

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

PARCOURS D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES RÉFUGIÉES
DANS LES LAURENTIDES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR

AYOUB OUARRAK

Directrice de recherche : Marie-Laure Dioh, Ph.D.

Février 2023

RÉSUMÉ

Ce mémoire vise à mieux comprendre le processus d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et réfugiées dans les Laurentides, à travers le récit de leurs expériences. Ainsi, leur narration retrace leurs parcours respectifs avant, pendant et après le processus d'immigration et en lien avec leur intégration sociale et professionnelle.

Le sujet de la présente recherche a été choisi non seulement en raison de la complexité de la situation socioprofessionnelle des personnes issues de l'immigration dans la province québécoise, et davantage en région, notamment les Laurentides, mais aussi parce que les réfugiés vivent des situations de discrimination et semblent toujours considérés comme des étrangers dans la société d'accueil.

L'approche théorique que nous adoptons est basée sur l'interactionnisme symbolique. Cela nous a permis d'analyser l'intégration socioprofessionnelle des personnes réfugiées comme un phénomène social qui découle de leurs interactions avec la société d'accueil, et qu'elles sont capables d'analyser et d'expliquer de leurs propres points de vue .

La méthodologie est qualitative et elle est basée sur des récits de vie. Elle a permis de rencontrer dix personnes, dont le statut d'immigration est la catégorie des personnes réfugiées.

Notre analyse des données de dix entretiens met en évidence le capital socioprofessionnel pré-migratoire de ces réfugiés, leurs expériences migratoires et leur jugement post-immigration. Les résultats obtenus montrent que l'expérience socioprofessionnelle des immigrants hors Québec n'a généralement pas d'impact sur l'insertion. Ils rencontrent des difficultés d'adaptation, de reconnaissance des compétences et de la discrimination. De plus, l'analyse a également révélé des stratégies d'intégration mises en place dans le pays d'accueil. Ce sont : le recours aux études universitaires ou en formation complémentaire et l'utilisation des ressources de soutien disponibles dans le pays d'accueil.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| RESUME | 1 |
| TABLE DES MATIERES | 2 |
| GRAPHIQUES | 3 |
| DEDICACES | 5 |
| REMERCIEMENTS | 6 |
| MISE EN CONTEXTE | 7 |
| CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE | 16 |
| 1.1 Distinction des catégories d'immigration | |
| 1.2 Discrimination vis-à-vis des personnes immigrantes..... | 19 |
| 1.3 Différences culturelles exacerbées au Québec..... | 22 |
| 1.4 Situation des immigrants sur le marché du travail | 24 |
| 1.5 Intégration linguistique et appartenance syndicale | 26 |
| 1.6 Problématique spécifique de recherche..... | 27 |
| CHAPITRE 2 : CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL | 29 |
| 2.1 Interactionnisme symbolique | 29 |
| 2.2 Périodes pré-immigration et post-immigration | 29 |
| 2.3 Intégration socioprofessionnelle | 31 |
| CHAPITRE 3 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE | 33 |
| 3.1 La recherche qualitative | 33 |
| 3.2 Récits de vie | 34 |
| 3.3 L'échantillon | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4 Collectes des données | 36 |
| 3.5 Analyse de contenu | 37 |
| CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS | 39 |
| 4.1 Profil des participants..... | 39 |
| 4.2 Raisons d'immigration | 41 |
| 4.3 Intégration en emploi | 42 |
| 4.3.1 : Difficultés en lien avec l'adaptation | 42 |
| 4.3.2 : Difficultés en lien avec les compétences | 43 |
| 4.3.3 : Retour aux études ou formation complémentaire pour trouver un emploi | 44 |
| 4.3.4 : Discrimination | 45 |
| 4.3.5 : Ressources en soutien à l'intégration socioprofessionnelle | 46 |
| CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS | 48 |
| 5.1 L'installation et l'intégration..... | 48 |
| 5.2 Difficultés économique des personnes immigrantes | 49 |
| 5.3 Stratégies des personnes immigrantes | 50 |
| CONCLUSION | 52 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 54 |

GRAPHIQUES

Graphique 1 : Graphique : Taux de chômage augmente en août 2022

Graphique 2 : Graphique : Admission de personnes immigrantes au Québec 4ème trimestre 2020 et années 2019

Graphique 3 : Tableau : Évolution démographique et perspectives

Graphique 4 : Tableau : Taux de migration interrégionale

Graphique 5 : Figure 1 : Classification de catégorie d'admission

Graphique 6 : Graphique : Admission des personnes immigrantes permanentes

DÉDICACE

Une attention toute particulière est dirigée vers ma famille qui n'a négligé aucun sacrifice tout au long de mes études. Merci à mes parents Abderrahim Ouarrak et Naima El Barnaoui d'avoir accordé autant d'importance à notre éducation et d'avoir toujours été si attentionnés et dévoués. Merci à mon frère Mostafa pour son support. Merci à ma chère Asmaa pour sa patience et sa compréhension, je vous aime.

REMERCIEMENTS

Je voudrais rendre le mérite à toutes celles et tous ceux qui m'ont aidé à mener à bien ce travail. Je tiens d'abord à témoigner ma plus profonde gratitude à ma directrice de recherche, professeure Marie-Laure DIOH. Elle a su, par son extrême dévouement et son soutien quotidien rendre mon travail agréable. Des conseils judicieux aux mots d'encouragements, elle a toujours été d'une aide précieuse et je lui en suis très reconnaissant.

Je remercie Mr Said RHOUZLANE pour ses conseils. Je remercie Asmaa AIT TALEB de m'avoir accompagné tout au long de ce travail.

Je tiens à remercier tous les participants qui ont bien voulu répondre aux enquêtes de terrain.

Mes remerciements vont également aux corps enseignants et administratifs de l'UQO, campus de Saint-Jérôme.

MISE EN CONTEXTE

“Les tribunaux canadiens considèrent l’immigration comme un privilège, non comme un droit.” Crepeau (1986)

Le territoire canadien a été occupé par les Premières Nations, dont les migrations remontent à environ 15 000 ans. Une colonie missionnaire de Notre-Dame-de-Montréal s’installe sur l’île en 1642. Elle a pour but d’enseigner les principes de la religion aux Amérindiens. Elle y fonde la cité appelée Ville-Marie, mais plus connue sous le nom Montréal. Les cinquante premiers colons ont eu du mal à recruter d’autres colons en France pour étendre la colonie. En 1959, la ville compte 200 colons. L’agriculture peut être développée afin d’assurer la survie de tous. Le développement de Montréal prend son essor avec les Sulpiciens. Diverses guerres opposent Français et Iroquois d’abord, puis Français et Anglais ensuite. Les troupes françaises se sont rendues à la Grande-Bretagne en 1760. L’industrialisation de la ville commence à partir de là. Avec la construction du canal de Lachine en 1824, le développement de la ville s’accélère. Le nom de Montréal a été officiellement établi en 1831 en vertu de la première loi municipale (Dirks, 2020).

A l’instar de chaque pays développé au monde, le Canada est confronté aux flux de tous types d’immigrations à savoir une immigration familiale, une immigration humanitaire et une immigration économique de longue date. En 2001, après les attentats du 11 septembre aux États-Unis, le Canada remplace la Loi sur l’immigration de 1976 par la Loi sur l’immigration et la protection des réfugiés. La nouvelle loi, qui entre en vigueur l’année suivante, conserve bon nombre des principes et politiques de la loi antérieure, y compris les différentes catégories d’immigrants. La loi incorpore également à la catégorie familiale, les partenaires de même sexe et les conjoints de fait (Daneau, 2015). Avantagement, le Canada n’a qu’une seule frontière terrestre, celle avec les États-Unis. Cette situation géographique le protège contre d’importantes vagues migratoires incontrôlées telles que les ont connus de nombreux pays occidentaux. Cet isolement constitue pour le gouvernement canadien une réelle maîtrise d’accès au territoire et donc une capacité d’exécuter une politique d’immigration corrélativement volontariste.

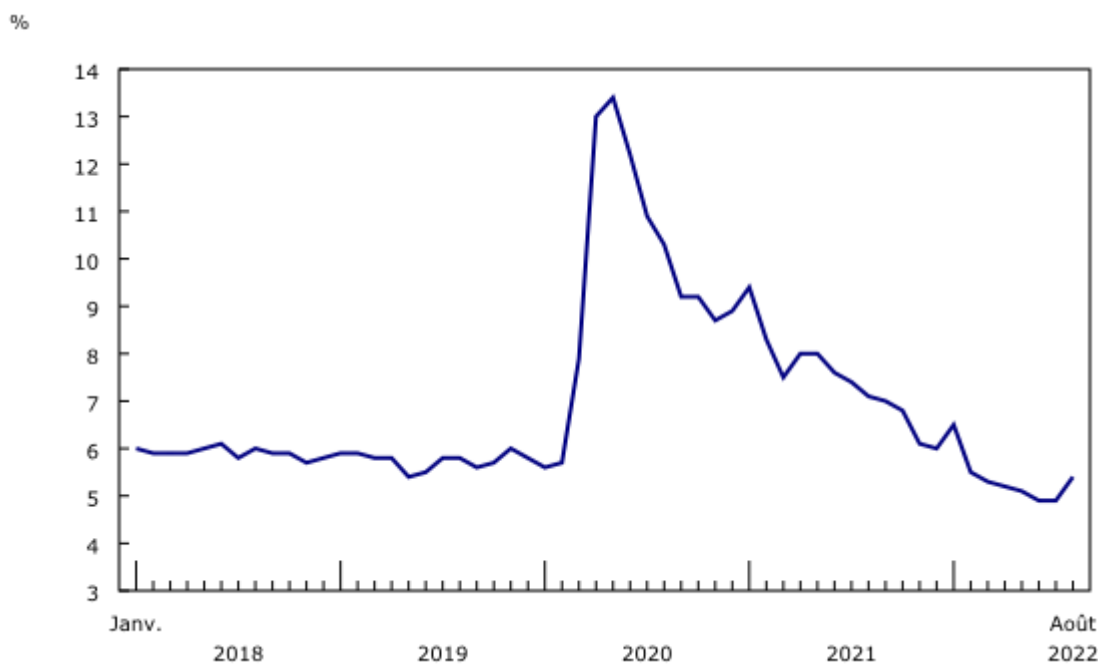
Selon les données du Recensement de 2016, plus de 7,5 millions de personnes nées à l’étranger sont venues au Canada au moyen d’un processus d’immigration; cela représente plus du

cinquième (21,9 %) de l'ensemble de la population canadienne. D'après les projections démographiques effectuées par Statistique Canada en 2017, d'ici 2036, cette proportion pourrait se situer entre 24,5 % et 30,0 %.

Immigrer de façon temporaire ou de façon permanente peut être un choix personnel qui se fait en amont du projet de vie. Pour certaines personnes, l'immigration au Québec est perçue comme un plan de vie ; pour d'autres, c'est une aventure temporaire.

La COVID-19 est l'anémie globale de notre époque et le plus grand défi auquel les nations ont été confrontées depuis la Seconde Guerre mondiale. Cependant, la pandémie est bien plus qu'une crise sanitaire, c'est aussi une crise socioéconomique jamais vue mettant sous pression chacun des pays qu'elle affecte. Elle a des impacts économiques, sociaux et politiques dévastateurs qui laisseront de profondes cicatrices difficiles à effacer. Chaque jour, des revenus et des emplois sont perdus, sans savoir quand il y aura un retour à la normale, « L'Organisation internationale du Travail évalue que 195 millions d'emplois pourraient être perdus. La Banque mondiale prévoit une baisse de 110 milliards de dollars des envois de fonds cette année, ce qui pourrait signifier que 800 millions de personnes ne pourront pas couvrir leurs besoins essentiels. La COVID a diminué l'emploi de 40 000 (-0,2 %) en août, le taux de chômage était de 5,4 % en août 2022, en hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport au creux record de 4,9 % atteint en juin et juillet (Statistique Canada 2022).

Graphique 1 : Taux de chômage augmente en août 2022



Pour la période de 2017 à 2018, 80 % de la croissance démographique du Canada étaient dûs à l'immigration nette, et les 20 % restants étaient dus à la croissance naturelle, la différence entre les naissances et les décès (IRCC, 2020). IRCC prévoit admettre de 300 000 à 430 000 résidents permanents par année de 2021 à 2023, à la suite d'une réduction au cours de la première année de la pandémie en 2020 (IRCC, 2020). À plus long terme et d'ici 2030, la croissance démographique du Canada pourrait dépendre entièrement de l'immigration (IRCC, 2020). Cette tendance à la hausse de l'immigration ne s'atténuera pas au cours des prochaines décennies (Statistique Canada, septembre 2019). En 2019, avant le début de la pandémie, plus de 340 000 résidents permanents ont été admis au Canada, selon les données administratives d'IRCC. Québec a été la destination de près de 40 000 d'entre eux. À l'extérieur du Québec, sur les 300 000 résidents permanents en 2019, moins de 10 000 ou moins de 3 % parlaient le français (IRCC, 2020).

Les conséquences d'une chute démographique sont mieux connues du gouvernement: réduction du volume d'activité économique, diminution du poids démographique du Québec, baisse de l'influence politique et réduction de la part du Québec dans les dépenses fédérales; population vieillissante, et surtout des pénuries de main-d'œuvre et graves problèmes de financement des programmes sociaux.

L'indice synthétique de fécondité (ISF), ou le nombre d'enfants qu'une femme aurait au cours de sa vie reproductive a chuté de 1,8 en 2016 pour s'ajuster à 1,47 naissance par femme en 2019, alors qu'il s'évaluait à 3,94 en 1959. Dès 1971, l'ISF au Canada est inférieur au taux de

remplacement de la population de 2,1 naissances par femme, ce qui explique que le nombre de bébés qui naissent n'est pas avantageux pour que la population actuelle se remplace elle-même. À la suite de l'apparition de la COVID-19, il est probable que le taux de natalité change. Par ailleurs, si les niveaux d'immigration baissent, les taux de fécondité devront être plus importants pour maintenir la croissance démographique (Statistique Canada, 2020).

De plus, la croissance de la population québécoise a freiné brusquement au cours des six premiers mois de l'année 2020. Au 1er juillet 2020, le Québec comptait 8 575 000 habitants, soit seulement 17 900 de plus qu'au 1er janvier. Cette augmentation est trois fois plus faible que celle qui avait été enregistrée au cours de la première moitié de l'année 2019 (54 800). La pandémie mondiale de COVID-19 et les mesures mises en place pour la contrer, comme la fermeture des frontières, sont directement reliées à cette importante paralysie. Ces résultats sont issus de l'édition 2020 du Bilan démographique du Québec publié par l'Institut de la statistique du Québec.

Aussi, le nombre de résidents non permanents dans la province a connu une importante baisse. On recensait 23 500 résidents non permanents au Québec au second trimestre de 2019 et seulement 400 au même trimestre en 2020.

Graphique 2 : Admission de personnes immigrantes au Québec 4ème trimestre 2020 et années 2019

| Caractéristiques | 4 ^e trimestre 2020 | | Année 2020 | | Année 2019 | | Variation en points de pourcentage ^a |
|---|-------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---|
| | n | % | n | % | n | % | |
| Immigration totale | 7 054 | 100,0 | 25 223 | 100,0 | 40 565 | 100,0 | |
| Groupe d'âge | | | | | | | |
| 0-14 ans | 1 125 | 15,9 | 5 195 | 20,6 | 9 898 | 24,4 | -3,8 |
| 15-24 ans | 799 | 11,3 | 2 513 | 10,0 | 4 342 | 10,7 | -0,7 |
| 25-34 ans | 2 581 | 36,6 | 8 154 | 32,3 | 10 724 | 26,4 | 5,9 |
| 35-44 ans | 1 478 | 21,0 | 5 857 | 23,2 | 9 121 | 22,5 | 0,7 |
| 45-54 ans | 542 | 7,7 | 1 972 | 7,8 | 3 315 | 8,2 | -0,4 |
| 55-64 ans | 253 | 3,6 | 795 | 3,2 | 1 612 | 4,0 | -0,8 |
| 65 ans et plus | 276 | 3,9 | 737 | 2,9 | 1 553 | 3,8 | -0,9 |
| Total | 7 054 | 100,0 | 25 223 | 100,0 | 40 565 | 100,0 | |
| Sexe | | | | | | | |
| Femmes | 3 727 | 52,8 | 12 855 | 51,0 | 20 580 | 50,7 | 0,3 |
| Hommes | 3 327 | 47,2 | 12 368 | 49,0 | 19 985 | 49,3 | -0,3 |
| Total | 7 054 | 100,0 | 25 223 | 100,0 | 40 565 | 100,0 | |
| Catégorie d'immigration | | | | | | | |
| Immigration économique | 2 631 | 37,3 | 12 772 | 50,6 | 23 129 | 57,0 | -6,4 |
| Travailleurs qualifiés | 2 370 | 33,6 | 11 477 | 45,5 | 19 098 | 47,1 | -1,6 |
| Gens d'affaires, total | 251 | 3,6 | 1 106 | 4,4 | 3 387 | 8,3 | -3,9 |
| Entrepreneurs et travailleurs autonomes | 31 | 0,4 | 51 | 0,2 | 175 | 0,4 | -0,2 |
| Investisseurs | 220 | 3,1 | 1 055 | 4,2 | 3 212 | 7,9 | -3,7 |
| Aides familiaux | 10 | 0,1 | 189 | 0,7 | 644 | 1,6 | -0,9 |
| Regroupement familial | 3 002 | 42,6 | 7 792 | 30,9 | 9 686 | 23,9 | 7,0 |
| Réfugiés et personnes en situation semblable | 1 298 | 18,4 | 4 184 | 16,6 | 7 248 | 17,9 | -1,3 |
| Sélectionnés à l'étranger | 494 | 7,0 | 1 731 | 6,9 | 4 814 | 11,9 | -5,0 |
| Reconnus sur place | 804 | 11,4 | 2 453 | 9,7 | 2 434 | 6,0 | 3,7 |
| Autres immigrants | 123 | 1,7 | 475 | 1,9 | 502 | 1,2 | 0,7 |
| Total | 7 054 | 100,0 | 25 223 | 100,0 | 40 565 | 100,0 | |
| Part de l'immigration sélectionnée | | 46,0 | | 59,4 | | 70,1 | |
| Connaissance du français et de l'anglais¹ | | | | | | | |
| Français seulement | 1 904 | 27,3 | 7 180 | 28,7 | 10 026 | 25,1 | 3,6 |
| Français et anglais | 2 363 | 33,9 | 7 914 | 31,7 | 9 845 | 24,7 | 7,0 |
| Connaissant le français | 4 267 | 61,1 | 15 094 | 60,4 | 19 871 | 49,8 | 10,6 |
| Anglais seulement | 1 643 | 23,5 | 6 050 | 24,2 | 11 818 | 29,6 | -5,4 |
| Ni français ni anglais | 1 070 | 15,3 | 3 853 | 15,4 | 8 223 | 20,6 | -5,2 |
| Non disponible | 74 | 1,1 | 226 | 0,9 | 653 | 1,6 | -0,7 |
| Total | 7 054 | 100,0 | 25 223 | 100,0 | 40 565 | 100,0 | |
| Connaissance du français et de l'anglais (travailleurs qualifiés âgés de 18 ans et plus)¹ | | | | | | | |
| Français seulement | 454 | 23,0 | 2 340 | 28,1 | 3 188 | 24,4 | 3,7 |
| Français et anglais | 1 369 | 69,3 | 5 016 | 60,3 | 6 808 | 52,2 | 8,1 |
| Connaissant le français | 1 823 | 92,3 | 7 356 | 88,4 | 9 996 | 76,6 | 11,8 |
| Anglais seulement | 143 | 7,2 | 934 | 11,2 | 2 997 | 23,0 | -11,8 |
| Ni français ni anglais | 9 | 0,5 | 27 | 0,3 | 55 | 0,4 | -0,1 |
| Non disponible | 12 | 0,6 | 31 | 0,4 | 25 | 0,2 | 0,2 |
| Total | 1 987 | 100,0 | 8 348 | 100,0 | 13 073 | 100,0 | |
| Région de destination projetée² | | | | | | | |
| Bas-Saint-Laurent | 24 | 0,3 | 105 | 0,4 | 135 | 0,3 | 0,1 |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean | 20 | 0,3 | 102 | 0,4 | 153 | 0,4 | 0,0 |
| Capitale-Nationale | 478 | 6,8 | 1 871 | 7,4 | 2 288 | 5,6 | 1,8 |
| Mauricie | 57 | 0,8 | 176 | 0,7 | 291 | 0,7 | 0,0 |
| Estrie | 125 | 1,8 | 420 | 1,7 | 783 | 1,9 | -0,2 |
| Montréal | 4 929 | 69,9 | 18 238 | 72,3 | 30 865 | 76,1 | -3,8 |
| Outaouais | 208 | 2,9 | 696 | 2,8 | 1 161 | 2,9 | -0,1 |
| Abitibi-Témiscamingue | 46 | 0,7 | 117 | 0,5 | 104 | 0,3 | 0,2 |
| Côte-Nord et Nord-du-Québec | 16 | 0,2 | 38 | 0,2 | 67 | 0,2 | 0,0 |
| Chaudière-Appalaches | 61 | 0,9 | 185 | 0,7 | 158 | 0,4 | 0,3 |
| Laval | 351 | 5,0 | 1 041 | 4,1 | 1 506 | 3,7 | 0,4 |
| Lanaudière | 77 | 1,1 | 243 | 1,0 | 355 | 0,9 | 0,1 |
| Laurentides | 99 | 1,4 | 332 | 1,3 | 369 | 0,9 | 0,4 |
| Montérégie | 527 | 7,5 | 1 462 | 5,8 | 2 041 | 5,0 | 0,8 |
| Centre-du-Québec | 29 | 0,4 | 163 | 0,6 | 249 | 0,6 | 0,0 |
| Autres régions ou non déterminée | 7 | 0,1 | 34 | 0,1 | 40 | 0,1 | 0,0 |
| Total | 7 054 | 100,0 | 25 223 | 100,0 | 40 565 | 100,0 | |

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration : Les données de 2020 reflètent l'impact résultant de la pandémie liée à la COVID-19.

Comme le Canada, le Québec met en place des politiques qui varient selon les circonstances, la performance économique et la capacité d'accueil.

La politique d'immigration est assortie d'un éventail d'autres mesures visant l'intégration à la société québécoise, telle que la laïcité au sein des établissements publics et la francisation des espaces publics à travers la loi 101.

“You need Canada? Canada needs you”, slogan de la campagne de recrutement menée par le gouvernement canadien en Grande-Bretagne en 1905.

L'immigration est devenue un appui majeur pour le Québec parce qu'elle s'inscrit dans une attente de développement de la société indépendante. Effectivement, aujourd'hui plus qu'hier, le Québec veut et doit associer l'immigration à quatre défis, dont dépend son avenir : le redressement démographique, la prospérité économique, la pérennité du fait français, l'ouverture sur le monde.

Les principes, qui orientent l'ensemble de la politique d'intégration et les mesures qui en émanent, reposent sur les choix de société caractérisant le Québec moderne: Le français est la langue commune de la vie publique; une société démocratique qui attend et encourage la participation et la contribution de tous ; une société pluraliste qui accepte des contributions multiples dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire (Thierry Berthet et Christian Poirier, 2000).

Tout comme la politique d'immigration canadienne, on assiste à une politique d'immigration québécoise qui encourage parmi plusieurs critères le dispersement des immigrants dans l'ensemble du pays. La politique de régionalisation tente d'encourager les immigrants à s'installer dans de plus petites communautés des provinces moins peuplées. Une société libre ne peut exiger le lieu de résidence d'aucun de ses résidents, qu'ils soient issus de l'immigration ou non. Toutefois, devant une répartition inéquitable des conditions d'établissement des personnes issues de l'immigration, il est à propos de mettre en place des actions qui permettent de soutenir une réelle régionalisation de l'immigration dans un esprit d'équité.

La région des Laurentides est concernée par cette politique. Cette région se caractérise par des montagnes et de vastes forêts d'une superficie de 20 560 km² et une population de 45 902 hab en 2016 passe à 50 777 hab en 2021 soit une augmentation de 10,6% selon la MRC (Municipalité régionale de comté) des Laurentides (Statistique Canada 2021). La densité de population de ce territoire de 20 548 km² est de 30,7 hab./km² (Institut de la statistique du Québec et ministère de

l'Économie et de l'Innovation, 2020). En comparaison, Montréal se distingue avec une superficie de 431,5 km² et une population de 4 098 927 hab, jugée en surpopulation aiguë (Institut de la statistique du Québec, 2018).

La puissante croissance démographique observée dans la région des Laurentides résulte des gains migratoires. Selon les estimations, la région comptait 631 592 habitants en 2020. De 2021 à 2026, la population de la région devrait augmenter de 6,1 %, une croissance au-dessus de la moyenne québécoise. Il s'agit de la plus importante progression démographique prévue dans les régions du Québec. La région des Laurentides représentait 7,37 % de la population du Québec en 2020 et se classait au 4^{ème} rang parmi les 17 régions administratives du Québec.

Graphique 3 : Évolution démographique et perspectives

| | 2021-2026 | 2026-2031 | 2031-2036 | 2036-2041 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Laurentides | 6,1 % | 4,6 % | 3,7 % | 3,1 % |
| Le Québec | 4,2 % | 2,4 % | 1,9 % | 1,6 % |

Source : Institut de la statistique du Québec, 2020.

Le bilan des échanges migratoires (les entrants moins les sortants) entre les Laurentides et les autres régions est d'une masse positive. De 2015 à 2020, la région a enregistré des gains importants au niveau des échanges migratoires interrégionaux, en admettant 6 793 habitants en moyenne par année, pour un taux net de +1,13 %.

Graphique 4 : Taux de migration interrégionale

| 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 0,99% | 1,03% | 1,05% | 1,10% | 1,47% |

Source : Institut de la statistique du Québec, 2020.

Ce mémoire questionne les démarches politiques en faveur de la régionalisation de l'immigration (Hou, 2005). L'objectif spécifique est d'étudier le vécu d'une catégorie d'immigrants, en l'occurrence les personnes réfugiées et voir comment se déroule leur intégration sociale et professionnelle dans les Laurentides. Est-ce que l'arrivée d'immigrants internationaux contribue significativement à la croissance démographique des régions ? Qu'est ce qui explique que des

régions, telles que celle des Laurentides, ne parviennent pas à retenir les immigrants qu'elles réussissent pourtant à attirer dans un premier temps ? Quel est l'impact d'initiatives politiques liées à la régionalisation de l'immigration humanitaire de la part d'acteurs provinciaux, municipaux et locaux. Les politiques de gestion municipales peuvent-elles concourir alors activement à une régionalisation de l'immigration humanitaire / réfugiés au Québec ? Dans certaines localités, des conflits ouverts ou latents, qui entraînent parfois des incidents regrettables, créent un climat peu favorable à la collaboration entre citoyens de toutes origines et au maintien de la paix sociale. Qu'en est-il de petites et moyennes régions comme les Laurentides, où les populations sont moins préparées et où les ressources se font rares ?

Ce sont tous ces questionnements qui sont adressés par la mise en contexte de notre recherche. Le chapitre qui suit campera mieux la problématique de notre recherche.

CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE

1.1 Distinction des catégories d'immigration

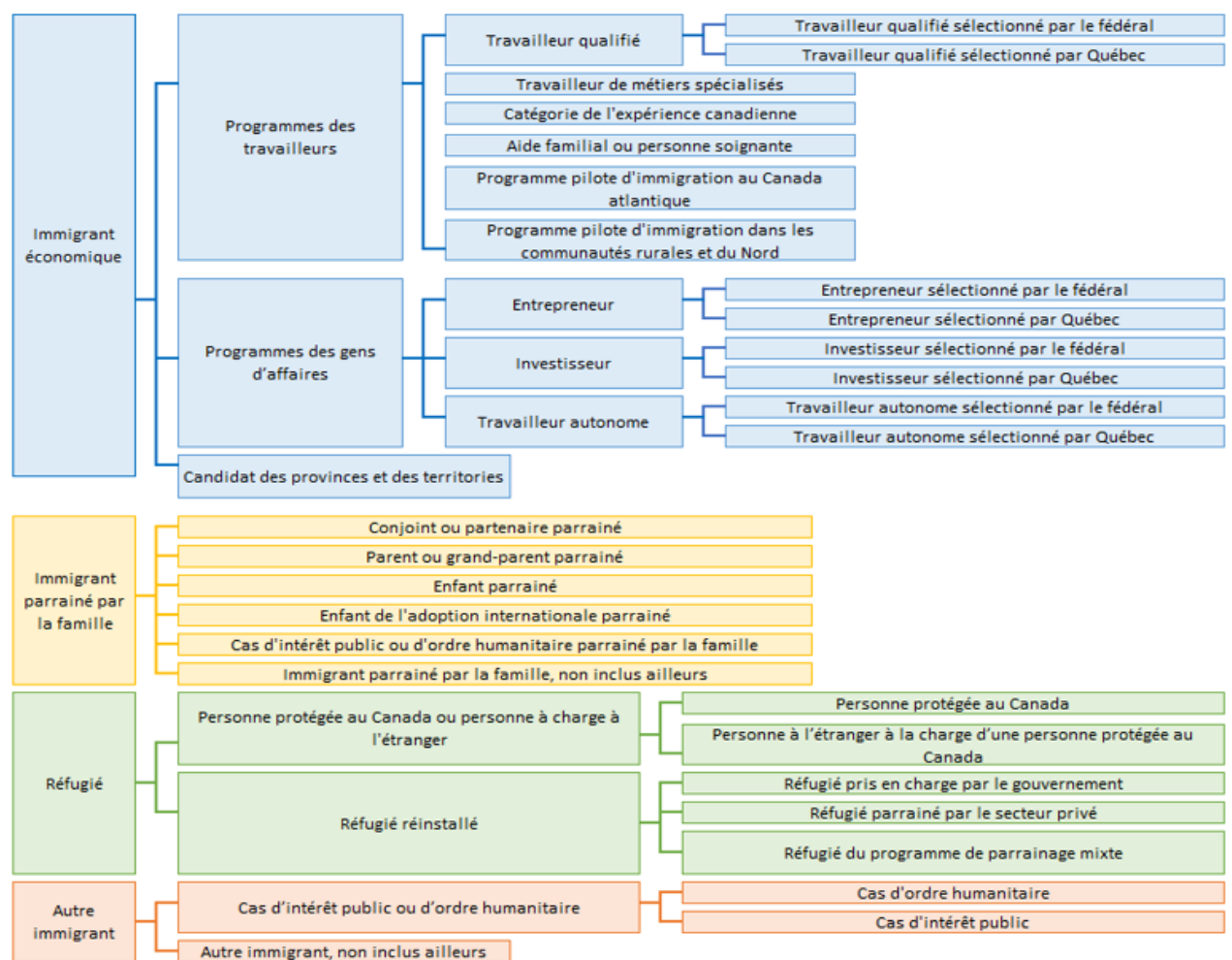
Il existe plusieurs catégories d'immigration au Canada. La première est la catégorie des « Immigrants économiques » et comprend les immigrants qui ont été sélectionnés pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne et à répondre aux besoins de main-d'œuvre d'une province. Cette catégorie regroupe celle des « Travailleurs qualifiés » qui concerne les immigrants qui ont été sélectionnés en fonction de critères de sélection tels que leur scolarité, leurs compétences linguistiques et leur expérience professionnelle dans des domaines de gestion, ou des emplois techniques. Elle regroupe également le groupe des « Travailleurs autonomes/indépendants » qui comprend les immigrants qui ont reçu le statut de résident permanent en fonction de certaines conditions telles que d'avoir l'intention, de créer leur propre emploi au Canada et de contribuer de façon significative à l'économie canadienne ou à la vie culturelle ou athlétique du pays.

La deuxième catégorie en importance est celle des « Réfugiés », qui fait l'objet principal de la politique d'immigration du Canada dont celle de les protéger. Cette catégorie comprend les personnes qui craignent avec raison d'être persécutées en raison de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance à un certain groupe social ou de leurs opinions politiques (réfugiés au sens de la Convention de Genève), ainsi que les personnes qui ont subi des conséquences graves et personnelles en tant que conséquence d'une guerre civile, d'un conflit armé ou de violations massives des droits de l'homme. Certains réfugiés sont déjà au Canada lorsqu'ils demandent l'asile pour eux-mêmes et les membres de leur famille. D'autres sont à l'étranger et référés par le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ou d'autres agences de référence. Les immigrants référés reçoivent un soutien à l'établissement de sources gouvernementales, d'organisations du secteur privé, d'individus ou de groupes d'individus, ou un soutien du gouvernement du Canada et d'intervenants du secteur privé.

La troisième catégorie concerne les immigrants parrainés par la famille, visant ainsi la réunification. Elle permet aux citoyens canadiens et aux résidents permanents de parrainer des personnes qui ont un lien de parenté avec eux : conjoint, partenaire, parent, grand-parent ou enfant. Sous certaines conditions, un immigrant admis dans le cadre d'autres programmes peut aussi être parrainé en raison d'un autre lien de parenté. C'est le cas, par exemple, des jeunes frères, sœurs,

neveux, nièces et petits-enfants orphelins. Il y a également des immigrants parrainés par des citoyens canadiens ou des résidents permanents vivant au Canada qui ne sont généralement admissibles à aucun des programmes, mais qui, dans des circonstances exceptionnelles, ont obtenu le statut de résident permanent pour des raisons humanitaires.

Enfin, la quatrième catégorie « d'Ordre humanitaire ou cas d'intérêt public » comprend les immigrants qui pourraient ne pas avoir été admissibles au titre d'aucun programme, mais qui ont reçu, à titre exceptionnel, le statut de résident permanent pour des considérations d'ordre humanitaire ou des raisons d'intérêt public. Les données pour cette catégorie sont disponibles seulement pour les immigrants admis depuis 2002 (Statistique Canada, Recensement de la population de 2016). La politique d'immigration du Canada attribue donc aux autorités de l'immigration un certain pouvoir discrétionnaire pour octroyer le statut de résident permanent dans le cadre d'un programme qui ne vise ni les immigrants économiques, ni les immigrants parrainés par la famille, ni les réfugiés.



Graphique 5 : Classification de catégorie d'admission (<https://www150.statcan.gc.ca/>)

La politique d'immigration canadienne constitue le volet le plus explicite de la politique d'un gouvernement en matière de population. Dans un état démocratique comme le Canada, l'immigration représente la forme la plus commune de réglementation de la population. Depuis la Confédération, on adapte la politique d'immigration dans une optique de croissance de la population, de peuplement des terres et de mise à disposition des capitaux financiers et de main-d'œuvre pour l'économie nationale. Cette politique est fondée sur un processus rigoureux de sélection des immigrants mais fait une place non négligeable au critère d'opportunité, les agents d'immigration disposant d'un large pouvoir. Les candidats à l'immigration sont évalués individuellement selon les différentes catégories. Cependant, le gouvernement fixe annuellement, pour chaque catégorie, le nombre d'immigrants à accueillir (Dirks, 2020).

Les politiques d'immigration et d'intégration du Québec se distinguent des politiques du gouvernement fédéral (Politique d'immigration du Canada), notamment par la façon dont la société québécoise, société d'accueil et d'intégration, se représente et est représentée à l'étranger. Si le Québec n'a pas encore obtenu la totale maîtrise de sa politique d'immigration et des questions de citoyenneté, ses acquis ont été importants depuis la révolution tranquille en ce qui a trait à des objectifs économiques, linguistiques, démographiques, et humanitaires qui lui sont propres. Il faut alors se demander en premier lieu, quelles sont les caractéristiques d'immigration au Québec ? Quelle est la différence entre la politique d'immigration du Canada et celle du Québec ?

Diverses ententes successives conclues avec le gouvernement fédéral – la dernière étant l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission des aubains de 1991 – permettent au Québec d'accroître ses pouvoirs en matière de sélection et d'intégration des immigrants. L'Accord Canada-Québec vise à préserver le poids démographique du Québec au sein du Canada et à favoriser l'intégration des immigrants dans le respect de son « caractère distinct » (Labelle, 2015). Selon les termes de l'Accord Canada-Québec, l'État québécois est responsable des services d'accueil et d'insertion économique et linguistique des résidents permanents. Afin qu'il puisse prendre en charge ces services, une compensation financière lui est versée.

1.2 Discrimination vis-à-vis des personnes immigrantes

Au Québec comme à l'échelle mondiale, les militant(e)s des droits humains évoluent dans un contexte troublé, marqué par la montée de la droite identitaire, de l'intolérance, de la

xénophobie, de discours racistes et de l'islamophobie. Trois lois garantissent le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination dans l'emploi. Il s'agit de la Charte canadienne des droits et libertés, de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Chacune de ces lois assure une protection contre les atteintes discriminatoires fondées qui peuvent avoir cours tout au long du parcours de vie social et professionnel d'une personne, quel que soit son âge ou le groupe ethnique auquel il appartient.

Après avoir assisté à la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée en 2001, le gouvernement canadien en 2005 publiait sa nouvelle politique "Un Canada pour tous : plan d'action canadien contre le racisme". Quant au Québec, une consultation en 2006 a été réalisée en vue de former sa propre politique en matière de lutte contre le racisme intitulée « La diversité : une valeur ajoutée ». Cette dernière a vu le jour en 2008. Entre-temps, le débat sur les accommodements raisonnables prenait de l'ampleur au Québec, ce qui a mené à la mise sur pied de la Commission de consultation sur les pratiques d'arrangement associées aux différences culturelles.

La discrimination est définie par la Cour suprême du Canada comme étant un acte intentionnel ou non, mais fondée sur des motifs relatifs aux caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres, d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Cette définition montre qu'un individu ou un groupe se voit privé d'une égalité à cause d'une condition illégitime de distinction (Andrews c., 1989). Ailport (1954) considère la discrimination comme un comportement négatif injustifié et sélectif envers les membres d'un groupe ciblé. Ce comportement infirme l'égalité de traitement de l'individu ou du groupe visé.

Selon la charte québécoise des droits et libertés de la personne, toute personne a droit à la gratitude, la liberté, l'égalité, et à bénéficier de tous ces droits sans distinction, ou élimination ou préférence fondée sur un motif de discrimination, tel que le sexe ou la religion, l'origine ethnique, et certains motifs plus récents comme les convictions politiques, la condition sociale, la grossesse (article 10).

Selon Liegl, Perching et Weyss (2004), parmi les personnes les plus touchées par la discrimination raciale, on retrouve les membres de minorités religieuses et ethniques. Au niveau

du Québec, une enquête réalisée auprès de formateurs en employabilité d'organisations non gouvernementale (ONG) québécois, montre que les personnes qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi sont classées en trois catégories : les Noirs, les personnes d'origine arabe et celles qui affichent leur religion (Tadlaoui, 2002).

La discrimination peut se révéler à différentes étapes dans les processus corrélatifs au marché de l'emploi tels que : le processus de recrutement et le processus de sélection. C'est ainsi que différentes études s'accordent sur le fait que les personnes en quête d'emploi appartenant à une minorité visible sont parfois discriminées et ce dès les premiers échelons de recherche d'emploi (phase de recrutement ou lors d'une entrevue) en raison de leurs noms ayant une consonance étrangère (Blain, 2005 ; Comité aviseur-jeunes, 2004; Lenoir-Achdjian et al., 2008).

Amadiou en 2004 a réalisé une enquête sur la discrimination. Dans cette étude, il s'agissait d'envoyer deux C.V. en réponse à une offre d'emploi. Les deux curriculums vitae étaient semblables en termes de compétences, mais différents en termes d'origine ethnique des candidats. En utilisant des noms fictifs qui semblent être rattachés à des blancs comme Emily et Grey et d'autres qui faisaient penser à des personnes noires ou d'origine maghrébine comme Lakisha ou Mehdi. Les candidats qui ont reçu des réponses positives comme une convocation pour une entrevue d'embauche sont les candidats de référence (75 réponses), suivent les femmes (69 réponses). Les candidats qui ont reçu le moins de réponses sont les plus âgés (20 réponses), d'origine maghrébine (14 réponses) ainsi que les handicapés (5 réponses). Les résultats ont montré que le candidat avec la variable « handicap » a reçu 15 fois moins de réponses positives que le candidat de référence. Le candidat d'origine maghrébine marocaine a reçu 5 fois moins de réponses positives que le candidat de référence.

Une autre étude qui visait à explorer la discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail a été réalisée par Mutoo (2001) et elle dénonce que les employeurs peuvent refuser d'engager une personne de minorité visible en utilisant des prétextes difficiles à prouver. En réalité, il existe un assortiment de barrières mises devant les personnes de minorités visibles qui rendent difficiles leur accès à l'emploi. Les résultats de cette recherche démontrent que les plus concernés par la discrimination sont les Noirs, les Arabes et les Maghrébins, mais que les Asiatiques et les Latinos américains connaissent moins de discrimination que ces trois premiers groupes.

Les inégalités et les discriminations se manifestent dans plusieurs institutions, y compris les services sociaux, les milieux professionnels, la politique, et la santé. Une enquête a été réclamée par le SPVM (Service de police de la Ville de Montréal) en septembre 2019 pour étudier le profilage racial à Montréal. Le rapport intitulé “ Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées” a été publié moins d'un an après la divulgation par le SPVM d'un plan pour combattre le profilage social et racial. En août 2020, la Ligue des Noirs du Québec lançait un appel collectif en lien avec des accusations de profilage racial contre la Ville de Montréal et le SPVM, il a été accepté par la Cour supérieure. Alors que les interpellations ont globalement augmenté de 143 % durant cette période (de 19 000 à 45 000), les personnes non blanches sont surreprésentées. En effet, un quart de ces interpellations concerne des personnes noires, alors qu'elles représentent moins de 10 % de la population montréalaise. Les jeunes Arabes âgés de 15 à 24 ans ont quatre fois plus de risques que les jeunes Blancs d'être interpellés sur l'île de Montréal. Ces données sont encore plus élevées pour les femmes autochtones, qui ont 11 fois plus de risques d'être interpellées que les femmes blanches. Les chercheurs, qui s'empêchent d'utiliser le terme profilage racial, évoquent plutôt une discrimination systémique au sein des forces de l'ordre montréalaises. Les chercheurs ont constaté qu'il n'a pas été possible d'analyser les motifs des interpellations. Les recommandations faites au SPVM sont 1) de se munir d'une politique d'interpellation; de produire et rendre public un rapport annuel présentant l'évolution des statistiques de traitement différencié ; 3) de développer des modalités complémentaires de suivi en matière de profilage racial ; 4) d'intégrer la question du profilage racial à l'ensemble des plans, programmes et pratiques ; 5) de continuer les efforts de formation policière sur la question du profilage systémique.

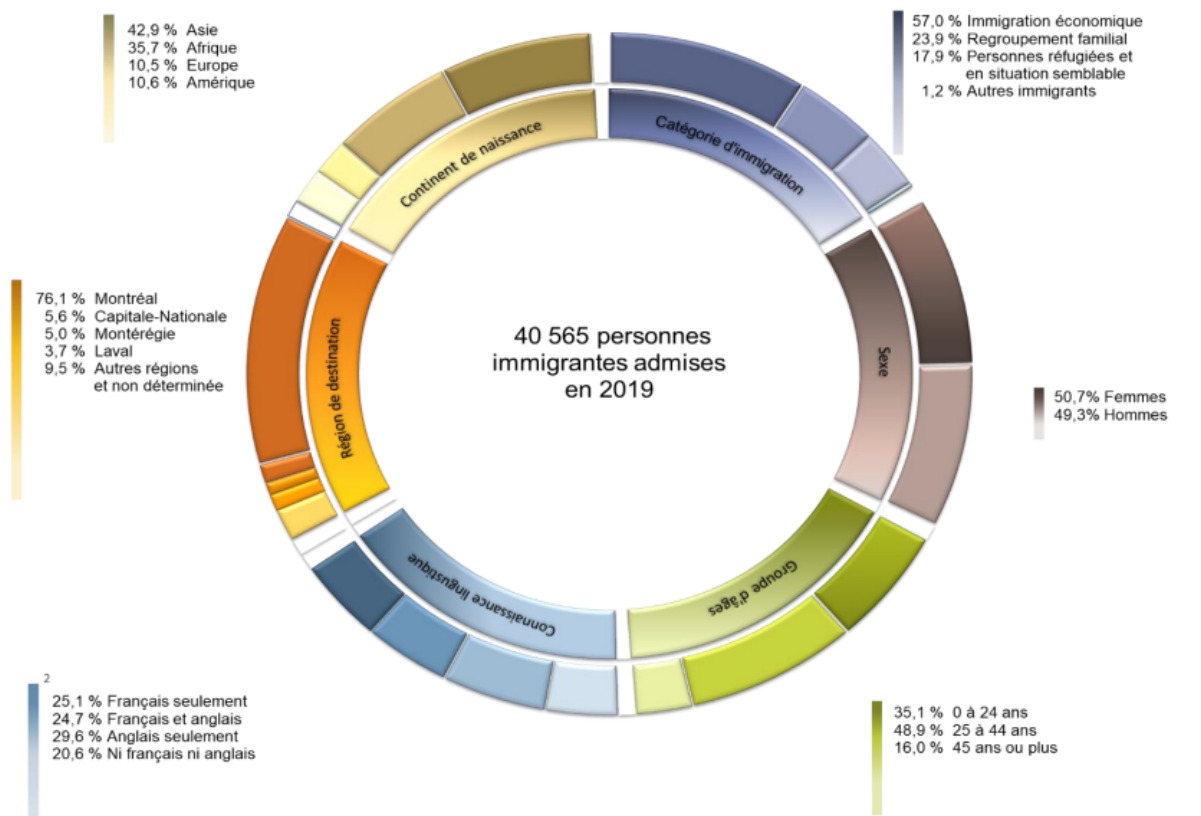
1.3 : Différences culturelles exacerbées au Québec

La politique d'intégration interculturelle au Québec n'est pas comparable avec celle d'autres pays occidentaux. Au Québec, diversité et laïcité sont les formes à adopter vis-à-vis des immigrants et des minorités visibles. D'autre part, le Québec n'a pas d'antécédent colonial et connaît une immigration diversifiée de tous continents (Bourhis et al., 2015).

Depuis ces dernières décennies, la société québécoise subit une transformation dans sa population, comme le montre le graphique à la page suivante en lien avec les origines ethniques et culturelles multiples. En réalité, des nouvelles valeurs, des modes de vie différents et des croyances font que la société devient diverse. Cette pluralité impose des adaptations. La notion d'

« accommodement » est entré dans les pratiques, et l'obligation de l'accommodement désigne « l'obligation de prendre des mesures en faveur de certaines personnes présentant des besoins spécifiques en raison d'une caractéristique liée à l'un ou l'autre des raisons de discrimination prohibée par la charte » (Rochon et Bosset, 1995, p22). Cependant, l'accommodement doit être abordable et ne pas présenter un problème pour l'organisation.

Graphique 6 : Admission des personnes immigrantes permanentes



Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration Service de la recherche, de la statistique et de la veille 2019.

La Commission Bouchard-Taylor a été mise en place par Jean Charest, Premier ministre du Québec, le 8 février 2007, et elle avait un objectif de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. Cette dernière avait un triple mandat :

(1) Mettre en place des recommandations en respectant les valeurs communes des Québécois,

(2) Mettre en place un portrait des pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles,

(3) Mener une consultation dans toutes les régions du Québec.

Le 22 mai 2008, la commission a déposé un rapport final de 310 pages qui a eu comme résultat l'émergence de 37 recommandations regroupées sous les huit thèmes suivants : l'éducation de la diversité, les pratiques d'harmonisation, l'intégration des immigrants, l'interculturalisme, les inégalités et la discrimination, la langue française, la laïcité, les recherches à mener. La conclusion principale tirée de ce rapport est le fait qu'il n'y a pas de vrai problème en ce qui concerne les accommodements raisonnables au Québec. Il s'agit plus d'une crise de perceptions.

Il existerait une incohérence entre les actes qui se passent réellement dans la vie courante et les actes que les gens croient qui se passent. Plus précisément les québécois d'origine canadienne-française, ont du mal à gérer leur double-statut. Conséquemment, il y a une certaine tension vis-à-vis des minorités culturelles.

Parmi les recommandations du rapport et plus particulièrement celles en relation avec notre sujet de recherche, il y a :

(a) l'urgence de battre les formes de discrimination multiple, l'antisémitisme, l'islamophobie, et le racisme dont sont victimes les groupes racés, tout spécialement les Noirs ;

(b) la sous-observation des minorités ethniques dans l'administration Publique ;

(c) la défense à apporter aux femmes Immigrantes ;

(d) la nécessité d'amplifier les ressources de la Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse, et la consolidation des droits économiques et sociaux dans la charte québécoise (Bouchard et Taylor, 2008).

1.4. Situation des immigrants sur le marché du travail

Une étude cartographiant le profil socio-économique des immigrants dans la province québécoise montre une augmentation des immigrants dans les emplois peu qualifiés (Galarneau et Morissette, 2008) et de mauvaise qualité (Malambwe, 2017). Leur taux de chômage est supérieur à la moyenne provinciale, et leurs taux d'emploi et leurs salaires sont constamment inférieurs à la moyenne provinciale (Cousineau et Boudarbat, 2009 ; Malambwe, 2017 ; MIDI, 2015). Ils sont toujours victimes de discrimination fondée sur l'origine nationale, le sexe ou la couleur (Namululi, Bagaoui et Hemedzo, 2018 ; Piché et Renaud, 2018).

Les obstacles à l'intégration des immigrants dans les professions comprennent un coût économique énorme. Selon Boudarbat et Cousineau (2010), lorsque les immigrants occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs compétences et à leurs attentes, ils peuvent être frustrés de leur intégration socioprofessionnelle et se tourner vers les programmes gouvernementaux d'aide financière. De plus, compte tenu du potentiel des immigrants qualifiés pour accroître la productivité des entreprises, stimuler l'innovation technologique et étendre les réseaux commerciaux internationaux (Boudarbat et Grenier, 2014), l'inadéquation entre la demande du marché du travail et les compétences des immigrants au Canada et au Québec empêche d'améliorer les retombées socio-économiques de l'immigration. Le Conference Board du Canada en 2005, estimait qu'entre 4,1 et 5,9 milliards de dollars ont été perdus en ne reconnaissant pas les acquis des immigrants au pays.

Dans ce contexte, l'intégration professionnelle des migrants qualifiés est au cœur de l'attention internationale en général (OCDE, 2007), canadiennes et québécoises en particulier (Boulet et Boudarbat, 2010 ; Cousineau et Boudarbat, 2009 ; Lenoir-Achdjian et coll., 2009). Quelques études ont tenté de mettre en évidence l'importance de la "compétence linguistique des immigrés et de leur capital humain" » (Blaser 2006, p.108). Il est souligné dans d'autres études que la base principale des futurs immigrants au Québec est leur capital humain, c'est-à-dire le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle et les compétences linguistiques (Godin et Renaud, 2005). La condition de connaissance de la langue est un facteur très important dans le processus de transfert. Selon Bastien et Bélanger (2010), les immigrants doivent pouvoir communiquer dans au moins une langue officielle canadienne pour faciliter leur intégration professionnelle au Québec.

Les recherches sur l'insertion socioprofessionnelle des immigrants au Québec sont abondantes. Les chercheurs concluent souvent que les immigrants ne sont pas bien intégrés tant sur le plan social que professionnel. Les auteurs soulignent également les barrières institutionnelles (Arcand, Helly, Drainville et Vatz-Laaroussi, 2009 ; Lenoir-Achdjan, Zietsma, 2010), par exemple, l'accès restreint aux emplois régis par des ordres professionnels ou la non-reconnaissance des diplômes étrangers.

Les recherches menées en région font les mêmes constats (Dioh et coll., 2021 ; Dioh, 2020). Selon Cardu et Sanschagrín, (2002), la stratégie aux difficultés d'intégration pour la plupart des nouveaux arrivants est de recommencer des études. La stratégie a pour but de valoriser la

formation scolaire ou professionnelle établi dans le pays d'origine, voire le repositionnement de carrière, pour augmenter la probabilité d'intégrer le marché du travail québécois.

La plupart des participants de l'étude d'Arcand et Najari (2014) estimaient que le retour aux études était indispensable, mais constituait un parcours du combattant qui n'en valait finalement pas la peine (p. 493) afin d'intégrer leurs champs de formation pré-immigration. Dès lors, beaucoup choisissent de repositionner leur métier en obtenant un diplôme local (Dioh, 2020 ; Dioh et Racine, 2017). Les auteurs soutiennent que cette approche retarde énormément le processus d'intégration des arrivants, ce qui peut impacter négativement et modifier les attitudes des nouveaux face à leurs projets professionnels.

1.5. Intégration linguistique et appartenance syndicale des immigrants

Une étude réalisée par Godin et Renaud (2005) sur la performance des nouveaux arrivants sur le marché du travail selon la langue parlée a noté que le statut socio-économique fluctue à mesure que les nouveaux arrivants découvrent leur nouvel environnement et améliorent leurs compétences linguistiques, avec plusieurs changements d'emploi au cours des quatre premières années d'établissement. Cependant, une fois ces premières années passées, ils connaissent une augmentation moyenne de leur statut socio-économique. L'étude explique que la connaissance du français avant l'immigration constituerait un avantage temporaire à l'entrée sur le marché du travail. Les nouveaux arrivants qui maîtrisent le français pourront trouver de meilleurs emplois plus rapidement. Après quelques années, cependant, les immigrants allophones qui ont investi dans l'apprentissage des langues les rattrapent, leur donnant une chance similaire de trouver des emplois correspondant à leurs niveaux d'avant l'immigration.

Par ailleurs, dans ses recherches sur la précarité et la santé au travail, Scott-Marshall (2010) soutient que les difficultés d'emploi rencontrées par les nouveaux arrivants, en particulier ceux issus de minorités, peuvent s'expliquer par leur faible taux de syndicalisation, entraînant un manque de protection sociale et une réduction des prestations sociales. De plus, l'étude a révélé des différences entre les participants immigrants des groupes de minorités visibles et invisibles. Ces derniers ont déclaré avoir connu des périodes prolongées de faible mobilité professionnelle et d'absence de couverture de retraite. Pour les premiers, la précarité de l'emploi est davantage liée à leurs salaires considérablement plus bas, aux possibilités limitées de mobilité professionnelle et à l'insuffisance de la protection sociale offerte par les syndicats. Selon Scott-Marshall (2010),

l'exposition à ces insécurités peut entraîner des conditions de santé physique et mentale précaires pour de nombreux nouveaux arrivants.

1.6 Problématique spécifique de recherche

La conclusion de notre revue de littérature montre que les personnes immigrantes sont victimes de discrimination, de situation économique précaire, ce qui a aussi des impacts sur leur intégration sociale, professionnelle et linguistique. Les différences culturelles sont aussi exacerbées quand elles sont en contact avec la population d'accueil. Dans notre étude, nous nous intéressons plus spécifiquement aux personnes réfugiées qui essaient de s'intégrer socialement et professionnellement dans la région des Laurentides. Nous cherchons à explorer leur vécu en ce qui concerne leur recherche d'emploi et leur vie sociale. Il s'agit aussi de voir si la politique de régionalisation du gouvernement québécois constitue ou non une barrière dans le processus d'intégration et de recherche d'emploi et d'explorer les échecs et exploits durant leurs trajectoires.

Selon Blain (2005), les défis d'intégration du point de vue des réfugiés sont divisés en quatre parties, notamment :

- 1) comprendre le langage, les informations et les codes ;
- 2) détenir une expérience canadienne;
- 3) obtenir soutien financier ;
- 4) Aller au-delà de la compréhension du chômage, des styles d'apprentissage, du temps, des traumatismes ou du stress.

Du point de vue des partenaires sur le terrain, leur vision des défis auxquels les réfugiés sont confrontés est similaire à celle exprimée par les réfugiés eux-mêmes.

Ils incluent : 1) la langue, les codes et les formules d'apprentissage ; 2) l'accès à l'information ; 3) la reconnaissance des acquis et de l'expérience ; 4) l'accès à la formation et au soutien financier.

A ces défis s'ajoutent des défis liés à leur propre pratique professionnelle : a) au niveau relationnel et de conseil : 1) la complexité et l'hétérogénéité des profils de réfugiés ; 2) les défis au niveau humain dans les interventions, notamment lorsqu'il s'agit d'intervenir auprès des

personnes qui ont vécu un traumatisme ; 3) la construction de liens de confiance parfois complexes ou d'attentes des participants parfois qualifiées d' « irréalistes ».

Ces défis existent également au niveau organisationnel ou structurel, à savoir : 1) un manque de clarté sur les parcours entre les différents programmes d'apprentissage du français (francisation) ; 2) l'existence de règles d'admissibilité aux programmes ou aux mesures d'aide à l'insertion socioprofessionnelle qui peuvent exclure les réfugiés; 3) des problèmes au niveau de la prestation de services, c'est-à-dire que certains projets ne peuvent être livrés que par un grand nombre d'acteurs (surtout dans les régions) ; 4) Difficultés à atteindre certains groupes de personnes qui semblent moins consultés par les services de l'emploi, comme les mères au foyer.

CHAPITRE II : CADRES THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

2.1 Interactionnisme symbolique

Plusieurs théories peuvent être utilisées pour analyser la migration. Nous choisissons l'interactionnisme symbolique comme cadre conceptuel. Nous pensons que les concepts qui y sont liés sont pertinents pour cette étude.

L'interactionnisme symbolique a commencé à apparaître aux États-Unis dans les années 1930, précisément à l'Université de Chicago. Transporté et inspiré par les idées et l'enseignement de Mead, ce courant s'appuie sur l'analyse psychosociologique du comportement. Selon Boudon et al. (2003, p. 123), la particularité de l'interactionnisme symbolique repose dans sa perception de l'interaction humaine et des symboles qui en font un phénomène social majeur.

Par définition, l'interaction n'est pas une activité unique, l'idée de comportement humain ajustée sur cette idée ne se concentre pas sur le comportement individuel isolément, mais sur le développement de l'action commune, comment les gens agissent collectivement pour créer des activités étant quelque chose à quoi ils ont contribué (Becker, 2004).

La théorie d'interactionnisme symbolique est pertinente pour notre étude, elle favorise l'analyse d'identité sociale par le biais de deux perspectives : d'une part l'interaction et d'autre part la socialisation. Chaque personne qui évolue dans une société est conviée à interférer avec d'autres participants à différentes activités communautaires tout en s'y adaptant.

Selon l'analyse interactionniste, les immigrants sont souvent amenés à vivre dans des contextes multiples où ils doivent gérer l'intégration sociale et professionnelle, l'adaptation ou l'isolement. Ladite théorie est considérée comme un élément d'analyse de l'insertion professionnelle des immigrés en relation avec la société d'accueil.

2.2 Périodes pré-immigration et post-immigration

Quoique la littérature sur l'immigration soit très riche, on compte deux principales périodes émergentes : périodes pré-immigration et post-immigration qui permettent d'exposer la nature dynamique du processus d'immigration. La période de pré-immigration repose sur la thématique des motivations et des attentes pour guider le projet migratoire. Ensuite, il s'agit de considérer la complexité et la variété des trajectoires d'intégration dans la société d'accueil. La période post-

immigration sera traitée avec des thèmes sur l'intégration socioprofessionnelle, mais aussi les freins possibles.

La phase de pré-immigration comprend le processus par lequel les individus nomment des intentions et des motivations d'immigration, initient des réflexions et des comportements liés au projet d'immigration. Préparer le projet de migration (phase pré-action) et prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre le projet de migration (phase d'action). De ce point de vue, les motivations et les espoirs jouent un rôle clé dans la compréhension de ce que les immigrants attendent des programmes d'immigration et leurs expériences dans les pays d'accueil. La majorité des chercheurs s'accordent pour dire que la diversité des trajectoires personnelles et sociales motive des programmes d'immigration complexes (Arulmani, 2018).

Véronèse et al. (2020) explorent cette dynamique lorsqu'ils examinent les motivations pré-immigration d'un groupe d'immigrants ouest-africains. Après avoir étudié les données recueillies ils ont constaté que les projets de migration des participants étaient motivés par une combinaison de facteurs internes et externes. Les facteurs internes qu'ils ont identifiés découlaient de leur subjectivité, en particulier des motifs économiques tels que des ressources financières limitées et des objectifs de développement personnel comme la poursuite des études et la progression dans une carrière professionnelle. De leur côté, les facteurs externes sont liés aux étendues sociales et relationnelles du candidat, notamment les conseils reçus par le réseau, l'expérience des proches qui ont aussi réalisé un parcours migratoire et qui crée un désir de retrouvailles. Eventuellement, ces chercheurs suggèrent que pour comprendre les implications des projets de transfert, il est pertinent d'utiliser des méthodes plus centrées sur les personnes que sur les structures.

La période post-migratoire dans la littérature sur l'immigration a fait l'objet de plusieurs études. Selon Bertot et Jacob (1991), cette période renvoie au processus d'adaptation socioculturelle qui se caractérise par l'intégration de nouveaux individus dans la société d'accueil. Il s'agit de discuter des antécédents post-immigration du point de vue de l'intégration des nouveaux immigrants, la structure sociale, économique, politique et culturelle de la société d'accueil (Arulmani, 2018 ; Gauthier et al., 2010), tout en s'intéressant aux barrières individuelles, collectives et structurelles qui peuvent entraver ce processus d'intégration (Cardu et Sanschagrín, 2002 ; Girard, Smith et Renaud, 2008 ; Yap et al., 2014).

Dans les écrits scientifiques au sujet de l'insertion professionnelle, ces actions sont décrites comme des « stratégies d'insertion socioprofessionnelle » visant à trouver un emploi, souvent en lien avec des domaines pré-immigration afin d'améliorer leur situation. Par conséquent, les stratégies utilisées selon Belhassen-Maalaoui, (2008) peuvent varier en fonction des conditions du marché du travail, mais peuvent également être fondées sur les caractéristiques personnelles de l'individu essayant d'y négocier sa position. S'ils ont un objectif à atteindre, les immigrants ont tendance à moduler leurs stratégies d'insertion socioprofessionnelle en fonction de leur trajectoire personnelle, de profession, culture et immigration. Gauthier et al. (2010), ne tiennent pas compte du fait que l'intégration des immigrants devrait être entièrement dépendante du pays d'accueil, elles suggèrent de s'y intéresser en l'appréhendant comme une négociation entre chaque individu, qui comprend à la fois des facteurs objectifs (éléments mandatés par l'État du Québec) et des facteurs subjectifs (buts personnels et familiaux, nouveaux arrivants).

L'affrontement entre les expériences post-immigration et l'imaginaire pré-immigration des immigrants peut avoir un impact sur les modes d'intégration dans les sociétés d'accueil et la manière dont les immigrants les perçoivent. La façon avec laquelle les nouveaux arrivants interprètent leurs cheminements personnels, familiaux, culturels, sociaux, et professionnels dans la société d'accueil dépend des définitions attribuées, outre, la relation avec la population locale et avec elle-même, le projet de relocalisation est également impacté (Alaoui, 2006).

2.3 Intégration socioprofessionnelle

Le Régime pédagogique de la formation générale des adultes, Décret 652-2000, définit, à l'article 10, l'intégration socioprofessionnelle de la façon suivante : « L'intégration socioprofessionnelle a pour but de permettre à l'adulte d'acquérir les compétences requises pour faciliter son accès au marché du travail et s'y maintenir, ou, le cas échéant, de poursuivre ses études. Extrait de la Gazette officielle du Québec, Québec, juin 2000 ». Parallèlement, le gouvernement québécois sélectionne la majorité des immigrants pour leur potentiel d'intégration socioprofessionnelle sur le marché du travail québécois.

Le potentiel d'intégration est mesuré par des critères quantitatifs comme le nombre d'années de scolarité et par des données plus subjectives comme le sentiment des personnes quant au processus, les motivations qui les amènent à entrer sur le marché du travail par le biais d'un programme d'insertion socioprofessionnelle, d'identifier les caractéristiques personnelles et

environnementales qui favorisent ce processus, et d'explorer les adaptations qui favorisent sa réussite.

Plusieurs chercheurs ont étudié les processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. L'un des facteurs déterminants du processus d'intégration des immigrants est l'emploi. C'est le facteur qui leur permet d'avoir le sentiment d'avoir une place dans la société, ce qui leur permet également de se définir, d'avoir un statut social et de façonner leur identité. En outre, l'emploi est le lieu où l'individu entre en relation avec d'autres personnes, ce qui favorise l'intégration sociale (Paugam, 2007).

Cependant, l'intégration socioprofessionnelle des immigrants n'est pas sans embûches. Plusieurs études et rapports gouvernementaux associent les difficultés d'insertion socioprofessionnelle principalement aux barrières linguistiques, à la non-reconnaissance des acquis et des compétences, aux pratiques discriminatoires et au manque de réseaux sociaux (Chicha, 2010 ; Arcand et al., 2009 ; Forcier, 2012).

CHAPITRE 3 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Notre recherche repose donc sur l'analyse de récits de vie de personnes réfugiées qui ont été parrainées par le gouvernement fédéral afin de s'établir au Canada et ont été installées dans la ville d'accueil de Saint-Jérôme, dans le cadre des programmes d'accueil et d'intégration du gouvernement du Canada. Les résultats seront ensuite analysés dans le but de mieux comprendre les éléments qui facilitent ou qui rendent difficiles l'intégration des réfugiés dans une communauté locale du Québec. Dans un premier temps, nous expliquerons la méthode de collecte des récits de vie, ensuite nous ferons la description de notre échantillon et éclairerons, en détail, comment nous avons réalisé les entrevues avec les réfugiés. Une description du terrain de recherche sera également présentée. Enfin, nous préciserons l'analyse dans laquelle s'inscrit la recherche.

Nous rappelons que l'objectif de notre recherche est d'étudier les parcours d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, arrivées sous le statut de personnes réfugiées, dans les organisations québécoises de la région des Laurentides et sa société. Il s'agit d'examiner leur expérience en leur donnant la possibilité de s'exprimer sur ce sujet.

3.1 : La recherche qualitative

La recherche qualitative a une relation particulière avec la théorie : elle vise des généralisations analytiques plutôt que statistiques, elle cherche à mettre l'accent sur des mécanismes qui peuvent fonctionner différemment selon le contexte et la situation. Donc, la recherche qualitative est basée sur un objectif global de chercher à répondre aux questions du pourquoi et du comment. Elle analyse les actions et les interactions et considère les intentions de l'acteur. Dans les méthodes qualitatives, les propos ont une importance particulière (descriptions d'actions), et les acteurs le sont aussi, n'étant donc pas considérés comme des variables ou des entités abstraites. La recherche qualitative doit montrer au lecteur les acteurs et les actions. Sinon, elle perd tout son sens (Hervé Dumez, 2011).

Il s'agit ici d'une démarche exploratoire. Cette approche met en évidence « les perspectives de ceux et celles qui ont une participation active dans l'élaboration de la réalité qui, parfois, est tout à fait différente de l'idée qu'en ont les personnes au pouvoir » (Statham et al., 1988 : p.311). Une perspective interprétative/qualitative fonctionne avec des données subjectives sur ce que les

acteurs expliquent de leurs propres vies et expériences, et leurs interprétations de leur propre monde. À ce titre, elle utilise des données complexes, flexibles et sensibles aux contextes sociaux et culturels. Notre recherche s'appuie sur l'investigation du vécu des réfugiés dans les Laurentides, et leur parcours social et professionnel. Cette méthode se résume à un aspect qualitatif phénoménologique puisque nous cherchons à comprendre un phénomène qui est axé sur leurs propos. Afin d'atteindre cet objectif, il faut s'épargner la mise en place d'hypothèses de départ et de cadres prédéterminés. En fait, les cadres de référence les plus adéquats sont les sujets eux-mêmes (Boutin, 2006).

Le but de la recherche qualitative est donc de créer des interprétations qui donnent un sens à des phénomènes sociaux et humains d'une grande complexité. Par conséquent, l'analyse qualitative utilise une logique particulière, à savoir construire des allers-retours entre induction analytique et abduction. En fait, les phénomènes sont décrits et expliqués par induction analytique, et l'abduction permet de trouver des relations conceptuelles entre les catégories construites. Autrement dit, de trouver les « connexions » qui expliquent les phénomènes (M. Anadón, L. Savoie Zajc, 2009).

3.2 : Récits de vie

Le moyen de collecte de données utilisé dans notre démarche méthodologique qualitative est les récits de vie. Cette méthode de recherche nous accorde de réfléchir sur les stratégies équivalentes développées par les réfugiés installés dans les communautés des Laurentides de façon à mieux comprendre les challenges et défis de l'intégration dans le milieu régional. Selon Ferrarotti (1984), la perception que nous apportent les récits de vie, « ce n'est pas uniquement un récit d'expériences vécues, c'est également une micro-relation sociale ». A savoir que ce n'est pas une étendue de faits vécus, mais un monde où le vécu de celui qui raconte se détermine dans une forme sociale rapprochée. L'utilité stratégique de cette méthode est de considérer la praxis non pas comme un acte passif, mais comme un acte sur soi et sur la société, une totalité relationnelle où « la raison maïeutique, seule, nous permet de rejoindre l'universel et la société en nous appuyant sur l'individu et le singulier (idem.).

Dans différents domaines tels que la science de l'éducation, la sociologie, la santé, les sciences administratives, les relations industrielles et les sciences humaines, les récits de vie en recherche qualitative considèrent le sujet de la temporalité. C'est dans ce sens que Dioh et coll. (2021) s'intéressent au processus d'intégration au Québec en utilisant les récits de vie des

personnes immigrantes en tant que stratégie d'accès à l'expérience, en interrogeant leur pouvoir d'agir sur une échelle de temps.

Le récit de vie a gagné une place importante dans l'étude des migrations forcées, parce que raconter les événements passés est une obligation inéluctable pour le réfugié, puisqu'elle est une nécessité administrative (Guilbert, 2006). C'est-à-dire qu'une fois l'individu fait une demande afin d'obtenir le statut de réfugié, il doit démontrer, par son récit de vie, qu'il correspond à la définition internationale du réfugié. Alors, pour se faire reconnaître, le réfugié doit se raconter. Ainsi, se raconter c'est aussi développer des cohésions avec d'autres personnes qui ont traversé plus au moins les mêmes expériences et qui ensemble vont déployer une identité au sein du groupe d'accueil (idem.).

Via les récits de vie, nous essaierons de mettre en avant une ethnologie existentielle, civiliste et personnaliste bien qu'adaptant une place considérable au vécu des interprètes sociaux. Bolle De Bal atteste qu' : « En attribuant en relations plusieurs déclarations sur épreuve vécue d'une même situation sociale par exemple, on pourra surpasser leurs particularités afin d'atteindre, graduellement, une perception sociologique des facteurs sociales de la situation » (Bolle De Bal, 2004, p. 37).

De plus, se raconter aide à donner un sens à sa nouvelle existence et à développer des outils afin de résister aux situations présentes, passées et futures (Guilbert, 2006). Dans notre recherche, le récit de vie a un double but, celui de recueillir des données et celui de soulever une délibération chez le réfugié. Cette combinaison permet à l'interlocuteur d'introduire un dialogue et une considération personnelle dans le but d'apporter son point de vue subjectif à la question initiale. Le but est de se fixer sur le parcours de vie depuis l'avant-migration jusqu'au moment des enquêtes dans le but de boucler les plans de leur évolution dans leur nouveau pays d'accueil. Ainsi, le récit répond à des lacunes observées avec les entrevues semi-dirigées où les interrogations, même ouvertes, peuvent guider la réponse du participant sur les obstacles, et moins sur les modes dont elles ont été résolues (Dioh et coll., 2021). Les récits de vie portent ainsi sur le parcours de vie et permettent un travail réflexif sur les opportunités, les choix et les stratégies déployés à chaque étape sur des durées plus longues (Gaudet, 2013) avec ou sans appui conscient à l'expérience passée.

Enfin, le récit de vie est structuré par un guide d'entretien reprenant la liste de questions ouvertes ou une liste de sujets à aborder au cours de la discussion (Laurence Kohn, Wendy Christiaens. 2014).

3.3 : L'échantillon

Les fondements de la méthodologie qualitative engagent de choisir des échantillons de petites tailles assemblés à leur contexte et de faire une étude plus en profondeur (Miles et Huberman, 2003).

Notre échantillon se compose de cinq hommes et trois femmes travailleurs et sans emploi au Québec. Ils sont tous arrivés au Québec sous le statut de réfugiés. Ils ont ainsi une expérience commune bien qu'issus de cinq nationalités différentes.

Nous avons obtenu une diversité de profils dans notre échantillonnage. L'intérêt de choisir un échantillon incluant à la fois des femmes et des hommes de diverses nationalités et tranches d'âge était d'élargir le profil des personnes réfugiées et de mieux cerner les vécus.

Les huit participants sont originaires du Congo RDC, de la Colombie, de Burundi, de la Côte d'Ivoire, et de la Mauritanie. L'âge de notre échantillon varie entre 23 ans et 54 ans. Le niveau de scolarité varie entre le secondaire V, le diplôme d'études collégiales (DEC) et le baccalauréat (diplôme de premier cycle). Nos répondants occupaient différents postes dans leur pays d'origine avant l'immigration tels qu'artiste peintre, commerçant, enseignant des mathématiques, analyste des médicaments, gérant d'une station de carburant et professeur au secondaire.

3.4 Collecte des données

Les entrevues ont été recueillies auprès de personnes réfugiées installées à Saint-Jérôme, localité dans la région des Laurentides. En ce qui concerne la situation pré-migratoire, nous sommes intéressés tout d'abord à l'identité originelle des réfugiés (Bolle De Bal, 2004), à savoir le cliché de la situation économique, identitaire, et sociale de chacun des individus rencontrés. Nous avons tenté de comprendre qui étaient ces personnes avant les perspectives qui les ont poussés à quitter leur pays.

Par la suite, nous avons repéré les facteurs d'abandon qui ont détaché divers bouts de l'identité originelle (idem.). Ce qui veut dire les conditions qui ont mis en désordre le quotidien de l'individu, qui lui ont ôté sa routine et son bien-être. Nous avons donc entendu les autobiographies afin de

comprendre le vécu de ces personnes avant de se promettre de quitter leur pays. Ultérieurement, nous avons maintenu les récits de vie depuis la situation de départ jusqu' à l'arrivée au Canada et jusqu'à l'accueil par les organismes régionaux spécialisés en matière d'accueil et d'intégration des immigrants dans la région des Laurentides. Au cours de la troisième partie, nous avons examiné les deux mesures de l'intégration (sociale et économique) dès l'installation des personnes réfugiées jusqu'au moment des enquêtes de terrain. Par le billet de leur récit de vie, nous avons noté quelques stratégies utilisées par ces personnes pour mieux s'insérer dans la communauté et le bilan de leurs trajectoires.

En résumé, tout au long de l'analyse, nous nous sommes figés à vérifier notre question de recherche : Quel est le parcours des réfugiés dans le but de s'intégrer socialement et économiquement à la communauté locale des Laurentides ?

3.6 Analyse de contenu

Le cadre de notre travail pour analyser nos données a été l'analyse de contenu. Ce choix se repose sur le fait que le bénéfice de la recherche provient des caractéristiques du langage où la communication et/ou le discours et le contenu tiennent une place centrale (Miles et Huberman, 2003).

L'analyse de contenu permet de découvrir le sens des informations contenues dans le matériel constitué grâce à des méthodes d'analyse textuelle rigoureuses. Des liens vers du texte permettent de mesurer la complexité du phénomène étudié et d'en donner une vue d'ensemble. L'analyse de contenu nécessitant aussi une interprétation de contenus explicites et implicites, le risque de dérapage dû à la subjectivité est bien présent. C'est pourquoi la classification et le codage se font de manière extrêmement rigoureuse, avec une objectivation régulière pour réduire les biais et augmenter la fiabilité et la validité des données (Bardin, 2001 ; Robert & Bouillaguet, 1997). Conformément aux auteurs, il faut sélectionner trois (Bardin, 2001), quatre (Robert & Bouillaguet, 1997 ; Mucchielli, 1988), cinq (Landry, 1992) ou six moments (L'Écuyer, 1987 et 1990) dans l'analyse de contenu. Nous choisissons ici de présenter les phases comme les a décrites Bardin (2001).

Selon l'auteur, le processus d'analyse de contenu est généralement divisé en trois étapes principales : la collecte de données pour la préanalyse, le codage des données et le traitement des données.

Collecte des données pour la préanalyse : La première étape consiste à harmoniser le travail. Elle met en œuvre la définition du corpus sur lequel s'appuiera l'analyse après un premier classement du matériel collecté, ce que Bardin (2001) appelle la « lecture flottante ». Selon Bardin (2001) et L'Écuyer (1990), la première phase s'articule autour de trois objectifs, pas forcément chronologiques, mais interreliés : sélectionner des documents en se donnant une vue d'ensemble ; formuler des hypothèses et des objectifs pour l'analyse elle-même ; formuler des indicateurs sur lesquels fonder l'interprétation finale. Selon Bardin (2001), la composition d'un corpus doit obéir à quatre règles principales : La règle de l'exhaustivité, complétée par la non-sélectivité ; La règle de la représentativité ; La règle d'homogénéité et la règle de pertinence par rapport à l'objectif de recherche.

Codage des données : Pour pouvoir extraire les informations souhaitées des textes sélectionnés, il faut les lire méthodiquement et rigoureusement. Il faut appliquer un traitement similaire à chaque texte afin d'obtenir des significations qui n'étaient pas immédiatement visibles lors de la première lecture (Bardin, 2001 ; Robert & Bouillaguet, 1997). Cette approche, inspirée des travaux de Quivy et Van Campenhoudt (1988), consiste essentiellement à lire en profondeur chaque texte d'un corpus sélectionné de manière journalière, en remplissant un tableau par ordre chronologique, dans lequel on retrouve un bref résumé. En bref, l'essentiel est de récupérer le contenu du texte, en soulignant le lien entre les idées présentées dans le texte et ce qui est recherché.

Traitement des données : La dernière étape est de laisser parler le matériel collecté. Il est conçu pour fournir des explications, c'est-à-dire pour faire des inférences grâce à une analyse qualitative des données collectées. Principalement, il s'agit d'identifier toutes les finalités (implicites et explicites) de l'enseignement de la littérature et les analyser afin de les comparer et de dégager les liens entre elles ; D'examiner la fréquence d'apparition et l'évolution des sujets de recherche, le but de la littérature d'enseignement; De comparer les finalités choisies ou autres et faire des rapprochements entre elles pour les expliquer; De comparer les objectifs choisis dans différentes revues et expliquer les différences. Cette manipulation des données mène à proposer une taxonomie, une organisation et une hiérarchie des finalités.

CHAPITRE 4 : PRESENTATION DES RESULTATS

4.1 Profil des participants

Dans cette section, nous présenterons toutes les personnes que nous avons rencontrées pour mettre en évidence les principales caractéristiques sociodémographiques qui les concernent en tant que réfugiés. Reconnaître l'identité personnelle dans de multiples composantes telles que le sexe, l'âge, la langue, la nationalité, la profession et la trajectoire migratoire est le besoin fondamental des réfugiés. Pour cette raison, Taylor (1994, p.41-42) a affirmé que l'identité est en partie formée par la reconnaissance ou la non-existence, ou par la mauvaise perception des autres. La reconnaissance n'est pas seulement une sorte de courtoisie envers les gens : c'est un besoin vital. A cet effet, il est nécessaire de se servir de la dimension compréhensive de l'approche des récits de vie en décrivant brièvement leur identité, leur parcours pré-migratoire et leur statut actuel au Canada. Cette première étape nous permettra de mieux comprendre les participants de la recherche.

| | Age et sexe | Situation familiale et enfants | Pays d'origine | Profil |
|----|-----------------|--------------------------------|----------------|---|
| P1 | Homme 44 ans | Marié 4 enfants | Congo RDC | Maitrisant le français et les quatre langues nationales du Congo. Il exerçait le travail d'un Artiste peintre. Il a fui la guerre en 2002 vers l'Afrique du Sud en 2004 en passant par la Zambie et le Zimbabwe. Arrivé au Canada (St-Jérôme) en juillet 2017 accueilli par le Coffret, Il est toujours sans emploi à la suite de son handicap car tous les offres d'emplois nécessitent un effort physique. |
| P2 | Homme 51 ans | Marié 2 enfants | Colombie | Immigrant fuyant la guerre et les menaces de mort depuis la Colombie, en passant par l'Équateur (2 ans) comme pays de transit, le participant 2 pratiquait un peu de tout comme travail : serveur, messenger ... Il est arrivé au Canada (St-Jérôme) en juin 2002, accueilli et logé par le Coffret, il a bénéficié d'un travail étant conducteur d'autobus urbain à St-Jérôme il a aussi eu un DEP en machinerie lourde. |
| P3 | Femme 37 ans | Mariée 3 enfants | Colombie | Elle a quitté la Colombie en 2004 à cause des conflits et de la violence. L'Équateur (6 ans) a été un pays de transit, puis est arrivée au Canada en novembre 2010. Un an au cégep pour la francisation puis un an au Centre Marchand pour un DEP d'une durée de 9 mois et demi. Elle occupe maintenant le poste de préposée aux bénéficiaires à l'hôpital de St-Eustache. |
| P4 | Homme 60 ans | Marié 1 enfants | Congo RDC | Il travaillait dans le domaine de l'environnement et des conservations de chantiers pendant 8 ans au Congo, en |

| | | | | |
|----|-----------------|---------------------|-------------------|--|
| | | | | 1996 il fui la guerre vers le Burundi pour une durée de 20 ans où il exerçait l'enseignement des mathématiques au secondaire et où il s'est inscrit au HCR en qualité de réfugié, il est diplômé d'une licence en planification régionale du Congo. Arrivé au Canada (St-Jérôme) le 10 juillet 2017. |
| P5 | Femme 52 ans | Mariée 7 enfants | Burundi | Analyste des médicaments dans un laboratoire au Burundi, elle a fui la guerre vers les États-Unis où elle a réussi à avoir le visa puis par un poste frontalier, elle rentre au Canada et demande l'asile le 16 août 1993. Vit à St-Thérèse. BAC en administration des affaires de l'UQAM, en 2001 elle a commencé à travailler comme commis à la comptabilité pendant 6 ans dans le secteur privé. Elle quitte suite à sa période de maternité et elle reprend en 2010 puis elle passe dans le secteur public via le concours d'agent de bureau. |
| P6 | Femme 23 ans | Mariée 1 enfant | Côte- D'Ivoire | Arrivée au Canada (St-Jérôme) le 28 décembre 2016, la jeune femme fuit la guerre en Côte d'Ivoire accompagnée de sa famille. Ils se rendent au Liberia via un transit des Nation-Unis, puis sont chassés par la guerre encore une fois, direction la Guinée Conakry où ils sont restés 12 ans dans un camp de réfugié. Sa grande sœur est tombée gravement malade, il lui fallait un pays d'asile pour se soigner. A l'aide des NU, la procédure d'immigration a commencé en 2009 jusqu'en 2016. Accueilli, nourri, logé et soigné par le Coffret. |
| P7 | Homme 54 ans | Marié 4 enfants | Mauritanie | Originaire de la Mauritanie, déporté du pays suite à des manifestations civiles, religieuses et renversement du pouvoir. Arrivés au Mali en 1989 il a occupé le poste de gérant de station Shell puis après responsable de véhicules neufs jusqu'à la date où il a quitté le Mali en 2006 vers le Québec (St-Jérôme) via un processus avec le HCR. Dès leur arrivée le service d'immigration prend en charge l'accueil, le transfert et l'installation à l'hôtel. Après c'est le tour du coffret de s'occuper des aspects d'intégration. En 2010 il a fait son secondaire 5 et il est maintenant employé d'usine des cheminées. |
| P8 | Homme 37 ans | Marié 2 enfants | Congo RDC | Avec un bac +5 et le statut de professeur au secondaire, il a fui la guerre civile au Congo où il n'y a plus de sécurité et à cause du décès des membres de sa famille. Par le biais d'un visa touristique, il est arrivé en juin 2008 au Québec accueilli par un couple québécois garant de leur arrivée. Par la suite ses cousins prennent le relais et l'aide à s'intégrer en lui trouvant un travail chez Atelka avec un permis de travail renouvelable chaque année. Il n'a jamais fait appel aux organismes d'aide à l'intégration au Québec, c'est la communauté congolaise qui l'a aidé à s'intégrer ainsi que sa conjointe. |

4.2 Les raisons d'immigration

Aborder le sujet d'immigration, c'est aussi parler du choix du pays de destination : le Canada. Connu pour son respect des droits de l'homme et sa sécurité économique, politique et sociale, le pays attire de plus en plus d'immigrants.

La plupart des personnes interrogées ont cité plusieurs raisons à l'immigration. Certaines d'entre elles se ressemblent parce que les personnes interrogées recherchent toutes les mêmes choses, telles que : un pays en sécurité, des droits et libertés, une meilleure perspective professionnelle, une meilleure qualité de vie, un avenir radieux pour la famille, la poursuite de l'apprentissage et l'obtention d'un emploi qualifié. Les trois candidats P1, P4, et P8, tous originaires du Congo RDC nous présentent les raisons d'immigration suivantes en lien avec la situation politique de leurs pays d'origine :

En principe, un point de départ c'est un pays qui n'est pas vraiment stable. Souvent les gens n'ont pas la paix dans notre coin de pays. À vrai dire, on a un président qui a déjà un mandat ça fait plus que deux ans il ne veut pas quitter les richesses pour des raisons de tenir le pouvoir. C'est vraiment ça (P1) !

(...) Puis là j'ai fui la guerre parce que d'abord j'ai failli mourir parce qu'il y a des problèmes ethniques et j'étais pas de la région des choses comme ça et j'avais occupé un bon poste. Alors, c'était toujours des attaques, on m'avait même euh poignardé. Oui, j'ai une cicatrice ici (P4)

C'est d'abord la stabilité pour les (inaudible) d'abord là. Parce qu'on a connu beaucoup de décès dans la famille dû à l'insécurité tout ça dû à tout ce qui a eu comme problème là. Donc, on a senti un besoin de sécurité comme tel et mes parents ont décidé que... on n'allait pas (inaudible) partout. Eux ils sont en Afrique, moi qui a eu l'opportunité d'être ici. (P8)

Dans la réponse de P6 sur la raison de son immigration depuis la Côte-D'Ivoire, on retrouve les mêmes facteurs de sécurité comme ceux évoqués ci-dessus :

C'était la guerre dans les années 2002-2003. J'ai quitté la ville avec mes parents (...) Puis nous sommes allés au Liberia comme pour se réfugier là-bas comme un peu comme là. Après encore la guerre est venue derrière et on a décidé de venir ailleurs et on a trouvé comme un pays d'asile qui nous a accueilli et nous a réfugié là-bas avec mes parents.

C'est aussi le cas de P2, immigrant de la Colombie. Sa vie était chaque jour menacée et il devait entreprendre une série de déplacements pour fuir l'ennemi. Ainsi Il explique :

Parce que mon pays, c'est un pays qui y a la guerre. Surtout à cause de la politique et toutes les choses. Mais, aussi il y a la pression pour les citoyens. Et les Colombiens et j'avais de la difficulté aussi parce que notre pays il y a beaucoup de groupes à la « marche général loi». Et fait pression pour un groupe de ça. Et je suis menacé et j'ai décidé de faire toute la démarche pour sortir de mon pays.

Le processus de transition commence au moment où les réfugiés réalisent qu'ils quittent le pays. L'arrivée au Canada fut un peu difficile à cause du fait qu'ils s'engagent dans une aventure dont ils ignoraient les tenants et les aboutissants.

4.3 Intégration sociale et professionnelle

4.3.1 Difficultés en lien avec l'adaptation

A partir des récits de vie recueillis, quelques-uns de nos participants affirment avoir vécu un moment de malaise, panique ou de dépaysement pendant leurs premiers jours ou semaines, ou même les premiers mois d'intégration dans le pays d'accueil, les services d'accueil sont jugés dysfonctionnels :

Oui, le X (organisme communautaire) (...) Je vais te dire que pour moi ça c'est un organisme que ça fonctionnait pas (...) moi ils m'ont laissé dans un appartement sans téléphone. Sans aucune, aucune manière de contacter personne. Moi, j'étais toute seule avec mes enfants. Sans parler français, sans comprendre non plus, sans connaître aucune personne à qui je peux appeler et dire viens m'aider. Ma fille est malade ou je suis malade j'ai besoin (...) Rien, nous sommes laissés, nous sommes abandonnés. (participant 8)

L'étape de dépaysement peut être vu comme une phase normale pour chaque personne qui quitte sa famille, ses amis et son pays pour la première fois. Parmi nos répondants, cette période de malaise, pourrait être vécue lors des deux à trois premiers mois d'installation. Sauf que certaines personnes ont eu de plus grandes difficultés à s'adapter, cette période s'est révélée plus longue, particulièrement avec un choc culturel important :

L'intégration au système collégial québécois c'était pire, difficile et stressant (...) Parce qu'en Afrique tu vois les amis en classe, les collègues en classe (...) ici c'est pas pareil. Même quand tu dis bonjour à quelqu'un le lendemain tu le vois. C'est pas surprenant que tu vas le voir. J'ai trouvé ça vraiment frustrant, mais par contre avec le système j'ai vu que vraiment avec le système d'ici c'est que le monde il vit comme ça alors je n'ai pas à apprendre avec eux (...) Je

rencontre des gens et souvent on se salue, mais c'est pas vraiment des amis (...) c'est des connaissances (...) (participante 16).

4.3.2 Difficultés en lien avec la reconnaissance des compétences

Les réfugiés arrivent au Québec avec leur capital humain, qui est sensé les aider à s'intégrer dans la société d'accueil. Ce concept est tiré des recherches de Bernier et Vatz Laaroussi (2012, p.103) et fait référence aux «compétences humaines, la formation, les connaissances et l'adaptabilité». Lorsque les réfugiés viennent au Canada, ils engendrent un capital humain comme les immigrants économiques, mais malheureusement, lorsqu'ils doivent faire face au marché du travail, ce dernier n'est plus reconnu. En d'autres termes, ils doivent faire face au déclassement de leur statut, ce qui, selon TCRI, constitue un obstacle majeur à l'intégration économique (TCRI, 2007).

La non-reconnaissance des acquis et des compétences antérieures oblige les nouveaux arrivants à reprendre au bas de l'échelle, à recommencer leurs apprentissages et à accepter des emplois non qualifiés. Nous avons observé à travers les récits de vie que la reconnaissance des acquis et des compétences antérieures est sans aucun doute la plus subtile dans les questions liées à l'intégration économique des réfugiés.

Le participant 2, souhaitait poursuivre un travail dans un secteur en lien avec son domaine d'études. Mais, la réalité est plus difficile. Il explique :

(...) Une chose que je sais c'est que j'aurais aimé travailler sur la machinerie lourde. Parce que j'ai mon diplôme, j'ai fait toute mes études tout ça (...) J'ai envoyé des CV, les choses d'emploi Québec (...) mais jamais, jamais trouvé dans la machinerie lourde. On dit : Oh, non tu dois travailler dans autre chose. Je dis : pourquoi si je fais tous mes efforts pour faire toute mes choses en machinerie lourde pourquoi est-ce que je dois aller travailler au McDonald's? Ou à faire des ménages ou (...)

Pourtant, s'il est vrai que les réfugiés sont exposés à un risque élevé d'exclusion économique, les récits recueillis montrent également que le travail peut favoriser l'inclusion. On retrouve ce point dans le récit de la participante N°5 :

(...) Mais, quand j'ai commencé à travailler j'ai toujours eu des, des bons collègues. Je n'ai jamais eu de problèmes (...) Oui très satisfaite de ma situation professionnelle (...) si je te dis que j'ai réussi mon intégration si je parle de vie professionnelle c'est le fait de passer des concours on a ça sur internet et tout ça et oui (...)

La dimension économique du travail peut contribuer également à l'intégration culturelle et linguistique des immigrants rencontrés. En effet, pour les participants, l'intégration au marché du travail apparaît comme une façon de s'intégrer à la société québécoise. Le participant 4 relate ainsi son expérience :

Malheureusement j'étais au Québec il y a des Français, il y a des français québécois et il faudra à chaque fois demander pardon, S'il vous plaît qu'est-ce que vous avez dit tout ça (...) il y a de l'incompréhension. Oui, oui, le langage parce qu'il y a des gens qui ne comprennent pas bien le français. Alors, ça crée des problèmes (...) Quand ils disent ça crayon, crayon, crayon nous savons qu'un crayon c'est pour dessiner il faut s'habituer à ça (...) Tu dois faire une formation quelconque pour avoir un travail.

4.3.3 Retour aux études ou formation complémentaire pour trouver un emploi

La non-reconnaissance des diplômes hors-Québec fait que des formations sont reprises au Québec. C'est le cas du participant N°1 qui tient à rester un citoyen productif en mettant en avant ses compétences et en les forgeant par des formations :

(...) J'essaie de voir, j'essaie un peu de voir ce que je peux faire. Ce que je suis en mesure de faire. J'ai travaillé bien sûr et j'aimerais bien travailler encore, mais il faut voir quelle charge de travail je pourrais faire en gardant mon état (handicap physique). Je pensais aussi aller encore en formation qui pourrait prendre une deuxième année.

Autrement dit, l'intégration au marché du travail peut imposer aux candidats des dévouements ou des sacrifices. Les espoirs et les aspirations de nos participants ont fait que certains d'entre eux, parce que leur diplôme ou leurs compétences professionnelles n'étaient pas reconnus, étaient prêts à reprendre leurs études afin d'obtenir un diplôme leur permettant de s'intégrer dans la société. Il semble ainsi plus facile de postuler dans un domaine professionnel que sur la base d'un diplôme obtenu dans le pays d'origine :

Je suis allée à l'école (...) parce que je fais la francisation (...) un an au cégep (...) après ça pour attendre la place à l'école des adultes je dois attendre un an parce qu'il n'y a pas de place (...) après ça j'ai rentré à Marchand et j'ai fait un an d'étude. Tout ce que je dois faire pendant qu'est arrivé mes équivalences (...) après qu'est arrivé les équivalences j'étais allée faire mon DEP (...) allée faire préposée en DEP (P8).

J'ai fini les études en 2007 (...) en secondaire 4 (...) et après j'ai fait un DEP (...) en machinerie lourde à Mont-Laurier (P6).

Je suis venue avec le document d'études puis là il y avait une organisation (...)(...) puis je suis allée avec mes documents d'études et ils ont comme fait une étude comparative et j'ai pu postuler (...) ils m'ont dit que c'était équivalent à la première étude pré-universitaire au Québec (...) puis là j'ai commencé ma session (...) je suis allée voir mon API (...) je veux pas continuer en tremplin DEC je veux faire soins infirmiers (P6).

Alors que certains de nos participants choisissent de reprendre des études au niveau collégial pour trouver des emplois correspondant à leurs compétences, d'autres choisissent simplement de faciliter leur intégration professionnelle dans leur pays d'accueil avec des études universitaires.

J'ai dit non, il faut que ma vie change. Je suis retournée à l'école. C'est à ce moment-là que je suis allée faire le Bac (...) en administration (...) à l'UQAM (...) avec le Bac j'ai travaillé comme commis à la comptabilité (...) c'était un emploi qualifié (P5).

En 2010, j'ai décidé de retourner aux études. Mon objectif c'était d'aller en santé à l'université parce que (...) pendant les quatre premières années à chaque fois que je suis au chômage je fais le bénévolat auprès de l'hôpital de St-Jérôme auprès des malades (...) c'est pourquoi je voulais savoir, connaître, participer à leurs besoins (...) (P7).

Cette stratégie d'intégration donne quelquefois de bons résultats. En plus, des procédures de francisation, d'équivalence et de formation, la participante 3 a pu obtenir son diplôme et atteint son emploi de rêve :

Je suis très contente puis je l'aime beaucoup mon travail. Je l'adore l'intégration avec mes collègues avec mes patients aussi c'est comme ma famille. Ça c'est ma famille ici au Québec. Tous mes patients et toutes mes collègues de travail.

4.3.4 : Discrimination

La discrimination et le racisme sont souvent assimilés dans la littérature comme l'un des principaux éléments limitant l'intégration sociale et professionnelle des nouveaux arrivants (Beauregard, Arteau, Drolet-Brassard, 2019; Chicha, 2009; Eid, 2012; Moffitt, Nardon et Zhang, 2020).

D'après certaines études, les immigrants ou immigrantes issus de l'Europe de l'Ouest ou des États-Unis sont plus privilégiés que les immigrants provenant d'autres régions du monde telles que l'Afrique noire ou l'Asie.

Sur nos huit participants, six ont affirmé avoir subi une discrimination et nous ont rapporté les faits en détail. Les deux autres participants n'ont pas vécu de situation de discrimination et ont admis qu'ils pensaient qu'elle existait. Nous commencerons par les participants qui ont été victimes de discrimination, puis nous examinerons ceux qui la ressentent.

Le participant 2 s'est rendu dans un centre local d'emploi afin de bénéficier d'un emploi pour être autonome, mais son conseiller le décourage et le discrimine. Il raconte :

Mon conseiller là-bas toujours c'est un problème avec moi. Parce que lui il dit : tu es venu ici c'est pour laver des toilettes (...) Il me dit ça. Je dis pardon? Monsieur pardon? Il me dit toutes les choses. Si le gouvernement te donne la chance de venir ici c'est pour laver des toilettes. Parce que beaucoup des Québécois ici ne veulent pas faire ces travaux et c'est vous qui devez le faire. J'ai dit : Non monsieur, le gouvernement c'est différent de votre mentalité. (...) il a fait un rapport à Emploi Québec pour arrêter mes subventions (...)

À quelques égards, les services sont réservés aux natifs. Le cas de P4 illustre bien la discrimination vécue à ce niveau:

Mon docteur m'a dit que je ne dois pas faire des travaux lourds. Des travaux légers ok. Alors, compte tenu de cela je dois chercher maintenant une formation que je peux faire puisque j'ai demandé si je pouvais faire par exemple l'enseignement. Alors, juste quand j'étais au centre de l'intégration d'emploi on m'a dit que ça vraiment c'est réservé pour les nationaux.

P1 a ressenti du racisme lors de son emploi dans un restaurant de pizza suite à sa couleur de peau et ses origines africaines :

(...) des gens te regardent avec un autre œil (...) j'avais remarqué que tout le monde voulait m'approcher pour voir comment les africains(...) il y avait beaucoup qui voulait voir un noir(...)

Ces préjugés négatifs peuvent nuire à leur intégration. En effet, ce sont des barrières qui empêchent les immigrants et les réfugiés de jouer pleinement leur rôle dans la société. (Metropolis, 2009, p.71).

4.3.5 : Ressources en soutien à l'intégration socioprofessionnelle

Afin de mieux intégrer les personnes immigrantes et de simplifier leur intégration et leur adaptation au nouvel environnement, plusieurs services sociaux et communautaires ont été mis sur pied à l'initiative du gouvernement provincial. Ces services impliquent l'accueil, la formation et l'accompagnement des immigrants pendant la période de formation. Ce sont également des points d'information importants pour l'immigrant.

Les différents services fournis par le gouvernement sont fondamentaux pour la participation des migrants à leur parcours d'intégration et d'adaptation réussie dans le pays d'accueil. Les sessions d'information ont été très appréciées par la plupart de nos participants et les commentaires que nous avons collecté sur ces services étaient positifs.

Il y a des organisations, y a des gens. Il y en a des organisations qui était bien équipées, en place pour prendre soin de vous quand vous arrivez (...) oui, c'est X (organisme communautaire), ils vous donnent quelque chose pour payer le loyer et à manger (P4).

Le X (organisme communautaire) En fait notre arrivée c'est l'immigration qui doit s'en occuper. Après l'immigration ils nous installent à l'hôtel et le lendemain le coffret vient pour se présenter et se charger de l'intégration des immigrants ou des réfugiés au Canada (P7).

Le travail rémunéré dans le pays d'accueil aide à faciliter l'intégration socio-économique des réfugiés, à la recherche d'un avenir meilleur et d'un meilleur cadre de vie pour eux-mêmes ou leurs familles. Afin de réussir son intégration, l'immigrant cherchera ou utilisera plusieurs réseaux ou ressources disponibles. Plusieurs réponses ont émergé dans ce sens à la question des méthodes à utiliser pour la recherche d'emploi : les services communautaires et gouvernementaux et les réseaux de connaissance de la population d'accueil sont mentionnés.

Cependant, le répondant 6 soutient avoir utilisé une fois les services communautaires et gouvernementaux dans sa recherche d'emploi. Le gouvernement a mis en place ces différents services afin de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail. Mais le témoignage de notre participant affirme le contraire.

J'ai envoyé des CV, les chose d'Emploi Québec, le centre local d'emploi à St-Jérôme (...) après ça j'ai de la difficulté parce que j'ai envoyé beaucoup de CV avec mes diplômes et tout ça pour la machinerie lourde. Jamais, jamais un organisme, une entreprise qui m'appelle pour travailler avec eux.

CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les histoires que nous avons recueillies dans ces récits portent sur trois principales phases ; premièrement la situation pré-immigration en relation avec les motifs d'immigration et l'organisation du projet, deuxièmement, la position de l'immigrant en termes de parcours, d'obstacles, de stratégies face aux exigences et de mobilisation des ressources disponibles. Et troisièmement, leur jugement et plans futurs pour la situation après la migration.

Immigrer au Québec est un projet de vie global. Les raisons peuvent être familiales, liées à l'éducation d'un enfant, ou professionnelles, une envie de relever de nouveaux défis (Dioh et coll, 2021). Le projet repose également sur une recherche de la sécurité physique et matérielle.

5.1 L'installation et l'intégration

C'est la première étape de l'arrivée, qui demande beaucoup de préparation et d'accompagnement pour ceux qui se proposent d'accueillir les nouveaux arrivants. Les avis sur l'accompagnement et l'installation varient selon les caractéristiques de la région et de la zone d'intervention et la sensibilité des intervenants face aux besoins du client. Les réfugiés arrivent avec un lourd passé et les communautés qui les accueillent ne se rendent pas toujours compte qu'ils ont besoin de sécurité et de soins. Selon Berthot et Jacob (1991, p. 121), les requêtes s'avèrent urgentes car les réfugiés arrivent confus et psychologiquement perturbés, opprimés par l'anxiété, les sentiments de solitude, la déresponsabilisation et la marginalisation dans des sociétés inconnues.

Selon Labelle, Field et Icart (2007), la dimension sociale de l'intégration constitue la contribution d'un individu à un groupe, une association ou une organisation (équipes sportives, clubs, organismes communautaires, associations nationales, etc.) et la participation à la vie démocratique. Ultérieurement, nos mêmes auteurs définissent la mesure politique comme étant la participation aux institutions politiques sous forme de vote et de représentation.

Les réfugiés que nous avons interviewés sont arrivés sains et saufs au Québec et ont obtenu la citoyenneté. La plupart des gens vivent et travaillent maintenant en paix et ont des emplois décents. Par conséquent, l'environnement devient plus propice à l'intégration sociale et politique. De plus, les familles rencontrées ont été très reconnaissantes des services d'accueil et d'intégration du pays d'accueil, en particulier de l'aide financière qu'elles ont reçue à leur arrivée.

Quelques répondants ont répondu de manière franche à cette question, tandis que d'autres y ont répondu de façon plus générale comme pour illustrer le caractère contradictoire de la société québécoise actuelle (Armony, 2019; Mathelet et Bernier Arcand, 2017).

Les réfugiés veulent contribuer à la vie sociale et politique par le biais d'organisations représentatives des populations immigrées. Cependant, la plupart retardent la participation en raison du processus de migration et les retards d'intégration dus au fait de vivre dans la pauvreté. Les propos des interviewés amènent à se demander quelles améliorations le gouvernement pourrait apporter à l'intégration des immigrants à l'emploi, surtout en région. Il devient important de se poser ces questions : En tant qu'organisation mature, quelles règles guident les actions futures ? Quels sont les principes de l'action gouvernementale dans la consolidation des personnes immigrantes ? Des programmes gouvernementaux, les répondants n'en disent pas grand-chose - ce qui peut être un signe d'insatisfaction : l'environnement d'enseignement (programmes d'intégration linguistique pour les immigrants) et la francisation du secteur des affaires, l'intégration des programmes d'aide à l'emploi des immigrants, et autres mesures de financement temporaire. Notre recherche ne nous a malheureusement pas permis d'en faire état. Mais les études sur le sujet (Cousineau et Boudarbat, 2009 ; Belhassen-Malaoui, 2008) posent diverses questions qui méritent réflexion, comme par exemple certaines règles trop contraignantes qui empêchent de trouver un emploi pendant l'enseignement de la francisation.

5.2 Difficultés économiques des personnes immigrantes

Au Québec, il existe aussi des inégalités selon l'origine ethnique en ce qui a trait au marché du travail. En 2019 (derniers statistiques publiés), le taux de chômage était de 6,9 % pour la population immigrante alors qu'il était de 7,2% en 2018 et de 4,5 % pour les natifs. De plus, le salaire hebdomadaire moyen nominal a augmenté à 905,24 \$ en 2019 comparativement à 860,35 \$ en 2018, mais demeure inférieur à celui des personnes natives (955,29 \$). (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, 2019-2020). Comparativement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, l'accès à l'emploi a été plus difficile pour les immigrants de la province du Québec durant la période de 2006 à 2012, ce qui laisse présager un problème persistant (Boudarbat et Connolly, 2013). En outre, les immigrants sur le marché du travail québécois appartenant à une minorité visible sont touchés par un taux de chômage plus élevé que ceux n'appartenant pas à une minorité visible, et ce, quel que soit le niveau de scolarité, selon l'enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Eid, 2012).

Toujours selon cette enquête, les immigrants d'origine africaine ou maghrébine appartenant à une minorité visible sont touchés par un taux de chômage plus élevé que toutes les autres minorités visibles. Dans nos résultats de recherche, nous observons également des difficultés d'intégration en emploi de nos répondants, qui les obligent à recourir à une formation d'appoint pour insérer le marché du travail, et à des situations de discrimination qui impactent le processus d'intégration.

Il est triste de constater que ces situations perdurent. En effet, avec son enquête sur la population active publiée en juillet 2020, Statistique Canada collecte des données de l'appartenance à un groupe de population considéré comme minorité visible. Cette dernière permet d'examiner le marché du travail sous un côté qui est souvent mis à l'écart. On considère ainsi que le taux de chômage des personnes âgées de 15 à 69 ans s'accroît à 8,6% en décembre dernier au pays. Par contre, il atteignait 9,9% chez les citoyens Canadiens appartenant à un groupe caractérisé comme minorité visible, comparé à 7,2% pour les personnes ne s'identifiant ni à un groupe autochtone, ni à une minorité visible. On remarque donc sans surprise que les marges entre les populations blanches et racisées sur le marché du travail sont maintenues en dépit de la pandémie.

5.3 Stratégies des personnes immigrantes

Les immigrants vivant au Québec emploient diverses stratégies d'adaptation pour surmonter les situations difficiles qui leur sont associées (Dioh et coll. 2021 ; Dioh, 2020 ; Dioh et Racine, 2017). Ces préoccupations peuvent se résumer comme suit : 1) isolement social dû au changement, notamment au déplacement, 2) problèmes du marché du travail les empêchant souvent d'obtenir des emplois correspondant à leurs qualifications, 3) problèmes de choc culturel avec la culture du pays d'immigration liés aux différences de valeurs. Cependant, les données recueillies auprès de la majorité des répondants ne nous ont pas permis de mettre en évidence les stratégies d'adaptation suivantes : 1) En réponse à l'isolement social, un repli réactionnaire sur les communautés culturelles, un groupe ressource qui permet aux immigrants de puiser dans le soutien émotionnel et instrumental de la communauté, 2) la préservation intentionnelle de la culture d'origine, qui apparaît comme le désir des immigrants de conserver leur identité culturelle d'origine et comme une hypothèse ou une réalité face à la culture dominante, une attitude défensive face à l'impact. Cependant, nous avons retrouvé dans nos résultats le recours à des études universitaires dans l'espoir d'augmenter leurs chances de trouver un emploi stable et satisfaisant. Ces stratégies représentent, d'une part, des solutions importantes mises en œuvre

individuellement par les migrants concernés pour répondre à des problèmes clés de d'intégration socioprofessionnelle; d'autre part, elles ont transformé, dans certains cas, un mode de vie temporaire ou établi pour ces migrants.

Les résultats de notre étude exploratoire introduisent des nuances quant à l'importance de l'âge et de la durée de séjour dans le pays d'accueil (Cousineau et Bourdarbat, 2009). Cependant, comme la plupart des écrits sur le sujet, les motivations de l'immigration et la prédominance des stratégies d'adaptation qui surgissent au cours du processus d'intégration stimulent les individus et constituent des variables clés qui peuvent influencer de manière déterminante l'issue de leur processus d'intégration (Malambwé, 2017 ; Lenoir-Achdjan et coll., 2006). Plus précisément, le désir des immigrants de s'intégrer au Québec signifie que les stratégies d'adaptation peuvent, au cas par cas, accélérer leur processus d'intégration à la société québécoise. Bref, ce résultat confirme notre hypothèse selon laquelle le résultat de l'intégration sociale dépend des stratégies d'adaptation employées par les immigrants. Mais si les données recueillies auprès de nos répondants permettent de comprendre, de détailler et d'analyser les logiques individuelles qui guident les stratégies d'adaptation des immigrants concernés et d'évaluer leur degré d'intégration, elles ne permettent cependant pas de généraliser les résultats de cette étude. Parce que, compte tenu de notre taille d'échantillon réduite à huit répondants, nos résultats ont une portée limitée et ne peuvent être appliqués à l'ensemble de la population immigrante au Québec.

CONCLUSION

L'objectif de notre recherche était d'étudier les parcours d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, arrivées sous le statut de personnes réfugiées, dans les organisations québécoises de la région des Laurentides et sa société. Il s'agissait d'examiner leur expérience en leur donnant la possibilité de s'exprimer sur ce sujet.

La méthodologie suivie pour atteindre ces objectifs est qualitative à travers des récits de vie. L'échantillon était constitué de 8 personnes rencontrées dans la région des Laurentides.

On constate que les personnes vivant dans l'un des conflits les plus violents au monde n'ont d'autre choix que de demander la protection de pays comme le Canada, pour échapper à la haine et à l'injustice dont elles sont victimes. Ces personnes ont quitté leur pays et leurs familles pour venir s'établir au Québec, un territoire encore peu connu. Ils ne connaissent ni la culture ni la langue, ils ne savent pas où ils vivront et ce que l'avenir leur réserve. Le Québec, quant à lui, entend accueillir ces personnes par une stratégie politisée qui a pour effet de disperser les immigrants hors de Montréal qui reçoit près de 80 % de nouveaux arrivants. La politique vise principalement à répartir ces immigrants afin que les territoires hors de Montréal bénéficient des apports économiques et culturels des immigrants. La communauté locale québécoise doit donc trouver des moyens de retenir ces personnes afin de favoriser leur prospérité économique et culturelle.

Cette étude nous a permis de mieux comprendre le parcours des réfugiés et la façon dont les sujets l'interprètent pour bien comprendre les raisons du choix d'immigrer, l'expérience vécue au Québec et les leçons qu'ils en tirent à partir de leur propre réalité et de leur propre langage. Nos résultats de recherche montrent que les minorités visibles sont victimes de discrimination, ce qui a aussi des impacts sur leur intégration sociale et professionnelle qu'ils vivent des difficultés d'adaptation, de reconnaissance de leurs compétences et doivent mettre en place des stratégies, tout en recourant aux ressources d'aide à l'intégration.

En tenant compte de ces résultats, l'apport de notre travail est comme suit : en utilisant les récits de vie, nous évitons la tendance observée dans les recherches sur le même sujet, à savoir analyser l'insertion socioprofessionnelle d'un point de vue purement socioéconomique ou à partir d'une évaluation des politiques publiques. Nous offrons un angle d'analyse où les personnes concernées par le phénomène portent un jugement personnel sur leur parcours.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

ANADÓN, M. et SAVOIE ZAJC, L. 2009. « L'analyse qualitative des données ». *Recherches qualitatives*, 28(1), 1-7.

ARCAND, S. ET NAJARI, M. 2014. « La quête de reconnaissance professionnelle d'immigrants favorisant l'usage de l'anglais dans la région de Montréal : entre dissonances et ressemblances ». *Recherches sociographiques*, 55 (3), 485–510. <https://doi.org/10.7202/1028376ar>

ARCAND, S., LENOIR-ACHDJIAN, A. ET HELLY, D. 2009. « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : Le cas des Maghrébins à Montréal et à Sherbrooke ». *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, 34(2), 373-402.

ARMONY, V., HASSAOUI, M. et MULONE, M. 2019. *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial*. Rapport final remis au SPVM. Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie : https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf

ARULMANI, G. 2018. «The cultural preparedness model of aspiration and engagement: understanding the dynamics of integration». *British Journal of Guidance & Counselling*, 1- 15.

BARDIN, L. 2001. L'analyse de contenu. Paris : Presses Universitaires de France.

BASTIEN N. ET BÉLANGER, A. 2010. *Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration*. Rapport no. 5. Institut national de la recherche scientifique Centre - Urbanisation Culture Société Juin 2010 .

BEAUREGARD, J.-P., ARTEAU, G. ET DROLET-BRASSARD, R. 2019. Testing à l'embauche des Québécoises et Québécois d'origine maghrébine à Québec. *Recherches Sociographiques*, 60(1), 35–61. <https://doi.org/10.7202/1066153ar>

BECKER, H.S. 2004. « Quelques idées sur l'interaction ». Dans Alain Blanc & Alain Pessin (dir.), *L'art du terrain : mélanges offerts à Howard S. Becker*. L'Harmattan, Paris, pp. 245-255.

BELHASSEN-MAALAOUI, A. 2008. *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*. Paris : L'Harmattan.

BERNIER, E. et LAAROUCSI M.- V. 2012. Le capital socio-économique de trois régions du Québec et l'employabilité des personnes immigrantes ». Dans Michèle Vatz Laaroussi, Estelle Bernier et Lucille Guilbert (dir.), *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants*. Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 95-111.

BERTHET, T. et POIRIER, C. 2000. « Politiques locales d'intégration et immigrants aisés : une comparaison France-Québec ». *Judiciarisation et pouvoir politique*, 19 (2-3).

BERTOT, J. et JACOB, A. 1991. *Intervenir avec les immigrants et les réfugiés*. Montréal : Édition du Méridien, 236 p.

- BLAIN, M.-J. 2005.** « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassement professionnel et stratégies identitaires ». *Revue Diversité Urbaine*, vol. S, n° I, p.81-100.
- BOLLE DE BAL, M. 2004.** Le récit de vie, pierre d'angle de la sociologie existentielle. Dans Jean-Yves Robin, Bénédicte de Maumigny-Garban et Michel Soëtard (dir.), *Le récit biographique. Fondements anthropologiques et débats épistémologiques*, tome 1, Paris : Éditions Le Harmattan.
- BOUCHARD, G. et TAYLOR, C. 2008.** Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles., mai 2008, 310 p.
- BOUDARBAT, B. et COUSINEAU, J.-M. 2010.** « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles ? Le cas des nouveaux immigrants au Québec ». *Journal of International Migration and Integration*, 11(2), 155–172. <https://dx.doi.org/10.1007/s12134-010-0132-x>
- BOUDARBAT, B. et GRENIER, G. 2014.** L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. Rapport de recherche réalisé pour le compte du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Repéré à http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ETU_ImmigrProsperite_BouardbatGrenier.pdf
- BOURHIS, R. Y., MONTREUIL, A et HELLY D. 2015.** *Portrait de la discrimination au Québec : enquête sur la diversité ethnique au Canada*. Chaire Concordia UQAM en études ethniques. Coup d'œil Sociodémographique, Numéro 44.
- Bulletin sociodémographique. 2021.** *Un aperçu de la situation démographique au Québec en 2020*. Direction des statistiques sociodémographiques, volume 25, N°4, Mars.
- CARDU, H. et SANSCHAGRIN, M. 2002.** « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec ». *Migrations*, 15(2), 87-122.
- Conference Board of Canada. 2005.** *Performance and Potential 2005–06—The World and Canada: Trends Reshaping Our Future*: <http://www.gci.org.uk/Documents/CBOC.pdf>
- COUSINEAU, J.-M. et BOUDARBAT, B. 2009.** « La situation économique des immigrants au Québec ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(2), 230-249.
- CREPEAU, F. 1986,** « Catégories d'immigrants et "niveaux d'immigration" au Canada : une politique volontariste ». *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 2, n° 2, 145-164.
- DANEAU, L. 2015.** *La régionalisation de l'immigration au Québec : le débat public entre le gouvernement et la société civile à l'origine de la politique, 1987-2000*. Mémoire, Université du Québec à Trois-Rivières, 177 p.
- DIOH, M.-L. 2020.** « L'agentivité des immigrants comme vecteur d'intégration socioprofessionnelle au Québec ». *Canadian Ethnic Studies*, 52(2), 99-114. doi :10.1353/ces.2020.0007

DIOH, M-L et RACINE, M. 2017. « Insertion professionnelle des immigrants qualifiés en technologies de l'information à Québec : À l'encontre des mythes, témoignages d'immigrants ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(4), 763-784.

DIOH, M-L, GAGNON R. et RACINE. M. 2021. « Le récit de vie comme voie d'accès à l'expérience vécue par des personnes immigrantes en processus d'intégration dans la région des Laurentides ». *Recherches Qualitatives*, 40(2), 81-100.

Direction générale des politiques et programmes. 1991. *Au Québec pour bâtir ensemble, Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* : [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_batir_ensemble MIDI.pdf?1545085015](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_batir_ensemble_MIDI.pdf?1545085015)

DIRKS, G-E. 2020. *Politique d'immigration au Canada*. The canadian encyclopedia <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/politique-dimmigration-1>

DUME, H. 2011. « Qu'est-ce que la recherche qualitative ? » *Le Libellio d' AEGIS.*, 7(4), 47-58.

EID, P. 2012. « Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415–450. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>

FERRAROTTI, F. 1984. « Histoire et histoires de vie, la méthode biographique dans les sciences sociales ». *Revue française de sociologie*, 25(3), 504-509.

GALARNEAU, D. et MORISSETTE, R. 2008. *Scalarité des immigrants et compétences professionnelles requises. Perspectives*, 5-19.

GAUDET, S. 2013. *Comprendre les parcours de vie : une lecture au carrefour du singulier et du social*. Dans S. Gaudet (dir.), *Repenser les familles et ses transitions. Repenser les politiques publiques* (p. 15-51). Québec : Presses de l'Université Laval.

GAUTHIER, C., LACROIX, M., LIGUORI, M., MARTINEZ, E. et NGOC, K.N. 2010. « L'intégration, à la jonction du discours normatif et de l'expérience vécue : des demandeurs d'asile s'expriment ». *Service social*, 56(1), 15–29.

GIRARD, M., SMITH, M., et RENAUD, J. 2008. « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration ». *Cahiers canadiens de sociologie*, 33(4), 791-814.

GODIN, J.-F. et RENAUD, J. 2005. « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance prémigratoire du français et (ou) de l'anglais ». *Cahiers québécois de démographie*, 34(1), 149–172. <https://doi.org/10.7202/012519ar>

GUILBERT L., N. GRISALES, S. ARSENAULT. 2006. « Les réfugiés, les défis rencontrés et les services offerts dans la région de Québec de 2006 à 2015 ». *Cahiers de l'Édiq*, 3(2), 48-56.

HOU, F. 2005. *Destinations initiales et redistribution des principaux groupes d'immigrants au Canada : changement au cours des deux dernières décennies*. Documents de Recherche, no 254. Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques.

Institut de la statistique du Québec, 2018. *Le Québec chiffres en main*.

IRCC, 2020. Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2020. Ottawa, Ontario : Parlement du Canada : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2020.html>.

KOHN, L., CHRISTIAENS, W. 2014. « Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances ». *Reflets et perspectives de la vie économique*, 4(Tome LIII), 67 à 82.

L'ÉCUYER, R. 1987. L'analyse de contenu : notion et étapes. Dans Deslauriers, J.-P. (Éd.), *Les Méthodes de la recherche qualitative* (pp. 49-65). Québec : Presses de l'Université du Québec.

L'ÉCUYER, R. 1990. *Méthodologie de l'analyse développementale des contenus. Méthode GPS et concept de soi*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

LABELLE, M. 2015. *Politique d'immigration du Québec...* Article publié dans L'encyclopédie canadienne. Toronto : Historica Canada, 2 juillet 2006, mis à jour le 7 février 2015.

LABELLE, M., A-M. FIELD et J-C. ICART. 2007. *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Observatoire international sur le racisme et la discrimination, UQAM, Montréal, CRIEC.

LANDRY, R. 1992. L'analyse de contenu. Dans Gauthier, B. (Éd.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. (pp. 337-359). Québec : Presses de l'Université du Québec.

LENOIR-ACHDJIAN, A. 2006. L'intervention auprès des femmes maghrébines désireuses d'insérer le marché de l'emploi québécois ; perspective comparée des régions de e Montréal et de Sherbrooke, Communication présentée dans le cadre du 11 Colloque international de Metropolis, 4 oct. 2006. Lisbonne, en ligne : <http://im.metropolis.net/frameset f.html>

LENOIR-ACHDJIAN, A., ARCAND, S., HELLY, D., DRAINVILLE, I. et VATZ LAAROSSI, M. 2009. Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. *Choix IRPP*,15(3).

MALAMBWE, J.-M. K. 2017. « Les immigrants du Québec : participation au marché du travail et qualité de l'emploi ». *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 33-52.

MILES, M. B et A. M HUBERMAN. 2003. *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles : De Boeck, 626 p.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, 2019-2020. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2019.pdf

Ministère de l'Immigration, la Diversité et l'Inclusion (MIDI) (2015). Fiche synthèse sur l'immigration au Québec – 2015. Québec : MIDI, Service de la statistique, de la recherche et de la veille : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2015.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration Service de la recherche, de la statistique et de la veille. 2019. *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec-2019* : <https://www.quebec.ca/immigration/statistiques-recherches-immigration#c165082>

MOFFITT, U. E., NARDON, L., et ZHANG, H. 2020. « Becoming Canadian: Immigrant narratives of professional attainment ». *International Journal of Intercultural Relations*, v78, 84-95. <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.06.004>

MUCCHIELLI, R. 1988. *L'analyse de contenu des documents et des communications*. (6e éd.). Paris : les éditions ESF.

MUTOO, V. L. 2001. *La discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec*. Ligue des droits et libertés.

NAMULULI, N., BAGAOUI, R. et HEMEDZO, K. 2018. Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. *Reflets*, 24(1), 98-126.

Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE). 2007. De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial. p 320.

QUIVY, R., & VAN CAMPENHOUDT, L. 1988. L'exploration. Dans *Manuel de recherche en sciences sociales* (pp. 37-60). Paris : Dunod.

ROBERT, A. D. & BOUILLAGUET A. 1997. *L'analyse de contenu*. (Coll. « Que sais-je ? »). Paris : PUF.

ROCHON, M, et BOSSET, P. 1995. *Le pluralisme religieux au Québec : un défi d'éthique*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, p22.

SCOTT-MARSHALL, H. 2010. « The social patterning of work-related insecurity and its health consequences ». *Social Indicators Research*, 96(2), 313-337.

STATHAM, A. MILLER, E.M. & MAUKSCH, H.O. 1988. *The worth of women's work - A qualitative synthesis*. Albany : State University of New York Press. P 311.

Statistique Canada. 2020. *Base canadienne de données de l'état civil - Naissance (BCDECN), numéro 3231*.

Statistique Canada. 2017. Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016201 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. 2020. *Estimations démographiques annuelles : régions intraprovinciales, 1er juillet 2020* : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-214-x/91-214-x2021001-fra.htm>

Statistique Canada. 2022. *Enquête sur la population active* : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm?HPA=1&indid=3587-2&indgeo=0>

Statistique Canada 2021. *Profil du recensement, Recensement de la population de 2021. Les Laurentides, Municipalité régionale de comté (MRC) Québec, [Division de recensement]*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Les%20Laurentides&DGUIDlist=2021A00032478&GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>

Table de Concertation des organismes au service des personnes Réfugiées et Immigrantes (TCRI). 2007. *L'immigration et l'intégration au Québec : Trop peu et bien tard, il faut agir!*. Montréal.

TADLAOUI, J-E. 2002. *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Montréal. Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. 45 p.

TAYLOR, C. 1994. *Multiculturalisme : Différence et démocratie*. Paris : Flammarion. 144 p.

YAP, M., HOLMES, M., HANNAN C-A. et CUKIER, W. 2014. « Correlates of career satisfaction in Canada—The immigrants' experience ». *International Migration & Integration*, 15, 49-71.

ZIETSMA, D. 2010. « Immigrants exerçant des professions réglementées ». *Perspective*, 15-31.