé que celui des québécois, pour cela nous demandons une égalité au niveau des opportunités d'embauches.

13- Les conseils aux nouvelles immigrantes :

La participante conseille aux nouvelles immigrantes de ne pas se décourager. Elle explique que la première année d'immigration est la plus difficile car elle est remplie de changements, de nostalgies, des émotions, etc. Pour cela, la meilleure solution afin de s'intégrer et s'adapter, serait de retourner aux études pour acquérir un diplôme reconnu du pays, travailler, sortir de son isolement. Davantage, participer à la vie communautaire permet de pratiquer la langue française et élargir le réseau social. Elle conseille aux femmes voilées de rester fortes, car les préjugés persistent à cause de la non-compréhension ou l'ignorance de la religion musulmane qui laisse aux femmes la liberté du choix d'accepter ou de refuser de porter le voile. D'un autre côté, elle

espère avoir la chance d'organiser des conférences pour lutter contre les préjugés et les discriminations que subissent les femmes arabes, surtout celles voilées, et encourager les femmes à mener des luttes spécifiques pour un partage égalitaire du travail parental avec les hommes.

Je conseille aux nouvelles immigrantes de ne jamais perdre le courage. La première année est difficile ; on ressent la nostalgie, on a peur du changement. Pour cela il ne faut pas s'isoler, au contraire, étudier, travailler et surtout participer à la vie communautaire afin de pratiquer le français et rencontrer de nouvelles amies. Aux femmes musulmanes voilées, restez fortes, ne vous découragez pas à cause des regards discriminatoires et les préjugés car les Occidentaux ignorent que notre religion nous accorde la liberté de porter le voile.

Je souhaite pouvoir un jour organiser des conférences pour contrarier les discriminations que subissent les femmes arabes, et surtout les femmes voilées. De plus, demander aux femmes de mener des luttes pour assurer un partage égalitaire des tâches familiales entre les époux et les épouses.

4.2.3 Bouchra

Elle est arrivée au Québec en 2004 avec un statut de parrainée par son conjoint et a acquis la citoyenneté canadienne en 2008. Bouchra est mère de trois enfants âgés entre 4 et 12 ans. Elle est d'appartenance religieuse musulmane chiite et porte le voile. Titulaire d'un diplôme en littérature arabe obtenu au Liban, elle y travaillait comme enseignante de langue arabe pour les classes primaires. Actuellement, elle travaille comme couturière dans une manufacture de vêtements. Elle a pris des cours de couture et de broderie car elle avait déjà une expérience dans ce domaine. Bouchra occupe un emploi en lien avec son domaine d'études. Elle continue qu'elle est satisfaite pour deux raisons : la première c'est qu'elle travaille dans une manufacture dont le propriétaire et les employés sont des arabes, surtout qu'elle ne parle pas le français, et la seconde c'est qu'elle habite à proximité du lieu du travail. Cet emploi est permanent mais ne répond pas à ses aspirations et son niveau d'études. Elle affirme qu'elle s'est intégrée uniquement professionnellement parce qu'elle est

respectée dans son milieu du travail, mais elle ne s'est pas intégrée socialement car elle ne connaît ni la langue ni la culture de la société d'accueil. Elle est restée enfermée dans sa famille et sa communauté libanaise.

1- La représentation de l'intégration professionnelle :

Le fait de se sentir respectée dans son milieu de travail, malgré la lacune en langue française, et de détenir un emploi stable en lien avec sa formation et ses compétences constituent pour cette répondante les deux indicateurs de la réussite du processus d'intégration professionnelle:

Pour moi, l'intégration signifie être respectée dans son milieu de travail ; je ne parle pas le français, pour cela mes collègues qui comprennent mon cas me remplacent pour servir la clientèle québécoise. De plus, avoir un emploi stable qui est en lien avec la formation et les compétences de l'individu assurent la réussite du processus d'intégration.

2- Les facilités rencontrées :

2.1 Rencontrer en personne les employeurs qui recrutent :

Selon la participante, le fait de se rendre personnellement et rencontrer le recruteur de la manufacture, lui a permis de trouver son emploi actuel :

Au moment de ma démarche de recherche d'emploi, je savais que mes chances étaient minimales car je ne parle pas le français. Quand j'ai entendu que cette manufacture était pour des arabes, je suis allée en personne pour rencontrer le recruteur et lui expliquer mon cas. Ceci m'avait permis de pouvoir mettre mes compétences en broderie et en couture en valeur. La porte a été ouverte en premier lieu pour un stage non rémunéré.

2.2 Suivre un stage dans l'entreprise :

Le fait d'avoir suivi un stage dans l'entreprise avait augmenté les chances de cette répondante de se faire valoir et d'y être ensuite recrutée:

Quand j'ai fait le stage dans la manufacture, le gérant m'a rencontrée et a jugé que j'étais compétente à cause de mon cours en couture que j'avais suivi et mon

expérience personnelle. Il a jugé que j'étais capable d'accomplir les tâches qui m'étaient assignées. Le stage m'a permis d'être embauchée.

2.3 Accès aux centres locaux d'emploi :

La participante avance qu'elle a eu recours au centre local d'emploi, elle fut orientée vers la manufacture et trouver son emploi actuel :

Je ne savais pas qu'il y avait une manufacture de vêtements dans ma région. Le centre local d'emploi m'a guidée vers la manufacture pour travailler.

3- Les difficultés rencontrées

3.1 La méconnaissance du fonctionnement du marché du travail :

Durant une entrevue relative à une offre d'emploi lancée dans une manufacture qui recrutait des couturières, cette répondante qui avait pris pour acquis que le gérant la connaissait, affirme qu'elle n'avait pas l'expérience de « se vendre », le terme employé par le recruteur. Ce fait lui a coûté son emploi:

Le gérant m'avait dit que je n'ai pas réussi mon entrevue car je n'ai pas été capable de me vendre, je n'avais pas une expérience antérieure que je devais parler de mes compétences. Mes notes durant l'entrevue étaient inférieures à la moyenne car je n'avais pas beaucoup parlé. Moi je pensais que l'entrevue était une simple formalité, croyant que le recruteur me connaissait. Une autre femme a été recrutée.

3.2 La lacune en langue française :

Durant ses quelques entrevues relatives à des offres d'emploi, la participante avance que son ignorance de la langue française était un grand obstacle pour trouver un emploi. Cette lacune lui a causé la perte de l'estime et la confiance en soi :

Malgré que mes enfants m'inculquent quelques mots en français, j'ai encore beaucoup de difficultés à apprendre cette langue, car je parle exclusivement l'arabe. C'était dur pour moi de trouver un emploi dans ce pays, et je perdais mon estime et ma confiance en moi avant de me rendre à l'entrevue et durant le déroulement de celle-ci. Je suis certaine que si le propriétaire de la manufacture n'était pas arabe et avait compris ma situation, je n'aurais jamais trouvé un emploi.

3.3 Le port du voile :

Cette participante soutient que, selon son expérience personnelle et celle de ses consœurs, le voile influence négativement le processus d'intégration socioprofessionnelle. Elle attribue ce méfait aux préjugés négatifs qu'ont les membres de la société d'accueil et aussi les membres de la société des autres religions à l'égard des femmes voilées ; des préjugés basés sur l'image négative que reflètent les médias envers les arabes, surtout après les événements du 11 septembre 2001. Cependant, elle témoigne que la discrimination qu'elle ressent est subtile. Par contre, vu que la répondante habite dans une ville où la majorité des résidents sont des musulmans, elle atteste qu'elle n'est plus exposée aux jugements discriminatoires :

Certainement, le fait de porter le voile ne facilite pas les choses au niveau de l'intégration socioprofessionnelle. C'est difficile pour nous les femmes musulmanes, à cause de tout ce qu'on pense de nous dans la société et sur le marché du travail. On pense que nous, les arabes, nous sommes des terroristes, et ce, après le 11 septembre. Par contre, cette discrimination se fait subtilement. J'avais appliqué à quelques emplois, exemple un emploi dans un restaurant pour travailler dans la cuisine, on m'a refusée uniquement parce que je suis voilée. C'est vrai que les recruteurs ne vont pas nous refuser en nous disant : « on ne t'a pas engagé parce que tu portes le voile ! ». Mais je le savais. Heureusement, je réside dans une ville où un grand nombre des habitants sont musulmans, je n'y ressens aucune discrimination, ni je subis des regards jugeant (Bouchra).

4- L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle :

La participante n'est pas sûre si le statut d'immigrant crée un sentiment de discrimination ou bien s'il a une influence sur les ressources sociales ou son intégration. Elle continue que son réseau social est composé des membres de sa famille et de quelques amis de son mari. Elle a choisi de rester entourée des membres de sa communauté car elle ne parle pas la langue du pays. Ceci lui procure un sentiment de sécurité, elle sent qu'elle n'a pas immigré ni quitté son pays :

Honnêtement, je ne suis pas certaine si mon statut d'immigrante suscite une discrimination ou bien a une influence sur les ressources sociales ou mon

intégration. Je crois que ça eut une certaine influence, je ne sais pas. Dans mon cas, mon mari connaît le propriétaire de la manufacture où je travaille depuis des années. Il m'a offert un stage, puis un emploi stable. Je ne crois pas que le fait que je sois immigrante a quelque chose à voir là-dedans. Je suis restée entourée de ma communauté car ceci me fait sentir que je n'ai pas quitté le Liban. Je sens que je suis en sécurité avec les membres de ma famille.

5- L'influence de la religion :

La répondante affirme que la religion a une influence négative sur le processus d'intégration professionnelle, surtout sociale. Elle avance que le fait de porter le voile, son signe religieux, choisi avec conviction par les femmes musulmanes, suscite la discrimination et freine l'intégration sociale des immigrantes :

Dans ma communauté, je ne sens aucunement que la religion a une influence dans mon intégration sociale, même si plusieurs membres de la communauté ne sont pas des musulmans. Par contre, ma religion m'affecte quand je sors de mon entourage, dans les rues, dans les centres commerciaux, etc. Je sens les regards discriminatoires qui me suivent. Je sais que la cause sont les médias qui ont jugé tous les musulmans dans le monde après le 11 septembre. En revanche, dans mon milieu de travail, la religion ne m'affecte aucunement, peut-être parce que plusieurs femmes voilées y travaillent aussi, surtout que nous brodons des voiles pour les femmes musulmanes. Comme j'avais mentionné antérieurement, ma religion qui me donne le choix de porter le voile m'a affectée quand je cherchais un emploi.

6- La division sociale sexuelle du travail dans la famille :

La répondante affirme que, dans sa communauté et même en observant les familles qu'elle connaît autour d'elle, les mères consacrent beaucoup plus de temps que les pères à s'occuper de leurs enfants et à accomplir les tâches familiales qui s'y attachent. Ce phénomène ralentit le processus d'intégration des femmes, surtout des mères. Elle exemplifie que, vu que les hommes sont les pourvoyeurs principaux de la famille, ceux-ci priorisent leurs carrières au détriment de celle de leurs épouses. Les femmes se voient la plupart du temps obligées de quitter leur emploi pour rester à la maison et s'occuper des enfants et des tâches domestiques, parce qu'elles ne sont pas capables de concilier travail-famille :

Dans ma communauté, ce sont les responsabilités des femmes de s'occuper des enfants et des tâches domestiques. Je vois le même phénomène se répéter dans les autres communautés ; mes collègues de travail se plaignent aussi, car leurs époux ne les aident quasiment pas. Moi, je m'occupe de tout à la maison, le ménage, les enfants et leurs devoirs, les repas, le magasinage. Mon mari, depuis son enfance, n'a jamais été habitué à travailler dans la maison. Sa mère et ses sœurs s'occupaient de tout. Donc c'est la norme pour lui que je fasse tout ! C'est très fatigant, mais je suis habituée. D'ailleurs, je connais plusieurs mères qui étaient obligées d'arrêter de travailler, car elles ne pouvaient plus concilier le travail et la famille. Les hommes, qui sont les pourvoyeurs essentiels de la famille, considèrent que leurs emplois sont plus importants que celui de leurs épouses !

7- La conciliation travail-famille :

Pour concilier travail-famille, la participante explique qu'elle fait son mieux pour accomplir les tâches domestiques le soir et à la fin de la semaine. Elle fait les courses et prépare quelques plats les dimanches. Quand les enfants sont malades ou en congé, elle les garde chez sa voisine, pour qu'elle ne soit obligée de s'absenter de son travail et perdre son emploi :

Je fais mon mieux pour accomplir mes tâches et mes responsabilités familiales. Je travaille fort les soirs et les fins de semaines. Je remercie Dieu que ma voisine accepte de garder mes enfants quand ils sont malades ou en journées pédagogiques. Sinon, j'aurais été forcée de quitter mon emploi (Bouchra).

8- Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :

Du fait que ses deux enfants aînés partagent quelques tâches domestiques faciles, le processus d'intégration professionnelle de cette participante a moins souffert:

Tel mentionné antérieurement, mon mari ne m'aide pas à la maison. Je suis donc obligée de planifier des stratégies pour partager les tâches domestiques avec mes deux enfants aînés. Je les ai appris à s'impliquer dans les tâches simples, comme ranger les chambres, passer le balai et faire la poussière. Ceci ne s'avère peut-être pas beaucoup, mais leur aide m'épargne du temps pour que me reposer et travailler le lendemain avec efficacité dans la manufacture. Sans ce support, j'aurais été

épuisée physiquement, ce qui m'aura obligée à quitter mon emploi qui exige beaucoup d'efforts physiques aussi.

D'un autre côté, cette répondante affirme que l'entraide entre le père et la mère et le partage des tâches familiales, faciliteraient le processus d'intégration professionnelle des femmes :

Je pense que, pour que l'intégration des femmes soit plus facile, le père doit assumer son rôle et aider sa conjointe dans les travaux domestiques et dans l'éducation des enfants. Il faut assurer une sorte d'entraide entre les deux. Il faut qu'ils s'occupent ensemble des tâches familiales. Si le mari n'accomplit rien à la maison, s'il laisse toute la charge familiale à son épouse, ce sera pénible pour cette dernière de travailler, surtout si ses enfants sont encore jeunes.

Par contre, la participante est persuadée que, malgré les conversations et les luttes avec les conjoints pour le partage égalitaire des tâches familiales, les hommes ne participeront jamais aux travaux domestiques. Les épouses ne pourront jamais les convaincre à les aider car leur culture implique que les responsabilités familiales soient le devoir des femmes :

Moi, je suis pessimiste, mes combats et mes discussions avec mon mari n'ont abouti à nulle part ! Au contraire, ces luttes ont complexifié davantage les choses. Je suis convaincue que les hommes ne participeront jamais aux tâches ménagères, leur culture et leurs habitudes héritées les empêchent !

9- La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :

En ce qui a trait à ses responsabilités de mère et d'épouse par rapport à son propre processus d'intégration socioprofessionnelle, cette participante affirme que celles-ci l'affectent. Donc, elle a été obligée de redéfinir sa structure organisationnelle familiale et conjugale. Elle continue que, dès qu'elle a commencé à chercher un emploi, elle prenait toujours en considération que la priorité est accordée à l'unité familiale. Pour conserver l'équilibre de son noyau conjugal, cette répondante a

cherché à trouver un emploi proche de sa résidence avec un horaire flexible. Ceci lui a permis de bien gérer son temps et passer un temps de qualité avec sa famille :

Personnellement, je considère en premier lieu ma vie familiale, je prends toujours en compte mon noyau conjugal. Dans mon ancien emploi, ma situation était compliquée. Je devais quitter ma maison tôt pour me rendre au lieu du travail, et m'absenter de longues heures. Les enfants ne réussissaient pas leurs examens car je n'avais pas le temps pour les superviser et les aider à faire leurs devoirs. Pour remédier à cette situation, j'ai cherché un emploi proche de chez moi avec un horaire flexible. Parfois, je prends l'horaire du jour, parfois celui du soir. Ceci m'a permis de passer un temps de qualité avec mes enfants et avec mon mari (Bouchra).

D'autre part, cette participante a été confrontée à des tensions relationnelles à cause de l'incompatibilité des horaires de travail du couple. Cette situation a créé une distance dans leur vie conjugale. Elle a dû quitter son emploi et chercher un autre avec un horaire flexible, lui permettant de passer plus de temps avec son mari et éviter les conflits.

On ne passait quasiment plus du temps ensemble, moi je travaillais le jour et mon mari la nuit. Nous avons eu beaucoup de tensions relationnelles car nous étions tous les deux stressés à cause de la distance qui s'est installée dans notre couple. J'ai quitté mon ancien emploi pour sauver notre relation et notre vie familiale ! (Bouchra).

10-L'autonomie financière :

Cette participante affirme que, même si elle a une autonomie financière, son salaire reste moins élevé que celui de son conjoint ; elle reçoit l'aide de son mari et de l'État en termes d'allocations familiales puisqu'elle a des enfants. Par contre, sa rémunération lui permet de payer ses besoins personnels et régler quelques factures. Elle avance que son autonomie financière lui procure un sentiment de valorisation et de satisfaction, et lui permet d'avoir la liberté de choix en termes d'investissement de son salaire. Son mari est le pourvoyeur essentiel de la famille :

Ici au Canada, comme au Liban, mon mari est toujours le pourvoyeur principal de la famille. Vu que son salaire est plus élevé, il m'aide pour régler la majorité des factures, avec les allocations familiales que je reçois de l'État, nous n'avons aucun problème financier. Mon salaire me permet d'investir mon argent à ma guise et payer mes besoins personnels, comme mes vêtements et ceux de mes enfants. Je sens que suis satisfaite et valorisée car je suis indépendante financièrement.

11- Les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration socioprofessionnelle :

Le stage, le travail, les études, les horaires flexibles et le partage des tâches familiales :

La participante explique que le fait de suivre un stage dans une entreprise, incite les femmes à comprendre concrètement les divers rouages de l'emploi, leur permet d'acquérir de nouvelles expériences et d'appliquer les compétences acquises durant leurs études. De plus, suivre des cours dans différents domaines et travailler encouragent les femmes immigrantes à s'intégrer professionnellement dans la société d'accueil. Elle avance que, d'après son expérience personnelle, le fait de rester enfermées dans leur communauté freine leur intégration sociale.

D'après mon expérience personnelle, avoir suivi un stage et travailler dans la manufacture, m'avaient permis d'acquérir de nouvelles expériences, mettre mes compétences en pratique et comprendre les différents rouages de l'emploi. De plus, suivre des cours dans différents domaines et travailler garantissent une intégration professionnelle réussie. Par contre, si les femmes immigrantes restent uniquement entourées des membres de leur famille et leur communauté, tel mon cas, ceci contrarierait leur intégration sociale.

D'un autre côté, cette répondante rapporte que le fait que l'époux assume les tâches familiales, facilite le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes. Par contre, elle avance que celles-ci ne doivent pas mener des luttes avec les conjoints pour les sensibiliser à partager cette responsabilité, car ces luttes ne pourraient que causer des conflits au sein du couple. Communiquer et dialoguer avec les maris, selon la participante, seraient la meilleure solution :

C'est vrai que si le mari aide sa femme, s'il assume ses tâches familiales, ceci facilite l'intégration de celle-ci. Mais je ne crois pas que si, nous les femmes, nous devons lutter pour sensibiliser nos maris à partager cette responsabilité. Les luttes causent des conflits dans le couple, en conséquence nous n'atteindrions jamais nos objectifs. Communiquer calmement avec eux, serait, peut-être, la solution idéale pour éviter les conflits.

De plus, la répondante considère que l'horaire flexible représente des avantages, surtout pour les femmes dont l'horaire de leur emploi ne concorde pas avec celui de leurs époux. Ainsi, elles pourront organiser commodément leur temps afin de répondre aux obligations de leur famille. En conséquence, l'horaire flexible permet aux femmes de se reposer et mener une vie plus saine.

Selon moi, l'horaire flexible m'a permis de mieux organiser mon temps pour répondre aux besoins de mes enfants et surtout ceux de mon mari qui travaille la nuit. Ceci est très important pour les femmes dont l'horaire de leur travail n'est pas compatible avec celui de leurs époux. Ainsi, cet horaire m'a permis d'avoir plus de temps de prendre soin de ma famille, me reposer, dormir et faire du sport.

12- L'opinion sur la société d'accueil :

La répondante envisage que, malgré qu'elle est restée enfermée dans sa communauté, ceci ne l'a pas empêchée de garder contact avec quelques collègues québécoises. Elle les considère aimables car elles ont essayé de communiquer avec elle malgré son ignorance du français. Elle continue qu'elle sent qu'elle a sa liberté au Québec et ses droits sont respectés. Elle affirme qu'au Canada, elle assure un meilleur avenir pour ses enfants. Par contre, elle se sent parfois jugée à cause de son voile, mais elle est certaine que cette discrimination n'est pas intentionnelle ; elle est due grâce à l'ignorance des membres de la société d'accueil des habitudes et de la culture de la religion islamique, et aussi à cause des médias qui détériorent l'image des arabes et surtout des musulmans. Elle n'a jamais regretté son choix d'immigrer au Canada :

Sincèrement, malgré que je sois entourée de ma famille et de la communauté libanaise, j'ai quelques collègues québécoises que j'avais rencontrées dans mon cours de couture. Elles qui sont très sympathiques. Au début, je croyais que ce sont

des personnes difficiles à aborder, mais quand j'ai réussi à entrer en contact avec elles, j'ai trouvé qu'elles sont très gentilles car elles ont essayé de dialoguer avec moi malgré mon ignorance du français. Je suis très contente au Québec, mes droits sont respectés et mes enfants sont en sécurité et leur futur est assuré. Mais, malheureusement, je sens parfois les regards discriminatoires des autres à mon égard parce que je suis voilée, mais je sais que les gens n'ont pas des mauvaises intentions, mais ils ne connaissent ni la religion islamique, ni nos habitudes, ni notre culture, ils croient aux médias qui déforment l'image des arabes. Je remercie Dieu d'avoir immigré avec ma famille ici au Canada.

13- Les conseils aux nouvelles immigrantes :

La participante conseille aux nouvelles immigrantes de ne pas se décourager. Elle explique qu'être un immigrant n'est pas facile, surtout la première année. Elle continue que, malgré le courage qu'elles ont eu pour quitter leur pays et le défi pour entreprendre une nouvelle vie au Québec, il faut continuer à persévérer : travailler, étudier et élargir leur réseau social pour sortir de leur isolement. De plus, elle conseille aux femmes voilées de ne pas se démoraliser à cause des préjugés et souhaite organiser un atelier pour invoquer les femmes arabes et trouver des solutions pour la discrimination qu'elles subissent à cause du port du voile :

Je conseille aux nouvelles immigrantes de ne pas se décourager. Être immigrant n'est pas facile au début, surtout la première année, il y a un long chemin à faire pour s'intégrer et s'accommoder. Malgré le courage qu'elles ont eu pour quitter leur pays et le défi pour commencer une nouvelle vie au Québec, il faut continuer à persévérer en travaillant, étudiant, en restant positives, et, en ayant de nouvelles connaissances, elles sortiront de leur isolement. Aux femmes musulmanes voilées, je leur demande qu'elles ne se démoralisent pas à cause des préjugés. Avec le temps, elles vont se sentir chez-elles, dans leur second pays. J'aurais aimé organiser un jour un atelier et inviter les femmes arabes pour lutter contre la discrimination que subissent les femmes voilées et trouver des solutions pour résoudre ce problème.

4.2.4 Marlène

Elle a immigré au Québec en 2003 avec un statut de résidente permanente. Elle a acquis la citoyenneté canadienne en 2007. Marlène est mère de trois enfants âgés entre 1 et 5 ans. Elle est d'appartenance religieuse chrétienne catholique. Titulaire

d'un diplôme en sciences touristiques obtenu au Liban, elle y travaillait comme agente de voyage. Présentement, elle travaille à son compte, un emploi en télétravail depuis son domicile dans le domaine de l'assurance. La participante envisage qu'actuellement, elle n'est pas intégrée professionnellement car son emploi ne répond pas à ses aspirations.

1- La représentation de l'intégration professionnelle :

Selon la participante, une personne est intégrée professionnellement quand elle occupe un emploi permanent et notamment stable, correspondant à ses qualifications et son éducation, tout en étant rétribué selon son niveau d'études :

Personnellement, je crois qu'une personne peut se considérer intégrée, quand elle occupe un emploi permanent qui lui satisfait et qui correspond à ses compétences et son niveau d'études. Mais, j'estime que la stabilité dans un emploi est un facteur essentiel pour dire qu'on est intégré dans une profession. De plus, le salaire doit être versé selon le niveau d'études de l'individu.

2- Les facilités rencontrées :

2.1 Un emploi à son propre compte et des cours remboursés par le gouvernement québécois :

La participante avance que le fait de travailler à son propre compte depuis son domicile, avait facilité son intégration socioprofessionnelle ; ceci lui a permis de s'occuper de sa famille et d'avoir un emploi. De plus, les cours remboursés par le gouvernement lui ont ouvert la porte pour réintégrer le marché du travail et pour ne plus dépendre des prestations d'aide sociale :

Je considère que le fait de travailler à mon propre compte avait rendu ma vie plus facile car, grâce à cet emploi, j'ai pu rester à la maison près de mon nouveau-né et m'occuper de ma famille sans me déplacer. Vu que mon lieu de travail se trouve chez moi, ceci m'a permis de rester en contact avec la société et m'intégrer socioprofessionnellement. Mon mari voyage beaucoup, je n'avais que deux choix : soit quitter le marché du travail, soit travailler à la maison. J'ai opté pour le second choix grâce au gouvernement qui m'avait payé mon cours pour que je puisse

travailler dans ce domaine et ne plus dépendre de l'argent versé par « l'aide sociale » !

2.2 Création d'un réseau de connaissances riches en ressources sociales :

La répondante qui travaille à son propre compte, explique qu'elle parvient à décrocher des contrats d'assurance par le biais du large réseau de connaissances qu'elle a développé dans la communauté libanaise:

Quand j'avais pris la décision de travailler à mon propre compte, j'ai commencé à créer un réseau social au sein de ma communauté libanaise commençant par nos amis proches. En fait, nous les immigrants, nous laissons nos connaissances dans notre pays d'origine. J'ai contacté des personnes qui ont un statut social élevé et qui eux-mêmes ont un réseau de connaissances riche. Sans ces contacts, j'aurais été uniquement « une femme au foyer » qui a le seul rôle de s'occuper de ses enfants!

3- Les difficultés rencontrées :

3.1 La discrimination liée à la grossesse :

Cette répondante avance que le fait d'être enceinte a influencé négativement son processus d'intégration professionnelle. Elle explique qu'à chaque année, elle signait un contrat de travail renouvelable. Mais, celui qu'elle a signé en état de grossesse n'incluait pas la clause du renouvellement :

Quand l'employeur a su que j'étais enceinte, il m'avait dit que le contrat que je devais signer s'étendrait jusqu'à mon accouchement, il ne comportait pas la clause du renouvellement ! La date venue, mon employeur m'avait annoncé que le contrat ne serait pas renouvelable. Il ne pouvait pas m'accorder un congé de maternité et former une autre employée pour une durée limitée. Certainement, je ne regrette pas, mais si je n'étais pas tombée enceinte, j'aurais continué à travailler là-bas car j'aimais cet emploi !

3.2 La méconnaissance du fonctionnement du marché du travail :

Cette répondante affirme que le fait de ne pas connaître le fonctionnement et la dynamique du marché du travail, a constitué une entrave à son processus d'intégration professionnelle:

Malheureusement, le fait de ne pas comprendre les enjeux et le fonctionnement du marché du travail au Québec, a joué un rôle crucial dans ma démarche de recherche d'emplois. Je ne savais pas qu'il existe une vaste panoplie de choses à savoir : comment rédiger un CV et une lettre de présentation, préparer les entrevues, comment falloir se vendre, etc. J'aurais dû m'informer plus ! Je n'avais pas eu recours aux centres locaux d'emploi. J'ai raté plusieurs opportunités, parce que je ne savais pas comment me présenter.

3.3 La non-reconnaissance des diplômes acquis au pays d'origine :

La participante avance que la non-reconnaissance de l'équivalence de la scolarité d'origine, a constitué un autre obstacle lors de son processus d'intégration professionnelle :

J'avais étudié 4 ans en sciences touristiques pour décrocher ma licence. Mais l'équivalence de mon diplôme que j'ai reçue ici ne valait pas grand-chose ! Les cours que j'avais suivis ne sont pas reconnus par les institutions québécoises. Ceci a freiné ma démarche, pour cela j'ai pris quelques cours pour intégrer le marché du travail!

3.4 La non-reconnaissance des expériences de travail acquises dans le pays d'origine et le manque de l'expérience canadienne :

La répondante témoigne que les expériences de travail antérieures, n'étaient pas reconnues sur le marché d'emploi québécois. De plus, elle avance que son manque d'expériences canadiennes avait diminué ses chances d'accès à un emploi :

Avant d'immigrer, je travaillais comme agente de voyage, j'ai une expérience riche dans ce domaine, mais ceci ne comptait pas ! Tous les employeurs exigeaient une expérience canadienne. Mon problème était qu'on ne me donnait pas une chance pour décrocher un emploi et avoir une expérience canadienne, trouver le premier job quand on vient d'immigrer est très difficile et décourageant!

4- L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration professionnelle :

Cette répondante ne considère pas que le statut d'immigrant ait eu une influence sur son processus d'intégration :

Je ne pense pas que ça influence. Peut-être la cause c'est parce que j'avais travaillé avec des libanais, et pour le moment, mes clients sont aussi des membres de la communauté libanaise. Mais, j'avais entendu des femmes libanaises nouvellement

immigrées au Québec qui disent qu'elles n'ont pas les mêmes chances que les québécois sur le marché du travail. À compétence égale, les employeurs préfèrent embaucher les québécois que les immigrants. Certainement, ceci crée un sentiment d'injustice ! Personnellement, je ne crois que le fait que je suis immigrante a une influence sur mon processus d'intégration.

5- L'influence de la religion :

La participante considère que la religion n'avait aucune influence sur sa démarche de recherche d'emploi et son processus d'intégration :

Non, je ne pense pas que la religion a affecté mon intégration. Nous vivons dans un pays laïc qui respecte le droit de l'homme quel que soit sa religion ou ses origines.

6- La division sociale sexuelle du travail dans la famille :

Cette répondante avance que, dans toutes les familles qu'elle connaît, les mères consacrent plus de temps que les pères à s'occuper des enfants et à exécuter les tâches domestiques qui y sont associées. Elle continue que cette grande responsabilité liée aux mères, affecte amplement leur processus d'intégration et surtout dans leur démarche de recherche d'emplois parce qu'elles sont moins disponibles.

Incontestablement, dans toutes les familles que je connais, ce sont les mères qui s'occupent des tâches domestiques et des enfants, et ce, beaucoup plus que les pères. Je sens que les hommes dans nos pays sont habitués à ne pas nous aider. Cette grande responsabilité agit fortement sur leur processus d'intégration et surtout dans leur démarche de recherche de travail car elles sont moins disponibles. Comme dans mon cas, il y a un bon nombre de femmes qui se voient obligées de quitter leur emploi pour s'occuper de leur famille, car le mari est en voyage par exemple ou ne peut être présent pour aider sa conjointe dans les tâches familiales.

7- La conciliation travail-famille :

D'un autre part, afin de concilier travail-famille, la participante devait opter pour un emploi à domicile pour avoir le temps de s'occuper de ses enfants et des tâches familiales :

J'ai quitté mon ancien emploi car j'étais sûre que je ne pourrais pas concilier mon travail et ma famille, surtout que j'attendais un enfant et mon mari voyage plusieurs fois par an. Mon emploi en télétravail m'a permis de rester chez moi, travailler et en

même temps m'occuper de mes enfants, préparer les repas et exécuter les tâches domestiques.

8- Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :

Pas de facilités repérées:

Vu que son mari n'est pas présent toute l'année au Québec et ses enfants sont très jeunes, le processus d'intégration professionnelle de cette participante a souffert, car elle était incapable de concilier travail-famille. Ceci l'a incité à choisir le travail à domicile:

Le fait que mon mari voyage beaucoup, je suis toute seule à m'occuper des tâches familiales. Par contre, quand il est au Québec, il prépare les déjeuners, fait le magasinage et emmène les enfants au parc par exemple. C'est tout ! C'est à moi d'assumer toutes les responsabilités familiales surtout que mes enfants sont encore très jeunes. Certainement, mon intégration professionnelle a été affectée, ce qui n'est pas le cas pour le père ! J'ai été limitée dans le choix de mes emplois pour ces raisons. Le travail à domicile fut la meilleure solution.

D'un autre côté, cette participante ne considère pas qu'en ce qui concerne le partage des tâches domestiques entre l'homme et la femme, il faut mener des luttes particulières, néanmoins, il faut essayer par le biais d'une communication pacifique de les sensibiliser:

C'est sûr que dans l'ensemble, il faut que les femmes se battent pour inciter leurs époux à partager les tâches domestiques. Mais je crois que c'est un cas désespéré, pour cela c'est inutile de mener des luttes spécifiques. Mais pourquoi ne pas essayer de négocier avec eux, doucement, pacifiquement et sans conflits, sinon, ils peuvent nous pourrir la vie !

9- La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :

Cette répondante a été obligée de redéfinir sa structure organisationnelle familiale et conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement. Elle avance que, avant la naissance de son enfant et la présence constante de son mari au Québec, sa vie familiale était organisée, malgré que son emploi fût à temps plein.

Mais, à cause du nouveau-né et le voyage permanent de son mari, elle a dû accorder la priorité à sa famille et son couple et changer de profession :

Quand mon mari vivait en permanence ici et avant l'arrivée de mon bébé, je travaillais à temps plein sans aucun problème. Mes enfants étaient à la garderie et mon mari les amenait à la maison. Ma vie familiale et conjugale était très organisée. Mais quand il a commencé son nouveau job à l'extérieur du Québec, je ne pouvais plus garder mon ancien emploi, j'ai dû sacrifier ma profession pour assumer les responsabilités familiales. En fait, vu que ma famille est ma priorité et je dois garder mon nouveau-né et compenser l'absence de mon mari, j'ai changé ma profession.

D'un autre côté, cette participante n'a pas été confrontée à des tensions relationnelles à cause de son emploi parce qu'elle travaille à domicile et passe du temps avec son conjoint :

Parce que je suis toujours présente à la maison, je passe un temps de qualité avec mon mari quand il est là. Pareillement, quand je travaillais à l'extérieur, je n'ai jamais eu des conflits à cause de mon emploi.

10- L'autonomie financière :

Cette participante affirme que son autonomie financière lui permettait de gérer avec liberté sa situation financière en termes d'investissements de son argent, et lui procurait le pouvoir de partager avec son époux les décisions budgétaires de la famille. Néanmoins, elle affirme que son mari est le pourvoyeur essentiel de la famille car son salaire est plus élevé :

Au Liban comme au Québec, mon indépendance financière me procure le pouvoir de partager avec mon mari les décisions budgétaires de notre famille : nous réglons le budget familial à deux. De plus, j'ai toute la liberté d'investir mon salaire à mon gré. Néanmoins, mon époux a toujours été le pourvoyeur principal parce son salaire est stable et supérieur.

11- Les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration socioprofessionnelle :

L'implantation de nouvelles garderies, les horaires flexibles et le télétravail :

La participante considère que le fait d'implanter de nouvelles garderies et de créer des places suffisantes en service de garde, faciliterait le processus d'intégration des mères :

Il faut résoudre ce problème ! Il faut implanter de nouvelles garderies et créer des places suffisantes en service de garde. Je suis bloquée à la maison car il n'y a pas de places disponibles à la garderie. La liste d'attente est longue. Ma fille aura bientôt un an et j'attends encore qu'une place s'y libère. C'est impossible pour les mères de travailler si ce problème ne serait pas résolu.

De plus, cette participante avance que la flexibilité des horaires de travail pour les femmes, surtout pour les mères monoparentales et celles dont leurs maris sont absents facilite l'intégration de celles-ci :

Il faut que les employeurs prennent des mesures spécifiques pour aménager les heures de travail en fonction des disponibilités des mères, surtout celles qui sont monoparentales et celles dont leurs maris sont absents!

La participante explique que le fait d'exécuter un emploi en télétravail, permet aux femmes d'organiser selon leurs disponibilités leurs heures de travail tout en restant chez soi à s'occuper des enfants. Ceci leur permet de concilier facilement travail et famille :

Franchement, mon emploi à domicile m'avait permis de concilier mon travail et ma famille. Je suis libre d'organiser mon horaire selon les besoins des enfants sans aucune contrainte. C'est la seule solution qui m'a donné la chance de rester intégrer sur le marché du travail.

De plus, la répondante avance que l'implication des hommes dans le partage des tâches familiales facilite l'intégration des femmes :

Quand l'homme apporte sa contribution en aidant sa femme dans les tâches ménagères par exemple, ceci permet aux femmes de mieux articuler son emploi et sa famille, et avoir du temps libre pour se reposer.

12- L'opinion sur la société d'accueil :

Cette participante affirme que le Québec est un pays qui respecte les droits de l'homme. Vu que la société d'accueil a besoin de l'immigration pour des conditions économiques et démographiques, le gouvernement doit accentuer les mesures pour intégrer les immigrants à la société d'accueil. Des mesures telles que celles d'orienter les nouveaux arrivants pour accéder au marché du travail, d'encourager les entreprises à embaucher les immigrants, de sensibiliser les employeurs en matière de conciliation famille-travail-études, notamment pour les mères. La participante continue qu'elle ne regrette pas son choix d'avoir immigré au Québec :

Nous vivons dans une société qui respecte les droits de l'homme. En effet, le Québec a besoin des immigrants pour des fins économiques et démographiques. Pour cela, je trouve que le gouvernement doit prendre des mesures plus efficaces pour offrir aux immigrants des services d'orientation pour intégrer le marché du travail, leur réserver des postes d'emploi, inciter les employeurs à recruter les nouveaux arrivants. De plus, sensibiliser les employeurs pour comprendre les situations des mères et prendre des mesures pour les aider à concilier leur famille, leur travail et leurs études. En général, j'aime le Canada, je sens que je suis en paix, le futur de mes enfants est assuré. Les québécois sont un peuple pacifique et respectueux. Malgré que, parfois, je sente une nostalgie à mon pays d'origine, je ne regrette pas mon choix d'avoir immigré ici.

13- Les conseils aux nouvelles immigrantes :

La participante considère que la première année d'immigration est la plus difficile ainsi que l'immigration est un long parcours. Elle conseille les nouvelles immigrantes de s'adapter en préservant leurs racines, poursuivre leurs études, travailler et élargir leur réseau social. Elle ajoute que la plupart des immigrants sont bien scolarisés et pensent que dès leur arrivée à la société d'accueil, ils trouveront un emploi valorisant,

mais en réalité, la situation n'est pas aussi simple. Pour cela elle les incite à s'informer sur leurs droits et leurs devoirs ainsi que sur les normes qui régissent le marché du travail. De plus, il faut chercher les informations indispensables auprès des centres locaux d'emploi pour trouver un emploi satisfaisant, en gardant leur patience et leur persévérance :

L'arrivée dans un nouveau pays provoque le chevauchement de sentiments partagés sur notre nouveau pays, surtout la première année d'immigration. Il faut s'adapter et en même temps protéger nos racines. Je sais que la plupart des immigrants arrivent avec des formations scolaires spécialisées et croient qu'ils n'auront pas de difficultés à trouver un emploi valorisant et correspondant à un certain statut social dans leur pays, mais dès leur arrivée au Québec, ils trouvent que la réalité est choquante ! Pour cela, je conseille les nouvelles immigrantes de poursuivre leurs études, travailler, élargir leurs réseaux sociaux, consulter les bureaux d'emploi et les organismes qui se spécialisent dans l'aide aux nouveaux arrivants avec des difficultés à s'intégrer et s'informer sur les droits, les devoirs des citoyens et des lois qui régissent le travail au Canada. Finalement, je veux rajouter que l'immigration est un long processus et il faut prévoir que la recherche de l'emploi auquel vous aspirez est plus longue que ce que les agents d'immigration veulent bien vous dire. Par contre, vous pouvez atteindre vos rêves si vous savez être patientes et persévérantes.

4.2.5 Sonia

Elle a immigré au Québec en 2005 avec un statut de résidente permanente. Elle a acquis la citoyenneté canadienne en 2009. Sonia est mère de deux enfants âgés entre 8 et 10 ans. Elle est d'appartenance religieuse musulmane sunnite. Titulaire d'un baccalauréat en traduction et un baccalauréat en journalisme obtenus au Liban, elle y travaillait comme responsable de la coordination des activités médiatiques des étudiants universitaires. Présentement, elle poursuit ses études à la maîtrise à temps partiel et occupe un emploi à temps partiel dans un bureau de traduction. Cet emploi répond à ses aspirations et son niveau d'études. Sonia se considère partiellement intégrée professionnellement car son emploi est contractuel.

1- La représentation de l'intégration professionnelle :

Selon la répondante, le fait de détenir un emploi stable et à long terme, en lien avec la formation et le domaine d'études de la personne, assurent l'intégration professionnelle de celle-ci :

Je considère que l'intégration professionnelle est réussie quand la personne a un emploi stable et à long terme, quand elle exerce une profession qui met en pratique ce qu'elle a appris dans le domaine d'études qu'elle a choisi.

2- Les facilités rencontrées :

2.1- La connaissance du fonctionnement du marché du travail et l'acquisition des expériences :

La répondante explique que le fait de connaître le fonctionnement du marché du travail, garantit l'intégration professionnelle. Elle exemplifie qu'accumuler des expériences de travail qui sont requises pour l'obtention d'un emploi, enrichit le curriculum vitae et accroît les chances d'être embauché :

Vu que j'avais compris le fonctionnement du marché d'emploi québécois, et j'ai su que l'expérience canadienne est requise pour trouver facilement un travail, j'ai accepté plusieurs emplois. Ceci m'a permis d'enrichir mon curriculum vitae et développer mes compétences. C'est grâce à ces expériences que j'ai été recrutée.

2.2- Accès aux centres locaux d'emploi :

D'autre part, le fait que la participante a eu recours aux centres locaux d'emploi, lui a permis de se préparer convenablement au marché du travail. Elle avance que, grâce aux services d'orientation professionnelle et aux aides qu'elle a reçus en matière de la rédaction du curriculum vitae et de la préparation aux entrevues, elle a pu trouver plusieurs emplois :

L'équipe pluridisciplinaire qui aide les immigrants dans les centres locaux d'emploi m'a beaucoup aidée dans mon processus de recherche d'emploi et d'intégration socioprofessionnelle. J'ai appris à rédiger mon CV selon la norme du marché du travail québécois et de me préparer aux entrevues : comment répondre aux questions posées, quel ton adopter, etc. En résumé, comment mettre toutes les chances de mon

côté pour décrocher un emploi. Pour ces raisons, ma candidature a été retenue dans plusieurs emplois pour lesquels j'avais postulé.

3- Les difficultés rencontrées :

3.1 Le manque d'expériences canadiennes :

La répondante avance que, durant ses premières démarches de recherche d'emploi, elle a rencontré des difficultés pour décrocher le premier travail car elle manquait d'expériences canadiennes :

Au début de mon processus de recherche d'emploi, les recruteurs me demandaient si j'ai une expérience canadienne. J'ai perdu deux emplois qui m'intéressaient à cause de cette exigence. Le premier emploi, c'est le plus difficile à décrocher.

3.2 La non-reconnaissance des expériences de travail acquises dans le pays d'origine :

La participante affirme que les expériences de travail qu'elle avait accumulées dans son pays d'origine, n'avaient pas de valeur dans le pays d'accueil :

J'ai travaillé dans le domaine de la traduction avant d'immigrer, mais malheureusement, mon expérience professionnelle que j'avais acquise au Liban n'avait pas une grande valeur au Québec.

3.3 Les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec :

La participante explique que ses diplômes acquis dans son pays d'origine n'avaient pas les mêmes équivalences au Québec, pour cela elle a dû retourner à l'université pour obtenir un baccalauréat reconnu dans la société d'accueil :

Mes diplômes obtenus au Liban n'avaient pas les mêmes équivalences ici. J'ai repris des cours qui me manquaient pour décrocher mon baccalauréat d'une université québécoise, je n'avais pas d'autres choix car je voulais travailler dans mon domaine.

4- L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle :

La répondante considère que le statut d'immigrant ne crée pas un sentiment de discrimination au Québec et n'a pas une influence sur ses ressources sociales. Elle

avance que son réseau social est composé des membres de sa famille, des amis qui ont immigré depuis une vingtaine d'années et des contacts originaires de la société d'accueil :

Non, non, je n'ai jamais senti que mon statut d'immigrante suscite une discrimination ou bien a un impact négatif sur mon réseau social ou mon intégration. J'ai des parents et des amis qui vivent ici depuis longtemps, ils sont bien situés et peuvent m'aider. De plus, les québécois sont un peuple très accueillant, pacifique et ouvert d'esprit. Même si j'entends parfois de quelques amis immigrants les considérer comme racistes, je ne suis pas d'accord, mes meilleurs amis sont des québécois !

5- L'influence de la religion :

La répondante affirme que la religion n'a pas une influence négative sur le processus d'intégration professionnelle et sociale. Elle considère que le Canada est un pays laïc, qui respecte les droits de l'homme, indépendamment de sa religion ou sa culture. De plus, elle affirme que les accommodements raisonnables ont été conçus pour assurer l'égalité de tous et la protection contre toute discrimination :

La religion n'a aucune influence sur l'intégration socioprofessionnelle. En effet, nous vivons dans un État laïc, les droits de l'homme sont respectés quel que soit sa religion, ses croyances, sa culture ou la couleur de sa peau ! De plus, les accommodements raisonnables existent au Québec pour garantir l'égalité de tous les membres de la société et les protéger contre la discrimination. Nous sommes dans un pays qui recrute selon les compétences non selon la religion ou la nationalité de l'individu !

6- La division sociale sexuelle du travail dans la famille :

Cette participante affirme que les femmes, davantage que les hommes, consacrent plus de temps à s'occuper de leurs enfants et à accomplir les tâches domestiques. Elle avance à ce sujet que cette grande responsabilité des mères a des répercussions sur leur intégration socioprofessionnelle, surtout quand elles ont des enfants encore mineurs. C'est pour cette raison qu'elle a choisi de continuer ses études et de travailler à temps partiel. Elle évoque le cas de plusieurs de ses amies, libanaises et québécoises qui sont prises avec ce problème :

Certainement, ça affecte, surtout quand les enfants sont encore jeunes ! Même mes amies québécoises affirment que c'est toujours la responsabilité de la mère de s'occuper des enfants et des tâches domestiques. J'ai préféré travailler et étudier à temps partiel pour cette raison. Une de mes amies libanaises qui a immigré depuis deux ans, a dû rester à la maison car elle a des enfants âgés entre 6 mois et 4 ans. Au Liban, comme moi, elle occupait un emploi, mais nous avons des domestiques, nos mères qui nous aidaient, certainement, rares sont les époux libanais qui aident leurs femmes dans les tâches domestiques. Mais ici, ce n'est pas le cas. En conséquence, elle doit assumer ses responsabilités de mère et renoncer à ses aspirations professionnelles.

7- La conciliation travail-famille :

Pour concilier travail-famille, la répondante exécute ses tâches domestiques à la fin de la semaine. De plus, vu qu'elle n'a pas le temps pour cuisiner, elle apporte des repas prêts d'un restaurant libanais plusieurs fois par semaine. Quand ses enfants sont malades ou sont en congé, son mari prend la responsabilité de les garder :

Je me débrouille bien. Je fais le grand ménage à la fin de la semaine. Mais je n'ai pas le temps pour cuisiner, pour cela, j'apporte des repas du jour d'un restaurant libanais à proximité de mon travail. Par contre, quand mes enfants sont malades ou en congé, mon mari prend congé et les garde.

8- Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :

Du fait que son mari partage quelques tâches familiales, le processus d'intégration professionnelle de cette participante n'a pas souffert:

Mon mari m'aide autant qu'il peut. Il assiste les enfants dans leurs devoirs, prépare nos lunchs le matin et fait le magasinage. Son assistance est un grand secours, sans lui je n'aurais pas pu travailler, étudier et m'occuper de mes enfants. Son appui m'a permis de m'intégrer socialement et professionnellement, m'épanouir et réaliser mes rêves.

La participante affirme que les femmes doivent lutter pour obliger le gouvernement à adopter des lois rédigés dans le contrat de mariage, afin d'officialiser le partage égalitaire des tâches familiales entre l'homme et la femme :

Je crois que, quand une loi oblige les hommes à partager les tâches avec sa conjointe, ceux-ci n'auront plus le choix ! Certes, les féministes ont fait un grand travail pour sensibiliser les hommes à ce sujet, mais il y a encore du travail à faire. Les femmes doivent continuer à lutter pour exiger au gouvernement d'ériger une loi dans le contrat de mariage pour régler ce problème d'une façon officielle !

9- La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :

Cette participante n'était pas obligée de redéfinir sa structure organisationnelle familiale, conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement. Elle explique qu'elle travaille depuis qu'elle est jeune et son mari l'a toujours encouragée pour travailler et s'accomplir dans la vie. Elle continue qu'au Liban, elle n'avait pas la responsabilité des tâches domestiques car elle avait une bonne, mais au Québec, vu que son conjoint partage cette responsabilité, la structure organisationnelle familiale et conjugale n'a pas été affectée par son emploi :

Je travaille depuis que j'avais 18 ans. Mon mari avait compris que je ne suis pas le genre des femmes qui peuvent rester au foyer et s'occuper de la famille, pour cela il m'encourage toujours à satisfaire mes aspirations professionnelles et sociales ! Donc nous sommes habitués à ce mode de vie. Par contre, au Liban j'avais une domestique qui accomplissait toutes les tâches ménagères, mais au Québec, c'est la division des tâches avec mon époux qui me facilite ma vie. Bref, je n'avais pas été menée à redéfinir la structure organisationnelle de ma famille et de mon couple.

10- L'autonomie financière :

D'un autre côté, au Liban comme au Québec, même si cette participante a une autonomie financière, ceci n'a pas empêché le couple à opter pour un compte de banque commun, lui permettant d'acquitter les dépenses communes et individuelles. Elle continue que le revenu de son conjoint est plus élevé, mais ceci n'a pas créé des conflits dans leur couple :

Comme au Liban, la meilleure solution que nous avons adoptée pour éviter les conflits en matière d'argent, nous avons choisi d'ouvrir un compte bancaire commun. Nos salaires sont déposés dans le même compte. Ainsi nous réglons nos factures. Le

salaires de mon conjoint est plus élevé ici au Québec parce que je travaille à temps partiel, mais ceci n'a pas engendré des conflits en matière de dépenses. J'ai mon autonomie financière et nous n'avons pas de problèmes concernant ce sujet.

11- Les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration socioprofessionnelle :

Le partage des tâches familiales, le travail et la poursuite des études universitaires :

Au niveau des responsabilités familiales, cette répondante affirme ne percevoir qu'une seule issue : le partage égalitaire des tâches.

Le seul moyen qui pourrait laisser les chances aux femmes de s'intégrer socialement et professionnellement, et être productives à l'intérieur et à l'extérieur du domicile, c'est le partage à égalité des responsabilités familiales. Parfois, j'entends les femmes se plaindre, ou bien je poursuis des reportages à la radio arabe à ce sujet. La majorité des couples vivent des problèmes conjugaux car les femmes ne peuvent pas concilier le travail et la famille. Mais quand l'homme assume ses responsabilités et aide sa conjointe, ceci permet aux femmes leur processus d'intégration.

D'un autre côté, la participante avance que le travail et les études universitaires ont constitué un fait marquant de son processus d'intégration. Elle explique que le fait d'occuper plusieurs emplois, lui a permis d'acquérir de l'expérience canadienne, interagir et entrer en contact avec les membres de la société d'accueil et définitivement apprendre comment travailler en équipe. D'une autre perspective, elle avance que la poursuite de ses études universitaires dans une université canadienne, augmenterait la probabilité d'obtenir un emploi satisfaisant, lui garantissant ainsi une intégration professionnelle réussie.

Assurément, le travail et ma maîtrise sont les conditions nécessaires pour mon intégration. Grâce aux différents emplois que j'ai occupés, j'ai pu me familiariser avec le marché du travail, comment ça fonctionne, comment travailler en équipe et communiquer avec les autres. De plus, je suis convaincue que le fait de décrocher une maîtrise d'une université québécoise, me donnerait plus de crédibilité sur le marché du travail, dans l'espoir de trouver un meilleur emploi et un meilleur salaire.

12- L'opinion sur la société d'accueil :

La participante affirme que la société québécoise est une société ouverte, démocratique et humaniste. Elle exemplifie que les accommodements raisonnables sont la preuve pour la protection des différentes cultures contre la discrimination. Elle poursuit qu'elle est très rassurée car elle vit dans un pays pacifique où tous les citoyens bénéficient des mêmes droits, et tous sont égaux devant les lois qui y régissent. Elle rajoute que le gouvernement doit lancer de nouvelles mesures comme réserver des emplois pour encourager les immigrants prestataires de l'aide sociale à s'intégrer et retourner sur le marché du travail :

Nous vivons dans un pays démocratique et humaniste. Les québécois sont très ouverts, et respectent les cultures des autres sociétés. J'entends des gens dire que les québécois sont racistes et discriminatoires. Je suis contre ces préjugés. Les accommodements raisonnables sont conçus pour respecter toutes les nationalités et les protéger contre les discriminations. Nous sommes tous égaux devant les lois et nous bénéficions des mêmes droits quel que soit nos origines. Je suis contente et rassurée de vivre au Québec et je désire voir mes enfants s'épanouir et grandir ici. Je me sens chez moi et me considère chanceuse d'avoir deux pays que j'aime également ! Finalement, je demande au gouvernement de consacrer des emplois réservés aux immigrants pour leur donner la chance de travailler, s'intégrer, et sortir de l'aide sociale.

13- Les conseils aux nouvelles immigrantes :

La participante conseille aux nouvelles immigrantes de poursuivre leurs études dans une université canadienne, car ceci permet d'augmenter la probabilité d'accéder à un emploi stable. Elle leur demande de chercher toutes les informations nécessaires auprès des centres locaux d'emploi pour trouver un emploi qui répond à leurs aspirations et pour comprendre le marché du travail canadien. De plus, elle les incite à participer à la vie publique pour s'épanouir, s'intégrer et élargir leurs réseaux sociaux. Elle continue que l'immigration est un long parcours, il faut être bien informé sur les droits et les devoirs des citoyens, les normes et les lois qui régissent le travail au Canada :

Je conseille les nouvelles immigrantes de décrocher des diplômes d'une université canadienne car la probabilité de trouver un emploi stable serait plus élevé. De plus, je leur demande de consulter les bureaux locaux d'emploi car ils leur fournissent toutes les informations nécessaires concernant le marché du travail, les emplois disponibles, les sites de moteur de recherches, les lois du travail et les renseignent sur leurs droits et leurs devoirs en tant que citoyens. L'immigration est un long parcours, il faut être patient, élargir son réseau de connaissances, sortir de l'isolement et participer à la vie publique pour s'intégrer et s'épanouir.

4.3 Les résultats

Dans cette partie, nous présentons une synthèse des principaux résultats de la recherche, et ce, à travers une interprétation et une discussion des données recueillies lors des entrevues. Nous allons repérer et comparer les similitudes et les contrastes dans les discours et d'en cerner les relations. Nous avons dégagé les sujets fondamentaux traités durant cette analyse, et ce, en nous appuyant sur le contenu des discours de l'ensemble des répondantes. Les 13 catégories qui ont servi à l'analyse des données sont :

- 1- La représentation de l'intégration professionnelle
- 2- Les facilités rencontrées
- 3- Les difficultés rencontrées
- 4- L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle
- 5- L'influence de la religion
- 6- La division sociale sexuelle du travail dans la famille
- 7- La conciliation travail-famille
- 8- Les facilités relatives à la division du travail dans la famille
- 9- La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale
- 10- L'autonomie financière
- 11- Les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration
- 12- L'opinion sur la société d'accueil
- 13- Les conseils aux nouvelles immigrantes.

4.4 La représentation de l'intégration professionnelle :

L'analyse des données révèle que deux des cinq participantes se considèrent intégrées professionnellement (Odette et Amira) malgré que, pour la première, son emploi est en lien avec son domaine d'études, mais il ne correspond pas à ses aspirations. Par contre, la seconde participante, elle est intégrée car son emploi concorde avec son éducation :

Je me considère intégrée car, à la garderie, je suis très heureuse(...) Par contre, mon emploi est temporaire, comme un emploi d'appoint. Même si il est un lien avec mon domaine d'études, je trouve que ce travail ne répond pas à mes aspirations, je préfère travailler comme enseignante (Odette).

Moi, je pense que je suis sûrement intégrée socioprofessionnellement, parce que l'emploi que j'occupe est en lien avec la formation que j'ai reçue (Amira).

Une participante (Bouchra) s'estime intégrée uniquement professionnellement car son emploi concorde avec son éducation et se sente respectée dans son milieu de travail, néanmoins elle ne s'est pas intégrée socialement car elle ne parle pas le français :

Moi, je pense que je suis intégrée seulement professionnellement pour deux raisons : premièrement, l'emploi que j'occupe est en lien avec la formation que j'ai reçue (...).Deuxièmement, dans la manufacture, je suis appréciée et aimée par mes collègues. En revanche, je ne suis pas intégrée socialement car malheureusement, je ne parle pas la langue du pays et ceci m'a empêchée de comprendre la culture et la mentalité de la société d'accueil (Bouchra).

Parce que son emploi est contractuel, une participante (Sonia) croit qu'elle est partiellement intégrée professionnellement, même si celui-ci répond à ses satisfactions et concorde avec son domaine d'études. Cependant, elle se considérerait intégrée lorsqu'elle occupe un emploi à long terme :

Je pense que je me suis intégrée en partie ; c'est vrai que mon travail me satisfait et est en lien direct avec mon domaine d'études, mais c'est un emploi à contrat

renouvelable à chaque année. Quand j'aurai un emploi à long terme, (...), je crois que je peux me considérer intégrée professionnellement (Sonia).

Une participante (Marlène) envisage qu'actuellement, elle n'est pas intégrée professionnellement, car son emploi n'est pas stable et ne répond pas à ses aspirations, même si son travail lui procure une rémunération satisfaisante :

Je ne me considère pas pour le moment comme intégrée car mon emploi ne correspond pas à mes ambitions(...).En attendant de trouver un emploi stable qui me satisfait, je préfère ça que de travailler à 10 dollars à l'heure ! (Marlène).

Tableau 4.1 - La représentation de l'intégration professionnelle des femmes interviewées

Odette	Occuper un emploi permanent qui cadre avec son domaine et son niveau d'études.
Amira	Être appréciée, respectée et à l'aise dans son milieu de travail.
Bouchra	Être respectée dans son milieu de travail et détenir un emploi stable en lien avec son éducation.
Marlène	Occuper un emploi stable et permanent, qui cadre avec son domaine d'éducation tout en étant rémunéré selon son niveau d'études.
Sonia	Avoir un emploi stable et à long terme, en lien avec son domaine d'études.

L'analyse des représentations de l'intégration professionnelle laisse entrevoir que la majorité des répondantes considèrent que la correspondance entre le niveau, le domaine d'études et la stabilité en emploi (un emploi permanent, stable, à long terme) reviennent dans toutes les définitions de ce concept. Plus précisément, pour la plupart des répondantes, le fait d'occuper un emploi stable et permanent, concordant avec le niveau et/ou le domaine d'études et que l'individu présage garder pour un certain temps, désignent qu'on est intégré professionnellement.

D'un autre côté, seule une participante introduit dans la définition de l'intégration professionnelle la rémunération en fonction du niveau d'études (Marlène).

De plus, le sentiment d'être apprécié, respecté et à l'aise dans son milieu de travail est encore repéré dans les représentations de l'intégration professionnelle (Amira et Bouchra).

L'analyse de ces représentations démontre aussi que les définitions de l'intégration professionnelle des répondantes sont en général spécifiques à leurs propres situations d'emploi. Par exemple, celles qui occupent un emploi temporaire, instable, contractuel, correspondant ou non à leur domaine et/ou niveau d'études, considèrent que la personne est intégrée professionnellement lorsque l'emploi est permanent et/ou stable, et/ou à long terme, en lien avec la formation de l'individu (Odette, Marlène, Sonia).

Je crois que l'individu se sent intégré sur le marché du travail quand son emploi est permanent, et non temporaire comme dans mon cas, et cet emploi est en rapport avec sa formation et son éducation (Odette).

Personnellement, je crois qu'une personne peut se considérer intégrée, quand elle occupe un emploi permanent qui lui satisfait et qui correspond à ses compétences et son niveau d'études. Mais, j'estime que la stabilité dans un emploi est un facteur essentiel pour dire qu'on est inséré dans une profession (Marlène).

Je considère que l'intégration professionnelle est réussie quand la personne a un emploi stable et à long terme, quand elle exerce une profession qui met en pratique ce qu'elle a appris dans le domaine d'études qu'elle a choisi (Sonia).

Pareillement, les répondantes qui ont le sentiment d'être respectées et appréciées dans leur lieu de travail, ont utilisé les termes de « respect, appréciation, à l'aise », en plus d'autres indicateurs (Bouchra, Amira).

Pour moi, l'intégration signifie être respectée dans son milieu de travail (Bouchra).

Selon ma propre expérience, l'intégration pour moi, c'est se sentir bien dans le lieu où on travaille, c'est de sentir qu'on est accepté et non jugé(...).L'intégration c'est être respecté pour ce qu'on est (Amira).

En conséquence, les représentations de l'intégration professionnelle de ces participantes se construisent à travers leurs constatations et leurs expériences dans leurs rapports avec le marché du travail.

En ce qui a trait au concept de l'intégration professionnelle, nous considérons que cette notion ne désigne pas exclusivement une relation entre la formation et le travail, mais elle implique aussi les notions d'intégration sociale. Ce constat rejoint les recherches de Castel qui avance que l'insertion professionnelle ne peut être étudiée qu'en tenant compte de l'insertion sociale. En fait, il explique qu'il faut étudier ce processus d'insertion en délimitant trois zones d'affiliation :

« Dans ce cadre, il (Castel) suggère trois zones d'affiliation : la zone d'intégration, la zone de vulnérabilité et la zone de marginalité ou de désaffiliation. Un individu qui bénéficie d'un emploi stable et qui expérimente une insertion relationnelle forte se situerait dans la première zone, soit celle de l'intégration. Par contre, celui qui entretient un lien précaire à l'emploi et qui présente une fragilité relationnelle serait considéré dans la seconde zone, soit la zone de vulnérabilité. Enfin, lorsque le lien à l'emploi de l'individu est absent et que ce dernier vit de l'isolement social, il se retrouve dans la zone de marginalité ou de désaffiliation » (Castel, cité dans, Fournier et Monette, 2000 : 40).

Dans le même ordre d'idées, Dubar considère que l'insertion professionnelle est aussi inséparable de l'intégration sociale, mais il se questionne sur les circonstances qui ont provoqué cette association : selon l'auteur, le manque d'emploi y a largement contribué :

« On doit reconnaître que ce glissement de l'insertion professionnelle à l'intégration sociale pose la question de la place de l'emploi - et au-delà du travail - dans la vie sociale. Ce glissement aurait-il eu lieu si facilement et si rapidement si l'emploi n'était pas devenu dans le même temps à la fois une denrée rare et une condition de plus en plus centrale de participation à la vie sociale ? » (Dubar, 1998 dans Charlot et Glasman, 1998 : 33).

De plus, l'auteur avance que l'intégration professionnelle s'effectue désormais en plusieurs mouvements.

« Considérée pendant longtemps comme une phase courte souvent quasi instantanée entre la formation (scolaire) et l'emploi (stable), l'insertion apparaît (...) comme un processus complexe et difficile d'alternance de périodes de chômage, d'emplois précaires et de formation pouvant aboutir ou non à la stabilité professionnelle » (Dubar 1994, dans Boucher, 2000 : 50).

D'une autre perspective, le processus d'insertion professionnelle peut être considéré sans fin, continu, car la personne serait constamment à la recherche d'un emploi permanent, qui lui satisfait et qui répond à ses aspirations :

« L'insertion professionnelle est parfois perçue comme un processus sans fin, continu, jamais achevé dans lequel la personne doit toujours être en mouvement et doit se tenir à l'affût des occasions pour s'améliorer et se développer » (Fournier et Monette, 2000 : 15).

En revanche, les dimensions qui touchent l'insertion professionnelle sont multiples et précèdent considérablement l'ancienne définition qui désignait que l'intégration professionnelle était le passage réussi entre l'éducation scolaire et la vie active. Subséquemment, l'insertion professionnelle ne se résume pas uniquement à l'obtention d'un travail rétribué pour assurer sa propre subsistance, mais aborde d'autres dimensions qui touchent le monde du travail. Selon Gauthier, l'insertion professionnelle suppose aussi

« l'acquisition de compétences, la possibilité d'expérimentation et la recherche de promotion sociale » (Gauthier, 1997 : 115).

4.5 Les facilités rencontrées :

Dans cette section, nous allons présenter les divers facteurs qui ont facilité le processus d'intégration professionnelle des répondantes.

Tableau 4.2 – La synthèse des facilités rencontrées

Odette	1-Le réseau social qui est la communauté libanaise. 2-Faire du bénévolat. 3- Rencontrer en personne le recruteur.
Amira	1-Rencontrer personnellement les personnes qui recrutent. 2-Faire du bénévolat dans un organisme communautaire ciblant les femmes immigrées. 3-Le réseau social qui est la communauté libanaise et arabe.
Bouchra	1- Rencontrer en personne les employeurs qui recrutent. 2- Suivre un stage dans l'entreprise. 3- Accès aux centres locaux d'emploi.
Marlène	1-Un emploi à son propre compte et des cours remboursés par le gouvernement québécois. 2- Création d'un réseau de connaissances riches en ressources sociales.
Sonia	1- Connaissance du fonctionnement du marché du travail et acquisition des expériences. 2- Accès aux centres locaux d'emploi.

L'analyse des facilités rencontrées montre que le fait d'avoir des ressources sociales riches a aidé les participantes dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle (Odette, Amira, Marlène). Les participantes approuvent que, sans ce réseau social, elles n'auraient pas trouvé un emploi :

Sans ces ressources sociales, je n'aurai probablement pas pu décrocher un emploi (Odette).

Sans mon amie, l'intervenante sociale libanaise, je n'aurai pas pu trouver mon emploi actuel. De plus, une autre amie arabe m'avait orientée pour travailler quelques autres boulots comme caissière dans un magasin arabe (Amira).

Sans ces contacts, j'aurais été uniquement « une femme au foyer » qui a le seul rôle de s'occuper de ses enfants (Marlène)

Cependant, les trois répondantes affirment que ce réseau social est constitué de la communauté libanaise et/ou arabe, composé des amis de la famille :

Grâce à l'ami de mon mari, qui est propriétaire de la parfumerie, j'ai pu travailler dans son entreprise. Même dans le restaurant, le chef cuisinier était l'ami de mon mari. (...) Une de mes amies m'avait demandé de la remplacer à la garderie car elle voulait voyager un mois au Liban, (Odette).

Vu que mon amie travaille déjà avec des femmes immigrées, elle m'a encouragé à faire le bénévolat, pour cela j'ai été recrutée (Amira).

Quand j'avais pris la décision de travailler à mon propre compte, j'ai commencé à créer un réseau social au sein de ma communauté libanaise, commençant par nos amis proches (Marlène).

Les personnes composant le réseau social des répondantes ont assurément une position sociale élevée : des propriétaires des entreprises (Odette), une intervenante sociale (Amira), des personnes qui ont un statut social élevé et qui eux-mêmes ont un réseau de connaissances riche (Marlène) :

L'ami de mon mari, qui est propriétaire de la parfumerie où j'ai pu travailler (...). Même dans le restaurant, le chef cuisinier était l'ami de mon mari (Odette).

Mon amie qui est une intervenante sociale travaillant dans un organisme communautaire (Amira)

J'ai contacté des personnes qui ont un statut social élevé et qui eux-mêmes ont un réseau de connaissances riche (Marlène).

D'une autre perspective, les informations démontrent qu'en dépit des problèmes rencontrés, les répondantes qui ont contacté leurs ressources sociales ont pu trouver un emploi. Donc, pour les trois participantes, le fait d'avoir un capital riche en ressources humaines a influencé positivement leur intégration socioprofessionnelle. Dans la section suivante, nous aborderons ce facteur dans le cadre de l'influence du statut d'immigrant sur les ressources sociales.

D'une autre perspective, le fait de rencontrer en personne les employeurs qui recrutent, a permis à trois participantes de trouver un emploi (Odette, Amira et Bouchra) :

J'avais insisté à aller personnellement à la garderie pour rencontrer le recruteur (Odette).

J'ai opté pour une nouvelle stratégie : aller déposer moi-même mon CV. J'ai rencontré plusieurs personnes des ressources humaines, des recruteurs dans des organismes communautaires (Amira).

Quand j'ai entendu que cette manufacture était pour des arabes, je suis allée en personne pour rencontrer le recruteur et lui expliquer mon cas (Bouchra).

En effet, les répondantes ont opté pour cette stratégie de rencontrer en personne les recruteurs car ceci leur a permis de mettre en valeur leurs compétences :

Quand j'ai rencontré le recruteur, je lui ai expliqué que j'ai une expérience avec les enfants, surtout que moi-même je suis une mère (Odette).

J'ai trouvé que le fait de parler avec eux, de voir comment je peux mettre mes compétences en valeur, comment je me comporte, a pu augmenter les chances de décrocher un emploi (Amira).

Ceci m'avait permis de pouvoir mettre mes compétences en broderie et en couture en valeur (Bouchra).

De plus, faire du bénévolat a aidé deux participantes à décrocher un emploi (Odette et Amira):

Vu que j'avais fait le bénévolat dans un organisme qui s'occupe des enfants autistes, il (l'employeur) m'avait donné la chance de travailler (Odette).

Le bénévolat que j'avais fait dans un organisme communautaire ciblant les femmes immigrées m'a beaucoup aidé (Amira).

De plus, les services et les aides offerts par les centres locaux d'emploi en matière d'orientation professionnelle, de la rédaction du curriculum vitae et de la préparation aux entrevues, ont facilité le processus d'intégration professionnelle de deux participantes (Bouchra et Sonia). Par contre, pour deux répondantes (Odette et Amira), les centres locaux ne leur ont rapporté aucun recours et tandis qu'une répondante (Marlène) ne s'y était pas adressée :

Le centre local d'emploi m'a orientée vers la manufacture pour travailler (Bouchra).

L'équipe pluridisciplinaire qui aide les immigrants dans les centres locaux d'emploi m'a beaucoup aidée dans mon processus de recherche d'emploi et d'intégration socioprofessionnelle. (...) Pour ces raisons, ma candidature a été retenue dans plusieurs emplois pour lesquels j'avais postulé (Sonia).

Moi, j'avais beaucoup cherché avant, dans les journaux, j'allais sur place avec mon cv, dans les bureaux d'emploi Québec, mais personne ne m'engageait (Odette).

Durant ma démarche de recherche d'emploi, j'envoyais mon Curriculum vitae par la poste et par courriel, je suis allée au centre local d'emploi mais je n'avais jamais reçu une réponse positive (Amira).

Je n'avais pas eu recours aux centres locaux d'emploi (Marlène).

D'un autre côté, le fait de travailler à son propre compte et de bénéficier des cours remboursés par l'État, a permis à une participante de s'intégrer socioprofessionnellement (Marlène) :

Je considère que le fait de travailler à mon propre compte avait rendu ma vie plus facile car grâce à cet emploi, j'ai pu rester à la maison près de mon nouveau-né et m'occuper de ma famille sans me déplacer(...). J'ai opté pour le second choix grâce au gouvernement qui m'avait payé mon cours pour que je puisse travailler dans ce domaine et sortir de l'aide sociale (Marlène) !

Aussi, la connaissance du fonctionnement du marché du travail et l'acquisition des expériences ont assuré l'intégration professionnelle d'une répondante (Sonia) :

Vu que j'avais compris le fonctionnement du marché d'emploi québécois, et j'ai su que l'expérience canadienne est requise pour trouver facilement un travail, j'ai accepté plusieurs emplois. Ceci m'a permis d'enrichir mon curriculum vitae et développer mes compétences. C'est grâce à ces expériences que j'ai été recrutée (Sonia).

De ce qui précède, d'autres caractéristiques semblent distinguer les répondantes qui rapportent avoir rencontré certaines facilités relatives à leur processus d'intégration professionnelle: maîtriser trois langues : le français, l'arabe et l'anglais , travailler avec des femmes immigrantes dont la majorité est des femmes d'origine arabe

(Amira), travailler dans une manufacture dont le propriétaire et les employés sont des arabes (Bouchra), habiter à proximité du lieu du travail (Bouchra), opter pour un emploi en télétravail depuis son domicile (Marlène).

Nous allons simultanément aborder les difficultés que ces participantes ont dû affronter durant leur processus de recherche d'emploi.

4.6 Les difficultés rencontrées :

Tableau 4.3 – La synthèse des difficultés durant le processus d'intégration socioprofessionnelle

Odette	1- Le manque d'expérience canadienne de travail. 2- Les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec.
Amira	1- La lacune en langue française. 2- Les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec. 3- Le port du voile.
Bouchra	1- La méconnaissance du fonctionnement du marché du travail. 2- La lacune en langue française. 3- Le port du voile.
Marlène	1- La discrimination liée à la grossesse. 2- La méconnaissance du fonctionnement du marché du travail. 3- La non-reconnaissance des expériences de travail acquises dans le pays d'origine. 4- Le manque d'expérience canadienne. 5- Les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec.
Sonia	1- Le manque d'expérience canadienne. 2- La non-reconnaissance des expériences de travail acquises dans le pays d'origine. 3- Les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec.

L'analyse des difficultés générales révèlent que la majorité des répondantes se sont heurtées à l'obstacle de la déqualification. Cette déqualification provient de plusieurs concepts :

-Les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec (Odette, Amira, Marlène, Sonia) :

Pour trouver un emploi, les quatre participantes ont dû retourner aux études et/ou changer de domaine de formation pour acquérir un diplôme du Québec :

Mes études universitaires obtenues au Liban ne valent pas grand-chose. Mais au moins, avec ma Maîtrise, je pourrais trouver un jour un meilleur emploi (Odette).

De plus, mon diplôme en études bancaires (obtenus au Liban) ne m'a pas aidé à trouver un emploi. Ceci m'a incitée à changer mon domaine et retourner aux études (Amira).

L'équivalence de mon diplôme que j'ai reçu ici ne valait pas grand-chose ! Les cours que j'avais suivis ne sont pas reconnus par les institutions québécoises. (...) j'ai pris quelques cours pour intégrer le marché du travail (Marlène).

Mes diplômes obtenus au Liban n'avaient pas les mêmes équivalences ici. J'ai repris des cours qui me manquaient pour décrocher mon baccalauréat d'une université québécoise, je n'avais pas d'autres choix car je voulais travailler dans mon domaine (Sonia).

-Le manque d'expérience canadienne de travail : (Odette, Marlène et Sonia) : Les trois participantes affirment que, à cause de cet obstacle, le fait de décrocher le premier emploi s'avère le plus difficile :

Je n'ai pas encore trouvé un emploi qui correspond à mon niveau d'études depuis que j'ai commencé à chercher un emploi car je n'ai pas une expérience canadienne de travail. C'est dur, surtout le premier emploi à trouver (Odette).

Tous les employeurs exigeaient une expérience canadienne. Mon problème était qu'on ne me donnait pas une chance pour décrocher un emploi et avoir une expérience canadienne, trouver le premier job quand on vient d'immigrer est très difficile et décourageant (Marlène) !

Au début de mon processus de recherche d'emploi, les recruteurs me demandaient si j'ai une expérience canadienne. J'ai perdu deux emplois qui m'intéressaient à cause de cette exigence. Le premier emploi, c'est le plus difficile à décrocher (Sonia).

- La méconnaissance du fonctionnement du marché du travail (Bouchra et Marlène) : Les deux participantes expliquent qu'elles n'ont pas été embauchées grâce à leur méconnaissance de la dynamique et le fonctionnement du marché d'emploi québécois :

Je n'ai pas réussi mon entrevue car je n'ai pas été capable de me vendre, je n'avais pas une expérience antérieure que je devais parler de mes compétences. (...). Je pensais que l'entrevue était une simple formalité(...). Une autre femme a été recrutée (Bouchra).

Le fait de ne pas comprendre les enjeux et le fonctionnement du marché du travail au Québec, a joué un rôle crucial dans ma démarche de recherche d'emplois. Je ne savais qu'il existe une vaste panoplie de choses à savoir : comment rédiger un CV et une lettre de présentation, préparer les entrevues, comment falloir se vendre, etc. (...). J'ai raté plusieurs opportunités, parce que je ne savais pas comment me présenter (Marlène).

-La lacune en langue française (Amira et Bouchra) : Pour compenser cette lacune, une participante (Amira) a dû retourner aux études et prendre des cours de francisation pour intégrer le marché du travail, et l'autre répondante (Bouchra) a choisi une entreprise dont le propriétaire était arabe pour pouvoir y travailler :

J'avais beaucoup de difficultés à apprendre rapidement cette langue, car je parle couramment l'anglais. C'était ma plus grande difficulté et me causait des embarras durant mes entrevues(...).Ceci m'a incité à changer mon domaine : retourner aux études et intensifier ma formation de la langue française (Amira).

J'ai encore beaucoup de difficultés à apprendre cette langue, car je parle exclusivement l'arabe. C'était dur pour moi de trouver un emploi dans ce pays (...).Le propriétaire de la manufacture était arabe (Bouchra).

- La non-reconnaissance des expériences de travail acquises dans le pays d'origine (Marlène et Sonia) :

Avant d'immigrer, je travaillais comme agente de voyage, j'ai une expérience riche dans ce domaine, mais ceci ne comptait pas (Marlène).

Malheureusement, mon expérience professionnelle que j'avais acquise au Liban n'avait pas une grande valeur au Québec (Sonia).

- Un autre obstacle, le port du voile, a constitué un handicap majeur pour les deux participantes musulmanes. Elles se sont considérées recalées aux entrevues d'embauche parce qu'elles sont voilées (Amira et Bouchra) :

J'ai perdu beaucoup d'emplois qui m'intéressaient à cause de mon voile. Certainement, aucun recruteur m'avait refusée en me disant que ma candidature a été rejetée parce que je suis musulmane et voilée, on m'avait donné toutes sortes de raisons sauf cette raison-là. Mais moi je l'ai su, je l'ai senti ! (...) Pour nous les femmes voilées, c'est un marché qui n'est pas facile à percer (Amira).

Le fait de porter le voile ne facilite pas les choses au niveau de l'intégration socioprofessionnelle. (...) J'avais appliqué à quelques emplois(...), on m'a refusée uniquement parce que je suis voilée. C'est vrai que les recruteurs ne vont pas nous refuser en nous disant : « on ne t'a pas engagée parce que tu portes le voile ! ». Mais je le savais (Bouchra).

Par contre, une participante, (Amira), affirme qu'elle a été recrutée parce qu'elle porte le voile, vu que la clientèle ciblée dans son milieu de travail est en majorité des femmes musulmanes :

Par contre, mon employeuse a jugé qu'en engageant une femme voilée est une bonne chose pour faciliter les échanges avec la clientèle ciblée (il y a beaucoup de femmes musulmanes qui portent le voile : des Arabes, des Africaines, des Indiennes, etc.). En conséquence, j'ai été engagée parce que je suis musulmane et voilée(...) j'ai trouvé mon travail à cause de mon voile ! (Amira).

- Une dernière entrave rencontrée par une participante : la discrimination liée à la grossesse (Marlène). Elle a dû quitter son emploi et opter pour le travail à domicile à cause de cet obstacle :

Quand l'employeur a su que j'étais enceinte, il m'avait dit que le contrat que je devais signer s'étendrait jusqu'à mon accouchement, il ne comportait pas la clause du renouvellement ! (...) si je n'étais pas tombée enceinte, j'aurais continué à travailler là-bas (Marlène).

Dans la section suivante, nous allons interpréter les résultats relatifs à l'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle.

4.7 L'influence du statut d'immigrant sur l'intégration socioprofessionnelle :

L'analyse montre que, pour deux des cinq participantes, le fait d'être immigrante a une influence sur leur intégration socioprofessionnelle (Odette et Amira). Elles considèrent que parce qu'elles sont immigrantes, elles n'arrivaient pas à trouver un emploi facilement. De plus, elles avancent que, à compétences égales, les employeurs préfèrent embaucher les québécoises :

C'est parce que je suis immigrante, et je parle « le français de France », non le français québécois que je sens que je ne peux trouver un emploi facilement (...) Plusieurs employeurs ne m'ont pas engagée car je suis arabe (...). Ils ont par contre recruté la québécoise qui habite loin, même si on a les mêmes compétences (Odette).

À mon avis, à cause que je suis immigrante (...), j'ai eu beaucoup de difficultés à trouver un emploi (...). Plusieurs recruteurs ne m'ont pas engagée car je suis arabe et immigrante, exemple, pour un travail comme assistante aux femmes âgées, l'employeur ne m'a pas engagée car je ne suis pas québécoise (Amira).

Les deux participantes soulignent que, l'inégalité des chances entre les membres de la société d'accueil et les immigrants sur le marché du travail, engendre un sentiment de discriminations et de préjugés :

J'ai senti la discrimination et les préjugés (Odette).

J'ai senti que je suis jugée (Amira).

D'un autre côté, les deux participantes avancent que le statut d'immigrant a une influence sur leurs ressources sociales :

Si je n'étais pas immigrante, si j'étais une québécoise, j'aurais un membre de la famille, un père, un oncle, une cousine, n'importe qui, qui travaille dans une

entreprise ou un ministère, qui connaît une agence de placement qui pourrait m'aider à trouver un emploi (Odette).

Même mon réseau social est restreint car je ne suis pas née ici, j'ai passé mon enfance et ma jeunesse au Liban, contrairement à ceux qui sont nés ici et qui ont la chance de contacter leurs amis d'enfance, leurs collègues, etc. (Amira).

Dans la même lancée, deux répondantes (Marlène et Sonia) ne considèrent pas que le statut d'immigrant ait eu une influence sur leur processus d'intégration :

Personnellement, je ne crois que le fait que je suis immigrante a une influence sur mon processus d'intégration (Marlène).

Je n'ai jamais senti que mon statut d'immigrante a un impact négatif sur mon réseau social ou mon intégration (Sonia).

Néanmoins, une participante (Marlène) affirme que le statut d'immigrant n'a pas une influence sur son intégration et ses ressources sociales, parce que son capital humain est constitué des membres de la communauté libanaise. Par contre, elle avance qu'elle a entendu de ses consœurs que les immigrantes ne sont pas traitées sur le même pied d'égalité sur le marché du travail, ce qui engendre un sentiment d'injustice :

(...) la cause c'est parce que j'avais travaillé avec des libanais, et pour le moment, mes clients sont aussi des membres de la communauté libanaise. Mais, j'avais entendu des femmes libanaises nouvellement immigrées au Québec qui disent qu'elles n'ont pas les mêmes chances que les québécois sur le marché du travail. (...) Certainement, ceci crée un sentiment d'injustice (Marlène).

D'une autre perspective, la répondante (Sonia) avance que le statut d'immigrant ne crée pas un sentiment de discrimination au Québec et n'a pas une influence sur ses ressources sociales. Elle affirme que son capital social est composé des membres de la communauté libanaise et des personnes originaires de la société d'accueil :

Je n'ai jamais senti que mon statut d'immigrante suscite une discrimination (...) J'ai des parents et des amis qui vivent ici depuis longtemps, ils sont bien situés et peuvent m'aider. (...) mes meilleurs amis sont des québécois ! (Sonia).

Une participante (Bouchra) n'est pas certaine si le statut d'immigrant crée un sentiment de discrimination ou bien s'il a une influence sur ses ressources sociales ou son intégration, parce que son réseau social est composé exclusivement de la communauté libanaise :

Honnêtement, je ne suis pas certaine si mon statut d'immigrante suscite une discrimination ou bien a une influence sur les ressources sociales ou sur mon intégration. Je crois que ça eu une certaine influence, je ne sais pas. (...). Je suis restée entourée de ma communauté (...) (Bouchra).

De ce fait, nous pouvons estimer qu'en ce qui se concerne les ressources sociales, il y a une influence directe sur l'intégration professionnelle de ces répondantes. Subséquemment, le capital social de la majorité des participantes est constitué de la communauté libanaise. Le statut d'immigrant est donc pointé du doigt comme étant à la base de ce choix de réseau.

Dans la section suivante, nous allons analyser l'influence de la religion sur l'intégration socioprofessionnelle des participantes.

4.8 L'influence de la religion :

L'analyse de l'impact de la religion sur l'intégration des femmes révèle que deux participantes (Amira et Bouchra) soutiennent que leur religion a influé leur intégration sociale et professionnelle. Elles témoignent que le port du voile, leur signe religieux, suscite la discrimination et les préjugés, surtout après les événements du 11 septembre 2001. La cause c'est les médias qui ont déformé, selon les participantes, l'image des arabes et surtout les musulmans :

J'ai toujours senti que ma religion m'a affectée quand je cherchais un emploi et aussi dans mon intégration. (...) Je peux comprendre que nous, les arabes, surtout après le 11 septembre, nous sommes jugés comme terroristes, et ce à cause des médias (Amira).

(...) la cause ce sont les médias qui ont jugé tous les musulmans dans le monde après le 11 septembre(...). Ma religion qui me donne le choix de porter le voile m'a affectée quand je cherchais un emploi (Bouchra).

De plus, les répondantes avancent qu'elles se sentent discriminées quand elles se trouvent dans les milieux publics :

Dans les entreprises, comme dans la rue, ce qui me gêne le plus, ce sont les regards de travers, curieux mais généralement jugeant que je subis. (...) Nous sentons que nous sommes discriminées à cause de nos croyances. (Amira).

Ma religion m'affecte quand je sors de mon entourage, dans les rues, dans les centres commerciaux, etc. Je sens les regards discriminatoires qui me suivent (Bouchra).

Néanmoins, les deux participantes considèrent qu'elles ne sont pas discriminées dans leur milieu de travail actuel, parce que leurs lieux de travail sont : une entreprise de broderie des voiles et des vêtements pour femmes musulmanes (Bouchra), et un organisme qui secoure les femmes immigrantes (Amira) :

En revanche, dans mon milieu de travail, la religion ne m'affecte aucunement, peut-être parce que plusieurs femmes voilées y travaillent aussi, surtout que nous brodons des voiles pour les femmes musulmanes (Bouchra).

Par contre, mon employeuse a jugé qu'en engageant une femme voilée est une bonne chose pour faciliter les échanges avec la clientèle ciblée (femmes immigrantes de différentes ethnies). En conséquence, j'ai été engagée parce que je suis musulmane et voilée! (Amira).

Par contre, toutes les autres participantes pensent le contraire : elles affirment que la religion n'a pas de répercussions dans la démarche de recherche d'emploi :

Je n'ai jamais senti que la religion m'a affecté quand je cherchais un emploi (Odette).

Non, je ne pense pas que la religion a affecté mon intégration (Marlène).

La religion n'a aucune influence sur l'intégration socioprofessionnelle (Sonia).

Deux répondantes estiment que la société d'accueil est un pays laïc qui respecte les droits de l'homme, indépendamment de sa religion ou sa culture :

Nous vivons dans un pays laïc qui respecte le droit de l'homme quel que soit sa religion ou ses origines (Marlène).

Nous vivons dans un état laïc, les droits de l'homme sont respectés quel que soit sa religion, ses croyances, sa culture ou la couleur de sa peau! De plus, les accommodements raisonnables existent au Québec pour garantir l'égalité de tous les membres de la société et les protéger contre la discrimination (Sonia).

Les analyses des difficultés rencontrées par les immigrantes libanaises rejoignent les recherches de Portes (1998) et Granovetter (1973 ; 1990). En effet, Portes affirme que les réseaux sociaux des immigrants ont tendance à être pauvres ; de ce fait, les immigrants sont désavantagés en matière de ressources sociales auxquelles ils peuvent accéder. Cet auteur avance que ces derniers utilisent les liens de parenté et les liens ethniques pour accéder aux ressources sociales. En revanche, leurs réseaux comprennent moins de ressources sociales, en comparaison de ceux des personnes non immigrantes.

D'une autre perspective, la définition de Granovetter du concept des réseaux sociaux ne se limite pas uniquement aux concepts traditionnels de la sociologie tels la communauté ou la société, mais elle explique aussi que les actions des acteurs sont déterminées par l'organisation sociale, et que les liens que les immigrants créent sont conditionnés par des éléments extérieurs à leur propre volonté. Ceci désigne que l'on ne peut en faire recours qu'à l'initiative personnelle et porter toute la responsabilité de l'intégration socioprofessionnelle sur les seules épaules des immigrants, attendu que le contexte local fournit à la fois les ouvertures et les barrières à cette intégration. Selon l'auteur, le concept de réseau social implique les «liens faibles» et les «liens forts», des liens délimités par une hiérarchisation des relations entre acteurs institutionnels et individuels. Les liens forts désignent un haut degré de ressemblance

entre deux ou plusieurs personnes (exemple la famille et les amis). Ils n'unissent pas entre eux des groupes hétérogènes et une information qui circule exclusivement à travers des liens forts risque de rester limitée à un groupe restreint. Contrairement aux liens forts, les liens faibles incitent la circulation des individus et des groupes dans un réseau plus vaste ou de «clique en clique» (Granovetter 1973). Pour les personnes qui cherchent un emploi, il est essentiel d'accroître ses réseaux pour accéder à l'information relative aux emplois disponibles. De ce fait, Granovetter accentue l'importance des réseaux sociaux, notamment «des liens faibles» pour les immigrants nouvellement arrivés dans le pays d'accueil lors de leur démarche de recherche d'un emploi car, quand développé, le réseau social constitue pour un individu un capital social auquel il pourrait avoir recours pour l'aider à intégrer le marché du travail.

Selon les informations recueillies, le statut d'immigrant influe sur l'intégration professionnelle : ce constat rejoint les recherches de Tadlaoui (2003) qui étudie la discrimination en emploi au Québec. En fait, le chercheur avance que la discrimination ethnique, raciale, et religieuse constitue des barrières à l'intégration professionnelle des immigrants. Il continue que pour ceux-ci, les difficultés d'intégration en emploi ne faisaient que s'accroître :

« Il est reconnu que l'accès à l'emploi est une clé majeure de l'intégration des personnes immigrantes, non seulement sur le plan économique, mais aussi sur le plan social. Une clé et, en quelque sorte, un « baromètre » de la place que la population canadienne dite « de souche » est prête à accorder à « l'Autre ». Or, au cours des dernières années, la problématique de l'insertion en emploi des immigrants a pris de plus en plus d'ampleur » (Tadlaoui, 2003 : 2).

Tadlaoui affirme aussi que le racisme est l'obstacle le plus systématique que les immigrants peuvent difficilement contrarier :

« Le racisme et les formes de discrimination et d'intolérance qui y sont reliées représentent, comme le laissent entendre les discussions, l'obstacle le plus systématique, le plus imprégné dans notre société, mais aussi le plus difficile à

contrer. En effet, si après les événements du 11 septembre 2001, un bon nombre d'employeurs et de citoyens se sont crus autorisés à manifester ouvertement et impunément leur racisme et leur intolérance, en général les personnes racistes sont devenues prudentes et exercent leur discrimination sous le couvert d'autres prétextes » (Tadlaoui, 2003 : 4).

De plus, l'auteur avance que le racisme n'a pas diminué au Québec, mais il se manifeste d'une façon subtile. La crainte de représailles empêche les personnes qui y sont victimes de le dénoncer :

« Selon les intervenantes, le racisme est loin d'avoir diminué au Québec, au contraire, il est de plus en plus voilé. Il est donc très difficile de dénoncer les entreprises et les personnes agissant de façon raciste puisque les manifestations du racisme ne sont pas explicites. La difficulté est d'autant plus grande que les personnes touchées par des manifestations de racisme et de discrimination ont peur d'en faire état, car elles craignent des représailles » (Tadlaoui, 2003 ; 4).

Dans la même perspective, Renaud (2006) explique qu' « au Canada et au Québec, il faut partir du constat que l'islam est la principale religion de communautés d'immigration récente et non-blanche. Les musulmans et musulmanes d'ici sont victimes de racisme à cause de leur origine Arabe, Africaine ou Asiatique. En plus, on les stigmatise à cause de leur religion qui est présentée dans les médias comme la cause du terrorisme et une idéologie intrinsèquement et inévitablement anti-démocratique, conservatrice et oppressive pour les femmes. Depuis les attentats du 11 septembre et l'État d'urgence planétaire décrété par les États-Unis sous prétexte de « guerre au terrorisme », dans les pays occidentaux, les personnes issues des pays arabo-musulmans sont en butte à toutes les discriminations, tant ethno-raciales que socio-économiques » (Renaud, 2006 : 3-5).

La plupart des difficultés citées qui obturent le processus d'intégration professionnelle ont déjà été constatées dans certaines recherches qui se rapportent aux problèmes d'intégration au marché du travail des immigrants. Nous citons les études de Tadlaoui (2003) et Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008). Les auteurs

affirment que plusieurs obstacles à l'emploi des immigrants sont identifiés, ceux-ci sont généralement étroitement reliés :

« Les obstacles linguistiques, par exemple, ou relatifs à la reconnaissance des acquis et des compétences, ne sont pas indépendants des obstacles de nature politique ou systémique. Par ailleurs, les arguments d'ordre linguistique ou d'adéquation des compétences ne sont bien souvent qu'une couverture pour masquer une exclusion fondée sur l'ethnie, la nationalité, la couleur de la peau ou la religion. L'argument de la langue est ainsi l'argument le plus facile pour refuser un emploi à une femme haïtienne, par exemple, sans risquer une plainte contre la discrimination raciale qui a réellement motivé ce refus » (Tadlaoui, 2003 : 3).

De plus, en ce qui concerne l'obstacle de la langue, l'auteur avance que les cours de français offerts aux personnes immigrantes ne sont suffisants pour leur permettre de trouver un emploi. « La francisation ne répond plus aux besoins des nouvelles vagues d'immigrants et doit faire le lien avec l'insertion professionnelle, le milieu du travail et y être fondamentalement« relié».

En ce qui concerne la reconnaissance des compétences acquises dans le pays d'origine, l'auteur avance que cet obstacle constitue une grande barrière pour les immigrants qui, avant d'arriver au Canada, ont acquis dans leur pays d'origine des niveaux de scolarité élevés et assez élevés. « Une fois sur place, dans la plupart des cas, les équivalences des diplômes des personnes concernées sont revues à la baisse ».

De plus, Tadlaoui avance que l'exigence de l'expérience canadienne rajoute une autre barrière au processus d'intégration professionnelle des immigrants, de plus, selon le chercheur, « il n'existe pas d'instruments adéquats pour évaluer les compétences réelles des immigrants. La disparité entre la politique d'intégration et la politique d'immigration ou encore le manque de cohérence et d'interdépendance entre elles sont autant des obstacles politiques que systémiques qui diffèrent, dans plusieurs cas, l'insertion et/ou le maintien en emploi de nombreux immigrants » (Tadlaoui, 2003 : 3-4).

Dans la même lancée, nos analyses rejoignent aussi les recherches de Belhassen-Maalaoui et Raymond menées auprès des femmes immigrantes diplômées à l'étranger. Les résultats des chercheuses démontrent que celles-ci ont dû faire face à différents obstacles lors du processus d'intégration professionnelle, exemples :

1) Au pays d'origine : manque d'informations tangibles sur la réalité du marché du travail au Québec .

2) Au Québec : des informations superficielles et impersonnelles, qui ne renseignent pas sur la vraie réalité ; l'accompagnement inadéquat pour la préparation des examens. De plus des représentations sociales qui influent aussi sur l'orientation professionnelle des femmes immigrantes, exemples : les professionnelles et professionnels font généralement peu ou pas de différence entre les femmes immigrantes scolarisées et celles non scolarisées dans la prestation des services ; font preuve de préjugés et de stéréotypes à l'égard des femmes immigrantes racisées : un obstacle de taille. Certaines répondantes déplorent l'attitude de professionnelles ou professionnels qui font fi de leurs diplômes universitaires et qui leur proposent des postes sans rapport avec leur domaine de compétence. L'éclatement des institutions chargées d'évaluer les diplômes obtenus hors Québec : Dévaluation et formation d'appoint ».

De plus, les auteures exposent les résultats de l'influence de la non-reconnaissance des diplômes et compétences sur les femmes immigrantes diplômées à l'étranger :

« précarité professionnelle : pauvreté assurée, s'insérer à rabais, bénévolat obligé, le retour aux études, l'accroissement de la dépendance financière et donc décisionnelle, difficulté de la conciliation étude et/ou travail-famille, perte du réseau familial élargi, et une nucléarisation de la famille immigrante, l'estime de soi compromise : dévalorisation, sentiment d'échec, la santé mise à risque » (Belhassen-Maalaoui et Raymond , 2008 : 7-8).

4.9 La division sociale sexuelle du travail dans la famille :

Toutes les participantes, sans exception, rapportent être conscientes de la division sexuelle du travail qui sévit dans la société dans laquelle elles vivent. En fait, toutes démontrent que les mères, davantage que les pères, consacrent quotidiennement plus de temps à s'occuper des enfants et à accomplir les tâches domestiques et familiales

qui y sont associées. En conséquence, les participantes avancent que cette responsabilité plus grande des femmes affecte leur processus d'intégration professionnelle. Elles illustrent cette situation par plusieurs exemples que nous présentons dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4.4 - La division sociale sexuelle du travail dans la famille

Odette	<i>Indiscutablement, les mères s'occupent de tout à la maison, les enfants, les tâches domestiques, les repas, etc., rarement les pères partagent ces responsabilités avec leurs épouses(...). Ceci a une influence sur l'intégration professionnelle des femmes, surtout pour les mères qui ont des enfants à bas âge.</i>
Amira	<i>Moi, je m'occupe de toutes les tâches domestiques, les repas, m'occuper des enfants, leurs devoirs, leur bain, etc. Quant à mon mari, il les emmène à la garderie et à l'école et les cherche le soir(...). Je connais plusieurs mères qui abandonnent leur emploi pour retourner au marché du travail quand les enfants seront grands.</i>
Bouchra	<i>Ce sont les responsabilités des femmes de s'occuper des enfants et des tâches domestiques. (...) Je connais plusieurs mères qui étaient obligées d'arrêter de travailler, car elles ne pouvaient plus concilier le travail et la famille.</i>
Marlène	<i>Ce sont les mères qui s'occupent des tâches domestiques et des enfants, et ce beaucoup plus que les pères. (...) Il y a un bon nombre de femmes qui se voient obligées de quitter leur emploi pour s'occuper de leur famille.</i>
Sonia	<i>C'est toujours la responsabilité de la mère de s'occuper des enfants et des tâches domestiques. (...) En conséquence, elle doit assumer ses responsabilités de mère et renoncer à ses aspirations professionnelles.</i>

De ce fait, trois participantes (Odette, Amira et Sonia) affirment que, pour les mères qui ont des enfants à bas âges, l'intégration professionnelle s'avère plus difficile. Une seule participante (Odette) avance qu'elle n'a jamais refusé un emploi à cause de ses responsabilités de mère et d'épouse. Par contre, les quatre autres participantes jugent que plusieurs femmes étaient obligées de quitter ou refuser un emploi (le cas de Amira et Marlène), renoncer à leurs aspirations professionnelles ou bien travailler à temps partiel (le cas de Sonia) car c'est leur responsabilité d'assumer les tâches

familiales. Une participante (Bouchra) affirme que le fait d'assumer toutes les responsabilités familiales est « très fatigant mais elle est habituée ». D'un autre côté, les répondantes avancent que ce phénomène existe dans toutes les sociétés, non seulement dans les sociétés libanaises :

C'est le cas au Liban, et au Québec aussi, selon mes voisines québécoises (Odette).

Vu que je travaille avec des femmes de différentes ethnies, j'entends toujours les femmes se plaindre de la négligence des hommes à aider leurs épouses dans les tâches domestiques et prendre soin des enfants. Je cause avec des femmes de différentes ethnies, elles se plaignent toutes de ce même scénario (Amira).

Dans ma communauté, ce sont les responsabilités des femmes de s'occuper des enfants et des tâches domestiques. Je vois le même phénomène se répéter dans les autres communautés ; mes collègues de travail se plaignent aussi, car leurs époux ne les aident quasiment pas (Bouchra).

Incontestablement, dans toutes les familles que je connais, ce sont les mères qui s'occupent des tâches domestiques et des enfants, et ce beaucoup plus que les pères (Marlène).

Même mes amies québécoises affirment que c'est toujours la responsabilité de la mère de s'occuper des enfants et des tâches domestiques (Sonia).

Par contre, vu que la société libanaise est une société patriarcale, toutes les répondantes affirment que les hommes libanais ne sont pas habitués à partager les tâches domestiques avec leurs épouses, car c'est ancré dans leur culture et leur habitude que les tâches domestiques sont exclusives aux femmes :

Indiscutablement, les mères s'occupent de tout à la maison, les enfants, le ménage, les repas, etc., rarement les pères partagent ces responsabilités avec leurs épouses, ils ne sont pas habitués, depuis leur jeune âge, à partager ces tâches avec elles (Odette).

Quant à mon mari, il les emmène à la garderie et à l'école et les cherche le soir. C'est honteux pour lui de m'aider car il considère que les tâches familiales sont exclusives aux femmes (Amira).

Mon mari, depuis son enfance, n'a jamais été habitué à travailler dans la maison. Sa mère et ses sœurs s'occupaient de tout. Donc c'est la norme pour lui que je fasse tout ! Les hommes, qui sont les pourvoyeurs essentiels de la famille, considèrent que leurs emplois sont plus importants que celui de leurs épouses (Bouchra) !

Je sens que les hommes dans nos pays sont habitués à ne pas nous aider (Marlène).

Certainement, rares sont les époux libanais qui aident leurs femmes dans les tâches domestiques (Sonia).

En effet, la division sociale sexuelle du travail dans la famille est un sujet étudié par plusieurs chercheurs. Nous citons la féministe Tahon qui affirme que le champ de la sociologie de la famille est le premier à accorder une attention spécifique aux femmes, il marque la façon de comprendre la variable « appartenance de sexe » et la femme reste confinée au sein de l'institution familiale : « La famille organise les rapports sociaux à au moins deux niveaux : les rapports entre génération (rapports parents/enfants) et les rapports entre les sexes » (Tahon, 2003 : 29). L'auteure continue qu'au XIX^e siècle, alors que la construction sociale relative aux enfants concerne leur inscription dans une lignée familiale par un processus de socialisation ; que celle des pères renvoie à leur position de mari : le construit concernant la femme est moins de nature social que biologique et repose plutôt sur une association entre fécondité et nature-biologique de la mère. La place et les fonctions de mère seront reliées à l'activité au sein de la « sphère privée » : s'occuper des enfants et *conséquent* du travail domestique quoique le rôle de mère-ménagère ne soit pas encore défini sur le plan social :

« Le rôle de mère-ménagère est relativement récent (Sohn, 1996). Sa construction se déploie avec la place de plus en plus importante accordée à l'enfant. (...) C'est donc, à la fin du XIX^e siècle, dans les pays industrialisés, que commence à se définir le rôle de la mère sur le plan social. Elle est appelée à faire des enfants en bonne santé et prêts à fréquenter régulièrement l'école. Ce rôle est alors placé sous le contrôle des premiers « experts » : médecins, curés, instituteurs, organismes de charité » (Donzelot, 1977, cité dans Tahon, 2003 : 30-31).

La chercheuse poursuit qu'avec le modèle parsonnien le rôle du *père pourvoyeur* de la famille cantonne les hommes dans la « sphère publique » car l'accent est mis sur la construction sociale du « bon travailleur » *qui travaille beaucoup parce qu'il aime ses enfants* alors qu'il ne les voit pratiquement pas. Cette position à l'extérieur du foyer ne lui accorde qu'une place restreinte dans la famille avec comme résultat un père absent pour ses enfants. Cette construction du père pourvoyeur et de la mère ménagère au foyer se développe, dès la fin du XIXe siècle jusque dans les années 1960, elle confine la femme à la sphère privée et l'homme à la sphère publique.

« La socialisation des enfants et la réussite professionnelle du mari-père impliquent que l'épouse-mère remplisse le mieux possible son rôle « expressif », ainsi que l'appel Parson, alors que celui du père est « instrumental », lié au système social. Il estime que le rôle expressif de l'épouse-mère est extrêmement important pour le bon fonctionnement de la famille. Parson est sans doute le premier sociologue à envisager l'égalité entre la mère et le père, même s'il est insensible à l'égalité femme/homme » (Tahon, 2003 :32).

Dans la même lignée d'idées, Tahon cite Andrée Michel qui considère que la famille demeure la référence pour les femmes mais leur activité professionnelle est prise en considération.

« Dans *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale* (1974), Andrée Michel souligne que l'activité professionnelle de la femme mariée est « un facteur important de la restructuration du couple vers plus d'égalité dans la répartition des tâches domestique ». D'après elle, cet égalitarisme dans la famille a un effet positif sur la satisfaction du groupe familial et sur l'éducation des enfants » (Tahon, 2003 :32).

Cette étude de Michel s'oppose avec les considérations parsonniennes concernant l'activité professionnelle de la femme mariée : l'épouse salariée n'aurait pas le temps de s'occuper de la socialisation des enfants et priverait son mari du repos en engageant une compétition professionnelle avec lui à l'intérieur du foyer. En fait, « bien que Michel conteste le point de vue de Parson, il faut constater que son analyse ne rompt pas avec le modèle sociologique alors dominant puisqu'elle envisage avant tout la femme sous le rapport de son lien avec la famille »(Tahon, 2003 :32).

La féministe cite dans son étude les recherches de Delphy. Elle avance que le rapport social qui permet la gratuité du travail domestique des femmes est institué par le mariage.

« Delphy considère que « la fourniture gratuite de travail dans le cadre d'une relation globale et personnelle [le mariage] constituent précisément un rapport d'esclavage ». Elle ajoute que « l'appropriation et l'exploitation de leur travail [des épouse] dans le mariage constituent l'oppression commune à toutes les femmes ». Dans ce rapport, les femmes fournissent les prestations domestiques contre leur entretien » (Tahon, 2003 :36).

4.10 La conciliation travail-famille :

Le tableau ci-dessous illustre les propos des participantes qui expliquent comment elles ont pu concilier leur travail et leur famille :

Tableau 4.5 – La conciliation travail-famille

Odette	<i>Je travaillais la nuit, les tâches ménagères, les repas, et garder ma mère aussi. Je travaillais la nuit en tant que mère et femme au foyer, et comme « businesswoman » le jour.</i>
Amira	<i>Je cuisine et je fais le ménage le soir et à la fin de la semaine. (...) ma belle-mère m'aide beaucoup.</i>
Bouchra	<i>Je fais mon mieux pour accomplir mes tâches et mes responsabilités familiales. Je travaille fort les soirs et les fins de semaine. Ma voisine accepte de garder mes enfants quand ils sont malades ou en journées pédagogiques.</i>
Marlène	<i>Mon emploi en télétravail m'a permis de rester chez moi, travailler et en même temps m'occuper de mes enfants, préparer les repas et exécuter les tâches domestiques.</i>
Sonia	<i>Je fais le grand ménage à la fin de la semaine. (...) j'apporte des repas du jour d'un restaurant libanais à proximité de mon travail. Par contre, quand mes enfants sont malades ou en congé, mon mari prend congé et les garde.</i>

Afin de concilier travail-famille, les participantes devaient achever les tâches domestiques les soirs et les fins de semaine. Une répondante (Odette) se considère

une mère et une femme au foyer le soir, et une femme travailleuse le jour, une autre (Amira) affirme que, malgré l'aide de sa belle-mère, elle n'a pas d'autres choix que de finaliser ses tâches domestiques le soir et la fin de semaine, pour cela elle doit accepter sa situation. Une répondante (Bouchra) ajoute qu'elle fait de son mieux pour accomplir ses responsabilités familiales, elle accepte l'aide de sa voisine pour garder ses enfants lors de son absence, autrement, elle serait obligée de quitter son emploi. Une participante (Marlène) avance qu'elle a dû quitter son ancien emploi car elle ne pouvait pas concilier travail et famille ; elle a opté pour le travail à domicile, et enfin la dernière (Sonia) avance qu'elle « se débrouille bien », et l'aide de son mari qui garde ses enfants lors de son absence lui est un grand secours.

Ces analyses rejoignent les recherches de Goode qui avance que cette conception de la conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée « à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne (Goode, 1960 dans Lachance et Brassard, 2003a cité dans St-Amour et al., 2005 :5). D'une autre perspective, l'étude québécoise de St-Onge et coll., (2002) (cité dans St-Amour et al., 2005 :5) montre que les personnes ressentent un conflit travail-famille plus élevé qu'un conflit famille-travail. La plupart des participants laisse peu leurs responsabilités et problèmes familiaux interférer avec leur travail. Par contre, il paraît que ce sont les responsabilités professionnelles qui nuisent à la vie de famille que l'inverse.

4.11 Les facilités relatives à la division du travail dans la famille :

Le tableau ci-dessous illustre les facilités relatives à la division sociale sexuelle du travail dans la famille :

Tableau 4.6 - Les facilités relatives à la division du travail dans la famille

Odette	Partage des tâches avec le conjoint et implication des enfants.
Amira	Partage des tâches avec la belle-mère.
Bouchra	Partage des tâches avec les enfants.
Marlène	Pas de facilités repérées.
Sonia	Le partage des tâches avec le mari.

L'analyse des facilités relatives à la division sociale sexuelle du travail dans la famille laisse entrevoir que deux des répondantes (Odette et Bouchra) impliquent leurs enfants dans les tâches domestiques, deux participantes (Odette et Sonia) avancent que leurs conjoints partagent les tâches parentales avec elles, ce qui facilite grandement leur processus d'intégration professionnelle. De plus, le fait de bénéficier de l'aide d'un membre de la famille, notamment sa belle-mère, rend également facile le processus d'intégration professionnelle d'une participante (Amira). Par ailleurs, une participante (Marlène), dont ses enfants sont en bas âge et son mari est absent, n'a pas de facilités qui peut l'aider dans son intégration. Les participantes qui reçoivent de l'aide de leurs membres de la famille sont reconnaissantes de ce secours, sans quoi, elles auraient été obligées de quitter leur emploi :

Mon mari essaie de son mieux de m'aider à la maison. Je n'ai pas senti que je suis toute seule à m'occuper de tout. Aujourd'hui, vu que mes filles sont devenues de jeunes adolescentes, je le sens encore moins parce qu'elles m'aident dans les tâches domestiques et à préparer quelques repas faciles (...). Ceci n'avait aucunement affecté mon intégration professionnelle (Odette).

L'aide que m'offre ma belle-mère en gardant mes enfants et en préparant quelques plats, me procure moins de stress. Cet appui m'a amplement aidée pour que je travaille. Sans ce support, j'aurais dû quitter mon emploi pour prendre soin de ma famille (Amira).

Leur aide (ses enfants) m'épargne du temps pour que me reposer et travailler le lendemain avec efficacité dans la manufacture. Sans ce support, j'aurais été épuisée physiquement, ce qui m'aurait obligée à quitter mon emploi qui exige beaucoup d'efforts physiques aussi (Bouchra).

Mon mari m'aide autant qu'il peut. (...) Son assistance est un grand secours, sans lui je n'aurais pas pu travailler, étudier et m'occuper de mes enfants. Son appui m'a permis de m'intégrer socialement et professionnellement, m'épanouir et réaliser mes rêves (Sonia).

En effet, St-Amour et al. avancent que la reconnaissance de la participation des femmes au soutien économique de la famille a amené, chez les couples, une remise en question du partage des tâches familiales et domestiques et la nécessité de tenir compte des trajectoires professionnelles des deux conjoints. Ainsi, l'homme et la femme doivent présentement composer avec les exigences des deux milieux de travail en plus de répondre aux demandes de la famille. En dépit de cette réalité, les femmes continuent de cumuler une double tâche.

« Selon l'Enquête sur l'emploi du temps des Québécois et des Canadiens (Statistique Canada, 1998), bien que les pères consacrent plus de temps aux tâches familiales qu'auparavant, les femmes sont encore celles qui assument la plus grande part des travaux ménagers (56 % des tâches dans les couples à double revenu avec au moins un enfant de moins de 5 ans) et des soins aux membres du ménage (61 %) (Institut de la statistique du Québec, 2001) ».

En conséquence, les femmes assurent encore en grande partie la continuité domestique et pour cette raison elles sont souvent pénalisées du point de vue professionnel (St-Amour et al., 2005 : 7).

De ce qui précède, il ressort que toutes les répondantes sont conscientes de l'impact de la division sociale sexuelle du travail dans la famille sur le processus d'intégration professionnelle des femmes «mères ». Malgré cela, à partir de leurs discours, ceci n'influence pas négativement l'intégration des femmes libanaises ayant participé à cette recherche.

D'une autre perspective, nous allons exposer, dans le tableau ci-dessous, si les femmes interviewées sont favorables à des luttes spécifiques pour assurer un partage égalitaire du travail familial avec les hommes :

Tableau 4.7 – Les luttes pour le partage égalitaire du travail familial avec les hommes

Odette	<i>Je crois qu'il faut mener des luttes privées, c'est-à-dire, chaque femme doit prendre des dispositions pour faire participer son époux aux tâches.</i>
Amira	<i>Je demande au gouvernement de trouver des lois qui forcent les hommes à partager les tâches familiales avec leurs conjointes. Par les lois et les sanctions, les hommes seront obligés de nous aider.</i>
Bouchra	<i>Moi, je suis pessimiste, mes combats et mes discussions avec mon mari n'ont abouti à nulle part ! Au contraire, ces luttes ont complexifié davantage les choses.</i>
Marlène	<i>Il faut que les femmes se battent pour inciter leurs époux à partager les tâches domestiques. Mais je crois que c'est un cas désespéré, pour cela c'est inutile de mener des luttes spécifiques.</i>
Sonia	<i>Les femmes doivent continuer à lutter pour exiger au gouvernement d'ériger une loi dans le contrat de mariage pour régler ce problème d'une façon officielle.</i>

Quatre des cinq participantes ont rapporté être favorables à des luttes spécifiques pour assurer un partage égalitaire du travail parental avec les hommes :

Une femme (Odette) estime qu'il faut mener des luttes privées, c'est-à-dire, il revient à chaque femme de prendre des dispositions nécessaires pour inciter son époux à participer aux tâches familiales, deux femmes (Amira et Sonia) sont toutefois favorables à ces luttes spécifiques : elles avancent que les femmes doivent militer pour le partage égalitaire du travail parental avec les hommes, en demandant au gouvernement d'adopter des lois et des sanctions, exemple une clause dans le contrat de mariage, permettant de réglementer officiellement ce problème. Amira affirme que les femmes ne sont pas des esclaves et Sonia ajoute que les féministes ont fait beaucoup de travail pour sensibiliser les hommes à ce sujet, mais il faut continuer pour résoudre ce problème. Une répondante (Marlène) considère que les femmes doivent militer dans ce domaine, mais elle affirme que les luttes seraient inutiles car elles n'aboutiront à nulle part. Davantage, une participante (Bouchra) est contre les luttes car elles n'ont fait que complexifier la situation et causer des conflits, elle partage cette vision pessimiste avec Marlène trouvant ainsi que les luttes seraient inutiles ; elle est convaincue que les hommes ne partageront jamais les tâches

parentales avec les femmes parce que leur culture et leurs habitudes hérités les freinent. Finalement, deux des participantes (Odette et Marlène) privilégient la conscientisation ou la sensibilisation des hommes par les femmes à travers un dialogue positif et paisible et une négociation pacifique pour éviter les conflits conjugaux.

En somme, l'analyse relative aux luttes des femmes pour le partage égalitaire du travail parental avec les hommes montre que la majorité des femmes est favorable aux luttes, car en incitant les pères à les aider, leur processus d'intégration socioprofessionnelle serait plus facile et leur épanouissement au travail réalisé.

4.12 La redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale :

Tableau 4.8 - La présentation de la redéfinition de la structure organisationnelle familiale et conjugale des participantes

	Redéfinition de la structure organisationnelle familiale.	Redéfinition de la structure organisationnelle conjugale.
Odette	<i>Ma vie est plus ordonnée, quand j'étais à la maison, je n'appréciais pas le temps, quand j'ai commencé à travailler, j'ai organisé mon mode de vie.</i>	<i>Je n'ai pas eu des tensions avec mon mari, au contraire il m'encourageait à travailler car il est favorable à l'indépendance de la femme.</i>
Amira	<i>Au début, c'était très difficile, ma vie familiale est devenue désorganisée. J'ai senti que je n'ai plus le temps, ni pour les enfants, ni pour les tâches domestiques, ni pour mon mari, ni pour moi-même.</i>	<i>Nous avons eu recours à une thérapie de couple pour éviter le divorce. Ceci ne m'avait aucunement influencée à quitter mon emploi.</i>
Bouchra	<i>Dans mon ancien emploi, ma situation était compliquée. Je devais quitter ma maison tôt pour me rendre au lieu du travail, et m'absenter de longues heures. Les enfants ne réussissaient pas leurs examens car je n'avais le temps pour les superviser et les aider à faire leurs</i>	<i>Nous avons eu de tensions relationnelles. J'ai quitté mon ancien emploi pour sauver notre relation.</i>

	<i>devoirs.</i>	
Marlène	<i>Quand il (son mari) a commencé son nouveau job à l'extérieur du Québec, je ne pouvais plus garder mon ancien emploi, j'ai dû sacrifier ma profession pour assumer les responsabilités familiales.</i>	<i>Je n'ai jamais eu des conflits à cause de mon emploi</i>
Sonia	<i>Je n'avais pas été menée à redéfinir la structure organisationnelle de ma famille.</i>	<i>Nous sommes habitués à ce mode de vie, donc aucun conflit relationnel.</i>

L'analyse des informations révèle que toutes les participantes priorisent leur famille. En effet, deux participantes (Odette et Sonia) avancent qu'elles n'étaient obligées de redéfinir leur structure organisationnelle familiale et conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement et ce, grâce au travail et le partage des tâches domestiques avec le conjoint :

Quand j'ai commencé à travailler, j'ai organisé mon mode de vie afin de passer plus de temps, avec mon mari et avec mes enfants (Odette).

Je travaille depuis que j'avais 18 ans. Mon mari avait compris que je ne suis pas le genre des femmes qui peuvent rester au foyer et s'occuper de la famille.(...) Donc nous sommes habitués à ce mode de vie. Par contre, au Liban j'avais une domestique qui accomplissait toutes les tâches ménagères, mais au Québec, c'est la division des tâches avec mon époux qui me facilite ma vie. (Sonia).

Par contre, trois participantes ont dû redéfinir leur structure organisationnelle familiale et conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement. Elles expliquent que, à cause de leur emploi, elles manquaient du temps pour s'occuper de leurs enfants. Mais, le fait de bien gérer leur temps et passer un temps de qualité avec leur famille (Amira et Bouchra), trouver un emploi proche de la résidence avec un horaire flexible (Bouchra) et changer de profession (Marlène), elles ont réussi à réorganiser leur vie familiale :

En réorganisant mon temps, j'ai pu accomplir mes responsabilités et passer un temps de qualité avec mes enfants et mon mari (Amira).

Pour remédier à cette situation, j'ai cherché un emploi proche de chez moi avec un horaire flexible. Parfois, je prends l'horaire du jour, parfois celui du soir. Ceci m'a permis de passer un temps de qualité avec mes enfants et avec mon mari (Bouchra).

Vu que ma famille est ma priorité et je dois garder mon nouveau-né et compenser l'absence de mon mari, j'ai changé ma profession (Marlène).

D'un autre côté, trois répondantes n'avaient pas été confrontées à des tensions relationnelles à cause de leur emploi : deux participantes (Odette et Sonia) affirment que leurs conjoints les encourageaient à travailler car ils considèrent que l'emploi aide la femme à sortir de son isolement, à s'accomplir et à mieux s'intégrer dans la société d'accueil. Une participante (Marlène) avance que, vu qu'elle travaille à domicile et passe du temps avec son conjoint, elle n'a pas vécu des problèmes de couple à cause de son emploi :

Moi, je voulais rester à la maison et prendre soin de mes enfants, mais mon mari insistait à ce que je travaille pour que je sorte de mon isolement et je m'intègre à la société nouvelle où je dois vivre (Odette).

Parce que je suis toujours présente à la maison, je passe un temps de qualité avec mon mari quand il est là (...), je n'ai jamais eu des conflits à cause de mon emploi (Marlène).

Il (son conjoint) m'encourage toujours à satisfaire mes aspirations professionnelles et sociales ! (Sonia).

Par contre, deux participantes (Amira et Bouchra) ont été confrontées à des tensions relationnelles à cause de leur horaire de travail, à temps plein (Amira), et incompatible avec l'horaire de son conjoint (Bouchra). Ceci a engendré des répercussions néfastes sur la santé physique et psychique amenant au divorce (Amira) et une distance dans leur vie conjugale (Bouchra). Malgré ceci, les deux participantes n'ont pas quitté le marché du travail :

Par ennui de mon absence, mon mari sortait parfois les soirs dans les boîtes de nuit. Se sentant seul, selon ses paroles, il m'a trompée involontairement. J'ai beaucoup souffert, mais ceci ne m'avait aucunement influencée à quitter mon emploi ! (Amira)

On ne passait quasiment plus du temps ensemble, moi je travaillais le jour et mon mari la nuit. Nous avons eu beaucoup de tensions relationnelles car nous étions tous les deux stressés à cause de la distance qui s'est installée dans notre couple. J'ai quitté mon ancien emploi pour sauver notre relation et notre vie familiale ! (Bouchra).

4.13 L'autonomie financière :

L'analyse des données démontre que, malgré que la société libanaise est connue comme patriarcale, toutes les participantes ont affirmé que l'autonomie financière n'a pas engendré des conflits au sein de leur couple, ni dans leur pays d'origine, ni dans la société d'accueil. Elles affirment que l'autonomie financière leur permet de payer leurs besoins personnels et de régler quelques factures essentielles. Deux participantes (Odette et Amira) ont la liberté d'envoyer de l'argent à leurs familles au Liban, trois répondantes (Amira, Bouchra et Marlène) considèrent que l'autonomie financière leur procure le sentiment de valorisation et de pouvoir, leur permettant de partager avec le conjoint les décisions budgétaires de la famille et l'investissement de leur argent, une participante (Sonia) a opté pour un compte de banque commun, afin d'acquitter les dépenses communes et individuelles. Davantage, toutes les répondantes affirment que le conjoint a toujours été le pourvoyeur essentiel de la famille. Une participante (Amira) avance que, quand son mari était sans emploi, elle a dû être la pourvoyeuse principale, mais quand il est retourné au marché du travail, il a regagné son rôle de pourvoyeur essentiel de la famille. Deux participantes (Bouchra et Sonia) mentionnent que leur salaire est moins élevé que celui du conjoint ; la première avance qu'elle reçoit de l'aide monétaire de son mari et de l'État en termes d'allocations familiales, la seconde témoigne que même si le revenu de son conjoint est plus élevé, ceci n'a pas créé des conflits dans leur couple :

Ici comme au Liban, je règle quelques factures(...). Mon mari a toujours été le premier pourvoyeur de la famille, mon indépendance financière ne m'a jamais causé des problèmes avec lui, ni au Liban, ni au Québec (Odette).

Au Québec comme au Liban, je règle quelques factures essentielles(...) Mon mari a toujours été le pourvoyeur principal de la famille, sauf quand il a perdu son emploi, j'ai pris ce rôle. Mon autonomie financière ne m'a pas causé des problèmes, au contraire, cette autonomie me procure un sentiment de liberté et de pouvoir pour prendre des décisions importantes concernant la famille (Amira).

*Ici au Canada, comme au Liban, mon mari est toujours le pourvoyeur principal de la famille. Vu que son salaire est plus élevé, il m'aide pour régler la majorité des factures, avec les allocations familiales que je reçois de l'État (...). Mon salaire me permet d'investir mon argent à ma guise et payer mes besoins personnels(...)
(Bouchra).*

Au Liban comme au Québec, mon indépendance financière me procure le pouvoir de partager avec mon mari les décisions budgétaires de notre famille (...). De plus, j'ai toute la liberté d'investir mon salaire à mon gré. Néanmoins, mon époux a toujours été le pourvoyeur principal parce son salaire est stable et supérieur (Marlène).

Comme au Liban, la meilleure solution que nous avons adoptée pour éviter les conflits en matière d'argent, nous avons choisi d'ouvrir un compte bancaire commun. (...) Le salaire de mon conjoint est plus élevé (...), mais ceci n'a pas engendré des conflits en matière de dépenses. (...) nous n'avons pas de problèmes concernant ce sujet (Sonia).

4.14 Les conditions des femmes qui faciliteront le processus d'intégration socioprofessionnelle :

Tableau 4.9 – La synthèse des conditions qui facilitent le processus d'intégration socioprofessionnelle

Odette	Le travail, les diplômes, l'implantation de plus garderies et le partage des tâches familiales.
Amira	Le travail, les diplômes, les horaires flexibles et le partage des tâches familiales.
Bouchra	Le stage, le travail, les études, les horaires flexibles et le partage des tâches familiales.
Marlène	L'implantation de nouvelles garderies, les horaires flexibles et le télétravail.
Sonia	Le partage des tâches familiales, le travail et la poursuite des études universitaires.

L'analyse des données montrent que presque toutes les participantes pensent que le travail et les diplômes assurent leur intégration dans la société d'accueil :

Le travail et les études m'ont aidée à comprendre plus la société québécoise, comprendre les différentes ethnies avec qui j'ai étudié et travaillé (Odette).

Selon moi, trois conditions essentielles assurent une intégration réussie : étudier, apprendre la langue du pays et travailler (Amira).

Suivre des cours dans différents domaines et travailler garantissent une intégration professionnelle réussie (Bouchra).

C'est la seule solution (son emploi) qui m'a donné chance de rester intégrée sur le marché du travail (Marlène).

Assurément, le travail et ma maîtrise sont les conditions nécessaires pour mon intégration (Sonia).

De plus, presque toutes les répondantes avancent qu'au niveau des relations hommes-femmes dans leurs rôles de père et de mère, le partage des tâches faciliterait aux femmes leur processus d'intégration professionnelle.

Le partage des tâches familiales entre le père, la mère et les enfants s'ils sont capables, aidera la femme dans son insertion et garder une meilleure santé physique et psychique (Odette).

Je crois que, le fait de partager équitablement les tâches familiales, facilite aux mères leur processus d'insertion professionnelle (Amira).

C'est vrai que si le mari aide sa femme, s'il assume ses tâches familiales, ceci facilite l'intégration de celle-ci (Bouchra).

Le seul moyen qui pourrait laisser les chances aux femmes de s'intégrer socialement et professionnellement, et être productives à l'intérieur et à l'extérieur du domicile, c'est le partage à égalité les responsabilités familiales (Sonia).

Trois participantes avancent que la flexibilité des horaires de travail salarié et, pour une répondante, le télétravail, sont des solutions pour leur intégration :

Je considère que l'horaire flexible permet aux femmes de concilier travail-famille. (...) Ceci est essentiel pour leur intégration (Amira).

L'horaire flexible m'a permis de mieux organiser mon temps pour répondre aux besoins de mes enfants et surtout ceux de mon mari qui travaille la nuit (Bouchra).

Il faut que les employeurs prennent des mesures spécifiques pour aménager les heures de travail en fonction des disponibilités des mères, surtout celles qui sont monoparentales et celles dont leurs maris sont absents. (...) Mon emploi à domicile m'avait permis de concilier mon travail et ma famille. (Marlène).

En outre, pour faciliter leur intégration, deux participantes mentionnent l'importance de l'implantation de garderies dans les milieux d'emploi et de la création suffisante de places en service de garde pour les enfants :

Je crois que la meilleure solution est que le gouvernement et les entreprises optent pour implanter plus de garderies dans les lieux de travail et dans toutes les villes (Odette).

Il faut implanter de nouvelles garderies et créer des places suffisantes en service de garde. Je suis bloquée à la maison car il n'y a pas de places disponibles à la garderie. La liste d'attente est longue. C'est impossible pour les mères de travailler si ce problème ne sera pas résolu (Marlène).

En effet, les femmes interviewées appuient le changement social par le biais de la conscientisation et de l'action. En ce qui concerne particulièrement l'action, il peut s'agir par exemple de faire des recommandations à différents actrices et acteurs sociopolitiques afin de s'engager dans un processus de recherche-action au niveau communautaire, etc.

Les libanaises-canadiennes qui ont participé à la présente recherche ont présenté des changements qui, selon elles, pourraient faciliter aux mères leur processus d'intégration socioprofessionnelle, leurs discours pourraient appuyer les féministes pour continuer à lutter pour changer et faire disparaître les conditions discriminatoires des femmes. Dans la même foulée que De Koninck (1997), les

témoignages des répondantes pourraient servir de référence pour soutenir les luttes des féministes.

4.15 L'opinion sur la société d'accueil :

Tableau 4.10 – Le sommaire des différentes opinions que les participantes ont de leur société d'accueil

	Opinions positives	Opinions négatives
Odette	<i>J'aime le canada, je me suis habituée au froid et à la neige surtout qu'au Liban je vivais dans un village froid « Zahlé », j'ai mes droits, je me sens respectée comme dans mon pays d'origine.</i>	<i>Parfois je sens que je me perds dans cette société, je deviens un numéro dans la foule, au Liban ce n'est pas le cas, la ville et le village sont petits et tout le monde se connait.</i>
Amira	<i>Je suis heureuse ici, j'ai mes droits, et je suis très reconnaissante envers le gouvernement qui nous a aidés financièrement quand nous étions chômeurs!</i>	<i>Je sens toujours le regard discriminatoire des autres à mon égard parce que je suis voilée. Je demande aux responsables d'accentuer les efforts afin de trouver des emplois aux immigrants, car nous aussi, nous faisons partie de cette société.</i>
Bouchra	<i>Elles (ses collègues québécoises) sont très gentilles car elles ont essayé de dialoguer avec moi malgré mon ignorance du français. Je suis très contente au Québec, mes droits sont respectés et mes enfants sont en sécurité et leur futur est assuré.</i>	<i>Malheureusement, je sens parfois les regards discriminatoires des autres à mon égard parce que je suis voilée.</i>
Marlène	<i>En général, j'aime le Canada, je sens que je suis en paix, le futur de mes enfants est assuré. Les québécois sont un peuple pacifique et respectueux.</i>	<i>Je trouve que le gouvernement doit prendre des mesures plus efficaces pour offrir aux immigrants des services d'orientation pour intégrer le marché du travail, leur réserver des postes d'emploi, inciter les employeurs à recruter les nouveaux arrivants. De plus, sensibiliser les employeurs pour</i>

		<i>comprendre les situations des mères et prendre des mesures pour les aider à concilier leur famille, leur travail et leurs études.</i>
Sonia	<i>Nous vivons dans un pays démocratique et humaniste. Les québécois sont très ouverts, et respectent les cultures des autres sociétés. Nous sommes tous égaux devant les lois et nous bénéficions des même droits quel que soit nos origines. Je suis contente et rassurée de vivre au Québec et je désire voir mes enfants s'épanouir et grandir ici.</i>	<i>Je demande au gouvernement de consacrer des emplois réservés aux immigrants pour leur donner la chance de travailler, s'intégrer, et sortir de l'aide social.</i>

L'analyse relative à la perception de la société d'accueil montre que toutes les répondantes jugent positivement leur société d'accueil.

Sur le plan social, toutes les femmes utilisent des adjectifs positifs pour qualifier leur société d'accueil. Certaines considèrent que le Québec est un pays pacifique, humanitaire, démocratique, c'est une société ouverte, accueillante, le peuple québécois est sociable et gentil. Les participantes apprécient le fait qu'elles ont leurs droits, se sentent respectées comme dans leur pays d'origine et désirent voir leurs enfants s'épanouir et grandir ici car leur avenir est « assuré ».

Sur le plan professionnel, trois participantes (Amira, Marlène et Sonia) avancent que le gouvernement doit accentuer les mesures concernant les immigrants tels leur réserver des emplois, appliquer l'égalité des chances pour les nouveaux arrivants, sensibiliser les employeurs en matière de conciliation famille-travail-études, pour qu'ils puissent s'intégrer socialement et professionnellement. Deux participantes (Amira et Bouchra) se considèrent jugées à cause de leur voile, mais une femme (Bouchra) affirme que cette discrimination n'est pas intentionnelle ; ceci est dû à l'ignorance des québécois des habitudes et de la culture de la religion islamique, et

aussi celle des médias qui déforment l'image des arabes et surtout des musulmans. Une seule participante (Odette) a utilisé le terme « un numéro qui se confond à la foule », ce qui n'est pas le cas dans son pays d'origine où les membres de la société se connaissent.

4.16 Les conseils aux nouvelles immigrantes :

D'après le recueil des données, toutes les participantes conseillent aux nouvelles immigrantes de poursuivre leurs études, acquérir des expériences au travail et élargir leur réseau social pour sortir de leur isolement, car ceci permet d'augmenter la probabilité d'accéder à un emploi stable, s'intégrer et s'adapter. Trois participantes (Amira, Bouchra et Marlène) considèrent que la première année d'immigration est la plus difficile, deux répondantes (Marlène et Sonia) avancent que l'immigration est un long parcours, pour cela elles leur demandent de ne pas se décourager et se démoraliser. Deux femmes (Marlène et Sonia) recommandent aux immigrées de s'informer sur les droits et les devoirs des citoyens, les normes et les lois qui régissent le travail au Canada, de chercher les informations nécessaires auprès des centres locaux d'emploi pour trouver un emploi qui répond à leurs aspirations.

Deux participantes (Amira et Bouchra) conseillent les femmes musulmanes voilées de ne pas se démoraliser à cause des préjugés :

Aux femmes musulmanes voilées, restez fortes, ne vous découragez pas à cause des regards discriminatoires et les préjugés car les Occidentaux ignorent que notre religion nous accorde la liberté de porter le voile (Amira).

Aux femmes musulmanes voilées, je leur demande qu'elles ne se démoralisent pas à cause des préjugés (Bouchra).

Trois répondantes (Odette et Amira et Bouchra) espèrent organiser des conférences pour contrarier la discrimination que subissent les femmes arabes :

J'espère pouvoir un jour organiser une table ronde sur la discrimination que vivent les femmes arabes sur le marché du travail québécois (...). Ainsi, nous, les femmes, nous pourrions parler et échanger nos problèmes (Odette).

Je souhaite pouvoir un jour organiser des conférences pour contrarier les discriminations que subissent les femmes arabes, et surtout les femmes voilées (Amira).

J'aurais aimé organiser un jour un atelier et inviter les femmes arabes pour lutter contre la discrimination que subissent les femmes voilées et trouver des solutions pour résoudre ce problème (Bouchra).

Enfin, une participante (Odette) conseille les femmes à éduquer leurs enfants, accorder la priorité à la famille et conserver la culture et la tradition libanaises, ainsi qu'une participante (Marlène) avance qu'il est important de s'adapter mais au même moment préserver leurs racines :

S'intégrer sans perdre leurs identités libanaises, garder leurs patrimoines et en même temps s'adapter sans s'acculturer au pays d'accueil (Odette).

Il faut s'adapter et en même temps protéger nos racines (Marlène).

4.17 Conclusion

Enfin, l'analyse des données, thème par thème étant faite, nous avons pu déceler l'expérience du processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes libanaises vivant au sein d'une société patriarcale où l'homme est le personnage clé de la famille arabe.

En effet, dans la perspective arabe, la modernité actuelle évoque le triomphe des valeurs occidentales. Nous expliquons : en ce qui concerne notre recherche, nous avons remarqué que, d'après les propos des femmes participantes, le système patriarcal est moins ancré dans la société libanaise qui a immigré au Québec ; les répondantes réussissent à être des mères et des femmes qui s'accomplissent sur le marché du travail pour avoir leur autonomie financière. Notre étude rejoint les

recherches de Charabi qui considère que le système patriarcal, qui est en vigueur dans toutes les sociétés arabes, est celui des sociétés modernes. Le système politique, social et psychologique est traditionnel. De ce fait, l'auteur fait référence à ce qu'il appelle « le système patriarcal moderne » pour démontrer le mélange entre le moderne et le traditionnel que les sociétés arabes vivent à cause de l'acculturation avec les sociétés occidentales. Cette acculturation n'a pas provoqué un changement radical mais une simple modernisation du traditionnel. Le système en vigueur actuellement dans les sociétés arabes est un mélange entre le traditionnel et le moderne. Il se pose comme gardien de l'héritage et veut en même temps suivre les valeurs prônées par les sociétés modernes. Par conséquent il n'est ni traditionnel ni moderne (Charabi : 1985 : 5).

CONCLUSION

Ce mémoire a eu pour objectif principal d'essayer de comprendre le point de vue des immigrantes libanaises concernant leur expérience du processus d'intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil. Nous nous sommes penchés dans notre recherche sur la vie personnelle et familiale de cinq femmes d'origine libanaise, mariées, qui ont choisi le Québec comme terre d'accueil pour « recommencer leur vie », afin d'examiner comment elles ont tenté de s'intégrer, comment elles ont vécu cette période de leur vie, comment elles ont raconté leurs expériences.

Dans un premier temps, la recension des écrits nous a permis d'en savoir plus sur les recherches et les études qui concernent les définitions de l'immigration au Québec, le multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois. Nous avons saisi que c'est par le biais du multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois que l'État reconnaît et promeut la culture de la majorité, mais également celles des minoritaires nationales et culturelles. De même, toutes les communautés culturelles qui vivent au sein d'un même pays doivent respecter la légitimité des institutions démocratiques et accepter qu'elles représentent les principes démocratiques sur lesquels se fonde l'identité politique commune.

Le second chapitre a été consacré au cadre théorique. Nous avons défini les concepts de l'intégration, l'intégration socioprofessionnelle, la conciliation travail-famille, l'insertion, l'assimilation, l'acculturation, l'adaptation, la culture, l'identité et l'identité ethno-culturelle. La définition de ces concepts ont permis d'appuyer notre recherche. Les notions qui ont été les plus utiles pour l'analyse sont :

Premièrement : l'intégration. D'après les études de Grawitz (1988) et de Costa-Lascoux (1991), nous avons déduit que l'intégration est un fait collectif qui a pour but d'approprier une certaine minorité à un groupe d'une plus grande envergure. De plus, pour s'intégrer, l'individu est incité à faire sa part : il doit assumer sa responsabilité face à son choix de s'intégrer ou non à son groupe social qui, à son tour, a une grande influence sur l'intégration ou la non-intégration de celui-ci.

Deuxièmement : l'intégration socioprofessionnelle. D'après les études de Cardu et Bouchama (2000), nous avons conclu que ce phénomène est déterminé par un changement d'état qui se réalise par un processus intermédiaire où les notions d'« état initial » et d'« état final » sont nécessaires. L'immigrant y est perçu comme un sujet actif qui passe par l'arrivée en terre d'accueil (état initial) à l'acquisition d'un emploi à durée indéterminée (état final). La transition, le revenu et la formation composent tous des éléments constamment associés aux phénomènes d'insertion.

Troisièmement : la conciliation travail-famille. Nous avons étudié ce concept car nous croyons que, pour une meilleure insertion, les femmes mariées sont incitées à concilier travail-famille. Dans le domaine de l'immigration, cette étape est essentielle pour les femmes libanaises immigrées qui, généralement, sont épaulées par leurs mères ou leurs belles-mères qui s'occupent des enfants quand elles sont au travail. Le cas n'est pas pareil au Québec vu que, la majorité du temps, les femmes sont seules avec leurs maris dans le pays d'accueil.

Quatrièmement : l'insertion. Nous avons déduit que, pour qu'il y ait une insertion, dans le processus de l'immigration, les immigrés se voient confrontés à une rupture qui se traduit dans plusieurs dimensions (culturelle, sociale, spatiale). Cette rupture se fait avec son passé, sa famille, son environnement communautaire, sa culture même. Ainsi l'acteur se voit créer un nouveau mode de fonctionnement pour qu'il puisse compenser les pertes causées par la rupture avec son pays d'origine. Confronté à des mutations importantes dans ses différences identitaires, son ancienne mode de vie, ses

appartenances...l'immigré éprouve un sentiment de «déstabilisation» sociale, culturelle, politique, économique, et émotionnelle qui dure plus ou moins longtemps selon le cas. Il est obligé de se reconstruire un équilibre propre pour s'adapter à sa nouvelle réalité au pays d'accueil et à celle connue auparavant au Liban.

Cinquièmement : l'identité. Nous avons retenu la définition de l'identité de Taboada-Leonetti (1989) car ils nous ont permis de situer cette notion dans un contexte d'insertion. « Ainsi, les stratégies identitaires, [...] apparaissent comme le résultat de l'élaboration individuelle et collective des acteurs et expriment, dans leur mouvance, les ajustements opérés au jour le jour, en fonction de la variation des situations et des enjeux qu'elles suscitent, c'est-à-dire des finalités exprimées par les acteurs, et les ressources de ceux-ci. » Comprendre l'identité au moment de la migration nous a permis d'être plus assidus lors de l'analyse. Ce contexte nous a paru essentiel pour les femmes libanaises immigrées au Québec qui sont dans le processus de restituer un équilibre dynamique entre leur passé, leur présent et leur futur.

Dans le troisième chapitre, nous avons exposé la démarche méthodologique. En effet, la méthode des récits de vie nous a semblé la plus appropriée pour répondre à notre désir de compréhension. Nous avons jugé que, grâce à cette méthode, nous avons pu souligner la complexité du processus d'intégration socioprofessionnelle des répondantes au Québec. Quant à notre rôle d'étudiante immigrante d'origine libanaise, il nous a permis d'être proche de nos participantes, de comprendre leurs émotions, leurs expériences et leurs vécus, qui n'auraient peut-être pas été faciles à un étudiant d'une différente origine. Par contre, malgré cette proximité culturelle, nous avons maintenu un regard neutre et le plus objectif possible.

Finalement, le quatrième chapitre a été consacré à l'analyse des données. Nous avons exposé en premier temps les entrevues que nous avons faites avec les participantes libanaises. Puis, une discussion et une interprétation des données ont été présentées

en articulant une réflexion théorique aux résultats obtenus par le biais des récits de vie.

En effet, l'analyse des représentations de l'intégration professionnelle a démontré que, pour la majorité des participantes, le fait d'occuper un emploi stable et permanent, concordant avec le niveau et/ou le domaine d'études, et que l'individu prévoit garder pour un certain temps, ainsi que, le sentiment d'être apprécié, respecté et à l'aise dans son milieu de travail, désignent qu'on est intégré professionnellement. Effectivement, l'analyse de ces représentations a prouvé que les définitions de l'intégration professionnelle des répondantes ont été immanentes à leurs propres situations et leurs expériences dans leurs rapports avec le marché du travail.

L'analyse des facilités rencontrées ont montré que plusieurs facteurs ont contribué à aider les participantes dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Les facteurs sont : avoir des ressources sociales riches, constituées surtout de la communauté libanaise et/ou arabe, rencontrer en personne les employeurs, faire le bénévolat, bénéficier des services offerts par les centres locaux d'emploi en matière d'orientation professionnelle, travailler à son propre compte, profiter des cours remboursés par l'État, maîtriser trois langues : le français, l'arabe et l'anglais, travailler avec des femmes immigrantes surtout avec des femmes d'origine arabe, habiter à proximité du lieu du travail, opter pour un emploi en télétravail depuis son domicile.

L'analyse des difficultés rencontrées ont révélé que la majorité des répondantes s'étaient heurtées à l'obstacle de la déqualification. Cette déqualification provient de plusieurs sources : les diplômes du pays d'origine qui ne sont pas reconnus au Québec, le manque d'expérience de travail canadienne, la méconnaissance du fonctionnement du marché du travail, la lacune en langue française, la non-reconnaissance des expériences de travail acquises dans le pays d'origine. Un autre

obstacle, qui est le port du voile, a constitué un handicap pour les deux participantes musulmanes. Une dernière entrave a été rencontrée par une participante : la discrimination liée à la grossesse.

L'analyse du concept du statut d'immigrant a montré que deux participantes ont considéré que le fait d'être immigrant a une influence sur leur intégration socioprofessionnelle. Celles-ci ont avancé que, parce qu'elles sont immigrantes, elles n'ont pas pu trouver un emploi facilement. De plus, l'inégalité des chances entre les membres de la société d'accueil et les immigrants sur le marché du travail, a engendré, selon les répondantes, un sentiment de discrimination et de faire l'objet de préjugés. Par contre, deux répondantes n'ont pas considéré que le statut d'immigrant ait eu une influence sur leur processus d'intégration au marché du travail.

L'analyse de l'impact de la religion sur l'intégration des femmes ont révélé que les deux participantes musulmanes voilées ont affirmé que leur religion a influé leur intégration sociale et professionnelle. Elles ont témoigné que le port du voile suscite la discrimination et les préjugés, surtout après les événements du 11 septembre 2001. Par contre, les trois autres participantes ont affirmé que la religion n'a pas de répercussions sur la démarche de recherche d'emploi, elles ont jugé que le Québec est un pays laïc qui respecte les droits de l'homme, indépendamment de sa religion ou sa culture.

L'analyse de la division sociale sexuelle du travail dans la famille a montré que, toutes les participantes sont conscientes de la division sexuelle du travail qui sévit dans la société dans laquelle elles vivent. En fait, toutes ont démontré que les mères, davantage que les pères, consacrent quotidiennement plus de temps à s'occuper des enfants et à accomplir les tâches domestiques et familiales qui y sont associées. En conséquence, les participantes ont avancé que cette responsabilité plus grande des femmes affecte leur processus d'intégration professionnelle.

D'un autre côté, les répondantes ont avancé que ce phénomène est similaire dans toutes les sociétés, non seulement dans les sociétés libanaises. Afin de concilier travail-famille, les participantes ont dû achever les tâches domestiques les soirs et les fins de semaines, accepter l'aide d'une parente ou d'une voisine et opter pour le travail à domicile, impliquer les conjoints et les enfants dans les tâches domestiques et familiales. De ce qui a précédé, il est ressorti que toutes les répondantes sont conscientes de l'impact de la division sociale sexuelle du travail dans la famille sur le processus d'intégration professionnelle des femmes «mères ». Malgré cela, à partir de leurs discours, ceci n'a pas influencé négativement l'intégration des femmes libanaises ayant participé à cette recherche.

Effectivement, la majorité des participantes ont rapporté être favorables aux luttes concernant le partage égalitaire du travail parental avec les hommes, car en incitant les pères à les aider, leur processus d'intégration socioprofessionnelle serait plus facile et leur épanouissement au travail réalisé.

En revanche, toutes les participantes ont affirmé qu'elles priorisent leur famille. Deux participantes ont avancé qu'elles n'étaient obligées de redéfinir leur structure organisationnelle familiale et conjugale dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement et ce, grâce au travail et le partage des tâches domestiques avec le conjoint. Par contre, trois participantes ont dû redéfinir leur structure organisationnelle familiale et conjugale car elles manquaient du temps pour s'occuper de leurs enfants. D'une part, trois répondantes n'avaient pas été confrontées à des tensions relationnelles à cause de leur emploi, et d'autre part, deux participantes ont été confrontées à des tensions relationnelles à cause de leur horaire de travail, à temps plein et incompatible avec l'horaire du conjoint. Ceci a engendré des répercussions néfastes sur la santé physique et psychique amenant au divorce ou à une distance dans leur vie conjugale. Malgré ceci, les deux participantes n'ont pas quitté le marché du travail.

D'un autre point de vue, l'analyse des données a montré que presque toutes les participantes pensent que le travail et les diplômes assurent leur intégration dans la société d'accueil. Au niveau des relations hommes-femmes dans leurs rôles de père et de mère, le partage des tâches faciliterait aux femmes leur processus d'intégration professionnelle. Encore, la flexibilité des horaires de travail salarié et le télétravail, sont des solutions pour l'intégration de celles-ci. En outre, pour faciliter leur intégration, les participantes ont mentionné l'importance de l'implantation de garderies dans les milieux d'emploi et de la création suffisante de places en service de garde pour les enfants.

L'analyse relative à la perception de la société d'accueil a montré que toutes les répondantes ont jugé positivement leur société d'accueil. Certaines ont considéré que le Québec est une société pacifique, humanitaire et démocratique. Mais, elles ont demandé au gouvernement d'accentuer les mesures concernant les immigrants pour qu'ils puissent s'intégrer socialement et professionnellement.

Finalement, d'après le recueil des données, toutes les participantes ont conseillé aux nouvelles immigrantes de poursuivre leurs études, acquérir des expériences au travail et élargir leur réseau social pour sortir de leur isolement, car ceci permet d'augmenter la probabilité d'accéder à un emploi stable, s'intégrer et s'adapter. Deux participantes ont réclamé de conserver la culture et la tradition libanaises, s'adapter mais au même moment, préserver leurs racines.

D'après nos analyses, nous avons pu dégager la conclusion suivante: c'est seulement quand les femmes ont pu concilier le travail et la famille, réussir à être mères, épouses et présentes sur le marché du travail, affronter les difficultés qui freinent leur intégration professionnelle en cherchant des pistes de solutions, surmonter la discrimination subtile parce qu'elles sont des femmes arabes, immigrantes et surtout des musulmanes voilées, que l'intégration socioprofessionnelle a pu être considérée comme réussie.

De ce fait, pour atteindre cet état de satisfaction, les participantes ont dû surmonter les obstacles rencontrés dès leur arrivée dans la société d'accueil. À ce propos, elles auraient souhaité une présence plus effective des instances gouvernementales, tels leur réserver des emplois, appliquer l'égalité des chances pour les nouveaux arrivants, sensibiliser les employeurs en matière de conciliation famille-travail-études pour qu'ils puissent s'intégrer socialement et professionnellement. Or, nous croyons que le gouvernement devrait maintenir l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre pour encourager les immigrants sur le marché du travail, favoriser la compréhension interculturelle, particulièrement l'échange culturel entre les immigrants et les membres de la société d'accueil, ainsi que la reconnaissance de la multiplicité des identités. En effet, il nous paraît que l'interculturalisme a comme objectif de garantir l'intégration harmonieuse des immigrants au Québec en favorisant les interactions et les échanges interculturels. De plus, il vise en même temps à défendre la culture majoritaire, en l'occurrence celle des Québécois. Néanmoins, nous nous interrogeons sur le fait de comprendre comment réaliser ce projet de société si légitime soit-il. Ce qui est certain, c'est la difficulté de concilier sans conflits la culture québécoise majoritaire d'une part, et les cultures minoritaires, d'une autre part. Au même moment, quand nous évoquons le sujet de l'intégration des immigrants à la société d'accueil, nous pensons en premier temps à la capacité de s'intégrer sur le marché du travail. Nous croyons que, jusqu'à date, le multiculturalisme canadien n'est pas effectivement parvenu à intégrer les immigrants sur le plan économique. En fait, selon une étude sur l'immigration au Québec, «en 2006, le taux d'emploi de la population native du Québec était de 11,4 points de pourcentage supérieur à celui des immigrants. (...)Le taux de chômage des immigrants québécois est 6 points de pourcentage plus élevé que celui des natifs. Cet écart est considérablement supérieur à celui observé dans les autres provinces. Par exemple, il est de 1,8 point de pourcentage en Ontario, de 0,7 point de pourcentage en Colombie-Britannique, et de 1,4 point de pourcentage dans l'ensemble du pays. (...) Ces données portent à croire que la situation sur le marché du travail des immigrants

du Québec est plus problématique que dans les autres provinces canadiennes. Pourtant cette province se démarque par son implication en matière d'immigration. Il devient donc pertinent de se questionner sur les causes de ce désavantage » (Boudarbat et Boulet, 2010 : iii). De ce fait, nous nous demandons si l'interculturalisme québécois permettra-t-il de faire freiner cette grande disparité au niveau de l'emploi ?

Somme toute, en conclusion de notre interprétation, nous avons pu exposer un profil des femmes libanaises immigrées pour lesquelles l'intégration socioprofessionnelle serait facilitée puis réussie. Ainsi, la future immigrante devrait être avertie que la démarche de l'immigration est parsemée de plusieurs obstacles tant au niveau économique que socioculturel. Pour cela, elles devront être renseignées sur les possibilités qu'offre le Québec, mais aussi sur les difficultés à surmonter. Elles devraient persévérer dans leur recherche d'un emploi selon leurs compétences, en diversifiant leurs ressources sociales, en poursuivant leurs études et en fréquentant assidûment les services d'aide à l'emploi afin de se doter des outils nécessaires. Nous rappelons que, selon les discours des répondantes, quelles que soient leurs attentes professionnelles, les facilités et les difficultés rencontrées, les moyens et les ressources utilisés, les stratégies qu'elles ont adoptées pour faciliter leur intégration et ce, en matière de répartitions des tâches familiales avec leurs conjoints et la conciliation du travail et la famille, les immigrantes libanaises rencontrées ont bien amorcé leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil. Notons que ce profil aurait pu être plus éloquent si nous avions eu des cas négatifs pour lesquels l'intégration socioprofessionnelle a été un échec, et moins conditionnel si notre échantillon avait été plus large.

Définitivement, nous affirmons que l'intégration socioprofessionnelle est la réalisation d'un processus que chaque immigrant doit accomplir à travers un ensemble de pratiques sociales, tels chercher et trouver un emploi qui répond à ses aspirations. Nous pensons que l'emploi ouvre la voie pour une intégration plus

générale car il permet de sortir de l'isolement, élargir les réseaux sociaux et d'apprendre davantage sur la société d'accueil.

Finalement, nous espérons par notre recherche avoir contribué, à notre façon, à ouvrir des pistes susceptibles d'avancer la compréhension de ce processus complexe de l'intégration des immigrants. Nous remercions les femmes qui, en acceptant de se prêter aux entretiens, nous ont permises, tout en rendant publique leurs paroles, d'aider à l'avancement des connaissances.

Annexe A

Le questionnaire socio-démographique

Date d'arrivée au Canada	_____
Âge	_____
Appartenance religieuse	_____
Langues parlées et écrites	_____
Nombre, sexe et âge des enfants	_____
Statut lors de l'arrivée au Canada	_____
Statut actuel de résidence au Canada	_____
Diplôme(s) obtenus au Liban	_____
Occupation au Liban	_____
Diplôme(s) obtenus au Canada	_____
Occupation au Canada	_____

Annexe B

Les questions des entrevues

Le but de notre entrevue est de savoir comment les femmes libanaises mariées et immigrées au Québec se sont intégrées socioprofessionnellement à la société d'accueil. Quels furent les difficultés et les facilités rencontrées sur le marché du travail et au sein de leur famille lors de leur processus d'intégration.

Je me présente : Lina Atallah, étudiante à la maîtrise en sociologie. J'ai immigré au Québec en 2006.

LES QUESTIONS :

- 1- Comment avez-vous trouvé votre 1er emploi? Etait-il un emploi valorisant qui répond à vos qualifications / compétences?
- 2- Est-ce que vous vous considérez intégrées socialement et professionnellement à la société d'accueil ?
- 3- J'aimerais que vous me donniez votre perception de la représentation de l'intégration par le travail à la société d'accueil.
- 4- Quelles furent les facilités qui ont permis votre intégration ?
- 5- Aviez-vous trouvé les moyens et les supports pour vous aider à trouver un emploi : exemples des réseaux institutionnels, communautaires ou interpersonnels ?
- 6- Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés? Par exemple avez-vous vécu des obstacles de la langue, du choc culturel, de la reconnaissance des diplômes? Des difficultés à trouver un emploi qui répond à vos attentes par manque d'expérience canadienne ?

- 7- Est-ce que votre statut d'immigrant a-t-il influencé votre processus d'intégration socioprofessionnelle ?
- 8- Sur le marché du travail, étiez-vous dans l'obligation d'affronter cette double contrainte : être femmes arabes et immigrantes?
- 9- Considérez-vous que la religion ait des répercussions sur votre démarche de recherche d'emploi ?
- 10- Est-ce qu'il y avait une répartition de tâches domestiques et/ou familiales avec votre conjoint au Liban et au Québec?
- 11- Croyez-vous que la division sociale sexuelle du travail dans la famille affecte le processus d'intégration professionnelle des femmes ?
- 12- Comment vous vous êtes arrangées pour soutenir la conciliation travail-famille ?
- 13- Selon vous, quelles furent les facilités relatives à la division du travail dans la famille ?
- 14- Pensez-vous qu'il faut prendre des mesures spécifiques pour inciter les hommes à partager les tâches domestiques avec leur femme ?
- 15- Étiez-vous obligées de redéfinir votre structure organisationnelle familiale, conjugale et professionnelle dans le but de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement ?
- 16- Est-ce que vous aviez été confrontées à des tensions relationnelles à cause de votre emploi et ce, en matière de tensions conjugales, répartitions des tâches domestiques, etc. ?
- 17- Étant une femme indépendante financièrement, comment réglez-vous vos situations économiques avec votre conjoint ? Est-ce que l'autonomie financière a-t-elle créé des conflits avec votre mari ?
- 18- Selon votre expérience, quelles furent les conditions qui faciliteront aux femmes leur processus d'intégration socioprofessionnelle ?
- 19- Quelle est la place que l'emploi occupe dans votre processus d'intégration à la société québécoise ?
- 20- Quelles sont vos opinions que vous aimez partager sur la société d'accueil ?

21- Quelles sont les stratégies que vous aimeriez conseiller (ou non) à une future immigrante libanaise?

22- Auriez-vous des éléments à ajouter aux questions que je vous ai posées ?

CONCLUSION DE L'ENTRETIEN

À la conclusion de l'interview, nous avons remercié nos participantes pour le temps accordé et nous leur avons proposé la possibilité d'un contact ultérieur soit par téléphone, soit en personne, pour un supplément d'informations, si nous jugerions nécessaire.

Annexe C

Les listes des ressources

- CARI (Centre d'accueil et de référence pour immigrants)

1179, Boulevard Décarie, Ville Saint-Laurent, Bureau 10. Montreal, QC H4L 3M8

Services offerts: aide pour recherche d'emplois et de logement pour les immigrants, cours de francisation, traduction, etc.

-Centre multiethnique de Notre-Dame-de Grâce

6493, Somerled, bureau 216, Montréal, QC, H4V 1S6

Services offerts: aide pour les immigrants en terme d'accueil, de traduction, recherche d'emploi et de logement, cours de français et d'anglais, etc.

-Maison Flora-Tristan

CP 93, Succ.A, Montréal, QC, H3C 1C5

Services offerts : accueil refuge et hébergement pour les femmes immigrantes et violentées, support moral, accompagnement et traduction, etc.

-Société d'entraide des dames libanaises, syriennes, canadiennes :

4480, Côte-de-Liesse, Bureau 105, Montréal, QC, H4N 2R1.

Services offerts : accueil, accompagnement et aide pour recherche d'emplois pour les femmes immigrantes d'origine libanaises, syriennes et arabes, etc.

-Centre des femmes de Montréal

3585, rue Saint-Urbain Montréal QC, H2X 2N6.

Services offerts : offre de l'information, des outils concrets et des pistes de solution afin de favoriser la prise en charge personnelle des femmes, favoriser l'engagement social et promouvoir l'entraide.

-Radio Al shark al awsat: Ville Saint-Laurent à Montréal.

Annexe D

Formulaire de consentement

LE TITRE DU PROJET DE REHERCHE :

L'intégration socioprofessionnelle des femmes libanaises, mariées et immigrées au Québec.

NON DE L'ÉTUDIANTE-CHERCHEURE :

Lina Atallah

LE BUT DE LA RECHERCHE :

C'est une recherche exploratoire-descriptive qui se fait dans le cadre du programme de Maîtrise en Sociologie à l'Université du Québec à Montréal. L'objectif du travail est de déceler les perceptions des immigrantes libanaises quant à leur expérience d'intégration socioprofessionnelle à la société québécoise. Comment elles ont surmonté cette période difficile de leur vie depuis leur décision d'émigrer, quels ont été les épreuves et les obstacles rencontrés ainsi que les stratégies mises en place. De plus, quelle place occupe l'emploi dans leur intégration. Davantage, nous allons analyser l'insertion socioprofessionnelle de celles-ci sous les angles de l'articulation emploi-famille et le fonctionnement du couple.

LA NATURE DE LA PARTICIPATION, LA DURÉE ET LE LIEU DE RÉALISATION DE CELLE-CI :

La participante doit répondre aux questions préparées, raconter ses expériences en une durée d'une à deux heures. Le lieu sera dans l'organisme choisi.

LA PARTICIPATION VOLONTAIRE DE LA PERSONNE :

Chaque participante est tout à fait libre de refuser ou de participer sans aucun préjudice, comme elle a le droit de retrait en tout temps sans pénalité d'aucune forme.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET LEUR UTILISATION :

Nous nous engageons à laisser la liberté aux participantes de choisir leur nom fictif qui sera utilisé dans la recherche, ainsi que nous n'utilisons aucun nom de personne ayant accepté de participer à cette étude. Nous ne divulguerons à aucun moment l'identité des femmes participantes.

CONSENTEMENT :

J'ai lu le présent formulaire et je consens de plein gré à rencontrer la chercheuse pour une entrevue pour participer à cette recherche exploratoire-descriptive.

LA SIGNATURE DE LA PARTICIPANTE : _____

LA SIGNATURE DE L'ÉTUDIANTE : _____

DATE _____

BIBLIOGRAPHIE

Abdallah-Preteuille, Martine, 1999, *L'éducation interculturelle*, Paris, Presses universitaires de France, Collection « Que sais-je ? ».

Abou, Sélim, 1977, *Contribution à l'étude de la nouvelle immigration libanaise au Québec (adaptation, intégration, acculturation)*, Québec, Centre international de recherche sur le bilinguisme.

Abou, Sélim, 1986, *L'identité culturelle*, Paris, Anthropos.

Abou, Sélim, 1988, « L'insertion des immigrés: approche conceptuelle », dans *Les étrangers dans la ville, le regard des sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.

Bastien, Nicolas et Alain Bélanger, 2010, *Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration*, Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société, Québec, édition électronique, site web www.emploi-metropole.com.

Bawing-Legros, B, 1982, « Du type d'explication possible au choix d'une méthode réelle: le cas particulier de la mobilité des femmes à travers le récit d'une recherche », in *Sociologie et sociétés*, vol.14, no 1.

Beauchemin, Jacques, 2004, *La société des identités, Éthique et politique dans le monde contemporain*, Québec, Athénas éditions.

Beaud, Stéphane et Gérard Noiriel, 1989, « L'assimilation, un concept en panne », *Revue internationale d'action communautaire*, vol.21, no 61, p.63-76.

Belhassen-Maalaoui Amel et Darline Raymond, 2008, *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes faits saillants*, Québec, Action travail des femmes.

Bertaux, Daniel, 1997, « Les récits de vie », sous la dir. de François de Singly, *Coll. Sociologie 128*, n° 122, Paris, Éditions Nathan.

Bertaux, Daniel, 1976, *Histoires de vies ou récits de pratiques*, Paris, Centre d'étude des mouvements sociaux.

Bertot Jocelyne et André Jacob, 1991, *Intervenir avec les immigrants et les réfugiés*, Montréal, Méridien.

Boucher, Manuel, 2000, *Les théories de l'intégration entre universalisme et différencialisme, des débats sociologiques et politiques en France : analyse de textes contemporains*, Paris, L'Harmattan.

Bouarbat Brahim et Maude Boulet, 2010, *Immigration au Québec: politiques et intégration au marché du travail*, Montréal, Cirano.

Bourne Larry Stuart et Damaris Rose, 2001, « The changing face of Canada: the uneven geographies of population and social changes », *The Canadian Geographer*, vol.45, no1.

Bourdieu, Pierre, 1980, *Le Sens pratique*, Paris, Les éditions de Minuit.

Brunet, Jean, « Multiculturalism in Canada », in Driedger, L. (éd.) : *Ethnic Canada*, Copp Clark Pitman, Toronto, 1987, dans Goyette, Martin, 1994, *Ethnicité et postmodernité: le multiculturalisme canadien*, mémoire de Maîtrise en sociologie, Montréal, UQÀM.

Cardu, Hélène, 2000, *Identité et insertion socioprofessionnelle : un outil de counseling interculturelle auprès des femmes immigrantes*, Québec, les actes du CONAT.

Chalifoux, J.J., 1984, « Les histoires de vie » in Gauthier, B, (sous la dir. de), *Recherche sociale*, Québec, PUQ.

Charlot, Bernard et Dominique Glasman, 1998, *Les jeunes, l'insertion et l'emploi*, Coll. Éducation et formation, Paris, PUF.

Costa-Lascoux, J., 1997, « Assimiler, insérer, intégrer », dans *Projet*, no.227.

Crépeau, François, Delphine Nakache, Idil Atak, 2009, (dir.), *Les migrations internationales contemporaines : une dynamique complexe au nom de la globalisation*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Daunais, J.P., 1984, cité dans Mayer, Robert et Francine Ouellet, 1991, *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Québec, Gaëtan Morin.

De Koninck, Maria, 1997, « Le discours des femmes sur leur santé, un savoir essentiel pour définir l'intervention », *Recherches féministes*, volume 10, 1 : 97-112, Laval, Université Laval, édition électronique, <http://id.erudit.org/iderudit/057912ar>

Delphy, Christine, 2000, *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses universitaires de France.

Descarries, Francine et Corbeil, Christine, 1995, *Réconciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*, Montréal, UQAM.

Dewing, Michael et Marc Leman, 2006, *Le multiculturalisme canadien*, Bulletin d'actualité 93-6F, Canada, Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement.

Dodd, P., et Amassian, A., 1993, *Étude sur le facteur religieux et le statut des femmes*, Étude non publiée, Liban, Université Libanaise.

Dubar, Claude, 1994, dans le Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Paris, Nathan-Université, cité dans Boucher, Manuel, 2000, *Les théories de l'intégration entre universalisme et différencialisme, des débats sociologiques et politiques en France : analyse de textes contemporains*, Paris, L'Harmattan.

Dubar, Claude, 1991, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Eid, Paul, 2007, « Accommoder la différence religieuse dans les limites du raisonnable: regards croisés du droit et des sciences sociales », dans Myriam Jézéquel (dir), *La justice à l'épreuve de la diversité culturelle*, Québec, Éditions Yvon Blais.

El Yahfoufi, Najwa, 1995, « Les rôles conjugaux et la structure familiale au Liban » dans *Annales de psychologie et de sciences de l'éducation*, vol. 10-11, Liban, Université St-Joseph.

Fournier, Geneviève et Marcel Monette, 2000, *L'insertion professionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.

Gagnon, Alain-G, 2000, « Plaidoyer pour l'interculturalisme », Québec, Revue *Possibles*, vol. 24, no 4, édition électronique, <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Gauthier, Madeleine, (dir.), 1997, *Pourquoi partir? : La migration des jeunes d'hier à aujourd'hui*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.

Giddens, Anthony, 1991, *Modernity and self-Identity. Self and society in the Late Modern Age*, Stanford, CA, Stanford University Press.

Goyette, Martin, 1994, *Ethnicité et postmodernité: le multiculturalisme canadien*, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, UQÀM.

Granovetter, Mark, 1973, « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, 78: 1360–1380.

Granovetter, Mark, 1990, «The old and the new economic sociology », dans R. Friedland et A.F. Robertson, *Beyond the Market Place, Rethinking Economy and Society*, New York, Aldine de Gruyter.

Grawitz, M, 1988, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Édition Dalloz.

Groulx, Lionnel, 1993, « Recherche qualitative et problèmes sociaux », in *Les méthodes qualitatives en recherche sociale : problématique et enjeux. Actes de collecte*, Québec, Conseil Québécois de la Recherche sociale.

Groulx, L.H, 1997, « Contributions de la recherche qualitative à la recherche sociale », dans *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Québec, G. Morin.

Helly, Denise, 2000, « Le multiculturalisme canadien: De la promotion des cultures immigrées à la cohésion sociale 1971-1999 », *Cahiers de l'Urmis*, N°6.

Hiebert, Daniel, 2000, « Immigration and the Changing Canadian City », *The Canadian Geographer*, vol.44, no 1.

Kenny, Jason, 2010, Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) Ottawa, édition électronique, www.ledevoir.com.

Kymlicka, Will, 2001, *La citoyenneté multiculturelle – Une théorie libérale du droit des minorités*, Montréal, Les Éditions du Boréal.

Labelle, Micheline, François Rocher et Rachad Antonius , 2009, *Immigration, diversité et sécurité: les associations arabomusulmanes face à l'État au Canada et au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université de Québec.

Lafontaine, Danielle, 1987, « Identité et créativité », in *L'émergence d'une culture au féminin*, sous la direction de Marisa Zavalloni, Coll. Femmes, Montréal, Édition Saint-Martin.

Langlois, Simon, 2003, « Le quête du XXIème siècle, une société en profonde mutation », In *L'annuaire de Québec 2004*, sous la dir. De Michel Venne, Saint-Laurent, Éditions Fides.

Lapeyronnie, Didier, 1993, *L'individu et les minorités*, Paris, PUF.

Legault, Gisèle, 2000, *L'intervention interculturelle*, Montréal, Gaëtan Morin.

Legroux, Luc, 2009, « La migration: objectif démographique ? » dans, François, Delphine Nakache, Idil Atak, 2009, (dir.), *Les migrations internationales contemporaines : une dynamique complexe au nom de la globalisation*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Leman, Marc, 1999, *Le multiculturalisme canadien*, Canada, Division des affaires politiques et sociales, édition électronique, publications.gc.ca/collections/...R/.../936-f.htm

Lemieux, Raymond, 1996, «La religion au Canada : synthèse des problématiques », *Social Compass*, vol. 43, no 1.

Lindsay, Colin, 2001, *Profils de communautés ethniques au Canada : La communauté Libanaise au Canada*, document analytique, Ottawa, édition électronique, <http://www.statcan.gc.ca>.

Loriol, Marc, 1999, *Qu'est-ce que l'insertion ?*, *Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*, Paris, l'Harmattan.

Mayer, Robert et Francine Ouellet, 1991, *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Boucherville, éditeur Gaëtan Morin.

McAndrew, Marie, 2001, *Immigration et diversité à l'école. Le débat québécois dans une perspective comparative*, Montréal, Les presses de l'Université de Montréal.

Milton, Gordon, 1964, *Assimilation in American Life. The role of Race, Religion, and National Origins*, New York, Oxford University Press.

Moodley, Kogila, 1983, « Canadian Multiculturalism as Ideology », in *Ethnic and Racial Studies*, vol.6, no 3, cité dans Goyette, Martin, 1994, *Ethnicité et postmodernité: le multiculturalisme canadien*, Montréal, UQÀM.

Nakache, Delphine, Idil Atak (dir.), *Les migrations internationales contemporaines : une dynamique complexe au nom de la globalisation*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Parant, Marc, 2001, « Les politiques d'immigration du Canada, stratégies, enjeux et perspectives », *Les études du CERJ*, no. 80.

Piché, Victor et Céline Le Bourdais, 2003, « Le Québec dans 50 ans, quatre grands défis démographiques du XXIème siècle », In *L'Annuaire du Québec 2004*, sous la dir. de Michel Venne, Saint-Laurent, Éditions Fides.

Pires, Alvaro P., 1997, « Conclusion: quelques éclaircissements sur la recherche qualitative et échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique », cité dans Poupart et al, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Québec, G. Morin.

Poupart, J. (dir.), J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. Pires, 1997, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Québec, G. Morin.

Portes, Alejandro, 1998, « Social Capital: Its Origins and Applications In Modern Sociology », *Annual Review of Sociology*, vol.24.

Renaud, Benoit, 2006, « La gauche, l'islam et le racisme », À Babord !

Rocher, Guy, 1969, « L'action sociale », T.1 dans *Introduction à la sociologie générale*, Québec, Hurtubise HMH.

Sainsaulieu, Renaud, 1985, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Schmidt, Ronald, « Vers un pluralisme culturel variable: le rôle de la migration internationale », dans Crépeau, François, Delphine Nakache, Idil Atak, (dir.), *Les migrations internationales contemporaines : une dynamique complexe au nom de la globalisation*, 2009, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Schnapper, Dominique, 1991, *La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990*, Paris, Gallimard.

- Schnapper, Dominique, 2007, *Qu'est-ce que l'intégration?*, Paris, Gallimard.
- Sharabi, Hicham, 1985, *La société patriarcale et la problématique d'une société arabe différente*, Liban, le centre d'études de l'unité arabe (En Arabe).
- Sharaby, Hicham, 2000, *Le critique moderne de la situation de la société arabe*, Beyrouth, Dar El Andalous.
- Simon, Gildas, 1998, « La planétarisation des migrations internationales », In *Planète nomade*, sous la dir. De Rémi Knafou, Paris, Berlin.
- St-Amour, Nathalie, Johanne Laverdure, Annie Devault, Sylvianne Manseau, 2005, *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, édition électronique, <http://www.inspq.qc.ca>.
- Stoiciu, Gina, 1997, *L'aveuglement de Janus*, Montréal, Humanités.
- Taboada Leonitti, I., 1985, « Culture d'origine, cultures immigrées, cultures ethniques. Réflexion sur le traitement idéologique ambivalent de ces notions », *L'homme et la société*, nos 77-78.
- Taboada Leonetti, I., 1989, « Stratégies identitaires et minorités dans les sociétés pluriethniques », *Revue internationale d'action communautaire*, vol.21, no 61.
- Tadlaoui, Jamal-Eddine, 2003, *Contre la discrimination raciale, ethnique et religieuse en emploi : la contribution du milieu communautaire québécois*, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.
- Tahon, Marie-Blanche, 2003, « Les rapports de sexe en sociologie », in *Sociologie des rapports de sexe*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Tap, Pierre, 1979, *Identités collectives et changements sociaux*, Toulouse, Privat.
- Taylor, Charles, 1992, « Quel principe d'identité collective ? » dans Lenoble, J. et N. Dewandre, *Europe au soir du siècle. Identité et démocratie*, Paris, Editions Esprit.
- Taylor, Charles, 1992, *Multiculturalisme. Différence et démocratie*, Paris, Champs/Flammarion.

Taylor, Charles, et Gérard Bouchard, 2008, *Fonder l'avenir, le temps de la conciliation*, Québec, rapport final de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.

Termote, Marc, 1988, « Ce que pourrait être une politique de migration », *L'Action national*, vol.78, no 5.

Torres, Fabien, 2009, *Les perceptions du pluralisme culturel et religieux*, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, UQÀM.

Zablith, S., 1977, *Enquête socio-culturelle auprès des familles libanaises*, Beyrouth, Mission culturelle française au Liban, Groupe de recherche en Linguistique appliquée.

Zavalloni M. et Louis-Guérin, C., 1984, *Identité sociale et conscience, Introduction à l'égo-écologie*, Montréal et Toulouse, Les presses de l'Université de Montréal-Privat.

Les sites Web consultés :

Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales, Québec, 1986, site web, www.accomodements.qc.ca

Gouvernement du Québec, 1981, *Autant de façons d'être Québécois. Plan d'action à l'intention des communautés culturelles*, Québec, site web, www.archipel.uqam.ca

Immigration Canada, *Le gouvernement du Canada annonce le plan d'immigration pour 2011*, site web, www.cic.gc.ca

Institut de la Statistique du Québec, *Perspectives démographiques, Québec et régions*, site web, www.stst.gouv.ca/2001

La Presse Canadienne, 2010, Ottawa, site web, www.cyberpresse.ca

Loi sur le multiculturalisme canadien, site web, www.pch.gc.ca/progs/multilpolicy/actj.cfm.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), 1990, *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, site web, www.micc.gouv.qc.ca/.../ministere/Enonce-politique-immigration-integration-Quebec1990

Ministère du Patrimoine canadien, 2008, *Le gouvernement respecte les engagements du livre rouge relativement au multiculturalisme et à la Fondation canadienne des relations raciales*, site web, www.cic.gc.ca/français/ressources/publications.

Site des affaires étrangères et du commerce international du gouvernement Canadien, 2008, site web, www.dfait-maeci.gc.ca/cip-pic

Site du ministère du Patrimoine Canadien, 1996, section Multiculturalisme, site web, www.pgh.gc.ca

Statistique Canada, 2007, *La communauté libanaise au Canada*, 2007, numéro 15, site web, www.statcan.gc.ca