

L'intégration professionnelle
réussie des immigrants
appartenant aux minorités
visibles : le cas des
Immigrantes africaines
francophones à Winnipeg

Halimatou BA
Aout 2018

RÉSUMÉ

Réalisée à Winnipeg, cette recherche rend compte un volet très pertinent dans le domaine de l'immigration en traitant la problématique de la réussite des immigrants dans leur intégration en milieu minoritaire. Sujet très peu documenté dans la littérature, il dévoile une réalité positive sur les femmes immigrantes. Réalisée dans une démarche qualitative et sous l'éclairage des théories de capital social et de l'acculturation, les résultats permettent d'avancer que les Immigrantes africaines francophones ont réussi grâce à une utilisation judicieuse de leurs capacités personnelles. Ces femmes ont aussi bâti un capital social en interagissant de façon plus ou moins rapprochée avec les membres de la famille, des collègues de bureau, avec les membres de leur communauté d'origine et ceux de la communauté d'accueil. Leur participation dans les réseaux sociaux leur ont facilité l'échange d'informations et l'accès aux normes dans la société d'accueil et surtout d'accéder au poste qu'elles désirent et de s'y maintenir. Elles ont bénéficié des opportunités qu'elles ont bien saisies grâce à la disponibilité des ressources tant dans la communauté d'accueil que du côté gouvernemental. Cependant, elles ont dû affronter quelques difficultés dans leur ascension professionnelle qui les ont amené à développer des stratégies qui demandent des sacrifices et accommodements au plan culturel pour mieux s'en sortir avec dignité. Leurs recommandations visent quatre volets à savoir : l'éducation, l'accès à l'emploi, le respect de leurs droits et la visibilité de la communauté africaine. Ce dernier volet prône la création d'une association pour les Africaines, dont la vocation sera de promouvoir des femmes sur le plan professionnel et économique.

Table des matières

CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE	1
1.1 Introduction.....	1
1.2 Survol de la littérature.....	3
1.3 Approche théorique.....	6
1.4 Méthodologie	10
CHAPITRE II - CONTEXTE D'IMMIGRATION DES FEMMES	13
2.1 Caractéristiques des femmes interviewées.....	13
2.2 Parcours des Immigrantes africaines à Winnipeg	16
2.2.1 Parcours volontaire	16
2.2.2 Parcours involontaire	17
2.2.3 Parcours par le biais des études.....	18
2.3 Expériences professionnelles	19
2.3.1 Expérience antérieure avant d'immigrer.....	19
2.3.2 Expérience antérieure à l'emploi actuel à Winnipeg	19
2.4 Processus d'intégration	20
2.5 Constat d'intégration professionnelle réussie	22
2.5.1 Attentes au départ.....	22
2.5.2 Changements survenus.....	25
2.5.3 Sentiments de satisfaction par rapport à l'emploi actuel.....	27
CHAPITRE III - FACTEURS FAVORABLES AU SUCCÈS PROFESSIONNEL.....	31
3.1 Facteurs individuels	31
3.1.1 Compétences acquises.....	31
3.1.2 Qualités naturelles.....	33
3.1.3 Les processus favorables.....	35
3.2 Facteurs familiaux.....	42
3.2.1 Soutien des conjoints	42
3.2.2 Aide des mères et belles-mères	43
3.2.3 Apport des enfants	43
3.3 Facteurs professionnels.....	44

3.4 Opportunités sociales, institutionnelles et politiques	46
3.4.1 Opportunités sociales	46
3.4.2 Opportunités institutionnelles	48
3.4.3 Opportunités politiques	50
3.4.4 Opportunités économiques.....	52
CHAPITRE IV - DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.....	54
4.1 Difficultés individuelles et familiales rencontrés.....	54
4.1.1 Niveau individuel.....	54
4.1.2 Niveau familial.....	55
4.2 Difficultés au niveau institutionnel et professionnel.....	58
4.2.1 Nécessité de maîtriser l'anglais.....	58
4.2.2 Non-reconnaitances des diplômes et des expériences acquises ailleurs.....	59
4.2.3 Jugements discriminatoires sur les lieux de travail.....	60
4.2.4 Jugements et stéréotypes liés au genre.....	61
4.2.5 Difficultés d'ascension professionnelle	63
4.2.6 Manque de confiance et le fardeau de toujours tout prouver	64
4.2.7 Influence des valeurs culturelles	66
4.3 Difficultés d'ordre social	67
4.3.1 Difficultés rencontrées dans les communautés ethniques	67
4.3.2 Difficultés rencontrées dans la communauté d'accueil.....	69
4.3.3 Homogénéité de la communauté franco-manitobaine.....	70
4.3.4 Services francophones limités à Winnipeg	72
CHAPITRE V - STRATÉGIES ADOPTÉES	75
5.1 Stratégies personnelles.....	75
5.2 Stratégies familiales	78
5.3 Stratégies professionnelles.....	80
5.4 Stratégies sociales	84
CHAPITRE VI - PERCEPTION ET RECOMMANDATIONS	88
SYNTHÈSE, DISCUSSION ET CONCLUSION	94
BIBLIOGRAPHIE.....	100

Liste des figures et des tableaux

Figure 1. Dimensions du capital social	(page 6)
Figure 2. Modèle du capital social	(page 7)
Figure 3. Cadre d'analyse de l'acculturation	(page 9)
Figure 4. Résumé des influences exercées par les éléments en lien avec les théories	(page 97)
Tableau 1. Caractéristiques sociodémographiques des femmes interviewées	(page 13)
Tableau 2. Qualités naturelles	(page 34)

CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Introduction

Au Canada, plusieurs études soulignent les difficultés qu'éprouvent les immigrants des minorités visibles pour leur intégration professionnelle (Hacker et collaborateurs, 2012; Hyppolite, 2012; Gallant, 2010). Selon Gauthier (2013), ce sont particulièrement les femmes qui éprouvent le plus de difficultés dans ce domaine. Celles-ci peinent à rattraper les immigrants masculins et les femmes natives du pays d'accueil en ce qui concerne l'intégration à l'emploi. Des études portant sur les femmes immigrantes au Canada sont abondantes. À l'instar du Manitoba, ailleurs dans les autres provinces canadiennes, quelques études ont été menées au sujet des femmes immigrantes et elles ont permis de constater, de décrire, d'expliquer ou de dénoncer la précarité des conditions socioéconomiques des femmes immigrantes, (Vatz Laaroussi, Rachédi et Pépin, 2002; Vatz Laaroussi, 2008). D'autres études révèlent les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées (Pierre, 2005) ou de la discrimination systémique à travers la déqualification professionnelle (Chicha, 2012). Quelques rares écrits ont mis en évidence les représentations sur le plan identitaire et les stratégies que certaines femmes ont développées devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle (Cardu et Sanschagrin, 2002). D'autres auteurs ont mis en évidence l'apport et l'importance du rôle des réseaux sociaux (Bouchard et Gilbert, 2005; Gauthier, 2013) et des organismes communautaires (Campanile, 2007; Bamba et Morin, 2014) dans ce processus d'intégration professionnelle. Nous constatons dans la littérature, la rareté des études concernant des femmes immigrantes qui, malgré tout, sont parvenues à s'intégrer professionnellement et avec succès et, à notre connaissance, l'inexistence de travaux qui sont menés sur la réalité des femmes immigrantes qui ont réussi professionnellement au Manitoba.

Ainsi, par opposition à la littérature sombre sur les femmes immigrantes qui les présente plus souvent en difficultés sociales et relationnelles, isolées, dépendantes du conjoint ou de la collectivité, invisibles socialement et économiquement (Pierre, 2005; Gauthier, 2013), cette recherche veut explorer une problématique sociale peu ou mal connue : **l'intégration professionnelle réussie des immigrantes francophones appartenant aux minorités visibles à Winnipeg**. Notre recherche s'intéresse particulièrement aux Immigrantes africaines qui ont bien réussi leur intégration professionnelle à Winnipeg. Par réussite professionnelle, nous entendons le fait d'occuper un emploi garanti qui correspond plus ou moins à ses attentes. Nous tenterons de connaître les facteurs et processus qui sont à la base de la réussite de l'intégration professionnelle de ces femmes dans Winnipeg et les stratégies que ces femmes ont développé à titre de sujets actifs pour contourner certains écueils sur leurs parcours d'intégration.

La recherche a été réalisée auprès d'une trentaine de ces Immigrantes africaines francophones qui sont déjà bien intégrées professionnellement. La méthodologie utilisée était qualitative avec un échantillonnage typique, adoptant une stratégie de « boule de neige », à partir de quelques

contacts initiaux. En donnant la parole à ces femmes, nous avons analysé les questions à l'étude à partir de leur point de vue. Les données cueillies proviennent des entrevues semi-dirigées. L'analyse de contenu permettra de comprendre le phénomène étudié. Les résultats ont permis de mettre en évidence les facteurs favorables à la réussite professionnelle de cette catégorie de population, mais aussi des solutions aux difficultés rencontrées et les stratégies développées pour les résoudre. Ces résultats pourraient certainement apporter un éclairage dans l'avancement des connaissances dans le domaine et encourager l'innovation dans les politiques publiques et permettre un renouvellement des pratiques dans l'intervention sociale auprès de cette communauté immigrante.

Objectifs

L'objectif de cette étude est de comprendre comment les Immigrantes africaines francophones réussissent à bien s'intégrer professionnellement dans leur communauté d'accueil à Winnipeg, malgré les obstacles qui pourraient se dresser dans le parcours d'intégration. Plus spécifiquement, nous voulons savoir ce qui favorise le succès de cette intégration professionnelle. Pour ce faire, nous voulons connaître le parcours de ces femmes, décrire et expliquer les facteurs et processus favorables au succès de l'intégration professionnelle de ces femmes et les stratégies qu'elles ont développées pour bien réussir professionnellement à Winnipeg. D'autres facteurs peuvent aussi constituer des barrières qui ont conduit ces femmes à adopter des stratégies ou comportements favorables à leur réussite professionnelle à Winnipeg. Ainsi, en nous intéressant plus spécifiquement à notre population à l'étude, installées à Winnipeg depuis au moins cinq années, nous cherchons à :

- dresser le profil et la trajectoire des Immigrantes africaines francophones à Winnipeg
- décrire et expliquer des facteurs et processus ayant favorisé le succès professionnel de ces femmes à Winnipeg
- décrire et expliquer les difficultés qu'elles ont rencontrées
- décrire les stratégies que ces femmes ont développées pour réussir leur intégration dans Winnipeg
- connaître la perception qu'elles se font de l'immigration francophone à Winnipeg et son impact dans leur vie actuelle.

Pertinence du projet de recherche

Nous voulons préciser, avec importance, que cette recherche ne prétend pas vouloir décrire la réalité exhaustive de toutes les femmes africaines francophones immigrées qui ont réussi professionnellement à Winnipeg. Cependant, les résultats de cette étude auront certainement une incidence importante qui permettra de fournir certains éléments qui éclaireront dans le domaine de l'intervention sociale et dans l'élaboration des politiques sociales en matière d'immigration.

S'interroger sur les stratégies que ces femmes ont développées ou développent encore avec succès, tout en conciliant leurs multiples rôles sociaux dans un contexte social nouveau et différent est une question qui doit intéresser tout intervenant social à Winnipeg. Prendre du temps pour étudier ce thème paraît louable et innovateur. Une véritable prise en compte des facteurs qui promeuvent l'intégration professionnelle des femmes immigrées ne pourra que renforcer l'intervention effectuée auprès de cette population. Il serait donc important que les intervenants et intervenantes, appelés à travailler auprès des femmes immigrées vivant des situations minoritaires qui pourraient les rendre vulnérables, puissent mieux connaître les facteurs et processus favorables au succès de l'intégration de ces dernières.

Par ailleurs, nous avons voulu mettre l'accent sur les facteurs positifs de l'intégration professionnelle des femmes immigrées, plutôt que sur les facteurs négatifs. Nous pensons que cerner les facteurs qui favorisent la réussite professionnelle des Immigrantes francophones à Winnipeg, a toute son importance dans le domaine de l'immigration et contribueront dans l'élaboration des politiques provinciales en matière d'immigration. Les politiques, programmes et recherches devraient aussi prendre en compte les enjeux et les facteurs de succès de l'intégration professionnelle propre aux femmes immigrées.

1.2 Survol de la littérature

L'immigration est devenue un phénomène majeur au Canada et plusieurs études soulignent que l'intégration socioprofessionnelle se fait plus difficilement pour les groupes d'immigrants plus récents, et ce malgré leur capital humain (Gauthier, 2013). Comme dans la plupart des Communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM), au Manitoba, les immigrants francophones constituent une communauté croissante et importante. Cette situation, qui vient en réponse aux nouveaux besoins créés par le vieillissement de la population francophone et la pénurie de la main d'œuvre surtout bilingue dans certains secteurs, fait en sorte que les immigrants sélectionnés et accueillis sont de plus en plus issus de la francophonie (Vatz Laaroussi, 2008), en plus, ils sont souvent plus scolarisés et qualifiés (Chicha, 2012). En 2014, le Manitoba a accueilli 407 immigrants francophones qui provenaient principalement de la République démocratique du Congo, du Mali et de la France, ce qui témoigne de l'importance de la présence des Africains parmi ces immigrants et Winnipeg constitue le principal lieu de leur destination dans la province (Immigration et travail Manitoba, 2014).

Les immigrants, particulièrement les femmes, présentent plusieurs besoins d'adaptation qui pourraient entraver leur intégration. En effet, les difficultés liées au fait d'immigrer ont souvent de sérieuses répercussions sur leur vie et d'autres facteurs tels que l'inégalité, l'exclusion, la différenciation sociale qui peuvent constituer de sérieux écueils à l'intégration de ces dernières (Pagé, 2012), en plus d'être francophones minoritaires. Souvent, pour mieux s'intégrer dans leur communauté, ces immigrants francophones doivent, en plus de maîtriser l'anglais, la langue

majoritairement parlée dans la communauté, faire face à certaines normes établies qui occasionnent de profonds changements et transformations sur le plan identitaire pouvant avoir des conséquences sur leur vie, (Freund, 2015; Carter, Polevychok et Osborne, 2009; Hyppolite, 2012; Gallant, 2010). Selon Gauthier (2013), l'intégration socioprofessionnelle se fait de plus difficile particulièrement pour les femmes immigrantes qui peinent à rattraper les immigrants masculins et les femmes natives du pays d'accueil en ce qui concerne l'intégration à l'emploi. Les études faites à ce sujet mettent principalement en évidence des obstacles tels que la maîtrise des acquis et des compétences, le manque d'expériences sur le marché canadien, les préjugés, la discrimination et les difficultés d'accès aux réseaux sociaux (Chicha, 2012; Gauthier, 2013). Ces difficultés seraient accentuées, dans le cas de plusieurs femmes immigrantes qualifiées, par les stratégies familiales d'intégration qui tendent à privilégier la formation et la carrière du conjoint, sans occulter à la fin, les employeurs qui pourraient entretenir des préjugés souvent basés à la fois sur le sexe et sur l'origine ethnique de ces femmes (Reitz, 2007; Gauthier, 2013). Pourtant, malgré ces difficultés, certaines femmes immigrantes sont parvenues à bien s'intégrer professionnellement dans leur communauté d'accueil.

Nous constatons dans la littérature, la rareté des études concernant des femmes immigrantes qui sont parvenues à s'intégrer professionnellement avec succès, mais aussi, à notre connaissance, l'inexistence de travaux qui sont menés sur la réalité des femmes immigrantes qui ont réussi professionnellement au Manitoba. Ailleurs dans les autres provinces canadiennes, quelques études ont été menées au sujet des femmes immigrantes. Celles-ci ont permis de constater, de décrire, d'expliquer ou de dénoncer la précarité des conditions socioéconomiques des femmes immigrantes, (Vatz Laaroussi, Rachédi et Pépin, 2002; Vatz Laaroussi, 2008). D'autres études révèlent les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées (Pierre, 2005) ou de la discrimination systémique à travers la déqualification professionnelle (Chicha, 2012). Quelques rares écrits ont mis en évidence les représentations sur le plan identitaire et les stratégies que certaines femmes ont développées devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle (Cardu et Sanschagrin, 2002). D'autres auteurs ont mis en évidence l'apport et l'importance du rôle des réseaux sociaux (Bouchard et Gilbert, 2005; Gauthier, 2013) et des organismes communautaires (Campanile, 2007; Bamba et Morin, 2014) dans ce processus d'intégration professionnelle. Ainsi, par opposition à la littérature sombre sur les femmes immigrantes qui les présente plus souvent en difficultés sociales et relationnelles, isolées, dépendantes du conjoint ou de la collectivité, invisibles socialement et économiquement (Pierre, 2005; Gauthier, 2013), cette recherche veut explorer une problématique sociale peu ou mal connue : **l'intégration professionnelle réussie des immigrantes francophones appartenant aux minorités visibles**. Par réussite professionnelle, nous entendons le fait d'occuper un emploi garanti qui correspond plus ou moins à ses attentes. Pour mieux comprendre cette réussite, nous allons nous attarder un peu sur la notion de l'intégration professionnelle.

L'intégration professionnelle, aussi appelée l'insertion professionnelle, comporte l'accès à un emploi quelconque et la capacité de pouvoir le maintenir dans un nouvel environnement ou un nouveau pays hôte dans lequel un individu a immigré (Gericke et collaborateurs, 2018). Selon Kamanzi (2012), l'insertion professionnelle désigne « *le processus par lequel un individu appartenant à la population active accède à une position stable dans le marché de l'emploi et correspondant plus ou moins à ses attentes à plus ou moins long termes* » (p. 316). Une recherche menée auprès des réfugiés précise l'importance de l'intégration professionnelle au marché du travail comme l'un des objectifs principaux des réfugiés lors de l'immigration. Elle favorise non seulement le succès au plan personnel, mais aussi au niveau de la société la possibilité de bien pouvoir s'adapter dans la nouvelle communauté (Gericke et collaborateurs, 2018). Même si cette intégration professionnelle est très primordiale pour ces réfugiés, une bonne partie d'entre eux éprouvent beaucoup de difficultés à même percer le marché du travail (Gericke et collaborateurs, 2018). De plus, ceci ne tient pas compte des difficultés associées à maintenir un bon emploi (Gericke et collaborateurs, 2018). Kamanzi (2012) souligne dans son article que les études menées en Europe occidentale et aux États-Unis montrent que les immigrants appartenant aux minorités ethniques éprouvent des difficultés à trouver un emploi qui leur permet d'acquérir une stabilité professionnelle. Le même phénomène est démontré au Canada par plusieurs auteurs qui s'accordent sur l'existence de discrimination à l'endroit des minorités visibles en dépit des politiques mises en place pour favoriser l'équité sociale (Gallant, 2010; Drolet et Mohamoud, 2010; Chicha, 2012; Hyppolite, 2012). Certains de ces défis sont l'incertitude du statut légal, le manque d'aise avec la langue du milieu d'intégration, le manque de qualifications pour un emploi, les différences culturelles, et pour certains réfugiés, le stress traumatique (Gericke et collaborateurs, 2018). D'une autre part, certaines études ont démontré que le capital social pourrait aider à combattre les difficultés associées à intégrer le marché du travail, et par conséquent, faciliter l'accès à un emploi (Gericke et collaborateurs, 2018). Gericke et collaborateurs (2018) indiquent qu'avoir accès à des personnes contacts provenant de réseautage peut possiblement compenser pour le manque de capital humain une fois dans leur nouveau pays hôte. Est-ce possible que c'est en utilisant les personnes contacts clés et le réseautage qui pourrait combattre les défis associés à l'intégration professionnelle? Une fois ce phénomène d'intégration professionnelle reconnu, comment expliquer le fait que certains membres de cette communauté immigrante parviennent malgré tout à bien s'intégrer professionnellement? Ce sont les buts que s'est fixés cette étude en se penchant sur le cas de ces Immigrantes africaines francophones à Winnipeg. Ces femmes qui sont parvenues à s'intégrer professionnellement à grand succès, malgré tous les obstacles qu'elles ont dû avoir à faire face pour bien s'intégrer et à obtenir un succès professionnel que d'autres femmes vivant dans les mêmes conditions n'ont pas pu obtenir. Notre recherche s'intéresse particulièrement aux Immigrantes africaines qui ont bien réussi leur intégration professionnelle à Winnipeg. Nous tenterons de connaître les facteurs et processus qui sont à la base de la réussite de l'intégration professionnelle de ces femmes dans Winnipeg et les stratégies que ces femmes ont développé à titre de sujets actifs.

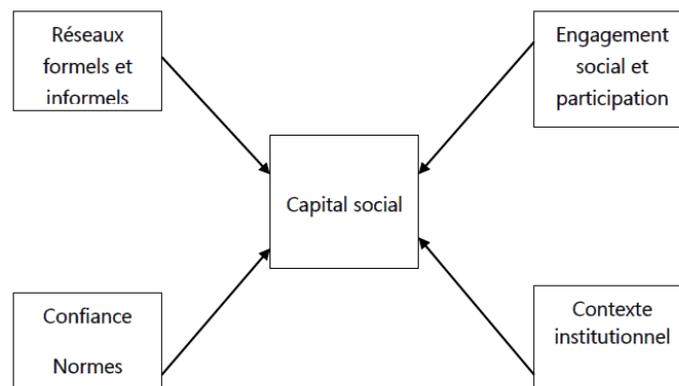
1.3 Approche théorique

Selon les expériences vécues par les Immigrantes africaines francophones à Winnipeg qui ont eu du succès à intégrer le marché du travail, cette recherche pourra bonifier le peu de littérature qui existe à ce sujet. Pour bien éclairer la réussite professionnelle des Immigrantes africaines francophones à Winnipeg, nous avons utilisé la théorie du capital social et la théorie de l'acculturation. Ces théories se prêtent mieux à notre problématique de recherche qui cible les individus francophones qui immigreront dans une région où ils vivent en contexte minoritaire. Nous pensons que la combinaison de certains éléments contenus dans chacune de ces théories a été prometteuse pour analyser et expliquer les données cueillies dans cette recherche et a pu augmenter les connaissances dans le domaine.

La théorie du capital social, celle-ci ayant été utilisée dans plusieurs études faites sur les femmes immigrantes, confirme son assise empirique et sa pertinence aux fins de cette analyse. Ce concept permet l'accès à certaines ressources indispensables qui sont disponibles au sein d'une communauté (Tortelli, Sauzé et Skurnik, 2017). Plus particulièrement, le capital social est toujours en mode d'évolution ou de mutation en fonction de qui ou de quoi qui entre dans son réseau, ou du style de vie de chaque individu. Il est aussi affecté par les facteurs externes tels que les événements globaux, la démographie de la communauté, et la diversification des groupes (Tortelli, Sauzé et Skurnik, 2017).

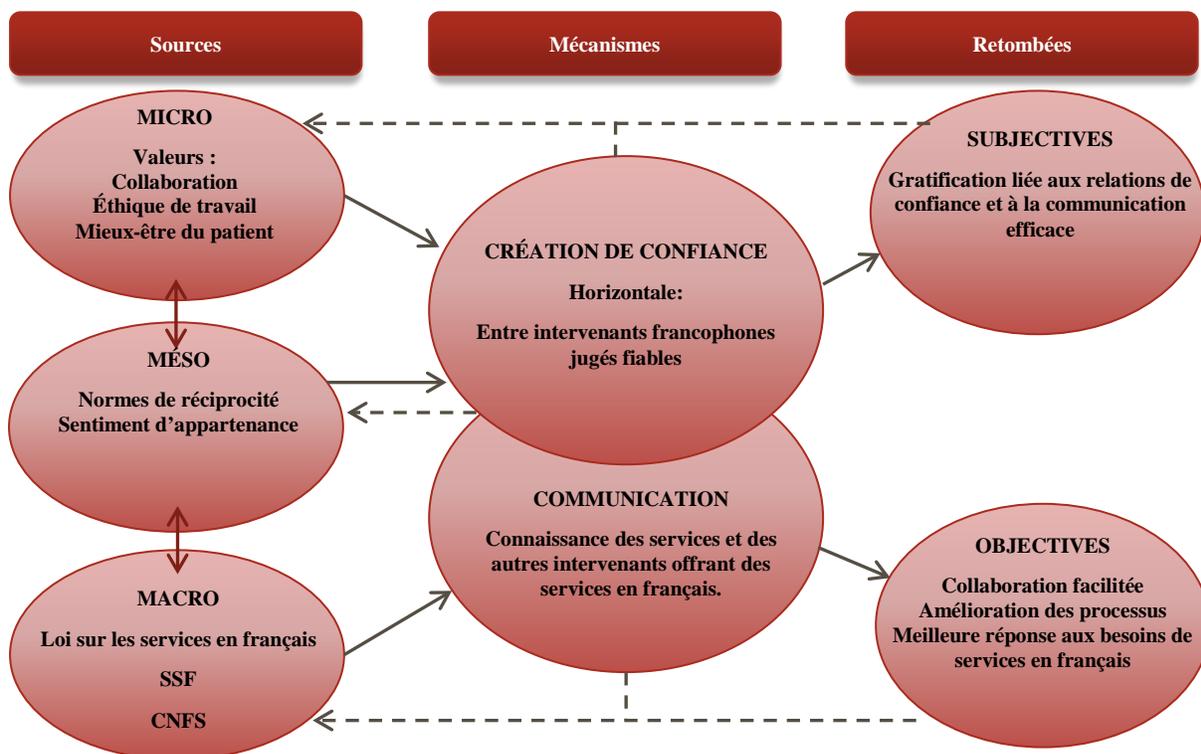
En plus, la façon dont le capital social est utilisé par un membre d'une communauté peut aussi dépendre de l'initiative et de l'investissement de cet individu dans ce même réseau (Tortelli, Sauzé et Skurnik, 2017), parce que si l'individu ne prend pas l'initiative de bien utiliser le réseau disponible, le capital social serait en fait inutile pour cette personne. Sibony (2016) propose un graphique simplifié des dimensions du capital social à la Figure 1 ci-dessous, dont celui-ci inclut les obligations sociales, les réseaux, les normes et le contexte institutionnel tout contribuant aux différentes facettes du capital social. Le concept de capital social connecte les membres d'un réseau et les normes de confiance et de réciprocité qui dérivent de celui-ci (Sibony, 2016).

Figure 1. Dimensions du capital social (Sibony, 2016)



Un autre aspect intéressant de la théorie du capital social provident de Putnam (1995, 2007), qui indique que deux dimensions de capital social, soit le *bonding* et le *bridging*, construisent les réseaux d'une communauté. Le *bonding* correspond aux rapports entre les individus d'une même communauté tandis que le *bridging* correspond aux rapports d'une communauté entière avec une autre à l'extérieur de celle-ci, qui inclut des liens entre la communauté et un pouvoir gouverneur tel que l'État (Putnam, 1995). Pour ajouter au concept de Putnam (1995), Ruuskanen (2001) introduit trois dimensions à ce modèle de capital social, dont les déterminants, les mécanismes et les retombées de capital social que Martin-Caron (2013) a intégré ensemble à la Figure 2 qui suit. Celui-ci incorpore des aspects plus détaillés que la Figure 1. Par conséquent, les sociétés, les communautés et ses membres peuvent fluctuer le niveau de capital social selon les différentes intensités variables des composantes (de Moissac et collaborateurs, 2014). Tous ces mécanismes peuvent en fait favoriser le développement de canaux de communication et leurs retombées peuvent en fait augmenter positivement le niveau de capital social d'une société et créer des collaborations uniques (de Moissac et collaborateurs, 2014).

Figure 2. Modèle du capital social (tiré de Martin-Caron, 2013, inspiré de Ruuskanen, 2001)



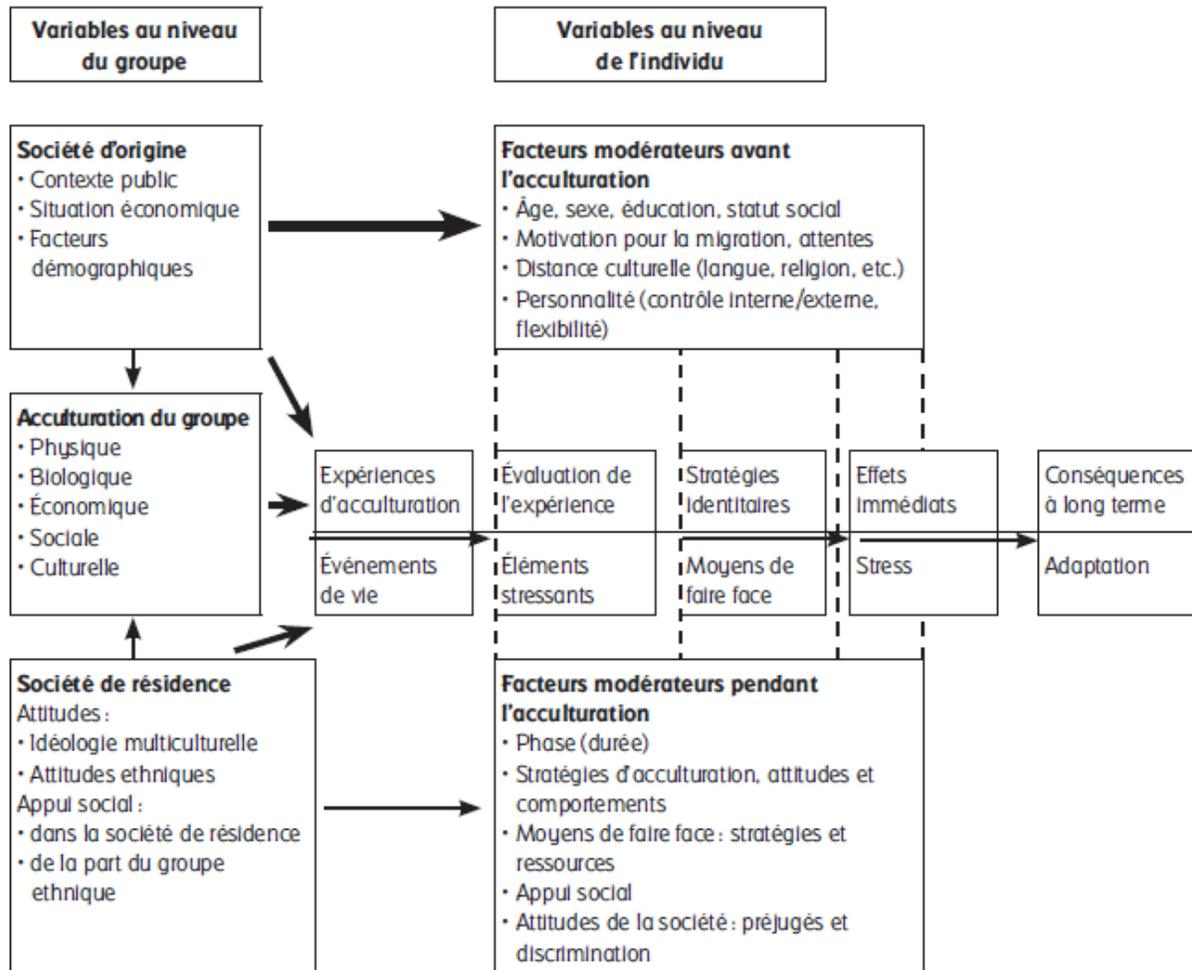
Dans cette étude, le capital social, sera défini sous l'angle des relations sociales, des réseaux sociaux et des ressources qu'il rend accessibles aux individus pour leur permettre d'atteindre leur buts (Bourdieu, 1986; Coleman, 1990). On attribue l'usage formel du concept et son développement théorique à Bourdieu pour qui, « *le capital social comprend les ressources*

actuelles ou potentielles liées à la possession d'un réseau stable de relation plus ou moins institutionnalisées de connaissance et de reconnaissance mutuelles liées à l'appartenance à un groupe » (Bourdieu, 1986, cité dans Bouchard et Gilbert, 2005, p. 148). Selon Vatz Laaroussi (2005), les **réseaux** recouvrent les fonctions remplies par les familles, les groupes ou les systèmes tout en les transcendant. Fluctuant dans le temps et dans l'espace, les réseaux sociaux sont à la fois des systèmes de relations et de socialisation, grâce à des vecteurs qui peuvent être humains, mais aussi matériels et qui entretiennent une forme de solidarité.

En ce sens, le capital social s'avère une approche utile pour expliquer les facteurs et les processus de succès de l'intégration professionnelle des Immigrantes africaines francophones à Winnipeg. Certains éléments de ce cadre théorique dans une perspective d'intégration professionnelle ont guidé l'analyse des données recueillies.

Quant à l'approche théorique de l'acculturation, elle est souvent utilisée pour décrire le processus d'accommodation qui survient lorsque des individus de cultures différentes interagissent continuellement. Concept très ancien, l'acculturation est initialement décrite par Powell en 1880, comme la transformation des modes de vie et de pensée des immigrants au contact de la société américaine (Gakuba et Graber, 2012). Selon Berry et Sam (1997), l'acculturation implique plusieurs variables au niveau de l'individu, mais aussi au niveau d'un groupe auquel la personne appartient et au groupe auquel la personne voudrait appartenir. Les éléments de groupe comprennent la société d'origine, l'acculturation du groupe, la société de résidence, les expériences d'acculturation et les événements de vie (Berry et Sam, 1997; Gakuba et Graber, 2012). Pour ce qui en est des éléments d'un individu, il y a les facteurs présents avant l'acculturation tel que l'âge, le genre, le niveau d'éducation, le statut social, la motivation pour la migration, les attentes, la langue, la religion, et la personnalité (Berry et Sam, 1997; Gakuba et Graber, 2012). De plus, les facteurs pendant le processus d'acculturation tel que la durée, l'appui social, les préjugés et la discrimination de la société, les stratégies et les ressources pour faire face à l'acculturation jouent aussi un rôle important (Berry et Sam, 1997; Gakuba et Graber, 2012). La Figure 3 de Gakuba et Graber (2012), adapté de Berry (1997) propose de façon visuelle l'enjeu des variables d'un individu et des variables au niveau d'un groupe qui pourraient influencer l'acculturation d'une personne.

Figure 3. Cadre d'analyse de l'acculturation (Gakuba et Graber, 2012, adapté de Berry, 1997)



Gakuba et Graber (2012) proposent une définition de Redfield, Linton et Herskovits (1936) selon laquelle : « l'acculturation est l'ensemble des phénomènes qui résultent d'un contact continu et direct entre des groupes d'individus de cultures différentes et qui entraînent des changements dans les modèles (patterns) culturels initiaux de l'un ou des deux groupes » (p. 353). Dans ses études en psychologie interculturelle, Berry (1976) établit que l'acculturation s'accompagne de changements physiques, biologiques, politiques, économiques, culturels et sociaux. Berry (1976) propose un cadre d'analyse de l'acculturation qui prend en compte le contexte sociopolitique, économique et culturel aussi bien du pays d'origine que celui du pays d'accueil dans lequel l'immigrant a vécu. Ce processus d'acculturation étant interactif, l'immigrant peut adopter des façons d'être et de penser de la culture hôte et de construire de nouvelles habitudes sociales empreintes des deux cultures (Piquemal et Bolivar, 2009).

Plus particulièrement, il existe différentes facettes d'acculturation dont l'intégration, l'assimilation, la séparation et la marginalisation (Berry, 2011). L'intégration se passe lorsque les

individus d'un groupe minoritaire s'identifient avec le groupe ethnique et la culture majoritaire, contrairement à l'assimilation où les individus veulent interagir et s'intégrer à la culture majoritaire (Berry, 2011). La séparation survient lorsque les individus ne veulent pas interagir avec la culture majoritaire et s'associent très fortement à leur culture ethnique, tandis qu'avec la marginalisation, les individus ne s'identifient pas avec la culture ethnique, ni avec la culture majoritaire (Berry, 2011). Toutes ces variables pourraient aussi affecter le processus de l'intégration professionnelle d'un individu.

Nous pensons donc que notre cadre conceptuel, influencé par la combinaison des théories du capital social et de l'acculturation, nous a permis de mieux analyser et de mieux saisir l'expérience de l'intégration professionnelle réussie des Immigrantes africaines francophones. Ce nouveau cadre nous a permis de tenir compte de certaines variables essentielles et pertinentes mentionnées dans les deux approches tels que les relations sociales, les réseaux sociaux, la disponibilité de ressources et l'accommodation culturelle. En d'autres termes, la mobilisation de ces deux théories a permis certainement de mettre en évidence les relations entre les éléments individuels, socioéconomiques, politiques et environnementaux qui ont pu influencer la performance et la réussite professionnelle de ces femmes immigrantes à Winnipeg, selon leurs différentes expériences vécues.

1.4 Méthodologie

Cette recherche est réalisée avec la méthode qualitative exploratoire et descriptive en ayant pour objet de connaître les facteurs et processus qui ont permis la réussite professionnelle des Immigrantes africaines francophones vivant à Winnipeg. Il a adopté une stratégie qualitative de cueillette et d'analyse des données (Gauthier, 2010).

Les femmes ont été sélectionnées selon les critères suivants: être femme immigrante issue de l'Afrique, être francophone, vivre à Winnipeg depuis au moins 5 ans et occuper un emploi garanti qui correspond plus ou moins à ses attentes. L'échantillonnage choisi était typique et raisonnée et a adopté la stratégie de « boule de neige ». Cette façon de sélectionner les participantes est appropriée car elle a permis de cibler 30 femmes qui sont de bonnes informatrices-clés (Bertaux, 1997; Comeau, 2000) et qui ont fourni des informations pertinentes.

Le travail de terrain a débuté après que le projet a obtenu un certificat d'éthique, approuvé par le comité d'éthique de la recherche l'Université de Saint-Boniface. Avant l'administration des entrevues, chaque participante est informée de l'objet de la recherche et de son déroulement, des mesures prises pour garantir la confidentialité des données et l'anonymat des participantes. Le consentement éclairé de ces dernières est reçu et authentifié par leur signature sur un formulaire élaboré à cet effet.

Du mois d'octobre 2017 jusqu'à février 2018, les entrevues semi-dirigées sont administrées à travers une grille élaborée à cet effet. Le recours à des entrevues semi-dirigées a permis de donner la parole à ces femmes Immigrantes qui sont des sujets concernées et capables de donner elles-mêmes des informations les concernant et permettre ainsi l'atteinte des objectifs fixés pour cette recherche.

Les entretiens semi-dirigés, réalisées pendant une durée approximative de 60 minutes chacun, sont enregistrés sur bande audio par la chercheure principale pour fin de transcription par l'assistante de recherche. Par la suite, les données transcrites sont analysées à l'aide de MicroSoft Word afin de permettre un regroupement de thématiques notables.

Une première lecture verticale de chaque entrevue est réalisée avec une codification manuelle des catégories émergentes de premier ordre hiérarchique, soit les catégories déterminées en fonction des principaux thèmes abordés lors des entretiens. À cela, a suivi une analyse horizontale du matériel et des codifications réalisées. Par la suite, pour chacune des catégories retenues, des catégories de second niveau hiérarchique ont été identifiées de façon inductive pour cibler les thématiques notables (Miles et Huberman, 2003). Également, ces données ont aussi été introduites dans le logiciel NVivo version 11 (QSR International, 2015) pour faciliter l'analyse du contenu et de la codification des données des entrevues pour pouvoir former des thématiques émergentes du contenu de tous les entretiens. Le logiciel NVivo est utilisé pour appuyer et valider l'analyse faite dans MicroSoft Word. De plus, l'analyse quantitative est effectuée pour le traitement des données sociodémographiques recueillies auprès des participantes en recourant à l'aide du logiciel SPSS version 21 (IBM Corporation, 2012).

Dans les chapitres qui vont suivre, seront exposés les résultats de la recherche. Avant d'entamer la description des différentes thématiques, le profil sociodémographique des femmes interviewées sera dressé. Ce profil démontre qu'il y a incontestablement beaucoup d'Immigrantes africaines qui sortent du lot et qui sont parvenues à bien s'intégrer, à se prendre en charge et à prendre leur place dans la société franco-manitobaine à Winnipeg.

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

En examinant l'ensemble du corpus en lien avec les objectifs de l'étude, On relève cinq thèmes principaux qui découlent de l'analyse des résultats. À travers cette partie ce rapport, d'abord nous décrivons le contexte d'immigration des femmes interviewées, les facteurs, processus et opportunités qui ont été favorables à la réussite de leur intégration professionnelle. Ensuite, il sera question de décrire, au-delà de cette réussite, les difficultés et défis que ces femmes ont rencontrés et les stratégies qu'elles ont utilisées pour les contrer. Enfin, les répondantes n'ont pas manqué de faire quelques recommandations qui contribueront à améliorer tout le processus d'immigration francophone à Winnipeg.

CHAPITRE II - CONTEXTE D'IMMIGRATION DES FEMMES

Ce chapitre traitera de la façon dont les répondantes sont devenues des immigrantes à Winnipeg. Il se propose de les identifier d'abord, ensuite de retracer le parcours qu'elles ont pris, leur expérience professionnelle avant leur arrivée à Winnipeg et après, les processus qui leur ont permis de s'intégrer professionnellement et enfin nous constaterons la réussite de leur intégration.

2.1 Caractéristiques des femmes interviewées

En fonction des critères de sélection, la recherche s'est déroulée auprès d'un échantillon de 30 femmes. Le Tableau 1 ci-après dévoile leurs caractéristiques sociodémographiques telles que collectées à partir d'une grille conçue à cet effet et il illustre bien les caractéristiques des répondantes.

Tableau 1. Caractéristiques sociodémographiques des femmes interviewées

Caractéristiques		Fréquence	(%)
Pays d'origine	Burkina Faso	1	3,3
	Cameroun	3	10
	Côte d'Ivoire	5	16,7
	Mali	6	20
	Maroc	3	10
	Rép. Centre Africain	1	3,3
	Rép. Démoc. Congo	7	23,1
	Rwanda	1	3,3
	Sénégal	3	10
Âge	30 à 40 ans	10	33,3
	Plus de 40 ans	20	66,7
Nombre d'années vécues au Canada	Moins de 10 ans	9	30
	10 ans ou plus	21	70
Nombre d'années vécues à Winnipeg	Moins de 10 ans	14	46,7
	10 ans ou plus	16	53,3
Processus d'immigration	Études	10	33,3
	Réfugiés	6	20
	Volontaire	14	46,7

Statut au Canada	Citoyenne	29	96,7
	Résident permanente	1	3,3
Niveau d'étude au moment de votre immigration	Primaire	2	7,4
	Secondaire	6	22,2
	Universitaire	19	70,4
Retour aux études	Oui	7	24,1
	Non	22	75,9
Plus haut niveau d'étude complété	Diplôme d'école professionnel	6	20
	Diplôme universitaire de 1 ^{er} cycle	12	40
	Diplôme universitaire de 2 ^e ou 3 ^e cycle	12	40
État matrimonial et familial	Célibataire	3	10
	Mariée	23	76,7
	Divorcée	3	10
	Veuve	1	3,3
Nombre d'enfants	Aucun	2	6,7
	Un à deux enfants	13	43,3
	Trois enfants ou plus	15	50
Nombre de personnes vivant dans la même demeure	Un à 3 personnes	10	33,3
	Quatre personnes ou plus	20	66,7
Changement d'emploi depuis l'arrivée à Winnipeg	Oui	28	93,3
	Non	2	6,7
Domaine d'activités	Arts	1	3,3
	Communication	1	3,3
	Consultante – Droit ou Sport	3	10
	Éducation	7	23,3
	Finances ou entreprise	5	16,7
	Immigration	4	13,3
	Santé	7	23,3
	Service social	2	6,7
Secteur d'emploi	Autonome	5	16,7
	Communautaire	8	26,7
	Privé	2	6,7
	Public	15	50

Revenu annuel	Entre 50 000 \$ et 59 000 \$	12	40
	Entre 60 000 \$ et 79 000 \$	9	30
	Entre 80 000 \$ et 99 000 \$	6	20
	Entre 100 000 \$ et 120 000 \$	3	10
Connaissance de l'anglais	Très bonne, à l'aise de discuter dans cette langue	24	80
	Connaissance suffisante, peut se débrouiller dans une conversation	6	20

Dans un échantillon de 30 répondantes, les femmes immigrantes francophones interviewées dans le cadre de cette recherche sont originaires de neuf pays d'Afrique de l'ouest. Elles proviennent respectivement du Congo (23 %) dont la plupart sont venues avec le statut de réfugié, du Mali (20 %) et de la Côte d'Ivoire 16 %. Suivent après le Cameroun, le Maroc et le Sénégal dans une proportion de 10 %. Le Burkina, la RCA et le Rwanda arrivent avec 3,3 %. Elles sont toutes âgées de la trentaine et plus. Il faut remarquer que parmi elles, nombreuses sont celles qui sont venues dès leur jeune âge par le billet des études.

Concernant l'ancienneté de leur immigration, 70 % d'entre elles ont foulé le sol canadien depuis plus de 10 ans et parmi elles, plus de la moitié (53 %) vivent depuis plus de 10 ans à Winnipeg. Près de la moitié (46,7 %) ont immigré de façon volontaire, 33,3 % par le biais des études et seulement 20 % sont venues comme réfugiées. Elles possèdent toutes la citoyenneté, à l'exception d'une seule femme qui demeure encore résidente permanente.

Au moment de leur immigration, 19 d'entre elles (70 %) avaient le niveau d'études universitaires. C'est une population fortement scolarisée et qualifiée. Néanmoins 7 d'entre elles ont décidé de retourner aux études, majoritairement dans les programmes des sciences sociales et sciences infirmières. Le plus haut niveau d'études complétées est celui universitaire.

Concernant leur situation matrimoniale, 23 des 30 femmes sont mariées (76 %) et vivent en famille, contre trois célibataires, trois divorcées et une veuve. Toutes ces femmes, à l'exception de deux, sont entourées d'enfants dont le nombre dépasse trois pour 50 % d'entre elles. Le nombre de personnes vivant dans la famille dépasse de 4 personnes pour 20 d'entre elles ce qui correspond à 66,7 %.

Sur le plan professionnel, 28 répondantes (93 %) affirment avoir changé d'emploi au moins une fois, depuis leur arrivée à Winnipeg pour un autre emploi meilleur et parfois plus valorisant, car elles y détiennent des responsabilités en plus. Ces femmes travaillent dans plusieurs domaines dont majoritairement dans le domaine de la santé et de l'éducation (46,6 %). On peut retrouver les autres femmes dans le domaine de l'immigration, des arts, de la communication, des finances,

du droit, de travail social et de la consultance. C'est remarquable de voir que 50 % d'entre elles travaillent dans le secteur public alors que 26,7 % sont dans le communautaire et 6,7 % travaillent dans le secteur privé. C'est aussi honorable de voir que 16,7 % de ces femmes immigrantes sont entrepreneures autonomes et gèrent elles-mêmes leur propre entreprise.

Le thème de cette recherche traite de l'intégration professionnelle réussie des immigrantes. Un des critères de sélection des répondantes était en lien avec leur revenu annuel qui devrait être assez substantiel pour prouver leur autonomie financière vis-à-vis l'État. Ainsi toutes les femmes interviewées gagnent au moins 50 000 \$ par an. Elles sont 40 % à se situer dans la fourchette de 50 000 \$ à 59 000 \$ par an, alors que 60 % d'entre elles gagnent plus de 60 000 \$.

Incontestablement, la maîtrise de l'anglais a été un grand facteur de la réussite de l'intégration professionnelle de ces femmes immigrantes francophones à Winnipeg. Un premier résultat de cette étude prouve que toutes les femmes interviewées ont, soit une très bonne connaissance de l'anglais et sont à l'aise de discuter dans cette langue (80 %) majoritairement parlée au Manitoba ou alors leur connaissance de cette langue est assez suffisante, leur permettant de se débrouiller dans une conversation (20 %).

À présent, nous allons décrire l'essentiel de ce qui ressort du discours des femmes interviewées. Le chapitre qui suit décrit dans quelles conditions ces femmes ont immigré à Winnipeg.

2.2 Parcours des Immigrantes africaines à Winnipeg

Les résultats démontrent trois sortes de parcours empruntés par ces femmes qui marquent leur processus d'immigration jusqu'à Winnipeg. Il s'agit du parcours volontaire (47 %), du parcours involontaire (20 %) et le parcours par le biais des études (33,3 %).

2.2.1 Parcours volontaire

Les résultats montrent que 14 femmes (46,7 %) ont pris volontairement la décision d'immigrer au Canada et particulièrement au Manitoba. Cette décision, elles peuvent l'avoir prise toute seule (P12) ou accompagnée de leur époux qui a trouvé un emploi à Winnipeg ou qui y était aux études. Certaines femmes vont jusqu'à prendre l'initiative. Ce fut le cas pour la plupart d'entre elles, mais surtout de P16 qui a tout entrepris pour réaliser l'immigration de sa famille au Canada.

« Venir au Canada c'était mon idée, c'est moi qui voulait ça, c'est moi qui pensais qu'on aurait un meilleur avenir pour notre fils en venant au Canada. Comme j'ai dit, contrairement à d'autres personnes qui viennent accompagner leur mari, j'ai envie de leur dire c'est mon mari qui m'a accompagné au Canada, ce n'est pas moi »

qui l'ai accompagné au Canada. C'est moi qui ai payé tous les frais pour venir au Canada. C'était mon projet. » (P16)

Elle a été encouragée dans son projet d'immigration par le programme nominé de la province du Manitoba qui fait la promotion de l'immigration des francophones pour consolider l'existence linguistique du français et la communauté francophone minoritaire dans la province. Plusieurs raisons poussent ces femmes à immigrer avec la famille. Il s'agit souvent de fuir la pauvreté et la guerre ou d'être à la recherche d'un cadre de vie meilleure (P27, P30). Les raisons peuvent être aussi économiques. Pour P26 : *« Alors, j'ai pris la décision d'immigrer parce que c'était le seul moyen pour mon mari et moi d'être en mesure de financer les études des enfants. C'est comme ça que j'ai pris l'initiative... » (P26)*. Cette décision ne va pas sans sacrifices, il lui a fallu renoncer à son emploi dans le gouvernement de son pays d'origine. Pour elle et **pour** d'autres répondantes, le sacrifice en vaut la peine car, en plus d'assurer un bon avenir aux enfants, elles-mêmes auront une bonne occasion de devenir bilingues en apprenant l'anglais et d'améliorer leurs conditions de femmes. On apprécie P26 et P27 :

« Moi, un de mes objectifs dans la vie c'était d'apprendre l'anglais, donc quand j'ai décidé de venir ici au Canada et qu'on m'a accepté et bien qu'étant francophone je sais que Winnipeg n'est pas une ville francophone. Donc, j'ai demandé par-ci par-là et mon but c'était d'aller pratiquement où les deux langues sont pratiquées. » (P26)

« Je voulais un pays qui est capable de me laisser la chance de vivre ma carrière ou de pouvoir avoir exploré d'autres choses que je n'avais pas dans mon pays d'origine... Quand je dis on, je parle de mon mari et moi, qu'on ne va pas quelque part où il y aura tellement des défis à recommencer. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi le Canada, Winnipeg c'était juste par hasard. » (P27)

2.2.2 Parcours involontaire

Contrairement aux femmes venues volontairement, six femmes dans l'échantillon n'ont pas eu le choix. Elles ont été contraintes de suivre leur mari sans vraiment le vouloir, comme le témoigne P24 : *« en tout cas moi je n'ai jamais choisi Winnipeg, mais mon mari c'est lui qui est arrivé ici et puis ensuite il m'a sponsorisé puis je suis venue le rejoindre ici, et puis là on s'est marié ici »*. Parfois c'est pour éviter un éclatement familial que le déplacement s'est fait, en témoigne P22 :

« J'ai commencé mon immigration au Québec, puis après.... En venant à Winnipeg c'était comme par aventure parce qu'un mari qui te dit je veux faire l'immersion puis je reviendrai; puis du jour au lendemain qui dit, oh je pense que je ne reviendrai plus j'ai trouvé du travail ici, j'aimerais rester et tout et tout. Honnêtement ça pouvait amener à la séparation parce que comme je l'ai dit au départ, je travaillais déjà au Québec et le rendement était hyper bien. Je suis venue ici à Winnipeg c'est parce que mon mari est venu et pour conserver l'unité familiale et tout je l'ai suivi mais ce n'est pas comme quelque chose que j'ai choisi. » (P22)

Les autres femmes sont venues en tant que réfugiées. Elles sont à la recherche de sécurité, de paix et une garantie pour la liberté qu'elles peuvent retrouver dans cette ville.

« J'ai immigré à Winnipeg en provenance de Calgaryeuh je me recherchais... et puis j'avais appris par l'Église qu'il y avait une formation ayant trait à l'expérience que j'avais déjà au pays et que cette formation serait à Winnipeg et c'est comme ça que j'étais venue. ... Mais j'étais forcée de venir, de quitter (mon pays), parce que j'encadrais les femmes, je militais pour les droits de la femme alors cela n'était pas facile. Alors je devais quitter et sauver ma vie et celle des enfants. » (P14)

Parmi les immigrantes involontaires, on retrouve celles qui sont venues, dès leur jeune âge et contraintes de suivre leurs parents qui eux-mêmes ont immigré. P17 raconte :

« Ben, je n'ai pas eu vraiment le choix. C'est mes parents qui ont immigré ici au Canada il y a maintenant 21 ans. On est arrivé comme réfugiés ... en 1996 ... j'ai déménagé ici (Winnipeg) toute seule avec ma valise. Je ne connaissais pas du tout le Manitoba, je ne connaissais pas du tout Winnipeg. Je suis arrivée à l'aventure. » (P17)

2.2.3 Parcours par le biais des études

Pour 10 de nos répondantes (33,3%), les études ont été une bonne porte d'entrée. En effet, P29 confirme que c'est par ce biais qu'elle est devenue une immigrante à Winnipeg. *« Je suis venue ici comme étudiante internationale et ce n'est qu'après ça que j'ai eu à demander pour avoir la résidence permanente, mais mon premier statut ici était étudiante internationale » (P29).* D'autres ont choisi les études comme processus d'immigration, mais la raison inavouée reste le besoin d'apprendre l'anglais et l'amour pour la culture des Premières Nations. C'est que révèle le discours de cette répondante qui a profité du programme des nominés :

« J'ai grandi en France et je suis venue faire mes études post-secondaires ici au Manitoba et j'ai choisi délibérément le Manitoba parce que je ne voulais pas aller dans une province francophone et... parce que je voulais apprendre l'anglais très vite. Et je voulais, j'étais toujours fascinée par la tribu des Cri depuis très petite. J'avais la carte du Canada dans ma chambre et je savais exactement où je voulais aller. C'était le Manitoba. Et j'ai l'opportunité qui s'est présentée et j'ai pris ma chance. Je suis venue..... j'ai appliqué à travers le programme des nominés pour être immigrante, résidente permanente. » (P05)

Si P05 a pris l'initiative d'immigrer au Manitoba, au contraire, pour P25, ce sont ses parents qui ont décidé pour elle le pays où elle devait étudier et leur préoccupation était que leur fille apprenne l'anglais, donc le Manitoba a été leur choix et l'USB était un bon établissement pouvant permettre à leur fille de faire une transition douce entre le français et l'anglais. Selon cette répondante, ce choix concernait *« ma sœur aussi est venue avec moi et donc c'est vraiment*

une décision des parents. C'est là que c'est parti, je n'avais vraiment pas eu l'idée de venir au Canada. » (P25) Et naturellement après les études certaines décident de rester dans la mesure où on y trouve son compte. L'expérience de P11 illustre bien cette idée : « Donc je suis venue ici pour mes études et par la suite j'avais décidé d'acquérir l'expérience avant de rentrer mais malheureusement je suis restée pour continuer, travailler ici parce que j'ai eu un travail qui me plait et que ça bien été pour moi. » (P11)

2.3 Expériences professionnelles

2.3.1 Expérience antérieure avant d'immigrer

L'expérience de travail avant d'immigrer est différente dépendant si les répondantes sont venues en tant que étudiantes ou immigrantes. Les étudiantes n'ont eu aucune expérience de travail. En effet, selon P29 : *« Je n'avais pas travaillé avant d'arriver au Canada. Je suis arrivée ici à l'âge de 18 ans. J'avais eu mon Bacc A dans mon pays à 17 ans et puis après, je suis venue ici pour continuer mes études supérieures. » (P29)* Cette catégorie de femmes ne pouvait vraiment pas avoir de parcours professionnel parce que celles-ci sont arrivées trop jeunes au Canada. Alors qu'avant d'enclencher le processus d'immigration, la plupart des autres femmes travaillaient déjà dans leur pays et souvent leur emploi leur conférait des responsabilités importantes liées à la fonction occupée. Parmi ces dernières, certaines sont passées par d'autres comme la France, les États-Unis et même par d'autres provinces du Canada et elles y ont travaillé avant d'arriver à Winnipeg :

« Avant d'arriver au Canada en 2000, j'ai fait une première formation d'aide en Soins de Santé en France. Que j'ai fait cette formation, j'ai travaillé avec des personnes âgées dans une clinique et les enfants handicapés avec handicap lourd. Et après cela en 2003 je suis allée faire une autre formation d'éducatrice en jeune enfance en France, que j'ai fait, mais en France on le fait l'école professionnelle en une année pour la jeune enfance. Donc j'ai fait cette formation et j'ai travaillé dans le métier dans une garderie en France. » (P19)

2.3.2 Expérience antérieure à l'emploi actuel à Winnipeg

Presque toutes les répondantes ont eu à travailler avant d'occuper leur poste actuel. En effet, les données sociodémographiques ont indiqué que 27 des 30 répondantes (90 %) ont changé d'emploi au cours de leur séjour à Winnipeg. Les raisons évoquées sont nombreuses, mais le plus souvent c'est parce qu'elles ont trouvé un meilleur emploi.

Pour celles qui sont passées par les études, d'après P21, elles peuvent faire de petits boulots en tant qu'étudiantes à l'Université parce que n'ayant pas la nationalité, leur statut d'étudiant ne leur donnait pas de grandes opportunités, en dehors de petits contrats qu'elles peuvent signer. La

plupart pouvaient travailler au niveau à l'université comme assistantes de recherche ou comme concierge (P05, P29) avec leur statut d'étudiant ou dans la communauté au niveau des organismes communautaires.

« Je suis venue ici en 1994, donc j'ai commencé mon université ici à Saint-Boniface et puis la première année, deuxième année. C'est à partir de la deuxième année vraiment que j'ai commencé à travailler et j'ai commencé par des petits-emplois.... quand j'étais étudiante. Et quand j'ai terminé mon premier boulot professionnel c'était à Pluri-Elles parce que j'avais longtemps fait du bénévolat là-bas. » (P29)

Pour les autres qui sont venues en famille, souvent c'est plus difficile de trouver du travail, surtout dans le domaine appris et leur niveau de qualification en général élevé. En effet, les données montrent que 19 répondantes (70,4 %) avaient le niveau d'études universitaires au moment de leur immigration. Il y en a qui ont essayé en vain de trouver du travail dans leur domaine et avec la qualification qu'elles ont eue. Écoutons P13 nous raconter son histoire :

« Quand nous sommes arrivés à Montréal, je suis allée rencontrer tous les médecins immigrants qui voulaient se réintégrer pour faire la médecine ici, juste pour avoir une idée de comment est-ce que ça, ça peut se faire si on pouvait élargir. J'avais une chance de réintégrer la médecine au Québec, mais malheureusement, ... nous avons été une quinzaine des médecins étrangers et à la fin de la réunion au on s'est senti comme si franchement on n'a pas besoin de vous ici, ça ne vaut pas la peine de venir pourtant on s'est servi de nos diplômes pour qu'on soit qualifié pour venir, parce que moi j'étais la requérante principale. Alors on s'est directement diminué et à la limite humilié. Qu'est-ce que moi j'ai fait en ce moment-là, j'ai été faire une formation de préposée aux bénéficiaires de trois semaines et ensuite j'ai eu un travail là où j'ai fait mon stage et ils m'ont embauché immédiatement après la formation. J'ai travaillé pendant à peu près trois mois et c'est après les trois mois que nous avons décidé de déménager à Winnipeg. » (P13)

2.4 Processus d'intégration

Les résultats montrent que pour trouver du travail, les répondantes ont mentionné quatre processus : le stage, le bénévolat, le fait d'accepter un emploi en dehors de son domaine de qualification ou alors accepter un emploi dans son domaine, mais en dessous de sa qualification. Ces quatre voies leur ont permis d'accéder à l'emploi qu'elles ont à l'heure actuelle. Certaines femmes sont passées par le stage comme processus. Ces stages peuvent avoir lieu à la fin de leur formation ou de leurs études qu'elles ont faites :

« J'ai fait le développement communautaire. Et puis j'ai fait mon stage ici ... et après les stages j'ai trouvé ce travail. J'ai été engagée au même lieu de stage depuis 2010. » (P06)

« J'ai fait mon le stage de fin d'études à l'Hôpital de ..., un hôpital rural à 40 minutes de Winnipeg. Alors c'est un hôpital de milieu francophone, mais tout c'était anglais, mais si j'ai bien aimé, ça m'a fortifié, j'ai bien aimé. Le stage s'est très bien passé, je l'ai validé ... Entre temps l'Hôpital de ... m'a embauché comme Health Care Aid. » (P13)

D'autres ont adopté le **bénévolat**, il s'agit essentiellement des répondantes qui sont venues volontairement qui sont à la recherche d'emploi. Le bénévolat leur permet d'avoir le contact avec d'autres réseaux et de se faire des opportunités, c'est l'avis de P08 :

« Dès que je suis arrivée, j'ai commencé à connaître le système... j'ai cherché à savoir comment trouver du travail. La première chose qu'on dit c'est ici, il faut chercher à faire du bénévolat.... Donc j'ai commencé à faire du bénévolat dans les écoles, dans les garderies. Et ça m'a beaucoup aidé pour trouver du travail et avoir un réseau. Au début, je ne veux pas dire que c'est difficile de dire oh je vais travailler sans être payée, mais moi je l'ai pris personnellement pour travailler. Quand tu arrives ici on te demande des références, et moi je ne pouvais pas donner des références de France, ils ne vont pas appeler en France pour donner des références. Donc il fallait des références d'ici, des contacts d'ici. Le seul moyen pour moi de les avoir, étant nouvelle, c'est de faire du bénévolat. » (P08)

Que ce soit par le biais des stages ou du bénévolat, dans un premier temps, ces femmes acceptent les emplois qui leur sont offerts immédiatement. Ces emplois peuvent **ne pas correspondre exactement à leur domaine d'étude**. L'essentiel pour elles est qu'elles se fassent connaître tout en se créant un bon réseau :

« Je ne travaille pas vraiment avec mon diplôme, c'est ça la cause. Mon parcours professionnel c'est que j'ai fait réellement ici à Winnipeg depuis que je suis arrivée, euh j'ai travaillé ... en informatique puisque aussi ma spécialité c'est l'informatique pendant trois ans. Et puis ensuite ce poste s'est ouvert. Quand j'ai vu la description de poste, j'ai vu que c'est un poste qui, vu mes qualifications, mon titre, mes diplômes, ne correspond pas exactement à ces titres-là, mais cependant, les tâches, la liste des tâches détaillées, ceux qui correspondaient à ce métier-là, correspondaient... à mes qualifications. Oui, mes compétences et mes qualifications oui, j'ai fait une comparaison simple de mon CV et depuis j'ai vu qu'il y avait des choses qui collaient et puis c'est là où j'ai fait la demande et puis on m'avait pris. » (P15)

Plusieurs femmes ont révélé qu'elles ont accepté des emplois parce qu'il fallait payer le loyer, les courses et les facteurs (P21). Donc, elles acceptaient des emplois qui peuvent être des emplois étudiants qui ne sont pas généralement ou nécessairement des emplois dans leur domaines de qualification reçue ou à recevoir. Par ailleurs, il peut s'agir d'autres emplois qui leur ont servi plus tard dans leur processus d'intégration.

« Juste quand je suis arrivée, j'ai commencé... comme professeur de français langue seconde pour les employés fédéraux, mais ce n'est pas bien. C'est bien parce que ça m'a permis de connaître tout ce qui est en rapport avec les ministères, comme comment rentrer dans les ministères, savoir comment faire le réseautage. Le seul bémol.... Aucune stabilité financière. Étant donné que nous sommes devenus une grande famille, ça c'est très important. Bien de-là, j'ai postulé ici ... je suis entrée en poste que j'occupe actuellement... il y a la stabilité au niveau de l'emploi. » (P28)

Ces femmes disent adopter une attitude très flexible et acceptent des emplois qui peuvent ne pas avoir de lien direct avec leur formation initiale ou leur qualification professionnelle. Le discours de P28 est explicite : *« Quand je regarde le poste que j'ai actuellement par rapport à mes diplômes, je dirais ce n'est pas tout à fait en adéquation avec ma formation initiale donc ça c'est vraiment une réalité quand on immigré ici. Il y a ce qu'on veut et puis ce qu'on fait et puis s'adapter par rapport à ça. » (P28)*

2.5 Constat d'intégration professionnelle réussie

Toutes les répondantes se disent satisfaites de leur intégration professionnelle. Elles ont toutes, un emploi qui correspond à la définition que nous donnons à l'intégration professionnelle réussie dans cette recherche. En effet, toutes les répondantes ont un emploi permanent, avec un salaire assez substantiel (50 000 \$ et plus). Quelques-unes occupent des emplois avec des responsabilités importantes et les autres sont leur propre patronne en travaillant de façon autonome. Leurs attentes au départ sont satisfaites pour la plupart, mitigées pour d'autres. Cependant, on remarque à travers leur discours et de façon unanime, des changements positifs qui sont survenus dans leur vie sociale et professionnelle. Par rapport à l'emploi actuel qu'elles occupent, elles expriment majoritairement un fort sentiment de satisfaction, même si elles reconnaissent que tout reste à parfaire.

2.5.1 Attentes au départ

Venir au Canada est considéré comme un Eldorado pour beaucoup d'immigrants. *« Et puis aussi, il y a l'image qu'on a du Canada, quand on vient d'un pays d'Afrique, on pense que c'est vraiment le paradis, c'est le rêve. » (P16)*. Qu'il s'agisse de réfugié ou d'immigrantes volontaires, on s'imagine qu'une fois rendu et le statut réglé, c'est la porte du paradis qui est atteint. Il y en a qui ont dû revoir à la baisse leur attentes.

« Sincèrement... en Afrique avant de venir au Canada donc je me suis dit que j'avais tout ici déjà... On dit que c'est un pays riche, donc je me dis que okay, je n'ai pas grand-chose à faire, peut-être que je veux juste être une femme au foyer et puis c'est tout. ... Mais j'étais déçue quand même quand je suis arrivée parce que je pensais quand même que le Canada okay, c'est un pays riche, tu n'as pas grand-chose à faire et tu peux avoir tout ce que tu veux, donc arrivée ici après quelques années j'ai

compris que non ce n'est pas ça, il faut se battre. Donc il faut se battre pour avoir sa place, comme on dit sa place au soleil.... Donc j'ai revu tes ambitions à la hausse. » (P18)

Cette répondante aussi a dû revoir ses attentes à la baisse parce qu'elle a été mal informée au départ.

« Je voudrais continuer dans mon programme, mon doctorat parce qu'on m'avait dit il fallait que je le recommence, mais on m'avait dit que c'était au niveau de Toefl. Si je n'avais pas fait le Toefl, je ne pouvais pas recommencer. C'est comme si tous mes rêves s'effondraient avec ça... J'ai dû réviser mes espoirs à la baisse et avec la situation j'ai la chance d'être maman et tout ça je me suis dit bon là c'est tout juste ma propre tête qu'il faut penser. » (P27)

Par contre, d'autres avaient des attentes plus précises, c'est de réussir leur immigration. En venant à Winnipeg, il y en a qui s'attendait quand-même à réussir leur vie (P29). Venue en tant qu'étudiante, cette répondante voit la réussite par rapport à certaines dispositions préétablies avec lesquelles elle est arrivée à Winnipeg. Elle se sent liée au contrat qui la lie à ses parents qui l'ont envoyé ici pour étudier et elle a l'obligation de réussir ses études universitaires et obtenir son diplôme. Cet avis, elle le partage avec P05 pour qui :

« Mes attentes c'était premièrement ne plus être 'sous couvert'. On veut grandir vite, on n'est plus à coté de papa et maman. Deuxièmement d'être autonome le plus tôt que possible pour enlever ce fardeau là sur les parents. C'est beaucoup d'argent que les parents payent pour les études à l'extérieur et c'était vraiment ça mes attentes, et connaître d'autre monde, apprendre la culture d'ailleurs puis... et puis je voulais être polyvalente, je voulais toucher à beaucoup de choses, je voulais avoir des compétences que je voulais transférer d'un métier à l'autre. » (P05)

Le plus souvent, celles qui ont immigré très tôt et ont fait toutes leurs études au Canada éprouvent moins de difficultés d'intégration. C'est le cas de P21 qui, non seulement a étudié au Canada, mais a déjà fait plusieurs provinces du Canada et est déjà comptable d'une grande expérience de travail avant de débarquer à Winnipeg. Ses attentes sont vraiment moindres par rapport aux autres répondantes :

« Euh c'était moins difficile pour moi, pourquoi parce que je suis arrivée (à Winnipeg) avec un poste. Comme j'ai déménagé, j'ai fini mon emploi j'ai déménagé, je pense que je suis déjà venue un 4 juin à Winnipeg. Et j'avais déjà fait les démarches pour avoir un appartement où je veux rester et tout ça, je suis arrivée et j'avais commencé le travail le lundi donc je n'avais pas beaucoup de temps... juste le temps de faire les courses et le weekend. Donc je n'avais pas nécessairement des attentes parce que la ville où j'étais avant est très similaire. Le climat c'est le même, c'est ici à l'Ouest, les gens ... c'est un peu les mêmes mentalités de l'Est, c'est une ville anglophone. » (P21)

Cette facilité d'intégration professionnelle à Winnipeg n'était pas à la portée de toutes les répondantes. L'attente de la plupart d'entre elles demeure incontestablement trouver un emploi. Pour P28 c'est un point important et c'est ça qui motive ou non la décision d'immigrer ou pas. Consciemment si on n'a pas des charges parentales, on peut très bien plonger, se jeter et aller à l'aventure. Mais en étant parent, elle pense qu'il faut avoir certaines garanties qui sont très importantes à ses yeux, écoutons-la :

« Comme attente fondamentale c'est l'emploi, s'il y avait pas comme perspective d'emploi je ne pense pas que j'aurai opté pour cette province. Je pense que je serai retournée directement à Montréal puisqu'il y avait beaucoup plus d'ouvertures et des perspectives. » (P28)

Pour les répondantes qui sont venues avec une qualification professionnelle acquise, les attentes diffèrent selon les domaines d'exercice (santé et éducation notamment). S'il y a un point commun pour toutes, c'est le fait de ne pas dépendre de l'aide sociale et de devenir autonome le plus tôt possible. Celles qui ont reçu une formation et une expérience en santé sont partagées entre une reconversion de statut ou une récupération du titre de noblesse reçu. P16 nous confie ceci : *« En réalité moi mes attentes, ce n'était vraiment pas de reprendre ma fonction de médecin, mais je voulais quand-même rentrer dans quelque chose comme santé communautaire ou santé publique, quelque chose comme ça, alors j'avais commencé à piocher vers... » (P16)*. Elle n'hésite pas de confesser cependant ses regrets : *« Il faut dire que je rêvais vraiment beaucoup quand je pensais venir au Canada. C'est un peu pour ça que j'ai laissé tomber tout ce que je faisais. C'était un peu comme un rêve qui a été plus ou moins brisé quand je suis arrivée ici. » (P16)*

Cependant, le rêve de P26, médecin aussi de formation, demeure toujours de *« récupérer mon diplôme »* même si elle demeure convaincue que ce ne sera pas tâche facile. Elle aussi veut rester dans le domaine de la santé et dit ceci :

« Je savais ça. Donc quand on fait des recherches, on te dit carrément quand tu viens ici en tant que médecin, tu ne peux pas exercer.... Je me dis mon top c'est de redevenir médecin, mais ce n'est vraiment pas une fin en soi, comme j'ai étudié le management, management c'est partout. Je peux aller dans l'administration aussi il y a du boulot. Même si je ne suis pas médecin, je n'aurai pas mon titre de médecin, je peux devenir quelqu'un, je peux vraiment me débrouiller dans la santé et vraiment me faire entendre sans passer par là. » (P26)

Le même problème de reconnaissance de qualification s'est posé à P24 qui aimerait continuer à faire le droit. Mais elle a décidé de changer complètement de métier. Elle s'en réjouit :

« Mes attentes c'est que ben je travaillerais dans le domaine de mes études, Guess what c'est toujours le droit que je veux faire, malheureusement ce n'était pas ça, mais heureusement pour moi c'est que j'étais ouverte aussi ...ce qui m'a permis cette ouverture d'esprit, c'est que je me suis retrouvée dans un autre milieu ... quand je regardais, j'ai vu la façon dont les enseignants sont traités ici et puis le rapport que les élèves avaient avec leurs enseignantes, c'est allé droit au cœur. Je me suis dit ça c'est quelque chose que j'aimerais bien faire. J'ai été capable d'oublier ce que j'avais fait. » (P24)

Pour d'autres femmes, leurs objectifs étaient de venir se former à Winnipeg puis de retourner d'où elles venaient. L'histoire les a retenues à Winnipeg et elles ne sont plus reparties :

« J'avais vraiment visé de terminer vite avec les études, ... le plus vite possible, rentrer à Calgary pour travailler.... Mon projet était de rentrer à Calgary parce que je voyais Calgary comme chez moi, mais Dieu a fait autrement, quand j'ai eu ce travail là, j'ai dit bon pourquoi je dois me déranger. Oh il fait froid à Winnipeg, j'ai dit c'est le Canada il fait froid partout, C'est là chez-moi c'est tout. » (P14)

« Mon objectif, c'était vraiment juste d'avoir un premier pas dans le domaine ... mon rêve dans ma tête, c'était d'un jour de travailler pour (X)... Donc mes attentes c'était vraiment de venir, d'apprendre le métier et éventuellement de retourner au bout de 2 ou 3 ans à Montréal et on connaît l'histoire par la suite... » (P17)

Quand les familles optent pour l'immigration, généralement leur attente est d'abord pour la paix et la sécurité, ensuite c'est pour assurer un bon avenir aux enfants. Pour P26, ses attentes : *« c'était d'abord l'intégration de mes enfants et c'était que mes enfants puissent aller à l'école, étudier. »* Elle a été vite rassurée de cette inquiétude. *« J'avais peur et il y a un côté qui m'a vraiment soulagé quand j'ai su qu'il y avait Student Loan et le poids n'allait pas se poser, c'est-à-dire je n'allais pas travailler et puis financer les études de mes enfants directement. Ça, les enfants sont en train d'aller à l'école. » (P26)*

2.5.2 Changements survenus

Les répondantes se disent indépendantes de l'aide sociale et assez autonomes dans le cadre de leur emploi qui leur offre flexibilité et conciliation avec la famille. D'autres indiquent les responsabilités qu'elles assument dans le cadre de leur travail. Ce qui leur donne le sentiment de réussite et de reconnaissance sociale et d'exemple de fierté dans leur communauté. Pour P28, l'obtention de la stabilité au niveau de l'emploi est un signe de reconnaissance sociale. Pour elle :

« Ici, le profil c'est que quand on ne travaille pas au niveau de la société, on est invisible, on n'existe pas socialement. Le travail vous permet d'exister socialement, donc c'est ça qui a changé. La fin d'une certaine précarité, puis pouvoir planifier,

ça c'est très important. De planifier au niveau de la famille, planifier l'éducation, les loisirs à faire ... cette stabilité financière, pouvoir participer et puis pouvoir contribuer. » (P28)

Les femmes relatent leur intégration professionnelle réussie et l'importance que cela revêt dans la valorisation de leur statut dans la communauté. P17 évoque son manque d'expériences à ses débuts et après des années passées à Winnipeg, ce qu'elle a gagné progressivement grâce à son travail :

« Bien j'ai d'abord connu la communauté, et la belle chose avec le travail que je faisais, c'est que ça me permettait vraiment, j'étais forcée à travers mon travail de rencontrer des Franco-Manitobains, de connaître les organismes d'ici, de sortir de la ville aussi d'aller dans les villages par exemple et ça m'a donné vraiment un bel aperçu de ce que c'était le Manitoba francophone et je pense que ça m'a servi par la suite pour des réseaux, faire des contacts. » (P17)

Les longues années passées à Winnipeg a permis à beaucoup d'entre elles de bien connaître le milieu, d'être plus à l'aise de travailler aussi bien en français qu'en anglais (P16) et professionnellement de développer d'autres expertises, de vivre d'autres expériences qui peuvent ne pas être directement relié à leur domaine premier d'éducation.

Le changement concerne aussi le développement des aptitudes comme le dit P29, c'est d'être capable de :

« Prendre des décisions, qu'elles soient bonnes ou mauvaises, qu'elles soient faciles ou difficiles. Qu'elles affectent les gens ou n'affectent pas les gens; ça te façonne de sorte que tu ne dois pas toujours tenir compte de tes émotions, ou de tes valeurs personnelles...de sorte que « de la personne qui était dirigée par d'autres personnes ou recevait des ordres, aujourd'hui c'est elle qui dirige. » (P29)

Et les rôles ont bien changé pour certaines d'entre elles, surtout qui travaillent pour leur propre compte de façon autonome. Voici quelques témoignages :

« Je travaillais certes mais il y a une différence entre travailler pour quelqu'un et travailler à son compte ... Donc ce qui a changé entre quand je suis arrivée et maintenant c'est ça : de passer d'une carrière professionnelle à une entreprise et maintenant être son propre patron. » (P21)

« Il y a beaucoup de choses qui ont changé parce que je travaille à mon propre compte okay. Donc je n'ai pas un patron ou une patronne qui est derrière moi qui me dirige donc je prends mes vacances quand je veux donc c'est ça. C'est des avantages. » (P18)

Le changement peut se voir aussi au niveau des conditions de vie familiale des répondantes. Le travail a permis à beaucoup de rehausser leur niveau de vie. P26 nous fait part de ce que son époux a tendance à lui dire quand elle commence à désespérer un peu :

« Tu te rappelles quand on habitait là-bas à l'Abri ..., on n'avait du mal à être accepté pour une maison, après on a quitté là-bas, on est venu là, tu vois où est ce qu'on est aujourd'hui. Regarde quand on arrivait ou tu peinais pour avoir du travail, et même pour le bénévolat des fois on te refusait, regardes là où tu es. Tu choisis entre les jobs aujourd'hui.... Maintenant on a notre propre maison et beaucoup de choses ont changé. » (P26)

2.5.3 Sentiments de satisfaction par rapport à l'emploi actuel

Une vingtaine de répondantes (66,7 %) ont pu donner une idée assez claire de leur niveau de satisfaction par rapport à l'emploi qu'elles occupent actuellement. Elles travaillent dans leur domaine de qualification ou dans un autre domaine qui leur plait dans lequel elles s'épanouissent bien. P06 le confirme : *« Je suis vraiment très satisfaite parce que je travaille dans le milieu où je suis passionnée. C'est une passion quand tu aimes ce que tu fais, j'aime ça et tout le temps je dis que je vais rester ici jusqu'à ma retraite. » (P06)* Ce qui paraît intéressant pour P08, c'est la flexibilité au niveau de son travail qui lui donne la possibilité de concilier travail et famille. Mais ce qui la passionne le plus dans son emploi est comme elle le dit :

« Depuis que je suis au Canada, j'ai toujours appliqué pour le gouvernement, cela fait 10 ans, ça n'a jamais marché Finalement en juillet 2016, ils m'ont appelé pour un poste. Ma situation a un peu évolué, de caissière à conseillère, puis intégrer le gouvernement. C'est quelque chose que j'ai toujours voulu...Je peux dire oui, ma situation professionnelle a évolué. De Winnipeg ce que j'ai gagné c'est l'anglais, puis c'est d'intégrer le gouvernement. » (P08)

Quatre autres femmes trouvent de la satisfaction dans le fait qu'elles travaillent de façon autonome et surtout le fait de travailler pour leur propre compte. Pour retrouver cette autonomie, certaines d'entre elles n'ont pas hésité d'abandonner un emploi qui payait bien et qui se trouve dans leur domaine de compétence, mais qu'elles n'ont pas choisi (P09). C'est qu'à un moment donné, ces femmes choisissent de travailler à leur compte pour pouvoir faire des choses telles qu'elles le souhaitent et pouvoir prendre des décisions qui étaient bénéfiques pour elles et qui leur permettent d'atteindre leurs objectifs. Ainsi, P21 explique comment elle est fière de la réception et la réaction de la population dans la mise sur pied de leur nouvelle entreprise :

« ... On a eu une certaine couverture médiatique quand on a ouvert et ça a fait attirer, ça nous a beaucoup aidé. Parce que comme nouvelle entreprise c'est très difficile, c'est encore plus difficile comme immigrant parce évidemment il y a toujours la barrière de la peau, même si les gens ne vont pas le dire ... Je ne veux pas dire un sceau d'approbation, mais d'avoir un article dans le journal, dans le

Free Press, et pas juste une fois, on n'a eu pratiquement trois mois dans les quatre mois qui ont suivi l'ouverture. C'est sûr que Radio Canada est venue, et ça a attiré les gens et d'entendre des gens qui disent oui, on apprécie ce que vous faites... Parce que l'objectif pour nous en commençant, c'était d'offrir quelque chose de différent aux gens... on a une passion, mais juste de savoir que c'est une passion qui est validée, ... ça fait une différence. » (P21)

La satisfaction de P13 se trouve dans le fait qu'elle occupe un poste de responsabilité qu'on confie plus souvent à des personnes expérimentées et dignes de confiance. Son statut et expérience professionnelle antérieure doublés du fait qu'elle a pris une formation sur place lui ont donné cet avantage, même si le poste vient avec plus de défis.

« C'était la première fois qu'ils embauchent une Africaine noire pour ce poste, depuis que ce poste avait été créé, depuis plusieurs années. Par rapport à mes attentes, je ne suis pas vraiment déçue, ... Je sais que le diplôme que j'ai eu, il est beaucoup plus... Mais ce qu'il ne faudrait pas oublier, est que ce poste, on le donne en général à quelqu'un qui a eu un diplôme d'ici et il faut au minimum cinq ans d'expérience. Alors, durant mon entrevue, je pense que j'ai mis l'emphase sur toutes les expériences que j'ai eues avant. Alors ils ont vu que j'avais l'assurance du sens de ce que je disais et j'avais les preuves de ce que j'avais fait. Ils ont tenu compte de ça. » (P13)

Le sentiment de satisfaction que la réussite professionnelle procure à ces femmes se traduit aussi de différentes façons. Il y en a qui se considèrent comme une référence dans la communauté « oui, je sais que suis un model dans ma communauté, je vois des parents qui me disent mes enfants sont très contents de t'avoir comme modèle » (P24). Pour d'autres tout dépend de l'objectif fixé au départ, et avec de la patience on peut atteindre son but. P26 et P27 expliquent leur degré de satisfaction par rapport à leur emploi :

« Bon, je m'épanouis là-dedans. Je trouve ce que je cherche dedans. ... je travaille avec des médecins même si je n'ai pas le titre là de médecin avec grand M, je travaille avec eux. J'échange avec eux et pour la petite histoire, je suis utile quand même, par exemple même du point de vue triage quand je prends quelqu'un, le médecin avec qui je travaille sait toujours pourquoi je l'ai pris. ... J'étais pédiatre, il suffit de voir ton enfant pour savoir si c'est une urgence ou pas. ... sur ce côté les gens m'apprécient, les providers là m'apprécient. On me respecte, mais je ne veux pas non plus montrer la grande tête, et leur montrer que je connais plus. » (P26)

« Oui je pense que je me sens valorisée dans mon emploi et je suis membre à part entière de cette équipe. Je suis juste en bas de la directrice de programme donc nous avons différents types de responsabilités. C'est moi qui organise le travail d'atelier, c'est un travail d'équipe, mais ça revient de mes compétences donc faire la programmation. Je coordonne plusieurs programmes et des projets spécifiques. » (P27)

Enfin, pour d'autres, leur satisfaction se trouve dans l'impact de leur travail dans le cadre de leur profession et les bénéfices que la population pourrait en gagner. En fait, il pourrait s'agir de leur contribution dans la société d'accueil.

« Je n'ai qu'un seul sentiment de satisfaction actuellement par rapport à mon travail, parce que je sais même si je n'existe plus à (son service), il y a quelque chose qui existe dans la communauté et qui porte un nom et qui est une structure et dont les gens peuvent s'en servir ... ma contribution n'est pas plus importante que le fait que je laisse quelque chose, que je lègue quelque chose. L'impact que je laisse est plus importante que la contribution parce qu'il faudra passer à autre chose après. C'est la seule satisfaction que j'ai dans mon travail actuellement. » (P29)

« Mon emploi actuel me permet de changer les vies. Beaucoup. Parce qu'à la fin de la journée, j'ai le droit d'améliorer la vie de quelqu'un qui veut venir immigrer ici. Je peux accepter son dossier ou le refuser. Donc je vois littéralement que je change des vies. Je vois des gens que j'ai accepté leur dossier, je vois ils viennent, ils s'installent ici et ils sont heureux. Ils agrandissent leurs familles. C'est changer des vies. Ça c'est la plus grande satisfaction que je puisse avoir dans mon travail. » (P05)

Conclusion partielle

En conclusion partielle, cette partie du rapport, décrit le contexte d'immigration des femmes interviewées, retrace le parcours, leur expérience professionnelle avant et après leur arrivée à Winnipeg, et le constat de la réussite de leur intégration.

Trois sortes de parcours empruntés par ces femmes marquent leur processus d'immigration jusqu'à Winnipeg, soit le parcours volontaire (47 %), le parcours involontaire (20 %) et le parcours par le biais des études (33,3 %). Les expériences antérieures de travail sont différentes selon le parcours des répondantes et si elles sont venues en tant que étudiantes ou immigrantes. Les résultats montrent aussi que presque toutes les répondantes ont eu à travailler avant d'occuper leur poste actuel et que 27 des 30 répondantes (90 %) ont changé d'emploi au cours de leur séjour à Winnipeg, parce qu'elles ont trouvé mieux.

Pour trouver du travail, quatre processus ont été utilisés: le stage, le bénévolat, accepter un emploi en dehors du domaine de qualification ou en dessous de sa qualification. Ces quatre voies leur ont permis d'accéder à l'emploi qu'elles ont actuellement.

Toutes les répondantes se disent satisfaites de leur intégration professionnelle. Les attentes fixées au départ sont satisfaites pour la plupart et mitigées pour d'autres. Unaniment, elles constatent des changements positifs survenus dans leur vie sociale et professionnelle et elles sont majoritairement satisfaites de leur emploi actuel. Ce sentiment de satisfaction de réussite

professionnelle se traduit de différentes façons. Quelques-unes se réjouissent de l'impact de leur travail et les bénéfices sur la population et leur contribution dans la société d'accueil.

CHAPITRE III - FACTEURS FAVORABLES AU SUCCÈS PROFESSIONNEL

Analyser sur le plan individuel, familial et social, les répondantes ont évoqué plusieurs facteurs qui ont contribué favorablement à la réussite de leur intégration professionnelle, et à rendre plus stable et agréable leur séjour à Winnipeg.

3.1 Facteurs individuels

D'abord, sur le plan individuel, les résultats révèlent trois facteurs essentiels qui démontrent leur capacité à travailler dans un emploi important. Cette capacité à travailler renvoie aux compétences qu'elles ont acquises, aux qualités naturelles qui existent en elles et aux bons procédés qu'elles ont utilisés pour réussir.

3.1.1 Compétences acquises

Les compétences acquises sont celles que ces femmes ont apprises ou développées et qui leur ont permis d'avoir le succès qu'elles ont eu dans le cadre professionnel. Il s'agit d'acquérir un statut légal et valide au Canada, d'être bien éduquée et de bien maîtriser l'anglais.

- Statut valide au Canada

Avoir les papiers en bonne et due forme donne la possibilité de pouvoir travailler en toute légitimité à Winnipeg. L'accession au statut permanent ou à la citoyenneté offre des possibilités et des conditions nécessaires d'établissement et d'accès aux bons postes tout en étant aussi un gage de sécurité pour les immigrantes. Toutes les femmes interviewées ont leur citoyenneté canadienne sauf une. Elles ont mentionné l'importance de l'obtention de ce statut valide dans le pays d'accueil. Pour P29, une des premières réussites consiste à obtenir ce statut légal et permanent qui donne accès à tous les droits, sauf celui de voter, au même titre que les Canadiens :

« Je n'étais pas venue ici pour immigrer nécessairement, mais j'ai quand même immigré. Ça, c'est considéré aussi comme une réussite parce que cette résidence est importante pour que tu puisses être traitée comme tout le monde. Avoir les mêmes droits, avoir accès à la vie d'ici et avoir accès à tous ce qui est possible, donc ça t'ouvre plusieurs voies à des opportunités. » (P29)

Le discours des femmes a révélé d'autres facteurs en lien avec leur capacité à travailler dans un emploi qui leur permet de devenir autonomes. Ce sont les compétences qu'elles ont développées et qui sont soit acquises par le biais de l'éducation et la formation.

- L'éducation

L'éducation est un facteur indiqué par les répondantes comme ayant favorisé leur réussite professionnelle. Les données statistiques de l'étude ont déjà démontré que les immigrantes interviewées sont des citoyennes hautement scolarisées, 70 % ayant déjà complété leurs études universitaires avant leur arrivée au Canada. Elles sont 80 % à avoir fait des études de cycle supérieur (1^e, 2^e et 3^e cycles). Elles sont conscientes de l'apport de l'éducation acquise dans la réussite de leur intégration professionnelle.

« C'est l'éducation que j'ai apportée ici. J'avais un bagage et je suis venue préparée à vivre des défis, mais je savais que j'allais m'en sortir donc je suis venue déjà préparée que je veux vivre des défis. » (P27)

« L'éducation absolument. On ne peut pas avoir un certain niveau de salaire et de revenu, de compétences tant qu'on n'a pas cette base en éducation. C'est très important. Les gens qui peuvent le faire même là, ils ont une notion ou ils l'ont appris de quelqu'un comment faire. Donc, ou ils ont travaillé vraiment fort, ils ont appris... Donc l'école c'est très important. Il faut la formation. » (P05)

D'autres femmes ont reconnu la nécessité de retourner aux études pour s'assurer un meilleur avenir professionnel. Elles sont conscientes de l'apport des études dans la réussite professionnelle. P16 atteste : *« Oui, je fais une formation en ligne, un MBA avec l'Université de Oui, c'est un MBA en ressources humaines, spécialisation en ressources humaines et en leadership ce que je fais en ce moment. » (P16)* Pour ces femmes, faire des études et avoir un bagage professionnel aide beaucoup (P08).

« Je dirais ma scolarité, le fait que j'ai un niveau de scolarité qui est très élevé. Si je n'avais pas le niveau de formation que j'ai, peut-être je serai comme les autres. Je dirais aussi la chance d'avoir fait des études dans un domaine très demandé. » (P11)

Elles sont conscientes que les femmes qui n'ont pas reçu une bonne formation, une bonne qualification peuvent se retrouver à accepter n'importe quel emploi qui s'offre à elles, l'essentiel pour ces dernières étant d'être capables de payer les factures. Certes, il faut une bonne scolarité, mais les études ont démontré que si la formation n'est pas acquise ici au Canada, cela peut être une entrave à la réussite des immigrantes qui sont confrontées à la maîtrise des diplômes reçus ailleurs. Une partie de nos répondantes résident au Canada depuis leur enfance ou sont venues pas le biais des études. Cette catégorie a eu la chance de suivre une formation canadienne, ce qui constitue un atout. P17 fait partie de celles-ci. Pour elle, le fait *« d'étudier ici, d'avoir des diplômes et des référents d'ici. Et je pense que le fait d'avoir grandi ici dans cet environnement social, de comprendre aussi la société dans laquelle j'évolue, c'était un atout. » (P17)*

- La maîtrise de l'anglais

Parmi d'autres facteurs individuels favorisant l'intégration professionnelle des immigrantes, figure en bonne place la connaissance de l'anglais. En effet, des études révèlent que les immigrants sont souvent victimes d'une discrimination sur la base de la langue au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement dans leur milieu de travail. Selon Bamba et Morin, (2014), la connaissance du français ou de l'anglais ou des deux langues influe sur l'accès au marché de l'emploi. Nos répondantes francophones ont franchi cette barrière en maîtrisant l'anglais, la langue officielle majoritairement parlée à Winnipeg. Nos données sociodémographiques ont démontré que toutes les répondantes ont une connaissance suffisante de l'anglais. Elles se sentent vraiment à l'aise avec l'anglais. Pour ce faire, un retour aux études était nécessaire.

« Oui, il a fallu que je retourne aux études comme j'ai déjà pris quelques mois d'anglais, mais comme j'avais déjà étudié beaucoup l'anglais dans mon pays avant d'arriver ici. Mais là encore il fallait que je fasse mes preuves, aller chercher un diplôme à l'Université de Winnipeg et puis améliorer mon anglais avant de vraiment pouvoir me faire valoir sur le marché du travail. » (P16)

Les répondantes ont évoqué l'importance de comprendre les deux langues nationales officiellement parlées au Canada et le fait d'être bilingue. En effet, le fait que nos répondantes soient des francophones confirmées qui maîtrisent bien l'anglais, leur donne beaucoup de chances pour trouver de bons emplois à Winnipeg. Le bilinguisme constitue un avantage et une compétence essentielle dans la réussite de leur intégration professionnelle à Winnipeg. Elles sont conscientes de cette importance.

« Puis je le vois parce que professionnellement souvent j'ai été prise parce que j'étais bilingue. Parce qu'il y avait des gens qui étaient peut-être anglophones mais qui n'avaient pas cette composante en français donc pour moi je dirai que c'est ça. ... La maîtrise de la langue, oui je dirai que c'est quelque chose qui m'a beaucoup aidé depuis mon arrivée ici au Canada, et même ici à Winnipeg aussi, même avec l'entreprise. » (P21)

« J'ai appris l'anglais au pays, mais c'est une fois arrivée ici que j'ai perfectionné avec les cours. Donc je pense le fait d'être bilingue ça a aidé. Moi je pensais que tout le monde était francophone d'après ce que je croyais, donc ça m'a poussé à vite apprendre l'anglais, donc j'ai pu utiliser cette capacité d'être bilingue aussi je pense ça m'a beaucoup aidé. » (P25)

3.1.2 Qualités naturelles

À côté des compétences qu'elles ont acquises par le biais des études ou d'une formation, les femmes ont indiqué l'utilité de posséder certaines qualités. Celles-ci sont tout naturelles chez la plupart d'entre elles, mais elles doivent être suffisamment développées pour devenir des facteurs

favorables dans la réussite de l'intégration professionnelle. Ces qualités naturelles, ressorties dans le discours des femmes, sont répertoriées dans le Tableau 2 ci-après.

Tableau 2. Qualités naturelles

Qualités naturelles	Illustrations et citations
Motivation N=26	<p>« Individuel c'est mon envie d'aller loin comme je l'ai dit pour moi c'est ce facteur il faut que j'aille encore plus loin. Quand on veut aller plus loin ça, c'est un facteur de motivation. C'est qu'on ne peut pas l'injecter à quelqu'un, on l'a ou on ne l'a pas, c'est tout. C'est-à-dire moi j'ai le... Je le ressens tout le temps, c'est ce qui m'illumine euh » (P15)</p> <p>« il n'y a pas mal de petites formations organisées pour les immigrants. Personne ne t'oblige mais toi-même tu te dis... J'ai compris que vraiment il faut toi-même aller à la source par rapport aux informations. Il faut vraiment aller à la source chaque fois, des fois il faut prendre de risques, yeah. » (P26)</p>
Autonomie / indépendance N=18	<p>« Je suis une personne très indépendante de nature et même à l'extérieur ... oui la famille est là mais je ne m'attends pas à ce que la famille fasse quelque chose pour moi parce que je trouve que venir ici avec 20 000 \$ que tes parents t'ont donné déjà, je pense que ça c'est assez. Il faut se débrouiller, il faut avancer et il faut apprendre. » (P5)</p>
Confiance en soi N=11	<p>« Je dis que je suis une personne très déterminée et puis j'ai confiance en moi de sorte que c'est difficile que les gens me tirent vers le bas. On peut dire toujours raconter ou même me lancer des pierres, mais je suis une personne assez zen qui sait où est-ce qu'elle va avec sa vie. » (P16)</p>
Persévérance N=10	<p>« Dès le départ, mon engagement... parce que chaque chose qu'on entreprend, il faut le vouloir. Il ne faut pas se sentir forcer et puis il faut avoir des objectifs et ça c'est très important. Que ça soit à court terme ou à long terme, c'est très, très important de se dire, il faut accomplir ça, et ça et ça. Donc, c'était le temps que je mettais personnellement et puis le fait que j'y croyais en ce projet. » (P29)</p>
Esprit ouvert et critique N=7	<p>« Ma prédisposition à pouvoir accepter que les choses ne puissent pas ne pas être ce que je m'attends à ce que ça soi, alors je suis déjà ouverte d'esprit dans ce sens- là, prête à affronter l'inconnu. » P24</p> <p>« Moi c'était la façon d'avoir l'esprit ouvert. ... j'étais ce genre de personne qui est très flexible dans la façon de voir le monde. » P09</p>
Prise d'initiative N=7	<p>« J'ai fait mes expériences là-dedans pendant des années et des années. Puis pendant que je faisais ça,.. on demande souvent aux employés qui sont ceux-là qui veulent être en mesure de pouvoir remplacer la direction en cas d'absence, et puis oui j'ai mis mon nom et puis j'ai été choisie comme personne désignée et puis je l'ai fait pendant des années au moins 7 ans à remplacer la direction et puis ça m'a donné beaucoup d'expériences » (P24)</p>
Détermination N=5	<p>« Quand j'aime quelque chose, je fonce, je pose des questions, même si la personne me retourne ici, je reviens toujours à l'attaque et puis à un moment donné ça devient familial, la personne se dit, elle veut vraiment quelque chose. » (P19)</p> <p>« Parce que j'avais mes études, je travaillais aussi au noir. Je me levais, j'allais livrer le Free Press à l'hôtel, j'allais chercher les journaux sous -40 à 3h du matin et à 8h30 j'étais en classe. Donc, je ne me suis pas donné de limites. » (P05)</p>

Savoir se vendre N=5	« Quand j'arrivais, je disais que je veux voir le directeur ou la directrice. Et puis je leur expliquais mon profil, que je cherchais du travail. Ils me disaient que je n'ai pas l'expérience, je disais oui, mais je suis une personne qui apprend très vite. Je dis il faut que je commence quelque part. Je n'ai pas l'expérience canadienne, ... Donc je me vendais ... Ça c'est juste 4 mois depuis je suis arrivée. Automatiquement, je vais voir mes collègues qui font un travail supérieur pour leur demander de faire plus de choses. Après ils m'ont promue à un grade supérieur après un an. » (P08)
Stabilité émotionnelle N=4	« Parce que j'avais une stabilité émotionnelle. Cette stabilité émotionnelle était très importante parce que dans mon parcours, dans ma vie, comme je te l'ai dit, j'avais immigré une fois et j'étais complètement brisée émotionnellement et ça c'était une expérience complètement différente. Et moi ça a été vraiment... je pense ça a été un des plus grands rôles pour ma réussite en fait. Parce que ça c'est lié. Si tu es brisé émotionnellement, professionnellement tu ne vas pas réussir. Alors il faut que tu sois complètement stable. » (P09)
Curiosité N=4	« Je suis vraiment tenace et je suis toujours en train de pousser, ça ne pousse pas à bout mais je cherche à poser la question directe et comprendre la réponse et quand je ne comprends pas je pose encore. » (P19)
Flexibilité N=4	« Mais en tout ça personnellement donc cette ouverture aux commentaires des autres, le travail sur soi, l'ouverture de s'améliorer, peut-être changer un peu les choses, s'ajuster en fonction de gens, en fonction d'où tu es... et puis la capacité aussi d'écouter les analyses des autres. » (P25)
Adaptabilité N=3	« J'étais déjà adaptée socialement parce que je vivais au Canada depuis longtemps. Donc, ça c'est des facteurs qui ont beaucoup aidé et puis je pense d'être bien entouré aussi. ... Ce qui a été profitable c'est que je ne pars pas de zéro. Dire que des référents culturels, je les avais, je connaissais la politique canadienne. Je comprenais comment le système d'éducation fonctionnait. Je connaissais les référents culturels aussi, alors ça ça aide beaucoup à prévoir. » (P17)
Humilité N=3	« Alors moi, qu'est-ce que j'ai fait, quand je travaillais, je ne travaillais pas en tant que médecin. J'ai mis cette fierté de côté et je me suis mise dans la peau de compagne des résidents. Alors je n'essayais pas de faire de grand chose ou de leur démontrer que je connais ces choses au contraire je me suis rabaisée à leur niveau et je me suis dit, je suis là pour apprendre. J'ai dit, je connais mais moi aussi je veux apprendre de vous. Alors je pense que cette <u>humilité</u> aussi... ça sert a beaucoup de chose, ça aide beaucoup. » (P13)

3.1.3 Les processus favorables

Après les compétences et les qualités naturelles, les femmes doivent opter pour des processus. Les processus favorables renseignent sur les façons de faire ou de se comporter des répondantes qui ont abouti à leur réussite professionnelle. Pour prendre sa place dans sa nouvelle communauté, l'immigrant doit tout d'abord en démontrer la volonté. À ce sujet, les répondantes en ont énuméré plusieurs processus qui leur ont permis d'atteindre le succès de leur intégration professionnelle.

- Avoir des projets et objectifs précis et réalisables

Les répondantes admettent que dans toute chose que l'on envisage entreprendre, il faut dès le départ avoir un projet et se fixer des objectifs bien précis et réalisables. Pour P11, « *dès l'instant que tu arrives, il faut être sûre que tu es venue ici pour rester ici*, ». Cette façon de procéder permet de projeter des plans de séjour viables et d'essayer de voir comment s'arranger sur le plan professionnel ou sur le plan d'investissement économique. Cette prévision permet de mieux s'organiser pour réussir son intégration professionnelle et de beaucoup économiser en conséquence. En fonction du contexte d'immigration, c'est sûr que quand tu arrives par le biais des études ce n'est pas la même chose que quelqu'un qui immigré volontairement et à un certain âge avancé. Dans tous les cas, être très tôt déterminée de rester, permet de prendre de bonnes décisions et investir très tôt dans les projets qui faciliteront l'intégration professionnelle et l'autonomie.

« Par exemple, il y a un moment où on était tenté d'acheter une maison. Et à l'époque, ça ne coûtait pas grand-chose; et d'un seul coup, on s'est dit non, de toute façon on ne reste pas ici on va repartir, donc on a laissé tomber. Alors que maintenant ces maisons, qui étaient très abordables, sont maintenant quatre fois plus chères A un moment donné, on s'est dit on vit ici, ce n'est pas quelque chose qui est temporaire et que vraiment on est sûr que c'est définitif, surtout quand tu commences à avoir des enfants et que les enfants commencent à grandir et que tu vois comment ses enfants ils grandissent aux cultures tellement différentes de la culture que toi tu as connu. Tu te dis que leur place est ici et c'est ça. » (P11)

Une fois le choix du but fixé, il faut suivre une logique bien orientée, avec des échéanciers précis. P26 conseille aussi « *de ne pas se cramponner à une seule chose. A chaque fois j'ai une ou deux options. Donc si l'une ne marche pas, l'autre va marcher. Toujours avoir un plan B* ». Pour ce faire, il est essentiel d'avoir la suite dans les idées et de rester déterminé à atteindre le but fixé. En effet, l'intégration étant un processus qui peut être long, chemin faisant, plusieurs facteurs associés peuvent constituer des entraves. Donc, l'essentiel c'est de toujours se poser la question pourquoi on a émigré, pour quelle raison et quel objectif on veut atteindre? Et surtout rappelle P30 « *ne faut pas se leurrer, rien n'est facile nulle part, il faut juste se retrousser les manches et foncer.* »

- Se former

La plupart des immigrants reçus obtiennent des séances d'orientation pour faciliter leur intégration. P06 a très tôt compris que pour réussir au Canada, il faut savoir qu'il y a des différences dans les façons de travailler d'ici et ailleurs et qu'il faut se mettre dans des dispositions d'apprentissage avec un esprit ouvert et sans jugements. Cet apprentissage peut se faire à travers les études. Pour celles qui ont déjà diplômées, il peut s'agir de passer par

formations de courte durée pour se recycler. P12 témoigne de cette utilité d'acquérir de nouvelles connaissances :

« J'ai pris des formations c'était pour devenir consultante j'ai suivi des formations. Toujours, toujours participer à des grands colloques et puis s'il y a des formations par exemple administration des affaires, la Chambre de Commerce de Winnipeg qui fait beaucoup d'activités, ça aussi c'est un processus qui va aider. C'est la participation active à des colloques, à des séminaires. Alors la formation va te permettre d'acquérir des nouvelles connaissances. Et puis aussi tu vas avancer dans ta carrière et tu vas acquérir plus de compétences. » (P12)

Tout cela montre l'importance d'avoir un diplôme reconnu au Canada dès les premières années qui suivent l'immigration. Cette qualification constitue une porte d'entrée dans le monde du travail. P11 recommande dans ce processus d'insertion à l'emploi, de ne pas perdre de temps et d'aller se faire un certificat qui facilite l'accès au travail pour acquérir de l'expérience professionnelle sur le plan local. Et c'est ce que P14 a fait :

« Donc j'ai vécu beaucoup de choses. Une femme seule, mais je devais me battre. Alors j'ai étudié..., j'ai mis ma tête dedans et donc je veux vite finir et avoir ce petit papier canadien qu'on demande, qu'on exige et voilà tout de suite après les études couronnées de succès et après j'ai commencé le travail et j'ai fait quatre ans je crois de 2007 à 2011 avec l'école et puis on n'a offert cet emploi ici. » (P14)

Tout ça pour dire que quand on entame une carrière professionnelle et surtout si on arrive avec peu d'expériences de la culture de travail d'ici, la sagesse recommande de rester beaucoup plus humble, de reconnaître qu'on a beaucoup à apprendre et de commencer par respecter ce qui existe sur le terrain, de ne pas remettre en cause tout ce qui existe ou rejeter tout ce qui existe ou réinventer la roue. (P29)

- Faire du bénévolat

Parallèlement aux études et aux formations faites, faire le bénévolat est aussi un bon processus qui favorise l'intégration professionnelle. D'une part, le bénévolat est bénéfique pour l'organisme ou l'institution qui accueille l'immigrant. Il permet de connaître les qualités et compétences des personnes immigrantes à la recherche d'emploi qu'ils pourront recruter facilement. D'autre part, le bénévolat est aussi bénéfique et formateur pour l'immigrant, demandeur d'emploi qui a la possibilité d'apprendre le métier et de se faire connaître. P14 se souvient de son passage comme bénévole dans un organisme de la place et par la suite et très rapidement, plusieurs emplois ont été accessibles pour elle dans son domaine d'études:

« Parce qu'on est resté en connexion et qu'ils savaient, ils connaissaient mon intérêt pour l'organisme alors ils ont dit tient, pourquoi ne pas lui proposer ça? Alors les commentaires que je reçois, même par les autres congrégations, ils disent vous

savez quoi, vous, vous êtes venue seulement, You fit it right in, c'est le commentaire que je reçois. C'est très agréable. » (P13)

Les répondantes pensent que le bénévolat au Canada peut être reconnu comme une importante carte qu'il faut utiliser, mais de façon pertinente et efficace comme méthode favorable d'intégration professionnelle, (P28). Elles suggèrent qu'il faut faire un bénévolat utile qui, comme les formations, pourra valoriser d'autres compétences. D'autres personnes qui n'ont pas de diplôme peuvent aussi l'utiliser comme procédé pour augmenter leur chance d'obtenir un emploi.

- Faire du réseautage

Pour que l'intégration soit possible, il faut que les immigrantes et les natives puissent développer des relations sociales harmonieuses et durables. Une des méthodes qui peut permettre cet rapprochement est de créer des réseaux sociaux. Faire du réseautage comporte beaucoup d'avantages. Il a permis à plusieurs répondantes, surtout celles qui sont plus communicatives et sociales d'atteindre leur objectif d'intégration. Pour les autres plus timides, faire du réseautage a été un passage obligé pour se faire connaître et se créer des occasions d'intégration sociale réussie. Pour P12, cela donne l'occasion aux femmes de se découvrir elles-mêmes. Elle en témoigne :

« Avant je ne pouvais pas aller voir une personne et m'introduire. Maintenant je peux aller avec courage sans avoir une crainte. Je peux aller approcher une personne et je me présente et puis voilà. Ça m'a aidé tu sais pourquoi : le réseautage. Si tu viens ici tu veux t'intégrer professionnellement, il faut faire le réseautage c'est très important. Le réseautage m'a aidé vraiment j'ai appris que mes valeurs étaient le réseautage, alors je suis une personne sociable je veux approcher des personnes alors je fais des contacts d'accord. » (P12)

Le réseautage permet de tisser des liens d'affaire, des partenariats entre personnes ayant les mêmes intérêts ce qui peut aboutir à bâtir de nouvelles entreprises. Le réseautage permet aussi de tisser des relations d'amitié entre collègues ou avec d'autres acteurs dans la communauté. Les répondantes disent que le réseautage peut se faire aussi par le biais des enfants. Ces derniers permettent aux parents de créer des relations qui leur permettent de mieux se connaître, de transcender les barrières culturelles et créer des possibilités de collaboration, facteur d'intégration. Selon P24,

« Les enfants peuvent être des véhicules aussi, des grands véhicules parce qu'on sait que les enfants eux ils s'intègrent assez vite, comme ils s'intègrent assez vite et puis mes enfants sont nés ici quand même, c'est des enfants d'ici, c'est leurs amitiés qui m'ont aussi ouvert les portes quoi. Donc les gens que j'ai connus par le canal de mes enfants et puis ils te font confiance. » (P24)

Cette répondante dit s'être vraiment investie, avoir tissé des liens d'amitiés avec les amis dans le même milieu et pense que le tout a contribué dans son cheminement vers la réussite.

- Sortir de sa zone de confort

Dans le prolongement du réseautage, une autre façon de mieux s'intégrer décrite par les femmes consiste à sortir de sa zone de confort et à s'ouvrir à la communauté locale. C'est important d'avoir d'autres personnes avec qui interagir, se faire des amis, cela permet d'élargir son rayon d'amis et de connaître d'autres cultures. P24 pense que s'ouvrir aux autres facilite les interactions et permet de déceler des personnes prêtes à aider :

« Tu sais qu'il y a des personnes certainement, plus tu vas vers elles, tu poses de questions elles te répondent, plus elles vont se dire cette personne est intéressée, puis elles apprennent à te connaître aussi. Et ça c'est la chose à faire, tu sais tu ne peux pas juste vouloir connaître l'autre, mais l'autre veut aussi entrer dans ta vie pour te connaître et là tu deviens moins étranger, une fois tu deviens moins étranger, ils te connaissent. » (P24)

En plus, ce processus permet de mieux se connaître, d'explorer et d'expérimenter autre chose. Il permet de connaître l'autre et le contact avec lui favorise l'accès à l'information utile et les échanges positifs (P08). Il permet de découvrir ses talents et ses capacités d'adaptation et de dépassement par moment. P24 précise bien : *«... c'est en causant à l'extérieur du milieu d'emploi que tu apprends à avoir tous ces détails-là, ou en essayant de tisser de liens de confiance à l'intérieur même du lieu de travail. » (P24)*

- Tout sauf l'Aide Sociale

Les immigrants sont souvent pointés du doigt pour être des gens qui sollicitent le plus l'aide sociale sans crier gare. Ceux et celles qui bénéficient de cette allocation ne sont pas tous aussi fiers de se retrouver dans cette situation de dépendance. P06 affirme avoir rencontré des gens qui recevaient de l'assistance sociale et qui *« se plaignaient tout le temps qu'ils sont contre la façon dont on les traite. En plus, ils trouvent trop contraignantes des exigences préalables avant d'y avoir droit »*. Elle ne veut pas tomber dans cette situation. Elle a la chance aujourd'hui d'occuper un très bon emploi qui l'honore. Toutes les immigrantes n'ont pas sa chance de réussite professionnelle. P26 a des conseils à prodiguer à ces dernières et à celles qui sont à la recherche d'emploi : *« c'est de s'accrocher à n'importe quel boulot pour ne pas dépendre de l'aide sociale »*. Et pour faire ses preuves pour changer de situation, P26 conseille : *« ... Quand tu viens au début, quand on te propose un job même pour une semaine il faut le prendre et à travers ça, démontre que tu sais faire quelque chose, ... ici on te dit montre-moi ce que tu sais faire. » (P26)*

Avec ce processus, même si l'emploi est temporaire, au bout du compte, l'immigrant sortira toujours enrichi d'une nouvelle expérience avec un CV un peu plus. En plus cet emploi sert de

couverture sociale. Pour P24, « *c'est un peu simple, je sais que en travaillant au restaurant ce n'est pas la chose que j'avais voulu faire, je n'ai jamais pensé que travailler au restaurant me conviendrait, mais je le faisais parce qu'évidemment il fallait payer nos factures right.* » Toutefois, cela peut être traumatisant surtout pour celles qui avant d'immigrer, non seulement travaillaient dans leur pays d'origine, mais en plus occupaient des postes de responsabilité. Se retrouver à l'aide sociale ou être obligée de travailler dans de petits boulots dans les manufactures ou ailleurs paraît épuisant et abrutissant pour elles (P14). Les dures conditions de travail sont bien évoquées dans le discours de P26 :

« Quand je te dis que j'ai commencé par la maison de retraite et ce n'est pas vraiment ça, c'est difficile. Tu vas passer par là forcément quand tu quittes ton niveau intellectuel. Je te dis le premier jour où j'ai travaillé, dans la maison de retraite ... des fois tu craques... des fois tu craques! Tu te poses la question qu'est-ce que je suis venue chercher ici? » (P26)

- Vaincre la peur – prendre des initiatives

Pour ne pas vivre de l'aide sociale, les répondantes disent qu'elles ont dû surmonter leur peur pour affronter le monde du travail. La peur constitue le premier handicap dans le processus d'intégration dans un nouveau contexte. Il faut avoir confiance en ses capacités et croire à sa place comme membre de la société active. Une fois la peur vaincue, il faut juste être ouvert, curieux, oser prendre des initiatives et de rester stratégique.

« J'ai vu cette position online et puis j'ai appliqué ils m'ont accepté. Et la dame quand elle m'a accepté, elle fait ah douze dollars de l'heure et puis je n'ai que deux heures à te proposer. J'ai dit oui, il faut que moi je travaille, il faut que je sache comment est-ce que le travail se déroule ici. » (P26)

La peur est un obstacle qui empêche de prendre des initiatives et d'aller vers l'autre. Elle doit être combattue par les immigrantes elles-mêmes pour ne pas laisser passer des nouvelles opportunités. Évidemment quand on arrive dans un nouveau milieu c'est toujours difficile de trouver sa place, de faire sa place, mais malgré les défis, fondamentalement chaque individu a besoin de s'intégrer. P17 conseille ceci :

« Je pense qu'il faut être décomplexé quand on est issu de l'immigration ou issu d'une minorité. On a besoin de se voir comme un membre actif avec sa juste valeur dans le milieu dans lequel on est. Je pense que ça premièrement il faut être bien dans sa tête et bien dans l'identité personnelle comme ça on ne se met pas des barrières. » (P17)

- Se rétrograder pour mieux avancer

Ce processus consiste à bien évaluer sa condition d'immigrante et la réalité du milieu et de prendre les décisions justes et réalisables pour se donner des chances de réussir son intégration avec succès. La littérature a déjà spécifié la déqualification des immigrantes et la maîtrise de certains diplômes. Plusieurs de nos répondantes sont arrivées avec des bagages intellectuels et suffisamment d'expériences qui, s'ils étaient reconnus, pouvaient faciliter leur intégration professionnelle. Les répondantes avancent qu'il faut demeurer flexibles et se débarrasser de certains préjugés et opter pour « se rétrograder pour mieux avancer » dans sa quête d'intégration. Face aux difficultés rencontrées dans le nouveau pays, P09 confesse ceci :

« Il y a des choses que j'ai dû faire sans nécessairement vouloir mais je savais que c'était un pont pour arriver où je voulais être.... Quand je suis venue ici je voulais directement faire mon doctorat. Et quand on m'a dit, tu n'as pas de visa d'étudiant, tu ne peux pas faire ton doctorat, tu vas d'abord attendre. Et tu n'es même pas Canadienne. Alors je me suis dit... je vais peut-être mettre cette idée de côté ... Ce n'est pas la seule chose qui peut me permettre de réussir dans la vie. » (P09)

En Afrique, tu sais que plus tu as une éducation assez élevée, plus tu as la chance d'avoir un bon emploi et de réussir. Mais en arrivant ici, les répondantes ont aussi réalisé qu'on peut tout aussi arriver à réussir sans nécessairement avoir des grands diplômes. Donc, il y a beaucoup d'options qui s'offrent à elles et l'une d'entre elles consiste à revoir son niveau d'éducation à la baisse, même si l'on procède déjà un rand universitaire avec un titre de docteur (P09). Certaines des femmes ont ce titre et exerçaient comme médecin dans leur pays avant d'immigrer. Dans l'impossibilité de pouvoir pratiquer directement dans leurs domaines et avec la qualification requise, elles choisissent de rester dans le même domaine de la santé, mais en exerçant d'autres activités. Certaines, comme P22, sont même retournées aux études pour ce faire. Face à ses bonnes performances dans cette nouvelle formation, elle a fini par convaincre et bénéficier d'une ouverture qui lui a valu l'obtention d'un poste plus méritant, au-delà même de ses attentes. Mais écoutons-là nous raconter comment elle s'y est prise pour réussir son ascension au poste qu'elle occupe maintenant :

« Quand j'ai terminé les sciences infirmières auxiliaires tout de suite j'ai trouvé du travail et pendant que je faisais ma formation une de mes professeurs sentait en moi que j'étais plus que ce que je faisais. Alors elle a poussé pour savoir : écoutes, quand je regarde tes travaux, quand je regarde tes réactions, tes interventions dans les cours et tout, dis-moi honnêtement tu caches quoi? » (P22)

Plus loin elle dira :

« Là, il fallait que je me refasse, je me suis refaite. Comme les diplômes d'ailleurs ne sont pas reconnus. Je ne reste pas focalisée dans ce que je suis, non je me suis

rabaisée et j'ai fait table rase de tout, évidemment je n'ai pas enlevé ce que j'ai comme connaissance dans la tête ... J'ai cherché les stratégies d'adaptation ... entre autres c'était que j'ai un papier d'ici peu importe le niveau de ce papier-là. J'ai besoin d'un papier d'ici qui est un point de départ pour moi. C'est quand j'aurai mes papiers d'ici que mes autres papiers pourront parler et c'est ce qui s'est réalisé ... mais parce que mon expérience antérieure a joué, je peux le dire et je peux le voir même dans la catégorie ou j'ai été classée en termes de rémunération, en termes d'avantages et tout et tout et tout donc il a fallu que je me confirme d'abord par rapport aux exigences de ce pays. » (P22)

Le courage et la détermination et surtout la clairvoyance de P22, l'ont conduit au succès de son intégration dans le domaine qu'elle veut. Elle y a gravi plusieurs échelons. Son ascension, elle le considère comme des valeurs ajoutées à ses connaissances antérieures et qui lui a permis cette employabilité. Donc à chaque fois qu'elle avait l'opportunité de rajouter de l'expérience, elle la saisissait. Son cas laisse conclure que, face à des moments de découragement, à chaque fois qu'on est confronté à une difficulté, il faut essayer de trouver une alternative pour contourner le problème et trouver une solution pour pouvoir avancer.

3.2 Facteurs familiaux

C'est connu, vouloir concilier la famille et le travail a toujours été un casse-tête pour toutes les femmes qui aspirent à des emplois, surtout ceux qui viennent avec des responsabilités en sus. Ça l'est encore plus lorsqu'il s'agit de femmes immigrantes. Pour ces dernières, la gestion de la famille demande beaucoup de sacrifices. Si elles veulent concrétiser leur projet d'intégration professionnelle, elles doivent réunir des conditions pour pouvoir être aux deux fronts sans en sacrifier l'un ou l'autre. Pour certaines des répondantes, c'est très difficile de concilier les deux, ou de faire un choix. Pour ce faire, l'aide et le soutien des membres de la famille s'avère d'un précieux apport.

3.2.1 Soutien des conjoints

Les époux ont été cités en premier lieu par les répondantes pour avoir joué un rôle important dans le succès professionnel de leur épouse. Pas tous les époux n'ont été aidants, mais ceux qui ont compris ce rôle, s'y sont donnés à 100 %. P13 évoque comment elle reçoit le support de son mari dans la famille.

« ... Il m'a vraiment supporté étant donné que nous avons quatre enfants, et quand nous sommes venus à Winnipeg, ils étaient assez jeunes, il fallait vraiment... Il a fait de son mieux et c'est lui qui m'encourageait chaque fois, va étudier il ne faut pas rester juste accompagner les clients, tu n'es pas venue pour ça, moi je suis assez âgé, je ne veux plus étudier, mais toi au moins tu as un grand diplôme, il ne faut pas gâcher toutes ces années d'études-là. Alors il m'a vraiment encouragé. » (P13)

On retrouve cette similarité dans le discours de la plupart des répondantes. Celles-ci décrivent la patience et la tolérance de leur époux, mais surtout le fait de les encourager à retourner aux études pour avoir une meilleure carrière ou une semblable à celle que certaines d'entre elles avaient avant d'immigrer. En effet, les femmes qui sont venues avec de diplômes supérieurs et qui exerçaient un métier dans leur pays d'origine, souhaitent retrouver le même statut dans leur société d'accueil. La quête d'atteindre cet objectif ne semble point déranger certains hommes qui motivent leur épouse en leur disant « ... *ça me dérange pas que tu aies un salaire plus élevé que moi. L'essentiel c'est que tu fasses quelque chose que tu aimes.* » (P08). Donc savoir que les femmes puissent être supportées et avoir l'appui de leur époux leur permettant de faire un travail important et valorisant dans leur vie professionnelle et accéder au succès professionnel est très important. Les répondantes décrivent la patience et la tolérance de leur époux qui « *leur permettent de pouvoir travailler le soir, travailler le weekend, faire les quarts des nuits.* » (P27). C'est gratifiant pour elles d'avoir quelqu'un qui les soutient, les motive.

Cette attitude des maris constitue un facteur très favorable dans la réussite professionnelle des femmes. Si l'on sait que dans un autre contexte, où les maris attendent toujours que leurs épouses fassent tous les travaux domestiques, les répondantes trouvent que c'est très important de la part de leur mari de reconnaître et valoriser leur ambition. Autrement, sans soutien de leur époux, elles ne peuvent pas se permettre de faire un travail mémorable et remarquable professionnellement en contexte d'immigration (P08).

3.2.2 Aide des mères et belles-mères

Dans l'appui de toute ma famille, certainement celui des mères et belles-mères est très important. Souvent ces dernières viennent soutenir leurs filles, généralement après leur accouchement. Ces mamans s'avèrent très utiles lorsqu'il s'agit de gérer les enfants, surtout les nouveau-nés. Plus que les époux, elles jouent plusieurs rôles de dépannage dans la maison. P30 confesse que « *n'eut été leur appui je n'aurais pas pu rester des heures après le travail pour faire partie des comités, pour participer à des événements, pour me déplacer à l'extérieur de la province. Ça n'aurait pas été facile.* » (P30) C'est aussi l'avis de P21 qui avoue avoir « *de la chance d'avoir ma maman qui est ici* ». En effet, au moment où elle et son époux venaient juste d'ouvrir leur entreprise, la présence de sa maman a été d'un grand support. Elle savait qu'elle pouvait se reposer sur elle et ainsi, leur couple pouvait se concentrer sur ce qui se passait au niveau de la compagnie. Et cela fait une différence d'avoir un appui.

3.2.3 Apport des enfants

D'une manière générale qu'on se lance en entreprise ou qu'on travaille dans les bureaux ou de façon autonome, c'est bien de savoir qu'on peut compter sur sa famille, sur une bonne compréhension du mari et aussi des enfants. Ces derniers peuvent aussi être d'un grand support

lorsqu'ils sont grands en apportant leur contribution. Leur apport peut dépendre de leur nombre et de leur âge. Les familles avec moins d'enfants auront moins de difficultés à concilier famille et travail, à comparer aux grandes familles avec trop d'enfants. Leur âge peut aussi être déterminant que le nombre d'enfants. Plus ils sont petits, plus il faut s'en occuper et plus on a besoin du support des parents. P11 en témoigne :

« Oui le nombre d'enfants aussi, peut-être que je n'ai pas eu beaucoup d'enfants comme d'autres. Je n'en ai eu que deux. D'autres qui ont eu plus que moi, ils ont eu peut-être plus de difficultés. C'est sûr qu'il y a des moments, ... j'avais mon fils et que ce n'était pas facile du tout et si tu prends un jour de vacances c'est comme si tu perdais. » (P11)

En définitif, avec ou sans soutien de la famille, un des facteurs de succès demeure l'organisation au niveau de la famille souligne P11. Nos répondantes vivent en contexte d'immigration, loin de son pays d'origine. Elles vivent toutes seules à Winnipeg en famille nucléaire et souvent sans l'aide de la parenté élargie comme c'est le cas en Afrique. En plus, il leur faut faire le repas la fin de semaine pour toute la semaine. Sans organisation, elles ne vont pas bien s'en sortir, même avec l'aide d'un mari compréhensif qui appuie et conseille. La conciliation famille/emploi nécessite une bonne organisation dans la famille et aussi le soutien de tous.

Les répondantes se réjouissent aussi d'avoir un réseau d'amis. En effet, ce chapitre décrit bien le rôle joué par les époux pour supporter leur femme dans leur carrière, et les mamans auprès leurs filles pour leur permettre d'être performantes dans leur travail professionnel. Cette possibilité n'est pas à la portée de toutes les femmes. À défaut d'avoir une mère à côté, elles se rabattent sur des amis dans leur réseau pour concilier famille et travail. P08 et P11 confirment cette idée : *« J'ai une amie par exemple des fois j'allais chercher son enfant à la garderie pour l'aider, des fois elle aussi elle fait de même donc vice-versa, il faut qu'on s'entraide, c'est tes amies qui finalement deviennent ta famille ici. » (P08, P11)*

3.3 Facteurs professionnels

Sur ce plan, plusieurs facteurs ou situations ont été évoqués par les femmes pour favoriser le succès professionnel. D'abord leurs discours révèlent qu'il est fondamental de connaître et de comprendre la *culture de travail* dans leur nouveau milieu à Winnipeg où elles sont installées. En effet, quand on change de milieu culturel, une adaptation au nouveau contexte est souvent nécessaire pour mieux s'intégrer. P08 avance que :

« Tu dois essayer de voir comment les gens agissent ici... Si tu vois que c'est important pour eux d'être à l'heure, c'est quelque chose que tu dois adopter... tu t'adaptes à la culture ici. Tu ne perds pas ta culture mais tu prends les choses qui sont importantes. Les gens sont responsables, ... dans le milieu de travail, il y a

toujours les Bla Bla Bla, mais quand il s'agit de travailler, ils vont droit au but. »
(P08)

Apprendre des choses importantes, renvoie à s'imbiber des valeurs qui propulsent vers le bien, qui revigorent l'individu et qui correspondent aux attentes de la majorité. Sans pour autant perdre son identité, il s'agit de se conformer à ce qui se passe localement et qui est accepté. La meilleure façon d'y arriver, c'est d'*avoir un mentor* dans le cadre du travail et réussir à *gagner la confiance de tes supérieurs*. La confiance au départ est très importante parce que chaque relation, qu'elle soit professionnelle, amicale autre, quand elle est bâtie sur la confiance dès le départ, elle peut bien évoluer. Réussir à avoir la confiance de ses supérieurs est essentiel dans le milieu professionnel. On a souvent besoin d'appui, de conseil, en ce moment c'est toujours bien de savoir qu'autour de soi, il y a du monde sur qui s'appuyer. P29 évoque l'apport de son supérieur à son endroit:

« Ce qui est encore bien, c'est que ce monsieur a toujours eu une vision du travail qui correspondait exactement à la vision que j'avais. Donc, on ne travaillait pas à contre-courant, travaillait en synergie dès le départ, j'avoue que cela a aussi facilité beaucoup de choses. » (P29)

Une fois la confiance établie, la suite ne peut qu'être avantageuse pour les femmes dans leur intégration professionnelle. En effet, le fait d'occuper certains postes dans la communauté, ne peut qu'avoir un impact positif, une satisfaction dans la communauté, que celle-ci soit immigrante ou franco-manitobaine. Avec la confiance gagnée des supérieurs, il est essentiel de *vivre dans une bonne ambiance constructive dans l'environnement du travail*. Ces conditions peuvent favoriser une bonne collaboration des collègues de bureau et aussi des partenaires. Comme le constate P15, *« aussi l'équipe dans laquelle je travaille, ça me motive d'aller plus loin »*.

Les répondantes ont mentionné aussi qu'il *faut tenir compte de l'expérience positive ou réussie de ceux qui ont précédé* dans le milieu. La stratégie de P24 a été de trouver des personnes qui sont dans le même lieu de travail qu'elle, de s'approcher d'elles pour savoir un peu plus sur le métier. Pour elle, *« c'est d'aller vers l'autre, c'est commencer de conversations dans ce sens-là. Tu sais, lier des liens d'amitiés dans ce sens-là ça m'a permis de comprendre encore une fois ce milieu »* (P24). En effet, puisqu'il ne s'agit pas d'inventer la roue, il est donc préférable d'apprendre de l'expérience des autres. En matière d'immigration, chacun suit son chemin et les parcours sont différents, mais la réussite, elle est pareille pour toutes, quels que soient les domaines d'activités. Donc c'est profitable de ne pas négliger l'expérience des personnes qui étaient-là avant et qui peuvent intervenir comme des mentors. P12 donne son témoignage là-dessus.

« Écouter des histoires de ces femmes qui ont vécu la même chose et qui ont dit non d'accord moi aussi je suis passée par ces étapes et puis voilà ce que tu peux faire.

Voilà, il y a un organisme qui peut appuyer, il y a tel. Alors, il y a aussi ces personnes de ton milieu social c'est ça les amis qui peuvent aussi influencer, t'aider à avancer. » (P12)

Enfin, pour réussir son intégration professionnelle, les femmes conseillent de *se bâtir un réseau diversifié et d'être* capable de se mettre dans la bonne mouvance harmonisée avec les collègues, ce qui peut conduire à une ambiance paisible et collaborative. Pour P27, dès le départ, l'accueil qu'elle a reçu dans son service lui a montré qu'elle avait une appartenance sociale, que cette appartenance est étendue pas seulement dans la communauté francophone, ou immigrante, mais aussi anglophone. Elle se sent entièrement manitobaine. En effet, avec un réseau diversifié, ces femmes disent que c'est possible d'éviter de rester toujours dans la même communauté ethnique originaire de même pays, ce qui peut ralentir l'intégration et favoriser la ghettoïsation. Pour elles, il faut s'entourer de personnes exemplaires qui comprennent qui elles sont et qui sont prêtes à les soutenir. Elles affirment travailler dans le plus grand respect de la diversité des personnes.

3.4 Opportunités sociales, institutionnelles et politiques

Dans cette partie, nous voulons mettre en évidence les occasions ou faits sociaux, institutionnels et politiques qui ont contribué à la réussite des femmes immigrantes francophones à Winnipeg. Ces opportunités renvoient aux occasions ou phénomènes qui sont considérés comme étant à la base ou ayant influencé positivement la réussite de ces femmes. À partir du discours de ces dernières, nous allons tenter de les répertorier autant sur le plan social, qu'institutionnel, public, communautaire, politique et économique.

3.4.1 Opportunités sociales

Sur le plan social, les opportunités renvoient à la présence de la famille des répondantes auprès d'elles et à leur participation sociale. Il s'agit aussi de la présence d'immigrants modèles ayant réussi dans la collectivité et l'impact des mariages mixtes. Une première opportunité qui s'offre aux femmes pour mieux réussir professionnellement est la présence de leur famille sur place. Le volet précédent mentionnait déjà l'apport des membres de la famille, surtout les époux et les mères et belles mères, comme facteur de succès des femmes, ce qui confirme que la famille est une belle opportunité de réussite. En effet, avoir sa famille près de soi est vu par les femmes comme une immense chance de soutien qui leur permet de s'adonner à leur vie professionnelle avec une tranquillité d'esprit. Non seulement les travaux ménagers sont partagés, mais aussi l'aide pour la prise en charge des enfants est assurée. En fait, le fardeau des tâches domestiques est très amoindri.

« L'aide de ta famille. L'opportunité en milieu familial c'est qu'en plus du projet de retourner aux études et de travailler, il aurait fallu que j'ai ma maman et ma belle-mère se relayaient pour venir m'aider avec la maison et mon enfant; et aussi avec

mon mari parce qu'il fallait que quelqu'un soit là. Ça c'est vraiment l'opportunité et l'occasion au niveau familial. » (P29)

La deuxième opportunité est en lien avec participation sociale. Le fait de participer et d'être impliquées dans la communauté rend plus visibles les immigrantes, augmente leur chance de trouver un bon emploi et favorise leur intégration professionnelle. Le processus consiste à faire partir des associations, des regroupements ou des conseils d'administration qui sont définitivement pour elles, des occasions d'apprentissage et aussi d'excellents moyens de promotion de soi. Les répondantes ont bien compris l'utilité de participer, d'être impliquées quels que soient les domaines où elles exercent, si elles veulent avancer dans leur carrière. P24 donne son avis là-dessus :

« C'est d'être présente. Je me suis intégrée directement auprès du comité de la garderie de mes enfants et c'est là que j'avais commencé à apprendre beaucoup de choses. Je ne manquais aucune réunion, oui je participais à des comités, à des réunions, ..., c'est tout en étant là que tu comprenais les différents points de vue, que tu comprenais aussi la société comment est-ce qu'elle fonctionne en assistant à ces réunions-là, à ces rencontres en offrant de son temps. J'ai offert beaucoup de mon temps à faire de prélèvement de fonds ici et là. » (P24)

Tout naturellement, pour que la participation soit effective, les femmes doivent avoir un réseau social auquel elles appartiennent. C'est dans ces réseaux qu'elles peuvent avoir accès aux informations qui ne sont pas affichés, aux opportunités disponibles et aux supports attendus (P09). Dans ces réseaux, ces femmes peuvent rencontrer d'autres immigrants déjà installés à Winnipeg et qui ont très bien réussi leur intégration professionnelle. Les répondantes disent que la présence de cette catégorie d'immigrants modèles constitue un bon exemple qui leur sert de modèles qui les inspirent à devenir comme eux. « Pourquoi eux et pourquoi pas moi aussi » se questionne P29 et en même temps qui admire ces pionniers. Elles parlent de ces modèles :

« ... qui ont très bien fait dans la communauté ou dans ce dossier avant moi, qui m'ont beaucoup inspirée et qui m'ont beaucoup soutenue, oui ça il faut aussi que je le dise. Donc c'était vraiment des opportunités que j'avais ici et qui étaient rares et avec lesquelles j'ai pu entretenir des très bonnes relations parce qu'ils m'ont vu venir ici, ils m'ont vu évoluer ici et puis, ils m'ont aidée à m'ajuster ou à corriger ce qui n'allait pas. » (P29)

Parmi ces pionniers, qui inspirent tant que ça, on retrouve souvent des femmes immigrantes avec beaucoup de responsabilités et un grand cœur qui pensent à retourner l'ascenseur à leurs consœurs qui se cherchent encore. P27 témoigne du sens de responsabilité de ces dernières :

« Un autre élément qui a changé en moi, c'est mes deux boss (leur apport). Je n'ai eu que deux boss depuis je suis venue au Canada, toutes des femmes. ... C'est le niveau de confiance, c'est le niveau de soutien que j'ai reçu pour pouvoir arriver là

où je suis parce que d'autres femmes ont porté cela à cœur, étaient confortables que je puisse davantage améliorer. » (P27)

Dernier élément social révélé par les femmes est le mariage mixte considéré comme processus ou opportunité d'intégration réussie. Le fait d'avoir épousé un Franco-Manitobain, peut favoriser le succès de l'intégration professionnelle. C'est un fait social qui à priori peut apparaître comme banal, mais qui peut avoir un impact très positif dans le rapprochement des deux communautés immigrantes et locales et permettre une intégration professionnelle réussie. Selon les répondantes, le mariage mixte permet de maintenir les immigrantes sur place. En effet, la population locale surtout francophone d'ici voit des gens arriver et voit aussi beaucoup d'entre eux qui repartent, comme si ces gens n'ont pas de sentiment d'attachement à la ville de Winnipeg. Alors, le mariage mixte donne espoir à ces gens, efface sinon réduit la méfiance des investisseurs et leur donne une confiance qui peut les encourager à contribuer à la réussite professionnelle d'un membre de ce couple. P17 exclame :

« Il y en a beaucoup qui repartent aussi, comme il n'y a pas un sentiment d'attachement. Et les gens sont un peu méfiants aussi quand ils voient les gens venir. C'est comme bien elle va venir deux ans, trois ans et ils posent plein de questions et ils vont finir par partir. Mais le fait d'être ici depuis des années, de faire des attaches puis d'être là et d'avoir maintenant une famille locale, je pense que ça met les gens, les Franco-Manitobains ont un peu plus de confiance. Tu commences à faire partie des meubles ! » (P17)

3.4.2 Opportunités institutionnelles

Les opportunités institutionnelles renvoient aux dispositions que la société d'accueil a mises sur place pour faciliter l'accueil et l'insertion des immigrants francophones en termes d'infrastructures, de services directs et indirects sous formes de loi. L'analyse du discours des femmes démontre que ces dispositions existent aussi bien du côté gouvernemental que du côté communautaire. L'existence de ces services surtout en français rassure les répondantes et facilite leur intégration professionnelle. P09 confirme :

« De savoir qu'il y avait de l'aide. Il y avait des contacts, des services. Ici, aussitôt que je suis arrivée, bien sûr, grâce à mon réseau social, ils m'ont dit mais il y a des services francophones, tu peux ici choisir de vivre en français ou en anglais. Je dis mais c'est pas vrai. Ça a été comme... je me suis dit je vais réussir. Aussitôt que j'ai su qu'il y a des services, en moi-même je me suis dit que je vais réussir. Donc c'était un gros fardeau-là qui était vraiment retiré de mon être. » (P09)

- Le gouvernement

Au niveau du gouvernement, ces services sont premièrement assurés par l'Université de Saint-Boniface qui est la seule université francophone dans la province. Elle contribue à la promotion

du français dans le milieu minoritaire francophone. Elle permet aux immigrants francophones de suivre des études et formations, facteur essentiel pour leur intégration professionnelle. Beaucoup de nos répondantes y ont fait leur scolarité avant de devenir ce qu'elles sont actuellement dans la société manitobaine : des symboles de réussite! Son importance pour les francophones et dans la promotion du français au Manitoba n'est plus à démontrer.

« L'Université de Saint-Boniface m'a beaucoup aidé, ... L'Université t'apprends comment te comporter d'une façon générale tu vois ici. Le monde du travail on t'apprend le monde du travail ici comment il faut faire et même comment faire son résumé. Voilà, moi je dirais que tout ça, c'est des opportunités qui sont là. » (P26)

Pour bien réussir les études universitaires, des répondantes disent avoir aussi bénéficié du prêt étudiant. D'autres, dans leur première année ont bénéficié des cours d'anglais gratuitement. En somme des services gouvernementaux qui ont favorisé leur intégration professionnelle. Parmi les opportunités on peut citer aussi le rôle joué par Service Canada dans la gestion de papiers officiels pour leur établissement.

- Organismes communautaires

Du côté communautaire, plusieurs organismes existent à Winnipeg et ont comme principale mission d'accueillir et d'accompagner les immigrants dans leur processus d'intégration et cela sur le plan administratif, social et économique. Parmi ceux-ci, figure en bonne position l'Accueil francophone. De l'avis de presque toutes les répondantes, cet organisme communautaire a rendu beaucoup de services essentiels aux immigrants pour faciliter leur établissement et leur intégration sociale et professionnelle à Winnipeg.

« ... c'est pour tous les immigrants francophones, on t'aide à avoir tes premiers papiers, on t'aide à avoir des explications par rapport à là où trouver les premières affaires comme les meubles et tout ... C'est comme un mode d'emploi c'est à toi d'appliquer à ton cas. Donc sur ce plan, l'Accueil francophone m'a beaucoup aidé... » (P26)

L'excellence des services de l'Accueil francophone est saluée par ces répondantes qui sont presque toutes passées par là en tant qu'immigrante parlant français. Elles reconnaissent l'importance d'avoir des services francophones localement, surtout lorsque l'on ne s'y attendait pas (P09) au moment de choisir de venir à Winnipeg. À l'instar de l'Accueil francophone, les répondantes ont évoqué aussi d'autres organismes communautaires qui ont contribué très positivement dans leur intégration professionnelle, et qui collaborent avec l'Accueil francophone :

« Je crois aussi qu'ils ont des Alliances Stratégiques avec d'autres organismes par exemple Service Canada qui ont un portail, tu peux voir je crois que ces organismes

aident les immigrants à s'intégrer et puis à leur trouver des emplois, ça c'est bien aussi. Pourquoi, parce que dans les milieux francophones je crois qu'il y a premier choix du CDEM je crois eux ils aident les nouveaux immigrants à trouver un emploi, faire leur CV et puis côté francophone c'est la même chose avec côté anglophone. »
(P12)

D'autres organismes communautaires, et pas des moindres ont été mentionnés par les répondantes. Notamment P05 raconte : « *Si, il y a des organismes qui m'ont aidé... ben le fait de me donner l'opportunité de travailler en tant que chef de secteur à Pluri-Elles, ça m'a permis de remodeler le programme ... Si Pluri-Elles ne m'avait pas donné cette opportunité.... Il a fallu que je me prouve aussi pour l'avoir. »* (P05).

D'autres femmes sont passées par l'Entretemps, devenu ChezRachel, organisme communautaire qui lutte contre les violences familiales. Cet organisme, en donnant un soutien moral et de défense à certaines femmes immigrantes ou pas victimes de violence, leur a permis de reprendre en main leur destinée sur le plan social et professionnel. Toute chose qui leur a été définitivement très bénéfique. Par ailleurs, les répondantes ont cité d'autres organismes comme Le 100 Nons, qui aide les artistes dans leur processus d'intégration professionnelle. Le soutien des Mennonites est mentionné par P14 qui témoigne sa reconnaissance envers ses religieux : « *je ne connaissais pas vraiment la communauté au fait quand je suis arrivée à Winnipeg. Et puis j'étais avec mes amis Mennonites et puis ils m'ont soutenu »* (P14).

En somme, ces organismes communautaires ont aidé les femmes en leur donnant des conseils qui facilitent leur intégration. P26 atteste de cela en disant ceci : « *c'est là où on m'a fait savoir vraiment que quand tu viens ici, ne t'attend pas à faire ce que tu faisais là-bas, et maintenant il faut voir ce que toi tu as comme connaissances où tu n'as vraiment pas besoin des papiers. »* (P26)

3.4.3 Opportunités politiques

Les opportunités politiques renvoient à des dispositions prises au niveau macro, qui ne sont pas forcément et exclusivement pour les femmes, mais qui peuvent influencer ou avoir eu un impact sur leur vie en tant qu'actrices dans la communauté. Cet impact a eu donc un effet positif sur leur vie et sur le processus de leur intégration professionnelle. Le Canada étant un pays de liberté par sa constitution, attire les immigrants qui sont à la recherche de conditions pouvant leur permettre de vivre dans un environnement paisible et sécuritaire, pour eux et pour leur famille. Rappelons que 80 % des répondantes ont dit avoir immigré à Winnipeg volontairement ou par le biais des études et 20 % sont venues comme réfugiées. Quels que soient les motifs de leur décision de choisir le Canada, il ressort que toutes les répondantes sont animées par la quête du bonheur et la sécurité. Plusieurs répondantes ont clairement exprimé leur besoin de liberté et de sécurité en effet, les propos de P09 et P12 en atteste éloquemment :

« C'était plutôt savoir que j'étais en sécurité. En sécurité, c'est-à-dire que je me sentais en sécurité pour pouvoir être moi. Pouvoir m'exprimer, ... je me suis sentie libre de vivre, libre d'être moi-même.... Quand tu as cette liberté d'expression, tu sais que tu as une protection, au niveau politique ... Alors ça c'est quand même, c'est sécurisant pour moi et ça me permet de me sentir comme une citoyenne accomplie. » (P09)

« Oui, je sais qu'il y a la Charte des Droits et Liberté de la personne, et puis ils disent qu'il ne faut pas discriminer une personne à cause de sa religion ou bien de la couleur de sa peau ou de son origine ethnique. Alors, ça c'est bien. » (P12)

Toutes les femmes interviewées sont des citoyennes sauf une qui demeure encore résidente permanente au moment de l'entrevue. Ces dispositions de la constitution leur donnent des opportunités de pouvoir s'impliquer, d'être dans les conseils d'administration, d'occuper des postes importants et d'être des figures de proue dans la société. Bref, toute action qui peut leur donner une visibilité et favoriser leur intégration professionnelle. L'avis de P24 est toutefois d'y aller progressivement.

« La politique se fait à un niveau assez élevé, mais je pense qu'encore une fois c'est s'impliquer dans sa communauté quand tu sièges dans un conseil d'administration d'un organisme de ta communauté oui il y a le côté politique là-dedans, mais il y a tout le côté social aussi là-dedans un peu dans ce sens-là. » (P24)

Au Manitoba, une opportunité politique en faveur des immigrants francophones est incontestablement, la Politique d'agrandissement de l'espace francophone, contenue dans le volet francophone du Programme Candidat du Manitoba (PCM). On le sait, les francophones constituent une communauté minoritaire qui lutte pour conserver son identité et préserver ses acquis tout en essayant de s'élargir. Cette ambition fait de l'immigration l'une des priorités pour accroître le nombre de francophones dans la Province. Dès lors, pour P29, *« c'est devenu une question très politique que le gouvernement exploite, mais aussi une opportunité bien évidente pour les immigrants francophones qui bénéficient de cette politique. »* Au profit de ces derniers, un organisme porte-parole, la Société franco-manitobaine, devenue en 2017, la Société de la francophonie manitobaine (SFM), a été créé. Elle aussi, à son tour, a mis sur pied la structure qui est l'Accueil francophone, aujourd'hui devenue un organisme autonome avec plein pouvoir de faire la promotion des immigrants francophones.

Beaucoup de nos répondantes ont bénéficié des services de cette structure. D'autres immigrants s'activent autour d'elle pour permettre une bonne intégration des immigrantes en particulier. Dans ce sens, la création de l'Accueil francophone est une belle opportunité politique en même temps communautaire pour l'intégration professionnelle des immigrantes. L'organisme a pour sa clientèle, des éléments de promotion à porter sur les plateformes des discussions où on débat des changements politique à faire. À ce niveau, P27 pense qu'il *« faudrait que ces personnes qui ont*

la charge de pouvoir représenter certains intérêts des immigrants puissent être parmi les personnes qui sont des acteurs de ce changement pour que le changement puisse effectivement être réel et permettre l'intégration professionnelle de la clientèle. » (P27)

3.4.4 Opportunités économiques

Sur le plan économique, il y a beaucoup d'opportunités d'investir et d'entreprendre. Déjà le CDEM fait la promotion du volet francophone du Programme Candidat du Manitoba pour attirer des immigrants. Parmi nos répondantes, il y en a qui sont des travailleuses autonomes dans leurs propres entreprises. Ces opportunités leur offrent des possibilités de partenariat et de collaboration pour nourrir leur ambition entrepreneuriale. À cet effet, les conseils que P21 prodigue aux autres immigrantes est de ne pas avoir peur d'investir, même à son propre à son compte. Pour elle, pour réussir professionnellement en business, il faut se préparer en conséquence, donc apprendre à se présenter et apprendre à saisir les opportunités et si on est convaincant et intéressante, les gens vont réagir positivement. Elle annonce l'existence des opportunités économiques à Winnipeg pour les femmes :

« Il y a de l'aide quand vous êtes une femme entrepreneure, il y a de l'aide quand vous êtes une jeune entrepreneure donc en dessous de, je pense 35 ou 40 ans. Il y a des organismes qui ont des financements, juste pour cette catégorie-là. Et il y a pas d'aide si on est un immigrant entrepreneur pour le moment, mais il y a une aide si on est femme entrepreneure, jeune entrepreneur, entrepreneur tout court, francophone, entrepreneur francophone ça c'est le CDEM. Donc il a de l'aide qui existe, il y a des programmes qui existent. » (P21)

D'après le site du CDEM, le Manitoba offre des potentialités et des occasions d'emplois aux nouveaux arrivants francophones. Les opportunités économiques vont avec le fait de ne pas avoir peur d'aller chercher de l'aide et aussi d'oser prendre des risques. Et sur ce point il faut souligner la présence du World Trade Center qui est là pour aider ceux qui veulent se lancer en affaire.

Conclusion partielle

Ce chapitre résume les facteurs et processus qui ont favorisé la réussite professionnelle de ces femmes. Analysés sur le plan individuel, familial et social, les répondantes ont évoqué plusieurs facteurs. Les facteurs individuels renvoient à leur capacité à travailler dans un emploi important en possédant des compétences qu'elles ont acquises, des qualités naturelles qui existent en elles et aux bons procédés comme le bénévolat et le réseautage.

Sur le plan familial, la conciliation famille et travail demande beaucoup de sacrifices. L'aide et le soutien des membres de la famille tels que le conjoint, les mères et belles-mères, les enfants s'avèrent d'un précieux apport. Parfois il peut s'agir de voisin ou d'un réseau d'amis qui finalement complète la famille. Sur le plan professionnel, les femmes disent qu'il est essentiel de

maîtriser la culture de travail dans leur nouveau milieu à Winnipeg, avoir un mentor au travail, réussir à gagner la confiance de ses supérieurs, vivre dans une bonne ambiance constructive dans l'environnement du travail et de tenir compte de l'expérience positive ou réussie de ceux qui ont précédé dans le milieu, de se bâtir un réseau diversifié et d'être capable de se mettre dans la bonne mouvance harmonisée, paisible et collaborative avec les collègues.

Plusieurs opportunités ont favorisé la réussite professionnelle des Africaines. Au plan social, la participation sociale ouvre des portes inespérées et inaccessibles du premier coup; d'appartenir à des réseaux sociaux permet de profiter de l'expérience des immigrants modèles qui ont réussi et les mariages mixtes sont aussi intégrateurs. Au plan institutionnel, les femmes ont pu bénéficier des services directs et indirects du gouvernement, de l'USB et de plusieurs organismes communautaires. Sur le plan politique, La Charte des Droits et Liberté de la personne, un pilier de la constitution canadienne les protège. Tandis qu'au niveau local, elles ont pu bénéficier de la Politique d'agrandissement de l'espace francophone, contenue dans le Programme Candidat du Manitoba (PCM). Elles bénéficient aussi de beaucoup d'opportunités économiques d'investir et d'entreprendre avec le CDEM et la présence du World Trade Center qui est là pour aider celles qui veulent se lancer en affaire.

Malgré la réussite de leur intégration professionnelle à Winnipeg, quelques difficultés ont parsemé leur chemin. Le chapitre suivant les exposera.

CHAPITRE IV - DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Les parties antérieures ont traité des facteurs et des opportunités qui ont permis l'intégration professionnelle réussie des Immigrantes africaines francophones à Winnipeg. Cette partie décrira les difficultés que ces femmes ont rencontrées dans leur parcours professionnel. Cette description fera ressortir ces difficultés vécues sur le plan individuel, familial, institutionnel et social.

4.1 Difficultés individuelles et familiales rencontrées

Derrière tout succès se dresse son cortège de difficultés. La réussite de l'intégration des femmes immigrantes ne fait pas l'exception à la règle. Ces dernières ont rencontré des difficultés qui ont parsemé leur chemin en quête d'une intégration professionnelle réussie. D'abord attardons-nous sur les difficultés au niveau individuel et familial.

4.1.1 Niveau individuel

Les répondantes ont évoqué quelques difficultés auxquelles elles sont confrontées et qui pouvaient les empêcher de bien performer dans leur travail. Leur discours révèle qu'elles doivent avant tout, accepter le fait d'être des immigrantes. La première difficulté personnelle est en lien avec leur perception de l'immigration. Parmi elles, il y en a qui ont été très vite désenchantées de savoir que la vie au Canada n'est pas celle qu'elles s'étaient faites comme idée avant de venir. Alors pour P26 « *la première difficulté c'est d'abord d'accepter les conditions d'immigration.* » Alors entre rêve et réalité, elle réalise « *le gap-là qui a entre ce que tu faisais et ce que tu vas commencer à faire* » (P26) et elle doit prendre la décision de retourner dans son pays ou de rester et affronter les conditions d'immigration.

D'autres ont été confrontées à un problème d'adaptation culturelle et se sont senties comme dans la solitude et l'isolement. P25 raconte au moment de son arrivée que « *c'était difficile pour moi de comprendre les différences culturelles, donc je ne sortais pas trop, je commençais à manquer mes amis et ma famille me manquait trop* ». Ces difficultés de s'adapter peuvent conduire à leur isolement dans la communauté, ce qui ne facilite pas leur intégration.

Une autre difficulté est en lien avec le manque de confiance qui peut habiter les femmes, surtout celles qui ont suivi leur époux en abandonnant leur emploi dans leur pays d'origine. Ces dernières vivent entre regret d'avoir tout abandonné et incertitude de ne pas réussir ici. P18 qui est habitée par la peur raconte son aventure : « *c'est un risque je me dis que, j'ai quand même peur, parce que je travaillais pour le gouvernement. Il y avait un salaire garanti, j'avais beaucoup de choses, j'avais beaucoup d'avantages donc c'est un risque...* ». Ses inquiétudes se justifient par le fait qu'elle travaille seule à ses dépens, sans garantie de salaire régulier, même si elle ses affaires marchent bien pour le moment.

Plusieurs autres répondantes sont confrontées à la timidité. Fruit de leur éducation de base ou impact de la culture, certaines ont affirmé être timides de nature. Loin d'être considérée comme un handicap, la timidité peut empêcher ces immigrantes d'exploiter leur réel potentiel et capacité en termes de performance dans le cadre de leur emploi. Cela est d'autant plus vrai s'il s'agit de travailler dans les ressources humaines ou auprès des personnes, comme c'est le cas pour la majorité d'entre elles. P29 témoigne : « *je sais que je suis une personne très, très timide, très timide à la base et trop introvertie. ... Alors, personnellement c'était difficile pour travailler sur ce côté-là pour devenir une personne extravertie. Changer des choses en moi... il fallait que je sois une personne sociable.* » (P29)

4.1.2 Niveau familial

Au niveau familial, tout dépend de la personnalité de chacun. Dans un contexte d'immigration, la famille peut-être un frein comme elle peut être un moteur. Un frein dans le sens que s'il n'y a pas une bonne communication au sein du couple, les chances de se soutenir et de rester en cohésion devant les difficultés peuvent s'envoler. Parmi les immigrantes qui sont en couple, il y en a qui ont eu plus de chances de trouver le travail par rapport à leurs époux. Cette rapide promotion de la femme peut causer quelques difficultés dans la famille et avoir des répercussions sur la qualité de travail de la femme. P22 raconte :

« L'ironie du sort j'ai suivi mon mari, mais les choses ne se sont pas passées aussi bien pour lui que ça allait pour moi. Oui je dirais du point de vue familial, il y a beaucoup de frustrations qui suivaient mon succès, qui suivaient mon parcours parce que ça créait des tensions par rapport au fait que j'avançais mon mari n'avancait pas et lui qui pensait que lui avait un niveau supérieur que le mien. Toutes les portes se sont fermées devant lui et moi les portes s'ouvraient. » (P22)

Parlons donc du cas des maris capricieux. Pour P06, dont le mari ne travaille pas, après avoir passé une dure journée épuisante, elle souhaiterait revenir trouver une ambiance paisible à la maison, mais à la place, dit-elle :

« Tu viens à quelqu'un qui est fâché. Tu ne sais pas pourquoi il est fâché. Quelqu'un qui ne veut pas manger les histoires congelées. Que tu dois préparer tous les jours. Si tu ne prépares pas, c'est là il commence... maintenant c'est parce que tu travailles, parce que tu es connectée. Si je ne t'avais amenée ici... » (P06)

Alors que c'est elle qui gère principalement le foyer, étant la seule personne solvable dans la maison, elle trouve qu'il y a trop de négativités dans son couple. Face aux caprices de son mari, elle développe cette pensée : « *je crois ma réussite l'a rendu malade. Je ne sais pas pourquoi il a eu du mal à s'intégrer* » (P06). La conséquence est que le climat familial se détériore et empêche les femmes de mieux se concentrer à leur emploi. Certaines ne peuvent pas supporter ces genres

de difficultés dans le couple et elles n'hésitent pas à choisir entre rester ou partir. P05 et P16 racontent :

« Il y a eu des périodes où ça a été très difficile parce que à un moment donné de ma vie, il a fallu que je fasse un choix personnel avec mon partenaire. C'était : ou vivre de ne pas être heureuse, vivre dans le mensonge et apprendre des valeurs à mes enfants que je ne veux pas forcément qu'ils apprennent; ou prendre mes responsabilités et vivre la vie que je veux mener. » (P05)

« J'ai dû passer à travers un divorce et puis tout ça, puis avec deux petits enfants. Je me suis dit, je ne vais pas me laisser, ma vie n'est pas déterminée par un divorce. Un divorce, je le prends un peu comme je dis souvent aux gens c'est comme si j'ai échoué un examen. Un examen pour lequel j'ai bien étudié, mais j'ai échoué. » (P16)

Certaines femmes ont choisi le divorce alors que pour d'autres, c'est le mari qui décide de partir. Dans tous les cas, pour certaines femmes, le divorce est un couteau à double tranchant. En sortant d'une relation difficile, ces femmes qui travaillent, se retrouvent seules, souvent avec des enfants en bas âge. Puis là, commence le calvaire de la vie de mère monoparentale qui est encore moins facile en contexte d'immigration où ces femmes ont moins d'aide. C'est souvent un choix difficile à faire, mais il faut prendre ses responsabilités et penser à son avenir. P14 raconte ses journées avec les enfants :

« Pas du tout facile, parce que seule avec les enfants, surtout les horaires tu vois, tu es en train de travailler euh les enfants qui doivent aller à leurs sports, tu dois être partagée entre les amener au sport et il y a l'autre qui a ses devoirs, c'est pas du tout facile. » (P14)

Toujours avec les enfants, l'autre difficulté des répondantes est de trouver une place à la garderie. Il faut admettre que les garderies francophones, il n'y en a pas beaucoup à Winnipeg. Souvent les listes d'attente sont longues, P27 en témoigne :

« Oui, oui, les garderies c'est un enfer. Trouver des garderies abordables, de garderies francophones, oh là, là, l'accès, trouver l'accès..., il y avait certaines qui étaient à la maison, (garderie familiale. À la maison c'est bon jusqu'à un certain âge mais avec le temps que l'enfant grandit, il faut trouver un centre, est-ce qu'il y a encore des centres francophones. Jusqu'aujourd'hui mes enfants n'ont jamais été appelés dans un centre francophone. Ils ont eu la chance dans un centre qui avait un peu d'immersion française, mais c'est tout ce qu'ils ont eu mais sincèrement c'est dommage. » (P27)

Face à ce problème de manque de garderie, d'autres femmes optent pour d'autres solutions pour concilier famille et travail :

« Finalement, j'ai changé les horaires. Parce que mon mari, avec son travail, il n'est pas souvent là. Et la priorité pour moi, ce sont les enfants. Le travail c'est important, mais si tu rates ta vie de famille, c'est fini. Et je me suis dit, le mari ne peut pas courir et moi aussi je cours. Donc il me fallait des horaires où je dois finir à 17 h maximum et ne pas travailler les samedis. » (P08)

Sentiment de culpabilité ou le prix à payer?

Ces répondantes ont démontré qu'elles sont ardues à leur travail, mais pour être performantes au boulot, il leur a fallu faire un choix avec les enfants. Choix très difficile qui selon P29, demande beaucoup de sacrifices qui les éloignent de leur famille et de leurs enfants. Elles ne pouvaient juste pas être présentes pour la famille quand le service a besoin d'elles. Elles se désolent d'avoir manqué une partie de l'éducation de leurs enfants qu'elles ont dû confier à d'autres personnes. Écoutons P29 et P30 :

« Le fait d'avoir manqué une bonne partie de l'enfance de mon fils, parce que je l'ai vraiment manqué. Il était entre la gardienne et ses grands-parents, ça c'était vraiment difficile pour moi.... J'avais un bébé de neuf, huit mois à la maison, donc tout le temps que je passais au travail, mon bébé était avec d'autres personnes. Alors mon mari, je ne le voyais presque pas, parce que quand je rentrais à la maison, j'étais complètement fatiguée. Je n'avais pas le temps, je faisais tout le temps venir mes parents pour me donner un coup de mains avec ma famille. Donc à chaque fois que j'étais au bureau, j'avais des fois des pensées qui me disaient, ' je ne suis peut-être pas une bonne mère, je dois être à la maison en train de m'occuper de mon fils.' ... j'avais constamment le sentiment de culpabilité, mais je me disais non, il faut que je fasse le travail, c'est pour un temps alors quand ce temps sera fini, ça serait fini, mais il faut que je continue ce que j'ai commencé. » (P29)

« En tant que mère, parfois je me sens coupable parce que je me dis je passe plus de temps au travail, je suis plus préoccupée par le travail et par ricochet je passe moins de temps avec mes enfants, j'ai moins de temps à leur consacrer. Donc je me dis c'est parfois le prix à payer. » (P30)

Nos répondantes ont réussi à se trouver un bon emploi qui fait qu'aujourd'hui on peut les classer dans la catégorie des femmes immigrantes qui ont réussi leur intégration professionnelle. Elles ont démontré leur attachement par rapport à leur emploi pour en arriver là où elles sont actuellement. Leurs témoignages démontrent qu'elles sont des très bonnes travailleuses, qui ont aussi un sens élevé de la famille et de l'avenir de leur enfant. Elles comprennent l'utilité d'avoir un emploi salarié qui est un facteur très important dans leur intégration professionnelle. Mais elles déplorent tout le sacrifice au sein de la famille qui vient avec.

4.2 Difficultés au niveau institutionnel et professionnel

Au niveau institutionnel et professionnel, c'est-à-dire sur le lieu de travail, plusieurs facteurs expliquent les difficultés que les femmes rencontrent et qui peuvent entraver leur performance dans le travail et de réduire leur chance de succès. Voici à présent quelques difficultés qu'elles affirment avoir rencontrées dans le cadre de leur emploi. Sur ce plan, leurs discours révèlent les difficultés liées à la non maîtrise de l'anglais, la non reconnaissance des diplômes et des expériences acquises ailleurs qu'au Canada et surtout les jugements discriminatoires et d'autres difficultés propres au milieu de travail.

4.2.1 Nécessité de maîtriser l'anglais

La non-maîtrise de l'anglais à Winnipeg est un problème récurrent que les immigrants francophones rencontrent plus souvent pour bien fonctionner. Cette difficulté est connue et suffisamment relatée dans les écrits antérieurs. Cette étude aussi n'en fait pas l'exception. Malgré le fait qu'elles sont à l'aise avec l'anglais, les femmes reconnaissent leurs limites par rapport à cette langue majoritairement parlée dans la Province. En fait P22 nous avertit :

« Oui nous voulons garder la langue française, oui nous enseignons en français, mais toute la documentation que nous utilisons ou presque est en anglais et je m'efforçais moi de ne fonctionner qu'en français. Ce qui ne marchait vraiment pas parce que je veux bien fonctionner en français, mais sur le terrain nous devons agir en anglais ça c'est sûr, alors ça c'était une grosse difficulté pour moi du point de vue professionnel parce qu'il fallait fonctionner en anglais. » (P22)

L'anglais n'est pas leur première langue, il fallait que les répondantes la maîtrisent bien et qu'elles puissent communiquer par écrit ou à l'oral surtout pour celles d'entre elles qui travaillent dans le milieu de la santé où elles sont obligées de faire des notes d'observation, des rapports des shifts et autres tâches dans un anglais qui soit assez compréhensible pour tout le personnel. Dans d'autres milieux de travail, surtout autonome, en plus d'autres responsabilités les femmes disent avoir recouru à des personnes substitues pour s'en sortir, le temps de parfaire leur anglais, c'est le cas de P18 :

« J'étais obligée, de prendre une secrétaire, j'étais obligée d'embaucher une Canadienne. Donc ça parce que quand j'ai commencé mon affaire, j'étais seule j'ai perdu beaucoup de clients. J'ai perdu beaucoup de clients, il y en a qui, quand ils prennent le téléphone, ils voient que vraiment ça, ce n'est pas la langue d'ici, l'accent n'est pas d'ici, et puis c'est fini. Donc j'ai perdu beaucoup de clients, beaucoup de clients, donc j'étais obligée de prendre une Canadienne. » (P18)

Winnipeg est une ville majoritairement anglophone, et bien qu'une importante communauté francophone y demeure, l'anglais est un atout incontournable à maîtriser. Les immigrantes francophones ont tout intérêt à améliorer cette langue.

4.2.2 Non-reconnaitances des diplômes et des expériences acquises ailleurs

La non-reconnaissance des diplômes est soulevée dans cette étude, confirmant les thèses antérieures sur la question. Les femmes dont il est question dans cette étude sont toutes bien instruites. En effet, 40 % ont complété les 2^e et 3^e cycles. Parmi elles 70,5 % ont un niveau universitaire au moment de leur immigration. Celles qui sont venues diplômées déjà, ont rencontré des problèmes de reconnaissance des équivalences de leur diplôme acquis à l'extérieur du Canada. Il y en a qui ne savaient même pas qu'un processus de reconnaissance des diplômes existe. Elles ont été assez secouées quand elles ont appris qu'elles ne pouvaient pas faire usage de leurs diplômes. Écoutons-en quelques-unes :

« Moi j'ai été prof..., je ne peux pas travailler ici comme prof ... Je ne peux même pas travailler au niveau primaire comme prof Si je dois faire ça, il faut que je retourne à l'école faire deux ans d'éducation. Même avec ma maîtrise. Alors je me dis ça c'est quelque chose qui m'a toujours choquée. Je me dis, pourquoi est-ce que vous ne me donner pas un test. Je peux challenger. Donne-moi un test. Ou mettez-moi dans une situation où j'enseigne et vous m'évaluez et de là on peut dire il y a peut-être des manques à ce niveau pédagogique ou le manque de façon que tu prépares tes cours parce que ce n'est pas peut être la même façon que je l'ai appris. Mais je suis prof. J'ai enseigné avant. Pourquoi est-ce que vous ne prenez pas avantage de mon expérience, de mon éducation. » (P09)

Celle-là raconte sa tentative d'inscription à l'Université :

« Comme je suis arrivée ici et puis je suis allée à l'Université, je voulais m'inscrire puis on m'a dit que je devrais aller faire université 1. So, j'étais vraiment choquée car après une maîtrise, on me demande d'aller faire université 1. Je disais ça ne faisait pas de bon sens. » (P16)

Pour elle, c'était incompréhensible qu'on lui dise avec sa maîtrise qu'elle devait tout reprendre au niveau de l'Université 1. Comme la reconnaissance des diplômes est un grand défi pour beaucoup d'immigrants qualifiés, cela ne lui a pas empêché à elle de tenter sa chance puisqu'elle avait les preuves de son diplôme. Ce processus lui a pris 6 ans avec *West Awards Integration Service* et lui a coûté 2 000 \$. Son diplôme sera finalement reconnu mais pour le niveau de Baccalauréat. On peut l'estimer heureuse de cette reconnaissance, car il n'est pas à la portée de tous les nouveaux arrivants de débloquer 2 000 \$ pour la reconnaissance de diplôme. P15 qui possède un titre d'ingénieur avoue son ignorance de ce processus. Écoutons-la :

« Ici au Canada tu n'as pas ce titre (d'ingénieur), si tu ne fais pas une demande auprès de l'Ordre des Ingénieurs et puis ça c'est un processus qui est complexe, qui

est long et évidemment quand on vient d'avoir un diplôme et qu'on veut travailler on ne peut pas... Alors quand je suis arrivée ici au Canada, j'ai eu ce choc que je ne connaissais... et puis j'ai eu mon diplôme en France, un diplôme qui est reconnu ici je pensais pouvoir travailler directement. Je voyais, personne ne m'avait dit ça au début. C'est comme moi je voyais des annonces et puis j'envoyais puisqu'on n'avait pas des réponses, je ne savais pas ce qui n'allait pas. Je ne savais pas que c'était à cause qu'il fallait faire un processus et puis en tout cas. » (P15)

Si la reconnaissance de diplôme coûte aussi chère, une autre solution serait de reprendre des études à la place et d'avoir d'emblée un diplôme canadien, qui ouvre la porte aux emplois. D'autres répondantes, trop qualifiées, ajustent leur CV selon le poste à pourvoir pour s'assurer de trouver un emploi, même si ce dernier est inférieur à leur niveau d'éducation. P08 raconte : *« j'avais le bagage pour réussir, peut-être même j'en ai un peu trop parce que j'ai deux masters donc pour moi, j'étais obligée de baisser un peu mon CV. ... de changer mon CV selon le poste.... C'est adapter ton CV au travail que tu veux faire. »* C'est la solution qu'elle a adopté pour surmonter sa surqualification, mais aussi se permettre d'avoir un travail qui lui permet en même temps de régler son problème de conciliation travail-famille puisqu'elle est mère monoparentale.

4.2.3 Jugements discriminatoires sur les lieux de travail

Sur le plan professionnel on ne choisit pas les personnes avec qui on travaille. Ces dernières peuvent développer des attitudes plus ou moins cordiales ou conflictuelles entre collègues. Un bon environnement de travail dépendra des relations qui se tissent entre collègues en fonction de leur personnalité et leur perception de l'autre. Nos répondantes donnent leurs sentiments des difficultés qu'elles ressentent dans le cadre professionnel et qui entravent à la réussite de leur intégration professionnelle. Elles parlent de jugements à caractère raciste qui règne dans certains milieux professionnels et qui n'épargne pas les femmes, surtout immigrantes et noires. Bien que cette situation soit déplorable pour toutes, P21 avance que *« le racisme est très présent dans le milieu professionnel... mais c'est un racisme qui est caché je peux dire, qui n'est pas ouvert, mais qui va ressortir peut-être inconsciemment »*. P26 abonde dans le même sens :

« Oui il y a toujours de gens avec qui c'est toujours difficile de travailler, qu'on le veuille ou non. C'est le racisme qui est là, il y a des gens qui vont préférer s'adresser à une Blanche qu'à toi quand ils ont besoins de toi, il y a des gens qui te montreront toujours, je ne veux pas te voir, tu n'es pas la bienvenue, qu'est-ce que tu es venue chercher, la question revient toujours. » (P26)

Par rapport aux personnes qu'elles doivent recevoir comme clientes, les répondantes observent la même attitude et affirment rencontrer souvent des difficultés qu'elles ne peuvent nommer autrement que du racisme déguisé. Justement, P08 parle de l'attitude méprisante d'une vieille

dame blanche qu'elle a voulu aider parce qu'elle était dans une file d'attente, malgré son âge avancé :

« Elle arrive, je lui dis je peux vous aider? « Oh non non je veux faire avec une autre personne ». Je savais que ça allait prendre du temps, elle a attendu 10 minutes. Je suis retournée encore, est ce que je peux vous aider. « Non je vous ai dit que je voulais aller avec l'autre personne ». Je dis il n'y a pas de problème. » (P08)

Ces jugements déguisés vont jusqu'à vouloir remettre en question les capacités de fonctionnement des répondantes. P21 fabrique elle-même son produit qu'elle commercialise dans sa boutique. Elle reçoit beaucoup de bons commentaires pour ses produits, mais il lui arrive d'être choquée par certains propos des clients, elle raconte ceci :

« Mais souvent les gens vont nous demander est-ce que c'est vous qui faites le produit X ? Donc c'est comme si dans la perception parce qu'on est Noir, ou on est Africain on ne peut pas faire le produit X, donc parce qu'on est habitué à avoir des producteurs de X et c'est des professions qui sont habituellement occupées par des gens d'une autre race ou d'une autre couleur. Donc il y a des choses comme ça que euh tout de suite tu vas te dire euh à situation inversée, est-ce que c'est une question que cette personne m'aurait posée? Quand ça arrive une fois, tu vas te dire bon c'est anodin, mais quand ça arrive assez souvent, et surtout le ton et la manière comme l'attitude de la personne, le langage corporel de la personne, là il y a... c'est des indices qui sont assez claires, assez claires oui. » (P21)

Parfois le jugement discriminatoire et raciste est bien ressenti durant l'embauche pour un emploi surtout quand on est immigrante et voilée en plus. P12 visiblement très sûre de ses compétences et très sûre d'elle-même est victime de sa religion. Elle raconte l'expérience de la discrimination qu'elle a subie en lien avec sa religion :

«... Je me rappelle que je suis allée avec le foulard et puis j'ai fait l'entrevue, je n'ai pas été convoquée, pourtant j'avais toutes les compétences puis je suis allée voir le recruteur : vous avez pris la décision ? Ils ont déjà pris la décision. Ce que j'ai fait l'année d'après, c'était le même poste, j'ai postulé, le même poste, le même nom, le même CV, la même chose. Je suis partie mais sans foulard, puis là ils m'ont offert le poste sans foulard. Et puis la femme m'a dit ton visage m'est familier et puis elle-même m'a dit est-ce que je t'ai vue quelque part? Et puis j'ai dit oui, je suis venue l'année dernière, puis lentement c'est moi qui portais le foulard. Après je n'ai pas pris le poste parce que tu ne peux pas travailler dans un environnement où tu es déjà humiliée. » (P12)

4.2.4 Jugements et stéréotypes liés au genre

Les femmes disent avoir subi des traitements sexistes et racistes dans le cadre de leur emploi, du fait qu'elles sont Noires et Femmes, par des hommes. P30 informe que lors des rencontres

organisées, il leur est difficile d'interagir avec les hommes d'égal à égal et souvent, tout se passe bien si elles vont à ces rencontres, accompagnées d'un collègue homme. Quand il s'agit de partenariat, les hommes préféreront garder leur distance. P29 abonde dans le même sens, mais sous un autre registre, en révélant les difficultés qu'elle rencontre dans la gestion de son personnel :

« Et puis sachant aussi que dans nos mentalités (africaines), la femme est vue toujours inférieure à l'homme des fois on a le pressentiment que ces choses-là refont surface. On le sent ou on le voit. Alors pour maintenir son autorité ou bien pour exercer son travail, il faut être stricte des fois, il faut être très, très stricte et ça, ce n'est pas toujours facile en tant que femme africaine. » (P29)

Quelle que soit la culture à laquelle ils appartiennent, les répondantes disent que les hommes auront toujours tendance à sous-estimer les efforts des femmes. (P12). Toujours empreints de leur culture, des hommes essayeront des fois d'influencer les femmes ou de diminuer leur capacité d'action. P21 qui réside au Canada depuis son jeune âge a une expérience de travail où elle a côtoyé des hommes en tant que leur supérieure.

« ... moi j'ai commencé à travailler tôt donc à 26 ans, 27 ans (au Canada), J'avais déjà un poste de gestion donc je me retrouvais dans des réunions de conseil d'administration donc avec des gens qui avaient je peux dire l'âge de mes parents et donc quand tu donnes ton opinion, on va te regarder ou on va remettre un peu en doute ce que tu dis mais pas parce qu'à cause de tes compétences, mais plutôt soit à cause de ton âge, soit parce que tu es une femme, soit parce que tu es une Noire et c'est la conclusion à laquelle je suis arrivée. » (P21)

Les répondantes disent avoir rencontré beaucoup des difficultés dans le cadre de leur travail. En tant qu'immigrantes, elles se disent sensibles à toutes ces choses-là. Elles disent ressentir ces choses à partir des comportements et le regard des autres. Elles pensent que plus elles s'approchent de cette communauté, mieux l'intégration sera facilitée. Cependant, elles ont beau vouloir limiter les barrières, il y a encore d'autres barrières qui s'ajoutent (P15). Alors c'est sûr qu'il y a des jours où elles peuvent ressentir la frustration à son comble et en ce moment c'est leur état de santé qui risque d'en payer le prix, si l'on en croit P22 :

« Le climat c'est-à-dire les relations entre collègues, l'étiquetage, un peu de discrimination des choses comme ça, mais comme il y a un stress au quotidien pendant que le milieu de travail devrait être un milieu sécuritaire, apaisant et tout.... Là où les autres doivent faire un pas, toi tu dois faire cinq pas pour que ça soit reconnu et quand bien même tu fasses cinq pas, c'est comme si tu n'as rien fait ... il y a toujours à critiquer. Alors tout ce climat professionnel là ça bouffe la santé et au moment où... je suis hypertendue aujourd'hui, je suis sous médicament aujourd'hui, ça ce sont de... c'est vrai que je pouvais être malade n'importe où, je pense qu'étant du domaine je sais que ce sont des facteurs précipitants d'une maladie, parce que les maladies sont là mais on peut les éviter et avec le climat de ce travail, il y a de

ces maladies qu'on ne peut pas éviter parce que, veut veut pas, ça va venir nous chercher avec la tension, le stress qu'on vit au quotidien. » (P22)

Ces témoignages montrent que malgré leur bonne position dans le marché de l'emploi, elles sont aussi confrontées à des problèmes dans l'exercice de leur profession. En dépit de tout, elles cherchent aussi à se hisser haut dans ce qu'elles font, mais là aussi d'autres difficultés les attendent.

4.2.5 Difficultés d'ascension professionnelle

Autant les femmes se battent encore pour l'égalité des salaires, autant cette lutte devrait continuer pour briser le plafond de verre qui les bloque toujours dans leur ascension professionnelle. Les Immigrantes africaines n'échappent pas à cette règle. Nos répondantes ont aussi évoqué des difficultés pour accéder à des promotions et occuper des postes supérieurs dans leur emploi. P17 raconte son expérience :

« Et moi je me rappelle à l'époque j'avais marqué mon intérêt à la directrice pour le poste.... Et donc c'était une première claqué dans la face et je m'en rappelle que j'ai fait savoir moi j'étais dans la course. Il n'y a pas eu de courriels pour, ... on n'a pas couvert le poste, il n'y a pas eu d'appel de candidatures, ça été fait. J'ai su ça par la branche d'à côté que le poste avait été couvert, mais moi j'avais marqué mon intérêt pour ça et comment ça. C'est qu'on n'a même pas été considéré. Donc en posant la question à la nouvelle patronne qui était là. On m'a dit « oui de toute façon, tu n'as pas ce qu'il fallait pour faire le travail ». Et moi ça m'avait vraiment heurtée ... Alors je ne sais pas si c'est en lien avec l'immigration ou quoi mais c'est une réalité que moi comme femme immigrante j'ai vécu. » (P17)

P17 est en train de s'offusquer contre ce qu'elle appelle des injustices. Dans le sens où dit-elle « à compétence égale, tu n'es pas toujours choisie et que tu es toujours la troisième roue du carrosse. », mais elle s'accroche et reste déterminée. Et elle continue de travailler avec une attitude positive qui finit toujours par payer et venir à bout ces défis professionnels.

Et après ces déceptions, les répondantes parlent de l'amertume d'avoir un doctorat dans un domaine puis de sentir qu'elles ne sont pas valorisées pour ça. Elles comprennent aussi que « dans la culture nord-américaine ce n'est pas le diplôme qui compte le plus, mais il sert de clé pour ouvrir les chances à l'emploi. » (P17) En réalité, on juge sur la capacité de travailler, la preuve de ce qu'on est capable de faire physiquement et intellectuellement. Pour ce faire, faudrait-il qu'on leur donne la chance de se prouver? P11 insiste beaucoup sur ce qu'elle nomme « l'histoire de la poule ou l'œuf » ou le principal dilemme qui frappe souvent les nouveaux arrivants, même ceux qualifiés qui sont souvent confrontés à l'accès au travail parce qu'ils n'ont pas l'expérience d'ici. On leur demande de l'expérience pour trouver travail, or c'est le travail

qui donne de l'expérience! P11 s'exprime sur l'utilité de se former :

« On te demande d'avoir de l'expérience d'ici pour travailler. Si tu viens avec des diplômes de l'étranger, ils ne sont pas très bien reconnus. Si tu veux essayer de te placer, tu ne vas pas te placer. Alors, fait une petite formation même un certificat qui te permet de rentrer dans le marché de l'emploi. Donc une fois que tu rentres dans le marché de l'emploi ... Si tu veux continuer dans ton domaine, tu peux aller par la suite le faire. Ils pourront par la suite reconnaître les acquis que tu as eu ailleurs, mais dans un premier temps essaye d'abord de faire une équivalence pour voir dans quel certificat ou dans quel programme tu peux étudier. Sans emploi, on ne peut pas réussir ici c'est impossible, la réussite, l'intégration passe par l'emploi. » (P11)

L'espace francophone étant très restreint à Winnipeg, P22, pense qu'il risque d'avoir une compétition malsaine entre les différentes communautés francophones en présence, quant aux postes à occuper. Alors une façon de trouver du travail consiste à en créer. Parmi ces femmes il y en a qui se sont lancées en affaires et ont créé leur propre entreprise. On sait que pour se lancer en affaires, elles ont besoin d'être crédibles aux yeux des bailleurs de fonds. Ici au Canada, c'est très important d'avoir un historique de crédit très fiable, or quand on est une nouvelle arrivante on n'a pas ou pratiquement pas d'historique de crédit. Avoir vécu 5 ans au moins à Winnipeg, comme nos répondantes ne veut pas non plus confirmer une bonne santé financière. P21 soulève ce problème d'accès aux financements et pense que certaines banques ont commencé à avoir des programmes de soutien aux femmes qui souhaitent investir.

4.2.6 Manque de confiance et le fardeau de toujours tout prouver

Les problèmes évoqués par les répondantes sont nombreux. Quelles que soient leurs natures ils peuvent avoir des conséquences sur leur performance au travail et sur la qualité même de leur vie. En effet, pour avoir eu ou vécu trop de difficultés, P25 raconte ce qui leur est arrivé.

« C'était vraiment difficile ici, j'ai passé des périodes de dépression parce que je doutais maintenant de ma capacité. J'ai pris des critiques comme si peut-être que c'est vrai, peut-être que je n'ai pas la capacité. Peut-être... donc plus je me mettais comme ça, moins je commençais à, donc plus je faisais d'erreur, plus je doutais de mon travail donc si tu ne fais pas attention, si les critiques ne sont pas bien placées, ou bien comprises tu rentres dans le doute de soi, et puis tu ne peux pas faire ton travail. » (P25)

Du coup, ce genre de situation fragilise les femmes. Elles se mettent dans une position où elles sentent qu'elles doivent démontrer le contraire et travailler beaucoup plus fort pour se faire accepter dans leur milieu de travail. Dans leur discours, elles disent se « sentir jugées » pour chaque acte qu'elles posent comme si elles ne méritent pas le poste qu'elles occupent, surtout si celui-ci vient avec des responsabilités. P16 avance ceci :

« Et si tu es le superviseur d'une personne blanche, ils vont essayer de te tester en tout temps, pour voir jusqu'à où tu peux arriver. Donc ça prend une force de caractère pour t'imposer aux gens. » (P16)

« Tu vois alors certains collègues qui vont des fois essayer de ne pas respecter... Alors, ça c'est très, très difficile en tant que directrice ou en tant que leader parce que c'est un peu comme si tu n'as pas droit à l'erreur. Voilà, tu as toujours l'impression d'être très, très jugée et ça c'est trop, trop difficile. » (P29)

Ces sentiments de frustration, que ressentent les Immigrantes africaines francophones dans l'exercice de leur emploi, rendent difficile leur intégration professionnelle. Elles en arrivent non seulement à douter d'elles-mêmes, à remettre en cause leur estime de soi et leur expertise, mais aussi à douter de la perception des employeurs à leur égard, malgré leurs connaissances et leur bonne volonté de s'intégrer.

« ... c'est un peu difficile de dire, ... parce que l'autre a peur. Je pense que l'autre, peut-être ne te connaissant pas, peut-être a peur de tes connaissances, en doute même un peu en quelque sorte. Et donc tu as besoin tout le temps de faire la preuve de tes compétences, tu dois tout le temps ou en permanence être en train de te prouver ..., ça c'est quelque chose qui n'est pas évident du tout. » (P11)

« Dans la société, peut-être les gens n'ont pas confiance en toi, c'est ce que j'ai constaté, j'ai remarqué peut-être que c'est une femme, immigrante, peut-être qu'elle ne connaît pas, elle n'a pas assez de formation pour faire ce travail, c'est un domaine légal. Il faut aller à la cour, est-ce que cette personne est capable de me représenter devant un juge, donc souvent je suis obligée d'expliquer, de montrer que ça là c'est mon domaine. ..., je dois me défendre et aller les défendre devant la cour!... » (P18)

P24 confirme cette situation d'incompréhension qui suscite le doute dans certains esprits entre collègues. Elle *« pense que la même perception, tout le monde l'a jusqu'à temps que tu fasses tes preuves et puis que les gens comprennent »* (P24). Cette incompréhension, qui semble être un passage obligé dans le processus d'intégration des immigrantes, peut être perçue différemment. Pour les employeurs, cela peut-être un doute raisonnable, mais les immigrantes la perçoivent comme une non-reconnaissance de leur expertise, ce qui les pousse en permanence à *« travailler beaucoup plus fort que les autres pour mériter notre place et pour qu'on soit digne de confiance »* (P30). Et même souvent cet effort ne suffit pas pour que ta place et ton rôle soient reconnus facilement, il faut régulièrement les prouver. P24 atteste :

« Moi il y a eu ceux-là qui rentrent régulièrement dans mon lieu de travail et puis, des fois ils pensent que je suis la secrétaire et puis, ils viennent avec des papiers, est-ce que tu peux téléphoner et puis dire à mon enfant... et puis je dis : ce n'est pas moi, il y a une secrétaire pour ça. » (P24)

Ce sentiment est partagé par P29 qui pense aussi se retrouver à un endroit où elle a l'impression l'on se sert d'elle plus comme justificatif des projets que pour son expertise, ses actions ne comptent :

« Des fois je sentais que j'étais dans certains débats tout simplement parce que on avait besoin de ma présence, pas parce qu'on respectait mes compétences, pas parce qu'on croyait à ce que je pouvais apporter quelque chose. » (P29)

C'est peut-être la raison qui pousse P30 à encourager les femmes immigrantes de rester vigilantes et alertes à tout ce qui se passe autour d'elles et d'être capables de décoder les doubles langages, *« de savoir lire entre les lignes, savoir interpréter les faits, les gestes. Il faut savoir interpréter le comportement ... Ça épuise et ça pompe toute l'énergie parce qu'il faut tenir en compte plusieurs choses. » (P30)*

4.2.7 Influence des valeurs culturelles

Les perceptions influencées par des habitudes culturelles peuvent aussi être des sources de problèmes dans les milieux de travail. Des différences culturelles existent dans un environnement de travail mais ne doivent pas constituer des freins à l'intégration professionnelle des immigrants à Winnipeg. En réalité, ces lieux de travail multiculturels doivent être des milieux qui favorisent des échanges enrichissants. Cela ne semble pas être le cas pour P25 qui a failli perdre son emploi.

« Ça faisait déjà quatre ans que je travaillais, donc je n'avais pas zéro expérience. ... mais je ne sais pas comment on appelle ça quand quelqu'un vous juge sur votre culture. J'ai dit je ne sais pas si ce n'est pas racisme. C'est-à-dire il lie l'incompétence au fait que tu n'es pas d'ici, ça crée beaucoup de difficultés ... à tel point que j'ai failli quitter mon emploi ... On se disputait, ça ne marchait pas et puis c'était beaucoup plus de critiques, d'insatisfaction du travail, mais il y avait pas d'élément concret. Donc un moment je me demandais si c'est parce que je viens de l'Afrique où quoi? C'est-à-dire parce que je n'arrivais pas à lier les plaintes avec le travail. Parce que le travail n'était pas mal fait, c'était fait différemment. Donc, il y avait beaucoup d'incompréhension et puis parce qu'elle avait fait une fois référence, « est-ce que c'est comme ça est ce qu'on fait chez-vous? ». » (P25)

Si l'incompréhension basée sur fond de différences culturelles existe entre collègues, la meilleure façon de se rapprocher serait certainement de faire éclater les barrières et de renforcer la collaboration et la communication. Mais parfois nos répondantes ont des sentiments très mitigés, parce que baignant dans deux cultures différentes, elles sont souvent interpellées par de petits remords entre leurs propres valeurs et celles du milieu de travail. Le cas de P29 est plus cocasse parce qu'elle a souvent à faire avec des gens avec qui elle a les mêmes valeurs, mais tout le monde se retrouve dans un autre contexte avec des valeurs souvent différentes.

« Par exemple dans ton équipe tu as beaucoup d'hommes qui sont plus âgés que toi, qui ont presque les mêmes valeurs que toi. Et sachant que dans tes valeurs culturelles, tu ne peux pas leur parler de certaines choses et puis quand vient le moment où tu dois leur donner des ordres, ça devient trop difficile parce que tu réfléchis, si je vais le faire, comment je dois le faire. En temps normal, on va tout simplement le faire parce qu'on sait qu'on est dans le cadre professionnel. Donc de temps en temps ça c'est très difficile en tant que femme africaine. » (P29)

La raison les pousse à appliquer les valeurs d'ici et à prendre des décisions qui s'imposent, quitte à en subir les conséquences des actes posés au plan social où d'autres difficultés les attendent. Quelles que soient les raisons, les problèmes existeront et bien entendu entraveront sur le bon fonctionnement des immigrantes dans l'exercice de leur emploi professionnel. Cependant elles doivent toujours rester à la hauteur sans se leurrer que rien n'est facile nulle part. Elles doivent se débarrasser de cette peur et cette hantise de décevoir l'autre. Il s'agit là d'un fardeau très pesant et épuisant sur leurs épaules et compromettant pour la réussite de leur intégration professionnelle à Winnipeg.

4.3 Difficultés d'ordre social

Cette partie relate les difficultés que les femmes rencontrent dans leur environnement social et qui peuvent les empêcher ou diminuer leur chance de réussir leur intégration professionnelle. Cet environnement englobe leur communauté ethnique et aussi la communauté d'accueil.

4.3.1 Difficultés rencontrées dans les communautés ethniques

En premier lieu et de façon unanime les femmes reconnaissent que la plupart des immigrantes ont du mal à s'intégrer, parce que très souvent elles restent trop souvent attachées leur communauté d'origine. Elles forment de petits groupes entre elles et dans lesquels elles se rencontrent fréquemment et continuent à parler leur langue et à pratiquer leur culture. Appartenir à ces petits groupes de la même communauté est une bonne chose qui crée des réseaux sociaux et évite le désœuvrement. Mais en même temps ces regroupements les isolent du reste de la communauté d'accueil et peuvent constituer un gros obstacle pour leur intégration. P05 raconte d'autres difficultés que cela peut engendrer et retarder leur intégration professionnelle :

« Je faisais partie de ma communauté mais je voyais que ça m'avancé en rien. Un, il y a une lacune qui est là c'est l'anglais. ... ça ne te permet pas de parler l'anglais très vite et on est dans une province qui est majoritairement anglophone. La communauté francophone n'est pas assez grande pour donner des postes à tous les francophones. Et même si c'était le cas, il faut échanger avec les anglophones. On ne vit pas dans une bulle. » (P05)

Ces paroles démontrent la transversalité de l'anglais dans le processus d'intégration professionnelle. L'anglais est non seulement un facteur de réussite si on la maîtrise, mais il devient un obstacle social à l'intégration s'il n'est pas maîtrisé. D'autres femmes comme P05 ont vite compris la nécessité de maîtriser cette langue.

Les femmes disent rencontrer d'autres obstacles sur le plan social, dans leur communauté qui peuvent les empêcher de réussir, ou qui font d'elles des victimes parce qu'elles ont déjà réussi. En effet, le fait d'avoir réussi peut créer des embûches pour elles et faire en sorte qu'elles deviennent victimes de leur succès dans leur propre communauté. D'abord P16 reconnaît qu'elle n'est pas très proche de sa communauté pour la raison que « *c'est une communauté dont je n'ai pas senti le soutien et puis aussi j'ai commencé à sentir le soutien quand j'ai commencé à m'en sortir.* » Elle déplore cette reconnaissance tardive et par intérêt et souligne le manque de solidarité reconfortante. Pour elle, cette attitude montre que tant que tu es dans le besoin tu restes dans l'ombre de la communauté. Une fois que ta réussite est assurée, tu deviens l'amie de tout le monde. Le monde n'est reconnaissant qu'envers ceux ou celles, sur qui on peut tirer profit. Ainsi, les femmes qui ont réussi et qui ne coopèrent pas en restant assez indépendantes, font l'objet de rejet dans leur communauté.

« par rapport à ma communauté c'est le rejet : pour qui elle se prend, parce qu'elle travaille avec les Blancs, elle se prend pour une blanche, alors comme chez toi on te rejette parce que tu as réussi, ... parce que on essaye de te rejeter croyant que tu te prends pour quelqu'un d'autre. » (P22)

Cette attitude repoussante de la communauté face à la réussite de ces femmes est développée généralement par ceux qui ont du mal à s'intégrer. Ces derniers ont du mal à comprendre que la réussite dépend de plusieurs facteurs et que chacun a sa propre trajectoire à suivre pour s'intégrer. Pour P16 la raison est simple :

« Les personnes arrivent ici avant toi, ils pensent que tu dois forcément passer par les mêmes difficultés auxquelles ils sont passés. Et tout le monde pense qu'il faut d'abord que tu ailles travailler à Subway ou même au travers de Tim Horton avant de pouvoir graver les échelons. Ça peut arriver, mais on n'a pas tous le même chemin à parcourir. Et souvent les gens deviennent réticents quand ils pensent que tu allais peut-être plus vite qu'eux ou que tu n'es pas passé par les mêmes difficultés. » (P16)

Nos répondantes disent que leur réussite leur crée d'autres difficultés dans leur communauté. Elles sont traitées de « méchantes » parce qu'à partir de leur position sociale, elles n'offrent pas des emplois à leurs compatriotes (P24), ou alors ce qu'elles font comme aide, n'est pas assez pour eux (P29). Elles deviennent des cibles à critiquer de la part de ceux qui sont venus bien avant elles et qui n'ont pas réussi leur intégration. Bref, elles disent subir de la jalousie mal placée (P06).

Face à ces attitudes assez négatives envers elles, venant de leur propre communauté, P05 pense qu'il faut rester positif et « *avoir l'esprit ouvert de ne pas prendre toutes ces critiques au premier degré. Il faut être avec sa communauté, mais ne pas plonger dans sa communauté.* » Parce que pour elle, le but d'immigrer est personnel et reste de toute façon pour avoir un autre niveau de vie. Et l'idéal serait d'avoir un jumelage de culture et de cohabitation qui montre un respect assez mutuel entre les deux communautés ethniques et d'accueil (P05).

4.3.2 Difficultés rencontrées dans la communauté d'accueil

Face à la communauté d'accueil, les répondantes se sont exprimées en déplorant une attitude de méfiance quelque fois teintée d'un peu de racisme, le déficit de services francophones, sans oublier l'étanchéité de la communauté franco-manitobaine, une communauté « *tricotée trop serrée* ». (P28)

Les répondantes disent qu'elles sont conscientes du fait qu'elles soient des immigrantes de couleur, mais elles trouvent un peu difficile que cette couleur puisse les rendre si visibles qu'elles devraient toujours faire face à des séries d'interrogations sur leur origine, leur accent et leur statut dans la ville. P27 exprime sa contrariété quand elle entend : « *systématiquement tu viens d'où ..., est-ce que tu es réfugié. Ces éléments-là, est-ce que ça importe que je sois venue comme réfugié ou pas?* » Pour elle c'est l'inclusion dans la société qui importe le plus et qui favorise l'intégration. Comme difficulté, les femmes disent sentir de la méfiance de la part de certains collègues blancs quant à leur capacité de fonctionner dans leur emploi, attitude qui souvent les oblige à travailler fort pour dissiper ces craintes. P16 raconte :

« Donc il n'y a pas vraiment cette chaleur humaine là quand tu travailles ici, quand tu viens d'arriver parce que les gens sont un peu hésitants, ils ont souvent peur, ils ne te connaissent pas. C'est ça la réalité. Et ça prend plus que de la volonté pour pouvoir connaître une autre personne, ça prend l'abnégation, ça prend le désir de vouloir connaître une personne. Donc, quand tu arrives dans le milieu de travail, au début les relations sont vraiment froides, platoniques. Les gens sont plus ou moins dans leur petite bulle. Et puis ils attendent que ce soit toi qui arrive à eux, même s'ils parlent de diversité culturelle partout, mais ils attendent que ce soit toi qui fasses plus qu'eux. » (P16)

Les femmes qui ont réussi leur intégration sont généralement bien installées géographiquement à Winnipeg, avec leur famille. Elles vivent dans leur propre maison et conduisent leur propre voiture. Elles ne comprennent pas l'étonnement des voisins et même la méfiance de ces derniers face à leur réussite et l'impact de cette réussite qui les met dans un certain confort de la vie.

« Oh dans la société, des fois tu vois des voisins qui passent : mais c'est toi qui habites ici? Qu'est-ce que vous avez fait pour arriver là? Tu vois des questions comme ça. Vous vendez de la drogue, vous faites quelque chose jusqu'à ce point-là? Tu vois des gens qui se disent non ils ne peuvent pas arriver là où ils sont arrivés. Ils ne peuvent pas avoir une si grande maison, une si belle maison. Il y a des gens qui passent par la route et qui s'arrêtent pour poser des questions, Vous travaillez où? C'est quoi vous faites comme métier? On vous analyse jusqu'à ce point-là, alors moi je dis si tu as une occasion comme ça c'est de dire exactement qui tu es, qu'est-ce que tu fais pour qu'ils réalisent ce n'est pas tout le monde qui vend de la drogue, mais il y a du monde qui a étudié, qui a cheminé pour en arriver là. » (P24)

Ces questionnements peuvent avoir des origines qui dépassent le simple manque de confiance aux immigrantes. Ils peuvent dévoiler des formes de racisme déguisé. De l'avis même des répondantes, certaines ont vécu des cas de racisme dans certains milieux. Même si elles disent qu'elles n'en ont pas été trop affectées dans leur vie. P09 témoigne :

« il y a quand même des gens qui me regardent directement, ils voient le côté négatif que je n'ai pas en moi mais préconçu... Alors, c'était des petites choses qui me rappelaient que je ne suis pas nécessairement originaire d'ici... tu deviens consciente de la différence entre toi et la personne... entre toi comme immigrante et surtout immigrante d'Afrique qui apparaît différemment. » (P09)

Cette méfiance de l'autre décrite par les répondantes laisse supposer au niveau des francophones, l'existence d'une certaine peur de l'étranger et de sa capacité de pouvoir s'adapter. Ce qui justifierait leur méfiance à leur endroit. P27 a trouvé certainement la bonne parade à cela :

« Je me suis rendue compte que je n'ai pas besoin de me faire accepter, mais j'ai besoin de travailler et de collaborer avec les gens et de faire de mon mieux pour présenter toujours, faire la promotion de valeurs et le dialogue et toute autre chose. Mais on ne devrait pas être otage du fait que les gens veulent qu'on se comporte d'une certaine façon. Pourquoi? » (P27)

4.3.3 Homogénéité de la communauté franco-manitobaine

Quoi qu'on dise, les Franco-Manitobains restent une communauté homogène. Ils ont développé des liens très forts au cours de leur histoire de lutte pour sauvegarder leur identité, leur langue et leur culture francophones. C'est une réalité que les immigrantes ont saisie. Les répondantes s'étonnent de voir que certains de ces Franco-manitobains ne saisissent pas encore l'importance et l'apport de l'immigration francophone à Winnipeg. P30 s'étonne de voir que certains membres de cette communauté restent encore soudés entre eux et restent peu perceptibles de la présence de nouvelles personnes qui souhaiteraient réclamer le titre de Franco-Manitobain: *« mais ils te regarderont toujours comme : Franco-Manitobain d'où? »*. C'est comme si l'intégration reste encore à parfaire. P16 abonde dans le même sens.

« Moi, par exemple, je suis entrée dans le comité scolaire de l'école de mes enfants juste parce que je veux être plus ou moins impliquée. Et puis je le sens pendant les réunions que les gens ont du mal à te laisser, comment je dis ça, ce n'est pas qu'ils vont... ils ne peuvent pas te rabrouer. Les Canadiens, ils sont très polis, donc ils ne vont pas te rabrouer. Ils vont écouter ce que tu as à dire, mais c'est des choses qu'ils ne prendront pas en compte. » (P16)

Pour P28, le fait que cette communauté reste aussi fermée, « tricotée serrée », constitue un frein à l'intégration professionnelle pour les immigrantes qui ne cherchent qu'à faire partie intégrante de la communauté. Elle avance qu'on retrouve les mêmes personnes aux rencontres. Donc les occasions de créer des réseaux et des partenariats sont limitées. Pour elle, la francophonie doit s'ouvrir davantage et qu'il ne suffit pas seulement de changer un nom, parce que c'est vraiment un changement de mentalité qu'il faut avoir. Elle trouve paradoxal de faire la promotion de la langue française et qu'on ne puisse pas avoir des occasions, des opportunités pour la maintenir, la promouvoir. P25 abonde dans le même sens, P22 dit ceci :

« Des difficultés d'ordre social je dirai que le noyau franco-manitobain versus francophones d'ailleurs, ça c'est une grosse difficulté aussi, c'est un problème. Parce qu'au lieu que ça soit un atout les Franco-Manitobains veulent à tout prix garder le français, mais quand il y a l'appui des francophones d'ailleurs ça devait être quelque chose de positif dans les... prendre les différences comme une richesse et non pas comme une menace, mais ça c'est mon opinion. Les francophones d'ailleurs nous sommes comme une menace, pour les francophones d'ici. C'est malheureux et c'est ça qui envenime même la situation dans le quotidien du point de vue milieu de travail. » (P22)

Les répondantes trouvent qu'il y a beaucoup de jugements de part et d'autre dans les deux communautés, ce qui rend le dossier Immigration très particulier.

« Alors on est toujours jugé des deux côtés et puis on essaye toujours de trouver la balance parce que tu ne peux pas être complètement de la société d'accueil parce que peu importe ce que tu accomplis, là-bas tu es toujours perçue comme immigrante noire africaine et tu ne peux pas complètement intégrer ta communauté aussi parce que quel que soit ce que tu fais pour être à leur niveau, ils vont toujours te percevoir différemment parce que tu as un statut de l'autre côté alors c'est pas facile. » (P29)

Malgré les sensibilisations pour voir les bons côtés de l'immigration, la réalité est que tout le monde fait partie de cette communauté francophone à Winnipeg, malgré les différents niveaux de compréhension du dossier de l'immigration. En plus de ces jugements, l'influence de la différence culturelle rend difficile le processus d'intégration professionnelle. « On reproduit certaines habitudes ou croyances mécaniquement, parce que c'est la société qui dicte de le faire et ne pas se sentir à l'aise dedans, parce c'est complètement contraire à nos valeurs personnelles » (P29), mais le processus d'intégration professionnelle l'impose. Il faut qu'on les

applique, il faut qu'on les respecte et il faut qu'on le fasse bien aussi pour qu'on soit conforme aux règles de la société ou à l'éthique du travail que nous sommes en train de faire.

4.3.4 Services d'intégration francophone limités à Winnipeg

Des services francophones pour accueillir et accompagner les nouveaux arrivants existent. Cependant le genre de services concernant les besoins des immigrants déjà installés font souvent défaut. Pour que les femmes immigrantes puissent s'adonner pleinement à leur emploi, la présence de services collectifs francophones pour leur intégration est aussi nécessaire. Nos répondantes déplorent l'insuffisance de certains services dans la communauté dont la présence pourrait combler plusieurs de leurs besoins. P27 :

« Oui, parce qu'il y a beaucoup de limitations dans des milieux francophones... C'est ce qui m'a surprise avec des personnes qui avaient des expériences similaires, des difficultés parce que je m'attendais que je puisse vivre ici en français, mais j'ai découvert que je ne pouvais pas vivre ici en français. Il n'y avait pas assez d'emplois. J'étais chanceuse d'en avoir un. » (P27)

Les répondantes trouvent que les organismes qui viennent en aide aux immigrants peuvent créer des services adaptés aux besoins de ces femmes qui sont déjà installées pour maintenir et favoriser leur intégration professionnelle. En fonction de leur degré de scolarisation, de leur parcours avant d'entrer au Canada, nos répondantes présentent des besoins différents en matière d'appui pour être bien intégrées professionnellement dans la société. P15 ne crache pas sur les services déjà rendus, mais elle pense qu'on peut mieux faire :

« Je ne veux pas critiquer les organismes, mais les types des services que X donne à une personne c'est la même chose qu'elle donne à chaque personne. Ce n'est pas un service spécialisé, ce n'est pas un service qui se concentre sur la personne elle-même, qui se concentre sur je voulais dire le background, sur les qualifications de cette personne, ... Chaque personne est différente. ... on te donne la même chose et c'est un CV tu remplis un CV on te corrige un CV. Moi je n'ai pas besoin de ça, je sais déjà faire le CV parce que je suis passée par Montréal et on m'avait donné cette formation ... Je sais que le CV et la lettre de motivation, c'est important mais quand tu les Google sur internet tu trouves des modèles et des modèles de CV, des modèles et des modèles des lettres de motivation. » (P15)

Les répondantes trouvent que c'est la même formation qui se répète partout et s'insurgent contre le fait que les services offerts ne sont pas suffisamment diversifiés et personnalisés en fonction des besoins spécifiques de ces femmes qui sont souvent déjà qualifiées dès le départ. Un modèle d'intervention pratiqué ailleurs est suggéré par P15 qui espère que les organismes disposeront de personnels qualifiés et bien formés pour accompagner ces personnes-là :

« Euh Il y avait au YMCA un service qui faisait parrainer les femmes immigrantes qui avaient des qualifications, qui avaient des diplômes et surtout des diplômes spécialisés ... Comme on les faisait parrainer avec des femmes qui travaillaient dans les mêmes milieux donc il y avait un certain parrainage et puis il y avait un certain support ... C'est ce genre de support qui nous manque ici à Winnipeg et c'est celui qui est important je trouve. » (P15)

Ce que ces femmes demandent est d'ajouter une autre orientation aux importants et nobles services offerts par les organismes communautaires pour que cela rime mieux avec les besoins des femmes déjà qualifiées, ou suffisamment instruites et qui ont des besoins particuliers. Dans ce sens, pour celles qui souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat, P21 informe de l'existence de Futurpreneur Canada (Canadian Youth Business Foundation (CYBF)) qui soutient les futurs entrepreneurs de 18 à 39 ans. Cet organisme œuvrant au niveau national, comporte cependant la barrière de la langue qui peut ne pas être un gros problème pour nos répondantes. Futurpreneur, développe un programme avec mentorat qui aide à devenir entrepreneure compétente. (P21)

D'autres attentes ont été exprimées en lien avec le manque de service de garderie en français à Winnipeg. Beaucoup de femmes immigrantes qualifiées arrivent déjà en famille souvent avec des enfants en bas âge. On sait que la recherche d'emploi est en soi un travail à temps plein. Comment réussir la conciliation famille/travail, si du support n'existe pas? *« Il fallait que je sois une Super Woman! »* s'exprime P15. C'est vrai aussi qu'on peut reprocher à certaines femmes immigrantes de ne pas prendre certaines initiatives, mais souvent elles restent dans leurs maisons, coincées entre les tâches domestiques et la garde des enfants. Une prise en charge collective des besoins des femmes leur permettra de pouvoir se libérer et aller chercher un emploi qui peut contribuer à augmenter le revenu familial. Ce qu'elle revendique est que les femmes ont des besoins spécifiques, des besoins comme faciliter l'accès dans les garderies d'enfants en français.

Conclusion partielle

Derrière tout succès, se dresse son cortège de difficultés. Les répondantes disent avoir rencontré des difficultés qui ont parsemé leur chemin. La première difficulté est en lien avec leur perception de l'immigration qui dépeint le Canada comme un Eldorado alors que la réalité est tout autre et les difficultés d'adaptation. Dans un contexte d'immigration, la famille peut être un moteur de cohésion sociale, elle peut aussi être un frein à l'épanouissement de la femme. Certaines des répondantes ont failli basculer à la dérive de leur ambition professionnelle. Entre divorce et violence conjugale, manque de garderie d'enfants en français, certaines devaient supporter un mari capricieux et jaloux de leur réussite.

Sur le lieu de travail, le jugement subjectif, la discrimination, les stéréotypes liés au genre et à la race, les difficultés d'ascension professionnelle, le manque de confiance et surtout le fardeau de

toujours tout prouver pour être approuvée constituent des difficultés majeures. Parfois, l'impact des valeurs culturelles influence leur comportement.

L'environnement social peut empêcher ou diminuer les chances de réussir une bonne intégration professionnelle. En effet, rester trop attaché à sa communauté ethnique peut constituer un frein à l'intégration parce que ça empêche de trouver de bonnes occasions d'emplois dans la société d'accueil. À l'inverse, leur réussite peut créer de la jalousie ou de mauvaises intentions inavouées contre elles et faire en sorte qu'elles deviennent victimes de leur succès dans leur propre communauté. Par ailleurs, dans la communauté d'accueil, les répondantes déplorent une attitude de méfiance quelque fois teintée d'un peu de racisme, le déficit de services francophones et surtout l'étanchéité de la communauté franco-manitobaine, une communauté qu'elles disent « tricotée trop serrée ».

CHAPITRE V - STRATÉGIES ADOPTÉES

Ce volet se propose de relater les stratégies que les répondantes ont déployées pour maintenir le cap de leur intégration réussie, faces aux multiples obstacles auxquelles elles disent avoir été confrontées ceci sur le plan individuel, familial, professionnel et social.

5.1 Stratégies personnelles

Sur le plan individuel, une fois l'immigration faite, les répondantes préviennent qu'il faut s'assurer que l'on a opté définitivement de s'établir en terre d'accueil et planifier ses besoins pour un très long séjour en se donnant des défis à atteindre. Comme stratégie, elles trouvent nécessaire d'explorer l'inconnu pour découvrir les potentialités existantes dans le milieu, en n'ayant pas peur de s'ouvrir aux résidents. Dans cette quête de vouloir connaître l'autre, P05 rassure que *« la pire des réponses en fait qu'on peut avoir à travers cette expérience c'est « non je ne veux pas de toi. » Et ça ce n'est pas grave. Il y a d'autres qui vont vouloir de toi, c'est tout. Tu vas ailleurs. Et tu apprends. Voilà »*. À travers leurs réponses, les répondantes sont conscientes des difficultés liées à leur statut de femmes immigrantes dans le milieu minoritaire francophone à Winnipeg. Elles savent que le processus d'intégration est difficile, l'adaptation à la nouvelle situation professionnelle l'est aussi. Alors c'est confortable de tout abandonner devant les difficultés, mais la stratégie est de s'accrocher et de poursuivre son but. C'est soit trouver une façon d'être persévérante, de bâtir sa confiance en soi, de ne pas avoir peur de partager ses rêves et ses aspirations (P17) et aussi comme se complait à dire P26 *« on ne peut pas empêcher la douleur, mais on peut quand même lutter contre la souffrance. »* Dans leurs efforts permanents, les répondantes recommandent de ne pas se fier au hasard, de travailler dans la rigueur, pour atteindre les objectifs fixés. P29 se prononce :

« Il faut toujours faire une autoévaluation, et puis arriver à corriger certaines choses à nous-mêmes pour pouvoir réussir son intégration professionnelle. Si on trouve qu'on a trop la grosse tête, et bien on décide bien d'être un peu plus humble alors ça, ce n'est pas facile. Alors, il faut vraiment faire un travail personnel sur soi. » (P29)

Tout en restant capables d'assumer correctement les fonctions et tâches dans le cadre du travail, les immigrantes pensent qu'il faut d'abord bien connaître leur métier, ce qui suppose donc être bien formées. La formation est en même temps un facteur essentiel et aussi une bonne stratégie individuelle dans le processus d'intégration professionnelle des immigrantes. Les répondantes préviennent à ne pas se limiter juste à leurs connaissances de base ou seulement aux expériences acquises ailleurs. Elles recommandent d'aller se former pour se conformer à ce qui se passe dans le milieu local. P28 raconte *« ...qu'est-ce qu'on va penser de moi et puis j'arrive dans un nouveau pays. Si je ne connais la façon de faire, les us et coutumes d'ici, les habitudes, savoir-être, savoir-faire, savoir, le savoir comme on aime dire ici, on peut se freiner »*. Cette volonté de

se mettre à jour a poussé certaines d'entre elles à prendre plusieurs formations, juste pour légitimer leur niveau et surtout pour mettre à l'aise les patrons un peu méfiants. Les femmes disent être capables de faire des sacrifices personnels en oubliant leur propre orgueil et en acceptant les critiques constructives (P28). Elles savent aussi que l'information est présente. Toutefois, il faut aller la chercher par la formation tout en restant réaliste et en suivant son objectif, indique P26 :

« Moi je suis arrivée ici j'avais quand même plus de quarante ans, je ne peux pas passer toute ma vie à étudier donc je me dis je veux joindre les deux. J'ai assisté à pas mal des séminaires de formation et je fais partie quand même de l'Association des (sa profession) d'ici donc je me suis inscrite et quelquefois on organise des réunions et les gens partagent leurs expériences... ça va vous permettre de comprendre et même quand vous allez vous présenter pour le test.... J'ai travaillé en France, ça c'est un autre système. Je sais que le système d'ici est peut-être différent. » (P26)

Une autre stratégie individuelle consiste à ne pas se limiter uniquement dans un seul secteur d'activité, mais de diversifier ses compétences en pensant à devenir pluridisciplinaire. Cette stratégie permet d'augmenter des chances de s'en sortir mieux et d'élargir ses capacités d'agir. À ce sujet, P28 et P18 suggèrent de changer de carrière, s'il le faut :

« ... ne pas avoir peur de changer de carrière, si jamais on ne trouve pas l'emploi qu'il nous faut. L'adaptabilité, ne pas se freiner, ne pas avoir peur d'apprendre et puis de sortir de son champ, de son domaine initial. » (P28)

« ... j'ai carrément changé de domaine parce qu'au pays (d'origine) c'était la comptabilité. Donc ici j'ai beaucoup aimé le droit, ... j'ai pris un programme de deux ans avec l'emploi garantie à la fin... j'ai eu mon diplôme avec mention...ici j'ai eu un emploi avec ... » (P18)

Les femmes rencontrées sont très déterminées ce qui justifie aussi leur succès. Elles affirment ne jamais reculer devant quelque chose qu'elles veulent (P16). Toutefois quand les choses ne marchent pas, elles ne s'éternisent pas au défi. Elles essayent de trouver d'autres solutions pour soit complètement éliminer les barrières ou alors trouver d'autres moyens de les contourner. Leur stratégie étant *« si quelque chose ne marche pas, il y a quelque chose d'autre qui va marcher. Mais il faut seulement chercher »* (P09). Cette stratégie a permis à beaucoup d'entre elles de démontrer leur capacité de tout recommencer pour rebondir dans une nouvelle carrière professionnelle.

« Vous savez j'ai commencé au plus bas de l'échelle j'étais auxiliaire... Je ne suis pas arrivée là juste comme ça, ... tout ce temps-là que je passais, ça m'a permis de comprendre le système ... okay, je peux avoir des ouvertures dans ce sens ici, dans ce sens-là, oui, oui et puis c'est accepter de commencer par le bas, d'aller chercher

des ressources, des connexions puis ça n'a pas besoin d'être des connexions justes d'amitiés mais professionnelles. » (P24)

Après être passées par des hauts et des bas, les femmes recommandent de voir toujours le côté positif des défis rencontrés. C'est ce qui les aide à beaucoup avancer dans leurs carrières respectives (P26).

Alors au niveau émotionnel, et face à des jugements qu'elles peuvent subir, les stratégies personnelles de défense peuvent varier. Certaines ne se laissent pas facilement influencer par les agissements indélicats ou des jugements de leurs collègues (P12) d'autres plus affectées prennent le temps, d'étudier l'incident pour comprendre pourquoi et développer des stratégies de défenses appropriées qui peuvent ressembler à ceci :

« J'ai essayé de me former une sorte de carapace et la fameuse carapace il faut la développer fortement pour qu'on ne soit pas atteint émotionnellement. Ça c'est très, très, très important; et quelle que soit la carapace qu'on s'est formée, parfois on est quand même atteint. Il y a un travail qui doit se faire continuellement sur sa propre personne pour se perfectionner. » (P29)

« La religion aussi m'aide beaucoup, parce que je prie beaucoup. Ça m'aide beaucoup dans le sens ou à travers la religion j'apprends que tout est complémentaire, partout il y a positif, il y a négatif, partout il y a bon, il y a mal partout donc c'est complémentaire. » (P26)

Quelles que soient les difficultés qui parsèment leur parcours professionnel, les répondantes adoptent différentes formes de stratégies. Il y en a qui décident de les affronter (P11), parfois même en essayant de s'imposer pour faire comprendre à leurs détracteurs *« Hey si je suis responsable des ressources humaines, c'est dire que j'ai quelque chose dans la tête et puis c'est dire que j'ai du pouvoir et puis je vais l'exercer contre vents et marées »* (P16). Tandis que les unes optent pour la résistance, d'autres choisissent simplement la non-violence et la paix en restant tranquille dans leur coin : *« je n'aime pas de problème. Je veux être en harmonie toujours avec tout le monde... Parce que je sais ce que je vaux et je sais ce que je fais ... »* (P19). Cette dernière considère que c'est une perte d'énergie que d'avoir toujours à tout démontrer. Dans tous les cas, il faut savoir comment s'orienter différemment, positivement et prendre le temps d'abord de réfléchir, au lieu d'agir à chaud et faire des dégâts (P14). P06 pense que la meilleure façon de contenir les difficultés c'est de trouver un système pour mieux s'arranger avec les relations au travail. Elle a trouvé une façon de pouvoir s'entendre plus ou moins avec tout le monde, pour pouvoir bien s'intégrer:

« ... et puis j'avais peur de dire non. Mais maintenant j'ai appris les stratégies. Je suis allée, dans la communication saine. Comment dire oui et comment dire non d'une façon positive. Et comment exprimer ce que tu sens. Il y a des sentiments mauvais qu'on garde qui nous torturent et qui nous font du mal. Maintenant, je suis

capable de dire, mon cher tu m'as découragé parce..., maintenant je dis c'est bon mais voilà ce que tu as fait, ça ne m'a pas plu. Ce sont des choses que j'ai appris ici pour mon propre développement. » (P06)

Certes, ces immigrantes possèdent un bon niveau d'instruction qui les qualifie. Mais au niveau culturel, un certain accommodement semble nécessaire pour une bonne intégration (P09). La première des choses c'est connaître les lois canadiennes et leurs applications et surtout éviter de s'isoler, ce qui peut conduire au blocage (P18).

5.2 Stratégies familiales

Au niveau de la famille, les stratégies consistent à créer des conditions idéales dans la famille qui permettent aux femmes de rester performantes à leur lieu de travail. Les femmes misent beaucoup sur le support familial. L'aide de la famille est bénéfique surtout pour celles qui sont passées par le divorce ou à la suite du décès de leur mari, et qui doivent à présent gérer toute seule la garde de leurs enfants, en même temps, rester performantes au travail. Cette aide peut être psychologique pour permettre à ces femmes de se détendre dans leur milieu de travail :

« Ben c'est d'être entourée, je pense que la famille c'est super important. Ma famille n'était pas ici physiquement, mais il avait les téléphones. C'est ça. Alors quelques fois tu vis des difficultés au travail, tu vis des injustices. Quelques fois c'est difficile de mettre le mot, mais tu sens qu'il y a une injustice, c'est juste d'avoir une oreille attentive qui peut écouter et avec qui on peut partager c'est ça. » (P17)

Comme stratégie, d'autres femmes décident de se débrouiller toute seule, parce que ne pouvant pas compter sur cette aide familiale. P08 n'a pas le choix, elle ne peut pas faire venir sa mère et ne veut pas non plus envoyer ses enfants en Afrique. Sa stratégie consiste à tout faire elle-même, à se débrouiller toute seule. *« Mon mari voyageait beaucoup donc ... Je devais faire mes activités en fonction de moi-même. Parce que mon mari n'est pas souvent là. Quand il arrive ça va être une aide, mais mon planning était fait par rapport à moi, qu'est-ce que je peux faire par rapport à mon travail » (P08)*. Cette répondante n'est pas la seule à vivre une situation de monoparentalité et d'être obligée d'exercer un travail souvent avec des responsabilités qui viennent avec.

Alors autant certaines optent elles-mêmes de prendre en charge la garde des enfants et s'arranger de travailler en conséquence, autant d'autres luttent pour mettre en place un système égalitaire de charge parentale. C'est vrai certains hommes africains ne sont pas très habitués à faire des tâches domestiques. Alors que les répondantes ne disposent pas du soutien des réseaux sociaux qu'elles avaient en Afrique, ce contexte migratoire oblige les hommes à s'impliquer beaucoup plus dans la gestion de la famille pour permettre à la femme de pouvoir s'acquitter de ses tâches professionnelles (P15). Dans le nouveau cadre de vie en contexte d'immigration, certaines

femmes connaissent bien leurs droits et n'hésitent pas à les faire prévaloir dans la répartition juste des tâches (P28).

D'autres vont jusqu'à fixer des règles de fonctionnement dans la famille pour alléger la femme des tâches ménagères. « *Comme je suis dans le domaine légal, là on a fixé les règles ici, quand tu salis quelque chose ici tu vas laver* » (P18). Quant à P27, elle exige la présence d'un des parents auprès des enfants, en plus de contribuer dans leur prise en charge pour qu'elle puisse avoir la liberté d'exercer sa profession.

« Ce qu'on avait dans notre contexte (africain) nous suffisait, dans notre nouvel contexte ne nous suffit plus. Une des choses ce que mon mari ne voulait pas, c'est de s'occuper des enfants parce que c'était mon affaire de femme. Et je lui disais ce n'est pas mon affaire de femmes, c'est notre affaire des parents.... Donc oui, ... c'est des éléments familiaux comme ça qui ont permis à ce que je puisse continuer ma carrière sans qu'elle ne s'arrête. » (P27)

Face à la pénurie de garderie ou le manque d'argent pour payer ce service, d'autres stratégies utilisées par les femmes obligent le mari à accommoder son horaire :

« C'est que mon mari était obligé de changer son horaire de travail. Lui qui travaillait pendant la journée du matin de 8 heures à 15 heures ou 16 heures, parce qu'on avait une petite fille et... alors lui a changé pour travailler en soirée et ça, ça me permettait d'aller au travail le matin et il venait me cherchait, me passer le bébé et puis lui il allait travailler, moi je restais à la maison avec le bébé jusqu'au temps où on n'a pu trouver une garderie pour notre fille. » (P24)

D'autres stratégies ont été évoquées par les répondantes. Elles essayent de trouver des emplois où elles peuvent avoir plus de flexibilité pour être capables d'aménager un horaire qui leur permet de concilier famille et travail sans conséquences majeures sur le travail. Et dans la famille.

« En fait le travail c'est vraiment flexible, je le concilie vraiment bien avec ma vie de famille, parce que je ne suis pas à temps plein, j'ai un point huit je travaille huit jours deux semaines, ... Parce que l'horaire du travail est fait que parce que moi je travaille le matin, je sors en même temps que les enfants et je rentre en même temps que les enfants ...Donc de m'occuper de tout. Donc la flexibilité de mon travail ça me permet de joindre les deux. » (P13)

Les répondantes disent aussi qu'elles parviennent à dissocier leur vie personnelle de leur travail (P16, P28). Il y a eu un consensus sur ce point, toutes les répondantes sont unanimes de ne pas ramener le travail de bureau à la maison. Pour préserver leur propre santé, elles demandent de faire des limites entre les deux vies (familiale et professionnelle) et d'apprendre à bien gérer le temps.

Cette gestion du temps les amène aussi à développer des réseaux d'amis pour s'entraider, lorsqu'elles n'ont pas de gardiennes alors qu'elles doivent travailler parfois tard dans la journée ou avoir des activités professionnelles après 17 h (P29). Le réseau de soutien peut aller au-delà de la famille nucléaire. D'autres femmes comptent sur l'aide d'autres Canadiennes comme le révèle P05 : « *j'ai créé mon support autour des Canadiens qui étaient ici, très amicaux, très chaleureux et puis voilà. On peut créer... la famille ce n'est pas directement le sang. Je parle de famille avec un grand F* » (P05). Toutes les stratégies développées leur permettent de bien fonctionner chez elles et d'être performantes dans leur service. Elles disent ne pas hésiter à se débarrasser des fardeaux inutiles dans la famille qui sont sources de stress pouvant avoir des conséquences néfastes sur leur travail professionnel. Une autre stratégie d'ordre moral et pas des moindres que les femmes utilisent, consiste à inculquer à tous les membres de la famille de tenir un comportement irréprochable en famille et dans la société pour éviter des conséquences fâcheuses pouvant avoir des répercussions au niveau professionnel.

« Tout ce que nos enfants font ça tombent sur notre tête alors moi je parle à mes enfants tout le temps, vous n'avez de choix que de bien vous comportez parce que tout ce que vous faites me reviens. Puis la même chose je dis à mon mari, n'importe quoi que tu t'impliques, ça me revient. Je suis à la tête d'une grande communauté. »
(P24)

5.3 Stratégies professionnelles

Sur le plan professionnel, les femmes ont énuméré les stratégies favorables à leur réussite et qui leur ont permis de se maintenir à leur emploi. D'après leur discours, ces stratégies consistent à miser sur l'excellence, à garder une attitude toujours positive et à bien gérer les conflits tout en collaborant.

- **Miser sur l'excellence et le professionnalisme**

Les femmes sont conscientes que seul le travail bien fait est payant et valorisant. Quand il s'agit de travailler avec les collègues, comme stratégie, elles misent sur l'excellence et le professionnalisme qui s'acquièrent. Les répondantes trouvent très important d'accroître leur compétence professionnelle par la formation et le perfectionnement. Sans minimiser leur expérience professionnelle, elles donnent à la formation toute son importance dans la carrière. En effet, selon P29 :

« Plus on avance dans sa carrière, plus on voit que les diplômes sont très, très importants. Parce qu'on peut parler de son expérience jusqu'à un certain point, mais quand quelqu'un vient avec le diplôme on voit que les gens ont beaucoup plus du respect pour la personne qui est diplômée. C'est pour ça que je suis retournée à l'Université parce que je réalisais que j'étais en train de faire un travail

professionnel sans avoir aucune formation professionnelle qui me permet de faire ce travail. J'avais besoin de ce diplôme professionnel. » (P29)

Pour ces femmes, la formation est primordiale. Elle est au cœur de tout ce qui se fait sur le plan professionnel. En plus de l'expérience, le fait d'être bien formées leur assure une certaine garantie au travail et d'être au moins au même niveau de connaissance avec les collègues. Sans quoi, elles disent devoir souvent être obligées de faire des efforts doubles pour gagner la confiance des collègues tout en restant authentique et professionnelle. En effet, souligne P30, « *Avec les collègues, je suis les deux, je suis moi-même. Je suis la professionnelle, quand il s'agit du travail... parce qu'encore une fois, on nous regarde et on nous observe, ..., J'ai envie de dire à tout le monde que on est aussi professionnelle que vous* ». L'excellence et le professionnalisme vont avec la rigueur. Cependant, tout en se donnant corps et âme à leur travail, les femmes suggèrent de se modérer et d'opter pour une attitude de prudence. P28 met en garde :

« Oui, il y a l'excellence, mais il faut que ça soit doser parce que sinon ça peut être mal interpréter, comme si vous vous sentez supérieure aux autres. Parce que si on voit que c'est une menace ça peut être très mal perçu. » (P28)

Un conseil qui mise sur le juste milieu dans le comportement des immigrants quant à leur performance et à leur ambition. C'est comme si le plafond de verre leur est interdit d'atteindre. Malgré tout, l'excellence reste une bonne stratégie professionnelle. Les répondantes estiment qu'elle fait asseoir une certaine expertise, fait tomber tous les préjugés et permet de contrecarrer toutes les attaques possibles qui pouvaient être des perceptions. En plus de la formation, les répondantes suggèrent aussi de consulter des gens expérimentés dans certains domaines pour être sûr de bien faire et d'être sur la bonne voie. (P29)

- **Garder une attitude positive**

Quelles que soient les difficultés auxquelles elles sont confrontées dans le cadre de leur emploi, les répondants proposent de garder une attitude positive. Face à certaines injustices, certaines répondantes pensent qu'il est préférable de voir le verre à moitié plein et pas à moitié vide. Certes, il y en a quelques-unes d'entre elles qui reconnaissent n'avoir personnellement pas vécu de situation agressive plus alarmante, mais d'autres en ont été victimes réellement. Dans tous les cas, pour elles, P21 conseille « *la meilleure des choses c'est toujours de garder une attitude positive et son sang-froid, ça va faire que la personne elle-même va s'interroger soit sur le geste qu'elle a posé ou le commentaire qu'elle a émis ou quoi que ce soit* » (P21).

Parfois les difficultés peuvent avoir comme origine les façons d'interpréter les comportements en fonction des différences culturelles. Dans de pareilles situations, les femmes pensent que « *faire sa propre autocritique et avancer tout en acceptant les critiques positives* » semble une bonne stratégie à adopter. C'est aussi l'avis de P27 :

« J'ai toujours des limitations dans mon expression parlée parce que je ne parle pas dans ma langue première. Ce qui signifie qu'il y a possiblement des mots que je veux utiliser qui peuvent ne pas être adéquat. J'aimerais être rappelée sur ça... Je dis aussi le fait que je viens d'une différente culture ça fait que j'entends et comprends les choses de façon différente. » (P27)

Ça peut être une qualité ou un défi, toutefois les répondantes pensent que cette stratégie permet de reconnaître ses limites et de mieux travailler son orgueil, tout en restant ferme et professionnelle. Cette stratégie permet aussi d'établir des relations de confiance et une communication plus saine où les collègues peuvent s'encourager mutuellement tout en bénéficiant de leurs différentes compétences. P11 va plus loin en disant ceci :

« La méconnaissance, c'est une peur, puis des fois il y a des stéréotypes aussi qui sont déjà calquées, c'est de faire comprendre à la personne, écoute tu te trompes, mais ça ne doit pas t'empêcher d'évoluer quoi. C'est-à-dire moi ce que je conseille le plus c'est de faire ce que tu dois faire. Tu ne dois pas donner par exemple l'opportunité à qui que ce soit de te reprocher quoi que ce soit soi... Sois quitte avec ta conscience que tu as fait tout ce que tu dois faire, il y a des choses qui sont inévitables que tu ne peux pas empêcher. » (P11)

- **Régler les conflits internes**

Dans tout regroupement de personnes, naissent des conflits internes. Cette règle se vérifie bien en milieu professionnel. Entre collègues, ces conflits peuvent avoir différentes origines et prendre différentes formes. Les femmes pensent que lorsque ces conflits sont de nature raciste et discriminatoire, il faut le résoudre immédiatement, fermement et ne pas avoir peur de les confronter. Selon elles, ce genre de conflit est inacceptable dans un environnement professionnel et il faut le régler dès que ça arrive.

« En tant que femme immigrante avec des responsabilités, je ne me laisse pas marcher sur les pieds ... de toute façon quand on passe plus de temps avec nos collègues qu'autre chose, s'il y a des conflits, j'essaye le plus possible de les régler entre nous d'abord avant qu'on aille vers les étapes, j'essaye vraiment d'être à l'écoute. J'écoute toujours mes collègues, pour comprendre leurs perspectives des choses avant même d'ouvrir la bouche. De nature, je laisse les gens parler, j'analyse, ensuite je parle. » (P05)

L'écoute fait partie de la communication qui est décrite par les répondantes comme une bonne stratégie pour éviter des conflits entre collègues au travail et surtout les malentendus et mauvaises interprétations de faits et gestes entre collègues. Ainsi pour P28, la communication constitue une bonne stratégie de résolution des conflits. Elle permet de dissiper les malentendus tout en rendant les relations plus fluides entre collègues. Ces derniers doivent aussi respecter les règlements établis dans le service.

- **Travailler en équipe et en collaboration**

Les femmes immigrantes sont de personnes dotées de tout un bagage culturel et intellectuel comme l'atteste bien leur profil dans un chapitre ci-haut cité. En plus de leur instruction, c'est la richesse de la diversité culturelle qu'elles apportent à leur emploi. Pour elles, travailler en équipe constitue une bonne stratégie à adopter pour apporter sa contribution dans le fonctionnement du service et aussi se maintenir en poste. Le travail en équipe permet de constater que les immigrantes sont là pour « *travailler avec eux et non pas contre eux* » (P28). Cette conception du vivre ensemble peut faciliter les échanges. En ce sens le travail en équipe est une bonne stratégie d'intégration, ainsi parlant de sa supérieure hiérarchique, P27 raconte qu'« *elle connaît qui je suis, elle connaît comment je travaille, ce que je suis capable d'apporter. Elle a pris du temps pour aussi m'apprendre des choses...* ». Dans leur intégration professionnelle, les femmes disent avoir besoin d'attitudes désinvoltes et ouvertes envers elles. Par ailleurs, elles estiment que de leur part, leur comportement et leurs bagages intellectuels y ont beaucoup contribué.

« De toute façon, on n'a été élevées pour savoir comment est-ce qu'on peut se comporter par rapport aux autres, je crois qu'à capacité égale, compétence égale, même chance de travail. Je ne me vois pas inférieure à qui que ce soit, non. Quand on travaille dans une équipe on n'est tous pareils. Parce que certaines choses que je ne connais pas, d'autres les connaissent et il y a d'autres choses qu'ils ne connaissent pas, moi je connais et on se complète, franchement on se complète. Je crois aussi que le problème c'est dans la tête, c'est dans l'esprit de la personne. »
(P14)

Dans ce travail en équipe, certaines disent essayer de taire leurs émotions, une attitude qui leur permet souvent de bien collaborer avec les collègues de travail (P22). En effet, les femmes adoptent la collaboration comme stratégie en milieu de travail pour atteindre leur objectif d'intégration en développant progressivement leur empreinte dans leur service. Pour elles, mieux collaborer renvoie à l'acceptation de l'autre dans son identité et lui reconnaître ses talents et responsabilités et elle permet de mieux connaître la valeur de chacun (P28). Cette stratégie permet d'établir des relations pacifiques et respectueuses où le talent de tous et de chacun est reconnu. P16 n'a aucun doute là-dessus :

« Et puis quoi qu'on dise, ... si tu peux prouver ce que tu vau, les gens n'ont pas d'autre choix que de te respecter. Et puis moi je suis partie sur la base que les gens ne sont pas obligés de m'aimer, ils doivent juste me respecter. C'est comme ça que je fonctionne.... je n'ai pas besoin d'être amis avec mes collègues au travail, mais j'ai besoin qu'ils me respectent et qu'ils répondent à ce dont j'ai besoin pour le travail. » (P16)

L'étude a démontré que 23,4 % des répondantes travaillent pour leur propre compte de façon autonome ou en privée. Pour contrer la différence culturelle et l'intolérance liées à leur identité, la collaboration peut prendre d'autres formes et se réaliser entre les immigrantes et leur personnel de soutien, comme ce fut le cas entre collègues de bureau. En effet, c'est un travail de collaboration qui existe entre P18 et son adjointe administrative qui assure tout le travail d'accueil avec sa clientèle, pour lui permettre de bien fonctionner dans son cabinet juridique. Le cas de P18 qui travaille en privé autonome est très illustratif des stratégies à utiliser pour contourner les difficultés de fonctionnement. Elle qui plaide la cause des personnes à la cour est obligée d'utiliser un prête-nom à sa boîte et se cacher derrière un nom fictif pour rester dans l'anonymat et mieux fonctionner. Écoutons-la :

« ... je suis une immigrante donc ils (les clients) ne me font pas confiance. Souvent j'essaye d'expliquer mais ils ne comprennent pas, donc je dois me cacher, ça me fait mal parfois. ... Alors que je suis la personne qui a été à la cour, devant les juges et puis défendre leurs cas aussi, mais je suis obligée d'expliquer à ma secrétaire quoi leur dire ... Je dois me cacher, elle aussi elle comprend. Elle comprend que je me cache. Bon, elle (la secrétaire blanche) est devant, moi je suis derrière dans le bureau, alors que c'est moi qui fais tout le travail à la cour, donc quand ils viennent, ils pensent que c'est elle qui fait tout le travail, mais c'est moi. Elle, elle reçoit seulement les tickets, elle prend l'argent, elle est au téléphone, mais devant les juges, avec les bureaux des procureurs c'est moi. C'est moi qui fais tout le travail, oui c'est ça. Je ne peux pas me montrer que okay c'est moi, même souvent quand je l'explique je fais ceci, je fais cela, (on me dit :) Are you the one who has to go to court?, souvent je dis non, j'ai une équipe ici, on n'a une équipe, ... Je dois me cacher pour faire ce travail. Et donc me faire valider par une autre personne. »
(P18)

5.4 Stratégies sociales

Comme stratégie sociale, les femmes encouragent l'engagement et la participation sociale dans la communauté. Pour elles, les personnes sont naturellement sociales et elles trouvent leur bonheur dans la participation sociale et dans l'engagement dans les réseaux sociaux. Alors, se retirer dans sa communauté ethnique ne favorise pas le maintien de leur intégration sociale et professionnelle. Elles recommandent de briser l'isolement en allant vers les autres personnes de culture différente. Pour bien participer socialement, c'est aussi bon d'être en bon terme avec tout le monde dans la communauté :

« C'est d'arrêter vraiment d'avoir des jugements et puis de ne pas être conflictuel, d'accepter des critiques. Il faut accepter de discuter avec les gens sans pour autant porter un jugement. Alors essayer au maximum de mettre les gens à l'aise pour qu'ils soient capables de collaborer avec toi. » (P29)

Les femmes recommandent d'aller faire du bénévolat. C'est une stratégie sociale qui a permis plusieurs d'entre elles de trouver un emploi à leur goût. Selon P08, c'est une opportunité que les Africaines doivent beaucoup considérer car elle est importante et toujours payante à la fin. P21 est aussi du même avis :

« Comme stratégie, j'ai essayé de m'impliquer beaucoup... les Canadiens aiment beaucoup le bénévolat, je trouve que c'est une bonne manière de s'impliquer et en s'impliquant ça donne aussi une image qui est différente. Je pense que comme femme africaine, parce que les gens ont des idées préconçues veut, veut pas. Je pense que c'est euh... moi j'ai bien compris très tôt en serrant sur la communauté dans laquelle on vit c'est une forme d'intégration. Il ne faut pas juste vivre en communauté ... parce que c'est comme ça qu'on efface les barrières parce que si on reste entre nous, comment est-ce que les autres vont apprendre à nous connaître et comment est-ce que on va combattre ces perceptions contre nous qui sont là et qui existent. » (P21)

Une autre stratégie sociale consiste à créer des réseaux sociaux (P27). Pour les femmes, c'est à travers des réseaux très forts qu'il est possible de maintenir la solidarité et le partage dans la communauté. Ces réseaux leur permettent d'entrer en contact avec des organismes locaux et confessionnels et de pouvoir bénéficier de l'existence d'opportunités et d'appuis pour s'améliorer (P24). Ces réseaux permettent de lutter contre certaines barrières religieuses.

« Si tu cherches l'intégration professionnelle, tu dois participer à des colloques, tu dois participer à des diners d'affaires, alors tu peux t'intégrer. Mais tu ne peux pas leur imposer ta religion, mais alors j'apprécie ce que les gens respectent ta religion, ils ne vont pas faire quelque chose contre ton gré d'accord. » (P12)

Les réseaux sociaux permettent et facilitent l'intégration si les femmes s'ouvrent à la communauté d'accueil. Cependant, c'est souvent la communauté ethnique d'origine qui cause des problèmes de contrôle social et de rejet de la part de celles qui ont décidé de faire le pas vers la communauté d'accueil pour mieux s'intégrer et apprendre l'anglais. Mais c'est sans compter sur la détermination de ces dernières. Le cas de P05 en dit plus, elle qui contre vents et marées a fait son choix d'aller vers les autres, elle raconte les stéréotypes d'assimilation qu'elle reçoit de la part de sa communauté d'origine :

« Dans la communauté. Je suis la petite Blanche de toute façon mais de toute façon, excuse mon français, mais je m'en f... complètement. Il n'y a personne qui paye mes factures. Il n'y a personne qui amène mes enfants le matin à l'école. Il n'y a personne qui est là à mes côtés quand je suis malade. Il n'y a personne qui me fait à manger, qui lave mes habits. Tout le monde vit sa vie et je pourrais vivre la mienne sans pour autant déranger mon prochain ou lui faire du tort ou autre chose. » (P05)

Par ailleurs, face aux difficultés, P17 propose de juste de prendre sa place, d'être décomplexé du fait d'être minoritaire dans Winnipeg et d'arrêter de se voir comme telle et de se considérer comme un individu dans un milieu. P24, avec ses responsabilités dans son lieu de travail, abonde dans le même sens. Pour elle, il y a lieu d'adopter une certaine attitude et faire avec :

« Okay dans ma communauté tu sais quand tu évolues, tu comprends le milieu dans lequel tu vis et puis tu t'ajustes... Écoutes, je suis directrice ... maintenant je ne peux pas me comporter de n'importe quelle façon, je ne peux pas dire n'importe quoi parce que là je représente toute une communauté. Alors moi en ouvrant ma bouche, je suis en train d'exposer toute une communauté, alors les gens ne comprennent pas nécessairement de cette façon-là. » (P24)

D'après le discours des répondantes, il s'agit d'intégrer autant dans les communautés d'origine que celles locales, et d'y aller de façon prudente. P22 suggère de ne pas trop s'impliquer à n'importe quoi, mais se convaincre de vivre avec les gens, apprendre à connaître les gens d'ici. P27 atteste :

« Le travail que j'avais m'a amené devant certains forums et dans ces forums les gens m'ont copté et de ces forums coptés j'ai eu l'occasion d'être dans d'autres forums et dans ces autres forums j'ai été copté jusqu'à ce qu'au niveau même politique et national... donc ça a davantage permis de gagner en confiance sur ce que je suis en tant que personne et la valeur ajoutée que je peux apporter à cette communauté. » (P27)

Ainsi, la nature humaine veut que l'on retrouve le réconfort en allant vers ceux qu'on connaît, vers les gens qui nous ressemblent. Les immigrantes qui s'installent à Winnipeg ont besoin de ça, car c'est super important dans leur processus d'intégration. Mais une fois qu'elles ont réussi leur intégration, elles doivent viser plus. Pour ce faire, il y a lieu d'avoir une structure comme une association culturelle communautaire avec davantage d'immigrants au sein de son leadership qui soient assez connectés pour créer des liens entre les membres et les autres organismes et la communauté d'accueil. L'Accueil francophone et le Réseau en immigration francophone (RIF) du Manitoba pourront être mis à épreuves pour servir de rempart pour la création de cette association qui sera un pont avec une société. Cette association générale agira comme un système qui fera en sorte que tous les organismes d'ordre culturel et politique soient connectés les uns les autres pour le maintien d'une bonne intégration des immigrants à Winnipeg.

Conclusion partielle

Quelles que soient les raisons ou les causes, les problèmes existeront et bien entendu se dresseront devant ces femmes immigrantes dans l'exercice de leur emploi professionnel. Cependant, elles doivent toujours rester à la hauteur sans se leurrer que rien n'est facile nulle part. Elles doivent se débarrasser de cette peur et cette hantise de décevoir l'autre.

Une fois l'établissement faite, les répondantes préviennent de s'assurer d'avoir opté définitivement de rester pour très longtemps en terre d'accueil et planifier ses besoins en conséquence, en se donnant des défis et les moyens pour les atteindre. Elles conseillent la polyvalence et l'interdisciplinarité pour diversifier ses compétences et de pouvoir allier plus qu'un seul secteur d'activité. Face à des jugements et intolérances qu'elles peuvent subir, les femmes conseillent de se faire une carapace et d'opter pour la non-violence, la paix et une communication saine pour bien tenir émotionnellement.

Les mères monoparentales s'arrangent pour avoir un temps de travail flexible, alors que pour les autres, il est essentiel de dissocier leur vie personnelle de leur travail, en ne ramenant pas de travail supplémentaire à la maison.

Les stratégies au bureau consistent à miser sur l'excellence, à garder une attitude toujours positive et à bien gérer les conflits tout en collaborant. Et sur le plan social, les femmes encouragent l'engagement et la participation sociale dans la communauté; faire du bénévolat, créer des réseaux sociaux et aller vers les autres communautés.

CHAPITRE VI - PERCEPTION ET RECOMMANDATIONS

À la fin, les femmes se sont prononcées sur l'immigration à Winnipeg en général et ont donné quelques recommandations pour une meilleure intégration des Immigrantes africaines, mais aussi pour toute la communauté africaine basée à Winnipeg.

Leur perception de l'immigration est mitigée, mais elles sont unanimes à trouver que c'est une bonne chose qui peut leur arriver si elles sont accompagnées d'une bonne intégration. Entre opinions négatives et positives, toutes les femmes semblent d'accord sur les nombreux efforts mis sur l'accueil et l'établissement des immigrants. Cependant, elles restent sceptiques sur les moyens à mettre en jeu pour permettre à ceux et celles déjà établis à Winnipeg de bien réussir leur intégration.

Dans leurs recommandations, les Immigrantes africaines misent sur quatre volets très importants à savoir : l'éducation, l'accès à l'emploi, la visibilité de la communauté et le respect de leurs droits.

1) La réussite passe par l'éducation et la formation

L'existence d'une communauté francophone ne garantit pas un franc succès dans l'insertion professionnelle à Winnipeg si l'on ne maîtrise pas l'anglais. S'il y a un conseil à donner aux immigrants francophones qui aimeraient venir à Winnipeg, c'est de leur faire savoir l'importance d'apprendre l'anglais. P22 avertit : « *il y a vraiment une minorité de gens qui ont réussi à s'en sortir sans l'anglais, mais que l'anglais est incontournable à Winnipeg et pour une belle réussite, il faut penser anglais.* » Alors trouver un bon emploi, il n'y a pas de honte à retourner aux études, à faire des formations pour non seulement parfaire son anglais, mais aussi avoir la possibilité de voir d'autres opportunités s'ouvrir devant soi.

En tant qu'immigrante francophone, le retour à l'école pour une autre formation est nécessaire. Pour P18, l'âge avancé ne doit pas être un frein pour suivre une formation qui non seulement favorise l'intégration, mais « *tu vas apprendre beaucoup de choses, tu vas apprendre une autre culture, une autre réalité ce n'est jamais perdu* ». En plus d'acquérir des compétences linguistiques et professionnelles, le fait de côtoyer les gens élargit ton réseau social.

Recevoir une bonne éducation permet aux femmes immigrantes de pouvoir prendre toutes seules leur destin en main. P16 est une femme qui ne part pas de zéro éducation, mais pour son intégration, il lui fallut retourner aux études, alors qu'elle avait ses enfants en bas âge. Elle était juste motivée par le besoin de progresser et d'avancer dans sa carrière. Elle conseille ceci :

« Que les femmes arrêtent de penser oh si je n'ai pas de voiture, comment je vais accompagner mes enfants à l'école. Il y a le bus au Canada. Moi je l'ai fait pendant

deux ans. Quand je déposais mes enfants quelquefois dans deux garderies différentes, je me réveillais à 4 heures du matin pour pouvoir les déposer, pour être au cours à 9 heures. Donc, on peut le faire. » (P16)

Les répondantes recommandent de mettre de côté un orgueil mal placé qui consiste à croire que « *J'ai mon diplôme et puis je devrais être en mesure de faire le travail* » (P17). Elles suggèrent de tenir compte du contexte de travail qui est différent et qui nécessite une adaptation aux nouvelles technologies et la possession de compétences culturelles pour mieux s'ajuster à l'environnement et à la culture de travail. Pour ce faire, les femmes doivent changer d'attitude et s'ouvrir aux autres, surtout à la communauté d'accueil.

L'autre aspect intéressant de l'éducation réside dans le fait que dans beaucoup de familles, il revient à la femme, en tant que maman, le rôle d'éducatrice. Alors, plus les mamans sont intégrées, avec un bon niveau d'éducation et d'ouverture d'esprit, plus il y a de chances que ça va aider au reste de la famille. Sans minimiser le rôle du père, celui de la mère est très social, et particulièrement dans la communauté immigrante. Une fois que ces immigrantes vont prendre leur place dans la société, l'intégration pour leurs enfants va être plus facile. P17 encourage les immigrantes à intégrer ce fait.

« Quand maman découvre comment faire une tarte à la viande ou je ne sais pas un mets canadien français, elle le fait découvrir à ses enfants et donc ses enfants quand ils vont se trouver dans un environnement où il y a ça, ils ne vont pas être genre « c'est quoi? ». Ils vont déjà avoir hâte de goûter. » (P17)

C'est dire qu'elles ont beau être intelligentes et intellectuelles, le retour aux études est parfois une nécessité pour augmenter ses compétences ou renouveler ses capacités.

2) L'emploi est la clé de l'intégration

La clé d'une intégration dans la société est sans nul doute l'emploi. Les résultats ont révélé que les Immigrantes africaines se déploient beaucoup dans le domaine de la santé et celui de l'éducation. Ces femmes ont beaucoup de potentiel, mais elles ne l'utilisent pas nécessairement. P24 se souvient du moment où elle était arrivée au Canada, il y avait peu d'ouverture au niveau de l'emploi surtout pour les femmes. Elle constate une nette amélioration surtout dans le milieu de l'éducation dit-elle :

« Je vois beaucoup d'Africains dans mon domaine. Pendant des années j'étais la seule, je vois beaucoup d'Africains maintenant et puis juste le processus va être beaucoup plus facilité maintenant. Tu sais tu arrives en moins d'une semaine tu peux déjà commencer à faire la suppléance, dès que tu as fait ton casier judiciaire... oui les portes se sont ouvertes pour les minorités visibles. » (P24)

Les femmes ont profité de ces ouvertures pour saisir les opportunités et P29 trouve cela très louable de leur part. Écoutons-la : « *Maintenant et je vois de plus en plus l'implication des immigrantes dans beaucoup de choses. Il n'y a plus de choses réservées à la majorité blanche, il y a beaucoup d'immigrants de couleur dans toutes les autres sphères ou des domaines qui sont en train d'apporter des contributions.* » En effet les femmes sont de plus en plus sollicitées autour de certaines tables de concertation sur les enjeux de l'immigration. Et P30 semble très fière de cette évolution :

« Je suis très fière et ravie de voir que les minorités visibles et puis les femmes, elles prennent leurs places dans cette société-là. Qu'elles occupent des postes de responsabilité, qu'elles sont écoutées et respectées et que par la force des choses le visage de cette communauté-là, elle va changer. Et par la force de chose, les Manitobains et les Franco-Manitobains ils doivent acceptés cette réalité-là. » (P30)

Les répondantes pensent qu'il y a suffisamment de potentialités pour ambitionner une intégration réussie pour beaucoup d'immigrantes. Seulement il y a encore des défis à résoudre dont celui d'aller plus loin que de recevoir des immigrants. « *L'accent est mis jusqu'ici que sur l'établissement des immigrants* » (P27), il est temps de passer à l'action car la réalité est que les femmes, comme les autres immigrants, ont besoin de s'intégrer dans la société.

La situation peut s'améliorer, hormis la lenteur de la part des politiques que déplore P28 : « *quand je regarde les autres provinces, je n'arrive pas à comprendre pourquoi ici au niveau de l'immigration, des francophones au niveau du Manitoba c'est encore trop lent, on est toujours à se réunir, on fait des réseaux, on fait des comités, on fait de ceci, mais où sont les actes?* ». Elle interpelle la Société de la francophonie manitobaine (SFM) « *qui a le volet politique et revendicateur* » pour favoriser le passage à l'acte. Sinon d'après elle, « *la communauté francophone qui a immigré va se diriger du côté anglophone ou elle va carrément quitter la province* » (P28). Si cela devait arriver ce serait au détriment de la francophonie qu'on cherche à tout prix à renforcer.

C'est dire que l'emploi constitue la principale porte d'entrée pour l'intégration réussie. Toutefois, pour atteindre cet objectif, il faut de la part des immigrants et immigrantes une sincère implication dans les affaires de la francophonie, dans les affaires de la communauté, ce qui hélas n'est pas toujours le cas. P19 s'offusque justement de cette absence notoire des Africains dans instances de la francophonie à Winnipeg.

« ... Parce j'ai assisté à leur assemblée générale à deux fois et puis j'ai vu comment ils se mobilisent (les Manitobains) pour ... mais je ne vois aucun Africain. J'ai compté les Africains au bout des doigts mais je me dis mais pourquoi les Africains ne viennent pas, parfois les gens prennent les décisions par rapport à eux, mais je ne les vois pas pourquoi? Ils n'ont pas la bonne information souvent et donc comment on va faire pour avoir la bonne information? » (P19)

Avec les dernières élections provinciales du 17 juillet 2018, deux Africains, dont une femme, se sont impliqués pour briguer le poste de député de Saint-boniface. Cela apporte une exception encourageante pour la participation sociale des immigrants dans les affaires publiques à Winnipeg. Promouvoir la participation sociale des Africaines suppose qu'elles-mêmes soient organisées autour d'une structure qui les rassemble et leur sert de porte-parole. Les lignes qui suivent relatent de ce manque dans la communauté et la nécessité de s'en prévaloir.

3) Créer une association des femmes africaines

Winnipeg dispose de beaucoup d'associations culturelles, beaucoup d'organismes d'aide aux femmes immigrantes du côté anglophone. Dans le milieu francophone, le besoin de structure pour aider les immigrantes francophones reste à combler. L'existence de cette association ouvrirait beaucoup d'opportunités pour elles et servirait de passerelle avec plusieurs entités sociales et institutionnelles à Winnipeg. Créer cette opportunité de rencontre et de dialogue c'est promouvoir la visibilité de ces Africaines qui ont réussi dans Winnipeg et en même temps permettre à toutes celles qui n'ont pas encore réussi leur intégration de garder l'espoir pour un avenir meilleur à Winnipeg. P16 s'attarde sur l'utilité de cette association si elle venait à exister.

« Moi, par exemple, c'est comment aider les femmes à s'arranger. Je veux voir qu'on se rencontre pour parler de par exemple, comment je fais pour améliorer mon anglais, comment est-ce que je fais pour trouver un emploi, qu'on fasse un réseau qui aide les gens vraiment à émerger. Mais faut pas qu'on me dise la fête aura... Tout le temps faire la fête c'est bien, mais est-ce que c'est vraiment de ça qu'on a besoin. Parce que quand on arrive au Canada, si on quitte nos pays à plus de 5 000 km pour venir ici, c'est sûr que ce n'est pas pour faire la fête. On a besoin de savoir comment est-ce qu'on va de l'avant. » (P16)

L'existence de cette association permettra aux femmes de s'entraider, de créer des connexions entre elles. Pour P13 *« il faut que on se parle, qu'on ait des connexions. Il faut qu'on se raconte nos histoires les unes aux autres, qu'on se raconte nos parcours.... Les gens autour des réseaux sociaux peuvent aider pour la plupart du temps mieux que la famille »*. Elle insiste pour dire qu'avec de la volonté, tout est possible ici. Elle mise sur un vrai réseau social qui englobe toutes les nationalités d'origine africaine de ces immigrantes francophones.

Le but de cette association sera d'offrir du soutien à toutes les Immigrantes africaines, quel que soit leur expérience professionnelle et leur niveau de scolarisation. C'est en conjuguant les efforts que collectivement ces femmes parviendront à mettre sur pied cette structure très importante pour promouvoir l'intégration de plusieurs femmes noires à Winnipeg et qui ne demandent qu'à participer dans la société pour devenir autonomes.

« Quels que soit les domaines où elles peuvent vraiment évoluer. Je n'ai pas dit que tout le monde doit aller à l'université ou aux études, mais si elle est meilleure dans la couture qu'elle puisse progresser dans la couture. Si elle se dit moi au village, je faisais les plantations des haricots, on peut l'aider. Le problème c'est trouver des ressources, là où il faut. Elles doivent toquer à des bonnes places. Ne pas rester à la maison, croiser les bras, mais vraiment sortir. » (P14)

L'association ou la structure ainsi créée agira comme un régulateur social et un instrument de promotion pour les femmes, dépourvue de tout préjugée entre membres et permettra d'éviter beaucoup d'erreurs de jugement de valeur. Aussi, elle favorisera la valorisation et le respect des immigrantes qui doivent arrêter de se dénigrer entre elles en contexte d'immigration. Elle contribuera à promouvoir la femme vers son indépendance et son autonomie en lui permettant de croire en elle-même et en sa capacité d'agir. Pour P16, les femmes ne devraient pas être définies par leur mari, mais par la valeur de leur personnalité et leurs réalisations personnelles.

« Donc, il faut que les femmes arrivent à s'affranchir de leur mari. Faut pas que les gens, c'est surtout ceux qui influencent les femmes là à rester dans les foyers, où on les bat, où on les maltraite parce qu'on définit la femme par le mariage. On ne devrait plus définir les femmes par le mariage. Comme j'ai dit j'ai accompli plus de choses étant célibataire que je n'ai accompli dans le mariage. Ça c'est comme ça, mais je vais juste dire que si ça ne marche pas, il y a d'autres options et ce sont ces options qu'on doit donner aux femmes. Je le dis, parce qu'il ne faut pas qu'aujourd'hui quand une femme est divorcée qu'on la met à l'écart. » (P16)

Il s'agit là d'un aspect que l'association pourrait prendre en charge en collaboration avec d'autres organismes communautaires existants déjà pour permettre à la femme de se libérer et d'être plus productive dans son emploi. Et les femmes africaines leaders qui dirigeront cette association devraient jouer leur rôle constructif de façon à renforcer la force de ces femmes qui solliciteront ces services.

Sur le plan professionnel, cette association les représenterait dans la communauté et auprès des autorités et leur permettrait d'engager des activités d'ordre professionnel, à l'image d'autres collectivités telles que les Nigériens et les Philippinos, des communautés très bien organisées qui ont déjà leur chambre de commerce à Winnipeg (P21).

4) Revendiquer ses droits en tant que minorité

Pour défendre ses droits et expliquer sa cause, il n'y a pas meilleur avocat que soi-même. Dans le précédent paragraphe, les Immigrantes africaines ont déjà exprimé leur désir d'avoir une association représentative. Elles pourront, à travers cette structure, s'organiser pour revendiquer leurs droits auprès des différents paliers gouvernementaux. Ces derniers sauront aussi à quelle entité s'adresser pour les joindre à leur base.

Leur droit d'être bien accueillies comme immigrantes reçues semble déjà comblé avec la présence des organismes comme l'Accueil francophone, Pluri-Elles, le RIF et d'autres soutiens. L'important travail fourni par ces organismes sur l'établissement doit être complété par le volet intégration parce que selon P09, il est de la responsabilité du pays et des citoyens locaux de bien accueillir ces immigrants et de les aider à bien s'intégrer.

Les femmes disent avoir le droit d'avoir une garderie francophone. La pénurie des garderies francophones à Winnipeg pose un problème. Cette pénurie empêche beaucoup de femmes qui voudraient continuer leurs études (P12).

Les femmes disent aussi avoir le droit à la reconnaissance de leur contribution dans le développement de la ville. P15 approuve le rôle des immigrants dans l'extension de Winnipeg. Selon elle, tous les nouveaux quartiers construits abritent les immigrants. C'est parce que ces derniers travaillent pour avoir la possibilité d'acheter leurs maisons dans ces quartiers. Même s'ils ne travaillent pas dans leur domaine d'expertise, ce qu'ils gagnent est dépensé dans la ville, c'est un apport à ne pas négliger.

L'emploi étant un des déterminants sociaux de la santé, si les immigrantes parviennent à trouver du travail, ils s'intégreront facilement. Ils seront épanouis et seront heureux de s'impliquer et d'apporter leur contribution à la communauté d'accueil. P09 exprime son état d'âme par rapport à son expérience :

« L'expérience que j'ai reçue ici moi c'était positive, ça m'a permis et ça me permet toujours de dire je dois donner plus parce que cette communauté m'a donné plus. Et ça me motive. Aujourd'hui avec l'Accueil francophone je me dis toujours oh mon Dieu, s'ils avaient peut-être plus de ressources, plus d'employés, il fait déjà beaucoup de choses mais je suis sûre qu'ils ont des limites parce que on est limité au niveau du personnel. » (P09)

Entre temps et grâce à ses bons résultats, l'Accueil francophone a fait peau neuve s'est agrandi, a recruté du personnel et a changé de statut et d'adresse pour devenir plus autonome de la SFM. On est dans l'espoir que ces recommandations pourront lui être profitables dans ces futures démarches.

SYNTHÈSE, DISCUSSION ET CONCLUSION

Cette recherche a permis de traiter d'un sujet très peu documenté dans la littérature : la réussite professionnelle de femmes immigrantes africaines francophones en situation linguistique minoritaire. Réalisée à Winnipeg, l'étude a permis de connaître et de décrire les facteurs, processus et opportunités qui ont favorisé la réussite de ces immigrantes francophones. Elle a permis aussi de connaître les difficultés rencontrées et les stratégies adoptées pour les solutionner.

À travers une méthode qualitative, des entrevues individuelles semi-dirigées ont été réalisées auprès de 30 Immigrantes africaines francophones, issues de neuf pays d'Afrique et qui sont déjà bien intégrées professionnellement. Le choix d'échantillonnage est typique, avec la stratégie de « boule de neige » à partir de quelques contacts initiaux. Les données ont été analysées et interprétées à partir du point de vue de ces femmes et à la lumière des théories du capital social et de la théorie de l'acculturation.

La description du contexte d'immigration a permis de retracer le parcours de ces femmes, ainsi que leur expérience professionnelle avant et après leur arrivée à Winnipeg. Trois sortes de parcours ont été empruntées par ces femmes pour immigrer à Winnipeg : 47 % d'entre elles ont suivi un parcours volontaire alors que 20 % ont eu un parcours involontaire et 33,3 % sont venues par le biais des études. Quelles que soient les raisons évoquées, ces femmes sont toutes à la recherche d'un avenir meilleur et paisible et une sécurité garantie pour leur famille. Elles sont toutes diplômées et la plupart d'entre elles ont déjà une expérience de travail dans leur pays d'origine. Elles sont passées par quatre processus pour trouver du travail et de s'y maintenir : le stage, le bénévolat, le fait d'accepter un emploi en dehors de leur domaine de qualification ou alors accepter un emploi dans son domaine mais en dessous de sa qualification. Elles se disent toutes satisfaites de leur intégration professionnelle, cependant, les attentes fixées au départ sont satisfaites pour les unes et mitigées pour les autres. De façon unanime, leurs discours dévoilent des changements positifs survenus dans leur vie sociale et professionnelle.

Les facteurs ayant permis la réussite de leur intégration professionnelle émanent d'abord d'elles en tant qu'individu. Leur capacité à travailler dans un emploi important dépend des compétences qu'elles ont acquises, des qualités naturelles qu'elles possèdent et des bons processus utilisés. Ensuite, elles ont besoin de l'aide et du soutien des membres la famille, des voisins ou des amis. Enfin, elles doivent connaître et comprendre la culture de travail du milieu local, avoir un mentor si nécessaire, gagner la confiance de ses supérieurs, et vivre dans une bonne ambiance constructive dans l'environnement du travail.

Elles ont bénéficié de beaucoup d'opportunités qui ont contribué à leur réussite professionnelle. Il s'agit pour certaine de la présence sur place de la famille qui aide. Pour d'autres, leur

participation sociale et leur appartenance aux réseaux sociaux leur ont ouvert des portes inespérées et inaccessibles, tandis que l'expérience des immigrants modèles et le mariage mixte ont eu des effets bienfaisants. Les opportunités concernent aussi la présence d'infrastructures pour Immigrants, de services directs et indirects ou sous formes de loi; la présence de l'Université de Saint-Boniface (USB), seule université francophone au Manitoba, les services de prêts et bourses, et les organismes communautaires qui aident les immigrants à Winnipeg. À cela il faut ajouter la Politique d'agrandissement de l'espace francophone, au niveau du Manitoba et la Charte des Droits et Liberté de la personne.

Malgré la réussite de leur intégration professionnelle à Winnipeg, quelques difficultés et défis ont entravé leurs efforts de s'intégrer. D'abord certaines femmes ont eu une perception tronquée de l'immigration ce qui a entraîné beaucoup de rêves brisés. D'autres ont vécu le déracinement social et culturel et l'éloignement de la famille, quelques-unes ont ressenti des problèmes d'adaptation, de manque de confiance en soi avant de mieux rebondir. Dans leurs foyers, les relations de couple peuvent être un moteur de cohésion sociale et de rapprochement entre les membres, mais pour certaines d'entre elles ce fut frein à leur épanouissement. Ainsi, entre divorce, violence conjugale, caprices d'un mari jaloux, manque de garderie d'enfants en français, certaines femmes ont failli voir basculer à la dérive leur ambition professionnelle, parce qu'elles n'arrivaient pas à combler tous les besoins de la famille tout en conciliant famille et travail. Dans leur milieu de travail, les difficultés sont liées à la maîtrise totale de l'anglais parce que déjà toutes ces femmes se sentent très à l'aise avec cette langue; à la non-reconnaissance des diplômes et expériences acquises ailleurs. À cela, il faut ajouter le jugement et la discrimination au milieu de travail, les stéréotypes liés au genre et à l'origine, les difficultés d'ascension professionnelle, le manque de confiance et surtout le fardeau de toujours tout prouver, ce qui oblige souvent ces femmes à travailler deux fois plus fort pour être approuvée. Parfois, l'impact des valeurs culturelles influence leur comportement. Par ailleurs, rester trop attaché à sa communauté ethnique peut les empêcher de pouvoir saisir de bonnes occasions d'emplois dans la société d'accueil. À l'inverse, le fait d'avoir réussi peut créer de la jalousie ou de mauvaises intentions inavouées contre elles et faire en sorte qu'elles deviennent victimes de leur propre succès dans leur propre communauté. Dans la communauté d'accueil, les défis concernent les attitudes de méfiance quelque fois teintée d'un peu de « racisme inavoué », le déficit de services francophones et l'étanchéité des Franco-Manitobains.

Face à ces défis, les femmes conseillent de se débarrasser de la peur et de la hantise de décevoir l'autre. Elles conseillent de suivre une formation de mise à niveau si nécessaire et ne pas se limiter seulement à leurs connaissances de base ou aux expériences antérieures, en plus d'être polyvalente et de diversifier ses compétences. La meilleure façon de bien vivre est d'opter pour la non-violence, une communication saine et de se faire une solide carapace pour bien tenir émotionnellement. Les femmes peuvent miser sur le support familial ou sur elles-mêmes pour rester performantes au travail ou opter idéalement pour un travail flexible. Dans tous les cas,

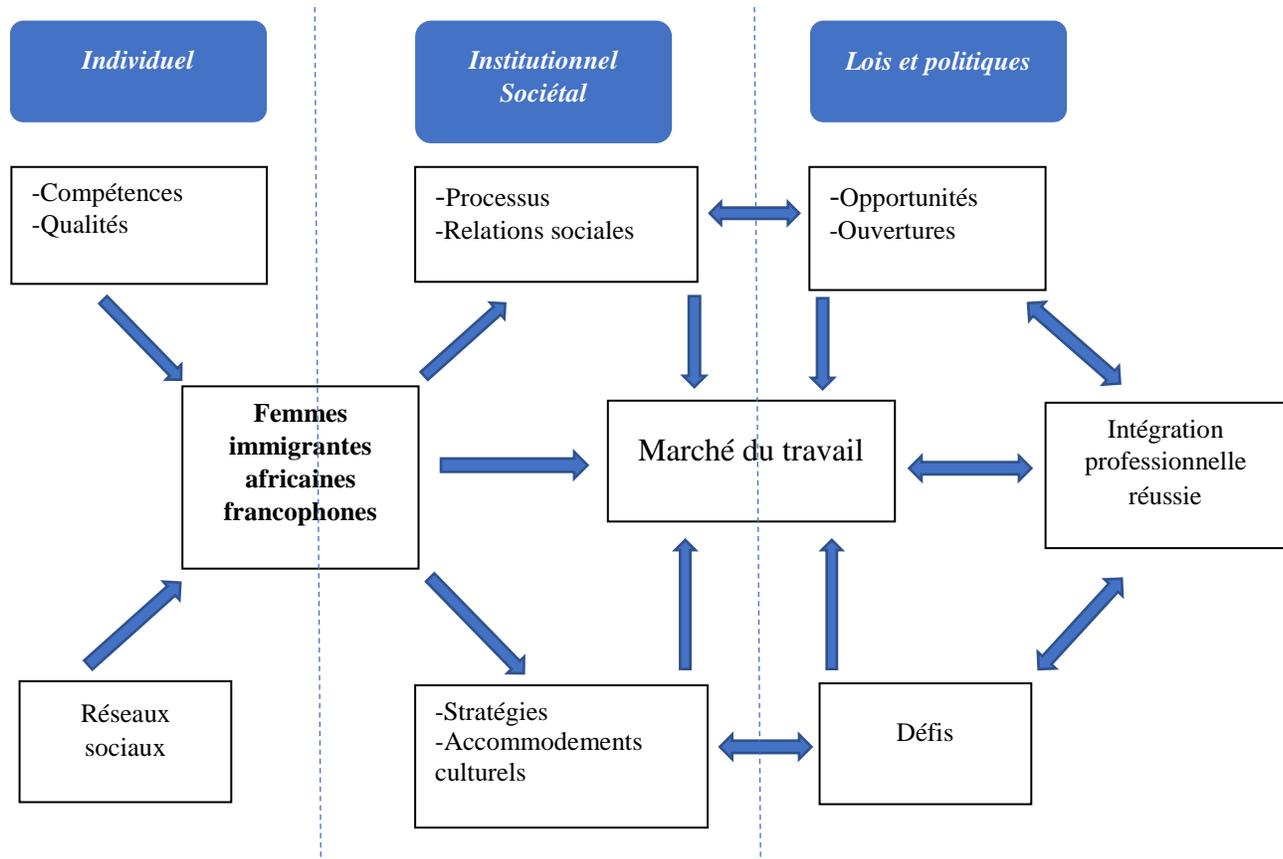
elles conseillent de dissocier leur vie personnelle de leur travail. Au travail, il est recommandé de miser sur l'excellence, de garder une attitude toujours positive aux critiques constructives et de bien gérer les conflits tout en collaborant. Par ailleurs, l'engagement et la participation sociale dans la communauté, le fait de faire du bénévolat et l'appartenance à des réseaux sociaux constituent d'excellentes stratégies qui conduisent au succès.

À la fin, les femmes se sont prononcées sur l'immigration à Winnipeg en général et ont donné quelques recommandations pour une meilleure intégration des Immigrantes africaines en particulier et pour toute la communauté africaine basée à Winnipeg. Leur perception de l'immigration est mitigée, mais elles sont toutes unanimes à dire qu'il s'agit d'une bonne politique si elle est accompagnée de moyens pour faciliter une bonne intégration. Entre opinions négatives et positives des unes et des autres, toutes les femmes semblent d'accord sur les nombreux efforts mis sur l'accueil et l'établissement des immigrants. Cependant, elles restent sceptiques sur les moyens à déployer pour permettre à ceux et celles déjà établis à Winnipeg de bien réussir leur intégration. Leurs recommandations reposent sur quatre volets très importants à savoir : l'éducation, l'accès à l'emploi, la visibilité de la communauté africaine et le respect de leurs droits.

Liens avec les théories

Réalisée à Winnipeg, cette étude a permis de connaître les facteurs de réussite de l'intégration des Immigrantes francophones en milieu minoritaire. La Figure 4 ci-dessous donne un aperçu de l'influence exercé par ces différents éléments en lien avec les théories.

Figure 4. Résumé des influences exercées par les éléments en lien avec les théories



Sous l'éclairage des théories de capital social et de l'acculturation, les résultats permettent d'avancer que les Immigrantes africaines ont réussi grâce à une utilisation judicieuse de leurs capacités personnelles. Ces femmes possèdent en elles des qualités naturelles telles que la motivation et l'esprit d'autonomie. Avec ces qualités et tant d'autres, elles ont étendu leurs compétences par la formation. En effet, plusieurs d'entre elles sont retournées aux études, certaines malgré leur haute qualification et bonnes aptitudes à occuper un bon poste qualifié. Ainsi, la formation leur a permis d'acquérir un capital humain par l'acquisition de nouvelles connaissances en accédant aux bonnes informations concernant le milieu d'emploi et les possibilités d'emplois correspondant à leur niveau de qualification. Ces femmes ont aussi bâti un capital social en interagissant de façon plus ou moins rapprochées avec les membres de la

famille, des collègues de bureau, avec les membres de leur communauté d'origine et ceux de la communauté d'accueil.

Ces femmes trouvent très bénéfique d'utiliser de bonnes relations sociales pour interagir avec tout ce qui peut favoriser la réussite de leur intégration. Leur participation dans les réseaux sociaux leur ont facilité l'échange d'informations et l'accès aux normes dans la société d'accueil et surtout d'accéder au poste qu'elles désirent et de s'y maintenir. Le bénévolat, l'engagement social et le mariage mixte ont été de bons processus pour aboutir au succès final. En plus, le contact par les réseaux sociaux s'est avéré comme un bon moyen de développer la confiance des employeurs à leurs égards et faciliter la reconnaissance de leurs acquis et compétence.

Ces femmes, comme individus ou groupe d'immigrantes, ont eu accès aux ressources pour atteindre leurs objectifs. Elles ont bénéficié des opportunités qu'elles ont bien saisies grâce à disponibilité des ressources tant dans la communauté d'accueil que du côté gouvernemental. Elles ont pu bénéficier des services auprès des organismes communautaires tel que l'Accueil francophone, RIF, Pluri-Elles et ChezRachel entre autres qui ont facilité leur accueil et établissement à Winnipeg. Elles ont bénéficié de l'application de politiques sociales en matière d'immigration, mais aussi de l'impact de certaines lois existantes qui ont pu changer le cours de leur vie sur le plan personnel, dans la gestion de leur famille en terre canadienne et dans l'accès à l'emploi par le biais de l'investissement économique.

Cependant, leur réussite ne s'est pas déroulée sans défis. Elles ont dû affronter quelques difficultés dans leur ascension professionnelle qui les ont amené à développer des stratégies qui demandent des sacrifices et accommodements au plan culturel pour mieux s'en sortir avec dignité. Face au jugement discriminatoire et aux stéréotypes de tout genre et à l'influence culturelle, les femmes ont dû s'accommoder pour s'adapter à leur nouvelle situation. Plusieurs femmes ont dû apprendre comment intégrer la communauté hôte en se cachant en partie de leurs valeurs culturelles et identitaire pour pouvoir trouver ou conserver leur emploi. C'est en se perdant un peu qu'elles ont pu se retrouver.

En guise de conclusion, cette recherche rend compte un volet très pertinent dans le domaine de l'immigration en traitant la problématique de la réussite des immigrants dans leur intégration en milieu minoritaire. Sujet très peu documenté dans la littérature et qui dévoile un aspect positif sur les femmes immigrantes. L'analyse des données, sous l'éclairage des théories du capital social et de l'acculturation a permis de dire que la capacité des femmes de réussir professionnellement à Winnipeg ne repose pas uniquement sur leur compétences et qualités ou sur la présence des opportunités institutionnelles et politiques, mais bien sur de bonnes relations sociales entre les différentes communautés. Celles-ci dépendent de l'ouverture et l'engagement de l'ensemble de la communauté francophone. Leurs recommandations reposent sur quatre volets très importants à savoir : l'éducation, l'accès à l'emploi, le respect de leurs droits et la visibilité de la communauté

africaine. Ce dernier volet prône la création d'une association pour les Africaines, dont la vocation sera de promouvoir des femmes sur le plan professionnel et économique.

BIBLIOGRAPHIE

Bamba, Moustapha et Morin, Richard. (2014). Organismes communautaires en employabilité et nouveaux immigrants à Montréal : quel est l'apport des services offerts? *Diversité Urbaine*. Volume 14, numéro 1, p.49-71.

Berry, John W. (1976). *Human ecology and cognitive style: Comparative studies in cultural and psychological adaptation*(Vol. 3). John Wiley & Sons.

Berry, John W. et Sam, D. L. (1997). Acculturation and adaptation. *Handbook of cross-cultural psychology*, 3(2), 291-326.

Berry, John W. (2011). Integration and multiculturalism: Ways towards social solidarity. *Papers on Social Representations*, 20 (2), 1–21.

Bertaux, Danielle. (1997). Les récits de vie, perspective ethnosociologique. Paris, Nathan.

Bouchard, Louise et Gilbert, Anne. (2005). Capital social et minorité francophones au Canada. *Francophonie des Amériques*, numéro 20, p. 147-159

Bourdieu, Pierre. (1986). « *The forms of capital* », dans John G. Richardson, ed. *Handbook of theory and research for the Sociology of Education*. New York, Wesport, Londres Greenwood Press, p.241-258.

Campanile, Delfino, (2007). « L'organisation communautaire au sein des communautés culturelles » dans Denis Bourque, Yvan Comeau, Louis Favreau et Lucie Fréchette (dir), *l'organisation communautaire – fondements, approches et champs de pratique*, Québec, Presses de l'université du Québec, p. 265-278.

Cardu, Hélène et Sanschagrín, Mélanie. (2002). Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches féministes*, vol 15, no 2, 2002, p. 87-122.

Carter, Thomas S., Polevychok, Chesya et Osborne, John. (2009). « The Role of Housing and Neighbourhood in the Re-Settlement Process: A Case Study of Refugee Households in Winnipeg », *The Canadian Geographer*, vol. 53, numéro 3, p. 305-322.

Chicha, Marie-Thèrese. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadien Journal of Women and the Law*, Volume 24(1) p. 82-114.

- Coleman, James S. (1990). *Foundations of Social theory*, Cambridge, Harvard University Press
- Comeau, Yvan. (2000). Guide de collecte et catégorisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale et solidaire, *Cahiers du CRISES*, Collection "Working Papers" 2^e édition.
- De Moissac, Danielle, Savard, Sébastien, Ba, Halimatou, Zellama, Faïçal, Benoit, Josée, Giasson, Florette et Drolet, Marie. (2014). Rapport sur Le recrutement et la rétention des professionnels de la santé et des services sociaux bilingues en situation minoritaire. 56 pages.
- Drolet, Marie et Mohamoud, Hindia. (2010). Dépasser une double invalidation : la lutte contre l'exclusion sociale de jeunes femmes immigrantes et de leur communauté. *Reflets. Intervention sociale en contexte minoritaire*, volume 16, numéro 2, p.90-117.
- Freund, Alexander. (2015). « Transnationalizing Home in Winnipeg: Refugees' Stories of the Places **between** the "Here-and-There" », *Canadian Ethnic Studies*, volume 47, numéro 1, p. 61-86.
- Gakuba, Théogène-Octave et Graber, Myriam. (2012). Effets de l'acculturation sur l'apprentissage des étudiants africains dans la Haute École Spécialisée de Suisse occidentale. *Revue des sciences de l'éducation*. Volume 38, numéro 2, p. 351-371.
- Gallant, Nicole. (2010). Les communautés francophones en milieu minoritaire et les immigrants : entre ouverture et inclusion. *Revue du nouvel Ontario*, numéro 35-36, p 69-105.
- Gauthier, Benoit. (2010). Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. Montréal, *Presses de l'Université du Québec*, 5^e édition, 767 pages.
- Gauthier, Carol-Anne. (2013). Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec. *Économie et solidarité*, volume 43, numéro 1-2, pages 98-110.
- Gericke, Dina, Burmeiste, Anne, Löwe, Jil, Deller, Jürgen et Pundt, Leena. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, volume 105, pages 46-61.
- Hacker, K., Chu, J., Arsenault, L. et Marlin, R. P. (2012). Provider's perspectives on the impact of Immigration and Customs Enforcement (ICE) activity on immigrant health. *Journal of health care for the poor and underserved*, 23(2), 651.

Hyppolite, Ismaïlie. (2012). Contribution au développement socioéconomique de la région d'Edmonton par les femmes africaines noires francophones immigrées entre 2000 et 2006. *International Journal of Canadian Studies/Revue internationale d'études canadiennes*, numéro 45-46, pages 239-259.

IBM Corporation. (2012). IBM SPSS statistics version 21. *Boston, Mass: International Business Machines Corp, 126.*

Immigration et travail Manitoba. (2014). Données statistiques sur l'immigration au Manitoba, Winnipeg, Immigration et travail Manitoba, disponible sur www.immigratemanitoba.com/wp-content/uploads/2015/10/MIF2014_F_Web_Programmed.pdf.

Kamanzi, Pierre Canisius. (2012). L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles : comparaison entre le Québec et l'Ontario. *Migration et marché du travail au Québec, volume 53*, numéro 2, mai-août 2012, p. 315-336.

Martin-Caron, L. (2013). Recension des écrits sur le capital social et sa mesure. Chaire de recherche Marcelle Mallet sur la culture philanthropique. Cahier TA1301. 68 pages.

Miles, Matthew B. et Huberman, Michael. (2003). Analyse des données qualitatives, Bruxelles, De Boeck. 2^e édition, 626 pages.

Pagé, Michel. (2012). Langue et intégration. *Relation*, numéro 760, p21-22, disponible dans Érudit <http://id.erudit.org/iderudit/67564ac>

Pierre, Myrlande. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : Un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales* 172, 75–94. doi : 10.7202/011227ar.

Piquemal, N., & Bolivar, B. (2009). Discontinuités culturelles et linguistiques: Portraits d'immigrants francophones en milieu minoritaire. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 10(3), 245-264.

Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78. doi:10.1353/jod.1995.0002.

Putnam, R. D. (2007). E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century the 2006 Johan Skytte Prize Lecture. *Scandinavian political studies*, 30(2), 137-174.

QSR International. (2015). NVivo qualitative data analysis software (Version 11).

Reitz, Jeffrey G., (2007). « Immigrant Employment success in Canada, Part I: Individual and contextual Causes », *Journal of International Migration and Integration*, volume 8, p.11-36.

Ruuskanen, P. (2001). Trust on the Border of Network economy. *Social capital and Trust*. JyvaskyHi. Edit. Kaj Limonen.

Sibony, Denis. (2016). Capital social : les dimensions d'un concept pertinent. *Sciences et actions Sociales. Numéro 3*, 20.

Tortelli, Andrea, Sauzé, David et Skurnik, Norbert. (2017, juillet). Capital social, santé mentale et immigration. *Annales Médico-Psychologiques, revue psychiatrique. Volume 175*, numéro 6, pages 573-576. Elsevier Masson.

Vatz Laaroussi, Michelle. (2008). L'immigration dans les régions de Québec et dans les communautés francophones hors Québec : une volonté partagée, des contextes différents, des défis communs, des pistes à transférer. *Thèmes canadiens, printemps*, 33-37.

Vatz Laaroussi, Michelle. (2005). L'immigration en dehors des métropoles : Vers une relecture des concepts interculturels. *Canadian Ethnic Studies, Volume 37*, numéro 3, p. 97.

Vatz Laaroussi, Michelle, Rachédi, Lyliane et Pépin, Lucie. (2002). Accompagner les familles immigrantes : parole de familles, principes d'intervention et moyen d'action. Sherbrooke, Québec. Université de Sherbrooke. 83 pages.