

Université de Montréal

L'insertion professionnelle des Haïtiens de deuxième génération

par
Cynthia Garçon

École de Service Social
Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des Arts et des Sciences
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise Ès Sciences
en Service Social

Décembre, 2010

© Cynthia Garçon, 2010

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
L'insertion Professionnelle des Haïtiens de Seconde Génération

présenté par :
Cynthia Garçon

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Christian Jetté
président-rapporteur

Pierre-Joseph-Ulysse
directeur de recherche

Frédéric Lesemann
membre du jury

RÉSUMÉ

Ce mémoire porte sur l'insertion des Haïtiens de seconde génération sur le marché de l'emploi. L'insertion professionnelle est la condition principale permettant une intégration sociale. En effet, avoir un emploi a des répercussions au niveau économique, social et psychologique. Les écrits ont montré que les jeunes et particulièrement ceux faisant partie d'une minorité visible ont plus de difficulté à s'insérer sur le marché du travail. C'est dans cette optique que nous nous sommes penchés sur la condition des Haïtiens de deuxième génération. La littérature fait état des multiples difficultés sociales et économiques auxquelles est confrontée cette tranche de la population. Nous nous sommes donc intéressés aux caractéristiques de l'insertion professionnelle des ces Haïtiens de seconde génération. Nous avons comme objectif général d'analyser la trajectoire d'insertion de cette population sur le marché du travail.

Notre démarche de type qualitatif s'est basée sur une série d'entrevues réalisées à l'hiver 2010 avec des hommes et des femmes Québécois d'origine haïtienne. Les thèmes abordés durant ces entrevues nous ont menés à des résultats différents de ceux recensés dans la littérature académique portant sur les Haïtiens de deuxième génération. En effet, nous avons rencontré des hommes et des femmes qui ont rencontré certains obstacles et qui continuent à faire face à des difficultés en lien avec leur vécu comme individu ayant une origine ethnique différente de celle de la majorité. Ces difficultés se manifestent également dans leur insertion en emploi. Cependant, cela n'a pas empêché ces enfants d'immigrants haïtiens de surmonter les obstacles et réussir leur intégration aux plans professionnel, économique et social.

Mots-clés : Haïtiens de deuxième génération, insertion professionnelle, emploi, intégration, marché de l'emploi

ABSTRACT

This thesis focuses on the integration of second-generation Haitians on the job market. Integration on the job market is the main condition for social integration as being employed has impacts at the economical, social and psychological levels. The literature has shown that young people, particularly those belonging to visible minorities have more difficulty in entering the labor market. With this in mind, we examined the status of second-generation Haitians. The literature reports of multiple social and economic difficulties faced by this segment of the population. We are therefore interested in the characteristics of the experience of these second-generation Haitians in the workforce. Our main objective was to analyze the general trajectory of insertion of this population in the labor market.

Our qualitative approach was based on a series of interviews conducted in the winter of 2010 with men and women of Haitian origin. Topics discussed during these interviews led to different results from those identified in the academic literature on second-generation Haitians. Indeed, we have met men and women who have encountered some obstacles and continue to face difficulties related to their experiences as individuals with an ethnic background different from that of the majority. These difficulties manifest themselves in their experience on the labor market. However, this has not prevented these children of Haitian immigrants to overcome obstacles and succeed in their integration at the professional, economic and social levels.

Keywords: Second-generation Haitian, employment, integration, professional integration, workforce.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	i
ABSTRACT	ii
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	vii
REMERCIEMENTS	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE	4
1.1. Intégration des jeunes en emploi au Québec et au Canada	4
1.1.1 Jeunes et emploi : aperçu statistique	4
1.1.2 Vulnérabilité des jeunes sur le marché de l'emploi.....	6
1.1.3 Les jeunes issus de l'immigration et les minorités visibles en emploi.....	7
1.2 Quelques éclairages européens et américains	11
1.3. L'immigration et intégration des immigrants au Canada et au Québec.....	15
1.3.1 L'immigration au Canada et au Québec.....	15
1.3.2 Le pluralisme et l'intégration au Canada et au Québec.....	18
1.4. Portrait des jeunes Haïtiens de la seconde génération	21
1.4.1 Les origines des Haïtiens de seconde génération : historique de l'immigration haïtienne au Québec	21
1.4.2 Portrait socio-économique des immigrants haïtiens.....	24
1.4.3 Portrait des jeunes Haïtiens de la deuxième génération	26
1.4.3.1 Taux de chômage	26
1.4.3.2 Rendement scolaire	29
1.4.3.3 Logement et insertion résidentielle	30
1.4.3.4 Délinquance, criminalité, taux d'arrestation	32
1.4.3.5 Conditions socio-économiques, répartition spatiale et taux de criminalité.....	34

1.4.3.6 La question identitaire chez les jeunes Haïtiens de la seconde génération	35
1.4.4 La particularité des jeunes Haïtiens de la seconde génération	38
1.4.4.1 Difficultés socio-économiques des parents	39
1.4.4.2 Faiblesse du pouvoir économique et de la visibilité politique	40
1.4.4.3 Une identité éclatée	42
1.5 Question et objectifs de recherche.....	43
CHAPITRE II : CADRE CONCEPTUEL.....	45
2.1 L'insertion professionnelle	45
2.2 Le concept d'exclusion	49
2.2.1 Exclusion professionnelle et discrimination.....	55
2.2.2 Exclusion professionnelle et identité.....	58
2.2.3 Exclusion et pauvreté	60
CHAPITRE III: LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE	64
3.1 L'angle d'approche	64
3.2 Présentation du corpus	65
3.2.1 Échantillonnage	65
3.2.2 La collecte de données.....	66
3.2.2 Thèmes de l'entrevue	67
3.3 Procédure d'analyse et traitement des données.....	69
CHAPITRE IV : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	72
4.1 Profil des participants.....	72
4.2 L'expérience des Haïtiens de seconde génération	74
4.2.1 Le vécu comme Haïtien de seconde génération	74
4.2.2 La Différence.....	76

4.2.3 La différence et ses effets	78
4.3 Haïtiens de seconde génération et marché du travail	84
4.3.1 Situations et types d'emploi occupés	84
4.3.2 Satisfaction reliée à l'emploi	88
4.4 Difficultés rencontrées sur le marché du travail	90
4.4.1 La discrimination.....	90
4.4.2 Les attentes	92
4.4.3 L'intégration au groupe de travail	93
4.4.4 La double minorité	94
4.5 Solutions/Stratégies adoptées.....	95
4.6 Vision de l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération	97
4.7 Les difficultés qui demeurent.....	98
4.7.1 La discrimination/représentation négative des Haïtiens.....	98
4.7.2 Le manque de réseau	100
4.7.2 Faiblesse de l'héritage de la première génération et manque de diversité des milieux de pratique	101
4.7.4 La mentalité	103
4.7.5 Difficultés au niveau de la cellule familiale.....	104
4.8 Solutions proposées.....	106
4.9 Aspirations individuelles et collectives des Haïtiens de seconde génération	112
CONCLUSION.....	116
BIBLIOGRAPHIE	125
ANNEXE	i
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	ii
QUESTIONS D'ENTRETIEN SEMI-DIRIGÉ.....	v

GRILLE SOMMAIRE DU PROFIL DE PARTICIPANTvii

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

CDPDJ : Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse

CEPE : Centre d'Étude sur la Pauvreté et l'Exclusion

ILO : International Labour Organization

MRCI : Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration

MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

PAE : Programme d'Accès à l'Égalité

SEJ : Stratégie Emploi Jeunesse

REMERCIEMENTS

Je voudrais en premier lieu remercier Monsieur Pierre-Joseph Ulysse, mon directeur de recherche, dont l'aide fut précieuse particulièrement dans les premiers stades de la rédaction de ce mémoire. Monsieur Ulysse m'a incitée à développer mon esprit critique ainsi qu'une rigueur nécessaire afin de mener mon projet à terme. Je voudrais également remercier Monsieur Frédéric Lesemann dont l'implication fut précieuse dans le dernier droit de ma démarche.

La rédaction de ce mémoire a été longue et ardue. Elle a nécessité de la persévérance et du travail acharné sans lesquels il m'aurait été impossible de terminer ma recherche. C'est pour cette raison que je voudrais remercier ma mère, Jocelaine Auguste, qui par son exemple m'a inculqué ces qualités qui se sont avérées primordiales pour la réalisation de ce mémoire. Ma mère est une femme forte que j'ai vu travailler et avancer contre vents et marées afin d'atteindre ses objectifs et donner ce qui a de meilleur à ses enfants. C'est en grande partie en pensant à elle que j'ai pu franchir chaque étape de la démarche entreprise.

Un grand merci à ma sœur Hélène, mon frère Clyde, ma grand-mère Irène et ma tante Armelle qui m'ont encouragée et qui ont cru en moi alors que je pensais tout abandonner.

Je tiens également à remercier mon mari Adrián pour son soutien ainsi que ma fille Lïa. Leur joie de vivre, leur simplicité et leur personnalité rafraichissante ont su alléger ces journées grises ou rien n'allait.

Enfin, à toutes ces personnes qui m'ont encouragée tout au long de ce processus, qui ont eu pour moi de bons mots, qui ont cru en la pertinence de mon projet et avec qui j'ai eu des discussions enrichissantes, un grand merci. Votre apport m'a été très précieux.

INTRODUCTION

Notre mémoire porte sur l'insertion des Haïtiens de la deuxième génération sur le marché de l'emploi. Nous analyserons en effet le vécu de ces individus en se concentrant sur les caractéristiques de leur insertion professionnelle. Les Haïtiens forment un groupe ethnique nombreux au Québec et à Montréal et leur immigration remonte à plusieurs décennies. Les enfants de ces immigrants haïtiens nés au Québec constituent une proportion importante de la communauté haïtienne et font partie du nouveau visage de la population québécoise qui s'est transformée au fil des années. Le Québec est maintenant une société qui regroupe une multitude de communautés culturelles différentes qui aspirent à un épanouissement social et une intégration au sein de leur pays d'accueil. Le vécu des enfants de ces immigrants nous intéresse particulièrement car ces individus sont québécois de naissance et sont une union de la culture québécoise dominante et celle de leurs parents. Nous voulons voir comment cette dualité se traduit dans leur insertion en emploi. Cette recherche nous apparaît pertinente car elle est liée à la réalité du Québec d'aujourd'hui qui se veut une société démocratique et stimulante où tous peuvent aspirer à atteindre un certain niveau social en ayant accès à des biens et services. Cette recherche permettra la construction d'un modèle d'intervention compréhensif basé sur la réalité vécue par notre population cible.

La situation des jeunes Haïtiens de la seconde génération est un sujet sur lequel se sont penchés plusieurs auteurs québécois et haïtiens. Les écrits présents dans la littérature traitent de problématiques touchant cette population, telles que les difficultés scolaires, la délinquance et la criminalité et les problèmes identitaires. Des auteurs tels que Déjean (1978), Chancy (1985), Tremblay (1991) et McAndrew, Ledent et Ait-Said (2005), sont quelques-uns des auteurs s'étant penchés sur la question des difficultés scolaires des jeunes Haïtiens. Les problèmes reliés aux comportements déviants ont pour leur part été étudiés notamment par Messier et Toupin (1994), Desruisseaux et al. (2002), Bernard et McAll (2009). Enfin, la question identitaire a été au centre des travaux de Potvin et al. (2007, 2008). De façon générale, la littérature fait état de

nombreuses difficultés et problèmes auxquels sont confrontés les Haïtiens de seconde génération et, dans l'ensemble, la situation semble bien difficile pour eux.

Ce mémoire sera divisé en cinq chapitres. Nous débuterons par la présentation de la problématique en faisant un survol de l'immigration au Canada et au Québec. Dans un deuxième temps, il sera question des relations raciales et de la gestion du pluralisme au Canada et au Québec. Nous poursuivrons avec une présentation des faits saillants en ce qui concerne les jeunes et le marché de l'emploi pour ensuite nous concentrer sur le portrait et la situation des Haïtiens de la seconde génération dans différentes sphères sociales.

Le second chapitre présentera le cadre conceptuel avec l'élaboration des concepts clés présents dans le mémoire. Cette section comprendra également une vision de la problématique des jeunes de seconde génération et l'insertion en emploi en Europe et aux États-Unis.

Dans le troisième chapitre, il sera question de la méthodologie utilisée pour la réalisation de notre projet de recherche. Le chapitre suivant présentera les résultats de la collecte de données et s'ensuivra une analyse de ces résultats. Enfin, nous présenterons les conclusions générales de notre recherche dans notre chapitre final.

De nos jours, l'insertion en emploi se fait de façon plus laborieuse pour les jeunes notamment en lien avec les changements du marché ayant provoqué l'apparition des emplois atypiques. De plus, les problèmes économiques vécus au cours des deux dernières années n'ont pas été sans conséquences pour nombre de travailleurs et les jeunes n'ont pas été épargnés. Dans ce contexte, les jeunes issus de l'immigration sont également affectés par les changements du marché. De nombreux auteurs sont d'avis que ces derniers, particulièrement ceux faisant partie des minorités visibles, rencontrent des obstacles plus importants affectant leur trajectoire d'insertion professionnelle. Ces derniers doivent composer avec des difficultés en lien avec la particularité de leur

situation de Québécois ayant une origine ethnique différente de celle de la majorité. Dans le cas des Québécois d'origine haïtienne, dont les problématiques semblent multiples d'après la littérature, la situation n'est guère plus facile.

Cependant, malgré le portrait dressé dans la littérature, de nombreux Haïtiens de seconde génération complètent des études collégiales et universitaires. Nous nous intéresserons donc au parcours de cette tranche de la population afin de relever les caractéristiques de leur trajectoire d'insertion professionnelle. Les objectifs généraux de la recherche seront donc l'approfondissement de la problématique et la création de nouvelles connaissances.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

1.1. Intégration des jeunes en emploi au Québec et au Canada

Notre recherche se concentre sur les Haïtiens de deuxième génération âgés de 25 à 34 ans et leur intégration en emploi. Nous voulons nous pencher sur la situation de cette tranche de la population dans cette sphère qui permet aux individus d'atteindre une meilleure autonomie financière, en plus de jouer un rôle significatif en ce qui a trait à la socialisation, le développement identitaire et la valorisation. Dans ce qui suit, nous tenterons dans un premier temps de dresser un portrait général de la situation de notre groupe cible par rapport au marché de l'emploi. Pour ce faire, nous débuterons par un portrait de la situation des jeunes en emploi. En second lieu, nous présenterons un aperçu de la situation des jeunes issus de l'immigration et l'emploi au Canada, au Québec ainsi qu'en Europe et aux États-Unis. Ensuite, c'est toute la question de l'immigration et de l'intégration des immigrants au Canada et au Québec qui sera abordée. Enfin, nous terminerons le chapitre avec un portrait général des Haïtiens de seconde génération en traitant de leurs origines et en présentant certaines problématiques auxquelles ils sont confrontés tel qu'il en est question dans la littérature.

1.1.1 Jeunes et emploi : aperçu statistique

Devant toutes les statistiques illustrant la situation des jeunes en emploi, nous jugeons nécessaire de définir ce que nous entendons par le terme « jeune ». Il est difficile de donner une définition précise de qui sont les jeunes car cette catégorie change selon les époques. Plusieurs, dont Deschênaux et al. (2007), parlent de nos jours d'un allongement de la jeunesse en lien avec la précarisation des formes d'emploi. Ainsi, plusieurs individus qui éprouvent de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail se voient privés du statut d'adulte qui vient avec l'obtention d'un emploi stable. Ainsi, dans le cadre de la recherche menée pour l'Observatoire Jeunes et Sociétés, ces auteurs incluent toute personne âgée entre 20 et 34 ans dans la catégorie des jeunes. Nous adopterons la même définition dans le cadre de notre recherche.

Selon Statistique Canada (2005), les possibilités d'emploi pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans étaient rares durant la majeure partie des années 90 dû à la récession ayant eu lieu

au début de cette décennie. Cependant, il y eut une hausse significative du taux d'emploi au sein de ce groupe durant la période allant de 1997 à 2004. En effet, la croissance fut de 21,1% entre ces années pour les jeunes de 15 à 24 ans et de 15,8% pour les 25 ans et plus. Ainsi, en 2004 plus de 58% des jeunes avaient un emploi. Chez les 20 à 24 ans l'augmentation fut du côté des emplois à temps plein avec un taux de 77%. En ce qui concerne le taux de chômage, il a également diminué durant cette période avec des taux de 11,7% en 1997 (Fournier et Bourassa, 2000) et 7,7% chez les jeunes de 25 à 29 ans dans la communauté métropolitaine de Montréal et l'ensemble du Québec (Québec, Table métropolitaine de Montréal, 2004). En ce qui concerne les 25-34 ans, les données de Statistique Canada indiquent que le taux d'emploi détenu par ce groupe est inférieur à celui détenu par les 35-44 ans et les 45-54 et qu'il a beaucoup diminué depuis 1986, passant de 30,6% à 22% (Statistique Canada, 2006 dans Québec, Observatoire Jeunes et Société, 2008).

Cette croissance durant les années 1997 à 2004 fut plus forte chez les femmes que chez les hommes tant chez les adolescents que chez les jeunes adultes. L'expansion dans les secteurs du commerce de détail et des services de restauration fut le facteur principal de cette hausse d'emploi chez les jeunes femmes. En effet, ces secteurs d'activités sont considérés comme étant les principaux employeurs chez les jeunes et créent des emplois que les femmes ont davantage tendance à accepter que les hommes. Notons que c'est en Alberta, au Québec et en Ontario qu'ont été observés les taux supérieurs de croissance globale de l'emploi tandis que les plus faibles furent enregistrés à Terre-Neuve-et-Labrador et en Colombie-Britannique (Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 2001).

Cette remontée au niveau du taux d'emploi chez les jeunes a cependant été affectée par la crise économique de la dernière année. Selon un rapport publié par Fondations communautaires du Canada (2009), le Canada a enregistré une décroissance rapide et constante ayant fait disparaître des centaines de milliers d'emplois. Toujours selon ce rapport, les groupes vulnérables, comme les jeunes et les Néo-Canadiens ont été particulièrement touchés par cette crise. En effet, le taux de chômage chez les jeunes est

passé de 10,7% en janvier 2008 à 16,6% au cours de l'été 2009. Toutefois, selon les données de Fondations Communautaires du Canada, au cours de l'année 2008, le taux d'emploi a grimpé puis chuté abruptement. Après avoir atteint un sommet de 63,8 pour cent en février 2008, le taux d'emploi a baissé à 61,4% en août 2008. Il s'agit d'une chute considérable qui a effacé tous les gains des sept années précédentes (Fondations Communautaires du Canada, 2009).

1.1.2 Vulnérabilité des jeunes sur le marché de l'emploi

La plupart des jeunes Québécois considèrent que leur intégration sur le marché du travail se fait difficilement (Frenette, 2000). En effet, ces derniers sont souvent pris dans un cercle vicieux car à cause de leur manque d'expérience ils ne sont pas embauchés, ce qui les empêche d'acquérir cette dite expérience. Ils sont donc contraints à accepter des emplois précaires qui ne sont aucunement liés à leur domaine de formation ou se retrouvent sur le chômage. C'est d'ailleurs dans le but de solutionner ce problème que le gouvernement canadien a mis sur pied des programmes tels que la Stratégie Emploi Jeunesse (SEJ) qui permet aux jeunes d'obtenir de l'information sur la carrière de leur choix et d'acquérir les compétences qui y sont reliées, ce qui les aidera à trouver et conserver des emplois (Gouvernement du Canada, 2009).

Selon Fournier et Bourassa (2000), les jeunes âgés de 15 à 29 ans sont grandement affectés par la croissance des emplois atypiques. La notion d'emploi atypique fait référence aux emplois à temps partiel, autonomes ou temporaires qui se caractérisent par la précarité, l'instabilité et le faible revenu. Les auteurs rapportent que ce type d'emploi a augmenté de façon significative au cours des dernières décennies, et qu'à long terme, le taux dépassera fort probablement celui des emplois typiques. En 2009, le taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs québécois était de 62.4% chez les 15-24 ans et de 29.6% chez les 25-44 ans (Institut de la Statistique du Québec, 2009). Ces changements au niveau du marché du travail affectent grandement les jeunes qui se retrouvent en grand nombre dans ces emplois atypiques, particulièrement le travail à temps partiel. L'emploi temporaire, le cumul d'emplois, la précarité de la position et la difficulté d'insertion socioprofessionnelle sont par conséquent des problèmes auxquels est exposée cette tranche de la population au Québec et dans d'autres pays.

La vulnérabilité des jeunes en matière d'emploi n'est pas sans conséquence pour ces individus qui tentent d'effectuer un passage réussi à la vie adulte. Selon le Conseil permanent de la jeunesse (2001), les jeunes tardent à s'intégrer de façon durable en emploi. L'idée et les conséquences de ce ralentissement de l'intégration en emploi sont reprises par Bourmmani et Alaoui (2001) pour la France. Ces derniers soutiennent que « l'insertion, en tant que transition, devient un processus de plus en plus difficile, la précarité et le chômage retardant l'autonomie financière et reculant le moment du positionnement social « normalisé » : la dépendance familiale est prolongée et parfois perturbée, la vie de couple difficile. » (Bourmmani et Alaoui, 2001, p.28). Les auteurs ajoutent que ceux qui ne sont pas insérés dans l'emploi sont également ceux qui ne sont pas bien intégrés dans la société en général et qui risquent de devenir des exclus.

Le lien entre problème d'insertion en emploi et pauvreté chez les jeunes est également soulevé par Fournier et Bourassa (2000) qui rapportent que les jeunes Québécois se retrouvent de plus en plus confrontés à une forme de marginalisation en lien avec leur exclusion du marché du travail. Ce qui est étonnant, c'est que cette réalité est présente même si les jeunes en question détiennent un diplôme postsecondaire. En effet, selon les auteurs, nombre de diplômés des Cégeps et des universités bénéficient de l'aide sociale au Québec. Dans l'optique de ces auteurs, cette pauvreté est susceptible de pousser ou de maintenir ces jeunes dans une zone d'exclusion sociale et professionnelle.

Dans ce contexte de difficultés économiques et de hausse du taux de chômage, l'insertion en emploi représente un défi de taille pour la plupart des jeunes Québécois tel que l'ont démontré les statistiques citées précédemment. Ce qui nous intéresse à présent est la situation des jeunes issus de l'immigration et appartenant à la catégorie des minorités visibles.

1.1.3 Les jeunes issus de l'immigration et les minorités visibles en emploi

Nous avons pu constater dans la section précédente qu'il est difficile pour la majorité des jeunes de faire leur entrée dans le monde du travail. La réalité des jeunes issus de l'immigration est encore plus alarmante car ceux-ci doivent composer avec le fait d'avoir une origine ethnique différente de celle de la majorité.

Avant de poursuivre sur le sujet, définissons ce que nous entendons par les termes «issus de l'immigration» et «minorité visible». Selon le Conseil permanent de la Jeunesse (2007), les personnes issues de l'immigration sont celles étant immigrantes de première ou de seconde génération. Pour ce qui est des minorités visibles, selon Statistique Canada (2008), elles incluent les Asiatiques (incluant les Sud-Asiatiques, par exemple Indien, Pakistanais, Sri-Lankais et les Asiatiques du Sud-Est et de l'Asie-occidentale), les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Arabes, les Japonais et les Coréens.

En 2006, trois membres des minorités visibles sur 10 étaient nés au Canada. Les deux groupes de minorités visibles ayant le plus grand nombre d'individus nés au Canada sont les Japonais (63,2 %) et les Noirs dont la proportion de personnes nées au Canada est relativement élevée, soit 44,3 % (Statistique Canada, 2008). Chez les 15 à 29 ans, le nombre total des individus considérés comme minorités visibles s'élevait en 2001 à 112 400 individus parmi lesquels 39 715 sont nés au Canada, ces derniers constituant la catégorie de la deuxième génération (Statistique Canada dans Québec, Conseil permanent de la Jeunesse, 2007).

En ce qui concerne l'ensemble des personnes âgées de 15 ans et plus, nombreuses sont les minorités visibles étant nées au Canada. En effet, chez les personnes de 15 ans ou plus appartenant à la deuxième génération, 14 % (ou 552 000 personnes) ont déclaré appartenir à une minorité visible, les Chinois arrivant au premier rang, suivis des Asiatiques du Sud et des Noirs. Le nombre augmente de façon considérable si l'on se limite à la population de 15 à 34 ans où bon nombre des catégories de minorités visibles de la deuxième génération comptent des proportions élevées de personnes dans le groupe d'âge de 15 à 34 ans, soit plus de 90 % chez les Asiatiques du Sud-Est, les Philippins, les Sud-Américains, les Asiatiques du Sud et les Coréens (Jantzen, 2008).

Les difficultés de la population issue de l'immigration en matière d'insertion en emploi est un thème particulièrement présent dans des ouvrages canadiens, québécois et français. Le fait que ces individus doivent composer avec le fait d'être jeune et celui de faire partie d'un groupe ethnique différent que celui de la majorité est au centre de plusieurs écrits dans la littérature. Nous traiterons dans un premier temps des jeunes issus de l'immigration pour ensuite nous concentrer sur la réalité des jeunes de minorités visibles.

Au Canada et au Québec, la littérature est riche en ce qui a trait à la population issue de l'immigration et des minorités visibles et l'emploi. En effet, des organismes gouvernementaux comme le Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, le Conseil des relations interculturelles, le Conseil permanent de la jeunesse, la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse, le Ministère du Développement de ressources humaines Canada ont tous des publications portant sur le thème qui nous intéresse. Des études sur cette problématique ont également été publiées par des presses universitaires.

Tous s'entendent pour dire que les personnes appartenant à des groupes ethniques différents de ceux de la majorité, particulièrement les jeunes, rencontrent des difficultés quant à l'insertion en emploi. Selon un recensement de Statistique Canada de 2001, on calculait que le taux de chômage chez les jeunes issus de l'immigration, mais n'appartenant pas à une minorité visible, était de 10,7%, ce qui représente moins d'un point de différence avec le taux de chômage global pour tous les jeunes Québécois qui s'élevait à 11,2%. De leur côté les non-immigrants, mais appartenant à une minorité visible avaient un taux de chômage de 16% (Statistique Canada dans Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 2007). Le fait d'appartenir à une minorité visible semble ainsi être un facteur rendant l'insertion en emploi difficile. En ce qui concerne le marché du travail et les jeunes de minorités visibles, ces derniers rencontrent le plus de difficulté dans cette sphère. Autre fait alarmant, le taux de chômage des minorités visibles nées au Canada est supérieur de plus de 5 points à celui des non-immigrants n'étant pas des minorités visibles. Le taux de chômage chez les minorités visibles nées au pays était de

16% comparativement à 10,7% pour leurs compatriotes nés ici et ne faisant pas partie d'une minorité visible. Enfin, le taux de chômage était de 11,2% pour l'ensemble des Québécois du même âge (Statistique Canada dans CPJ, 2007).

Parmi les groupes ethniques considérés comme étant des minorités visibles, ce sont les Noirs qui entrent plus difficilement sur le marché du travail. Pour cette portion des jeunes de 15 à 29 ans, le taux de chômage était de 20,7% en 2001 comparativement à 17,1% pour l'ensemble des minorités visibles. Pour les jeunes interrogés dans le cadre d'une étude menée par El Yamani (1997), le plus grand obstacle à surmonter est la discrimination systémique liée à la couleur de la peau. Cette réalité touche particulièrement les jeunes d'origine haïtienne et jamaïcaine. Ces derniers considèrent qu'ils doivent déployer des efforts supplémentaires pour vaincre le handicap que représente la couleur de leur peau et ce, qu'ils soient à la recherche d'un emploi ou qu'ils en aient déjà un. Ces jeunes considèrent qu'ils n'ont pas leur place au sein de la société québécoise qui ne les accepte pas comme membres à part entière. Ils sentent une animosité qui les frustre et contre laquelle certains essaient de se protéger en se forgeant une carapace, préférant ignorer les remarques désobligeantes, les regards, les allusions, les préjugés à leur égard. Cette tâche n'est cependant pas facile et nombreux sont ceux qui n'arrivent pas à se résigner à ce genre de traitement. Le traitement reçu par ces jeunes peut certainement avoir des effets néfastes sur leur personnalité et laisser des marques profondes au niveau psychologique. À cet effet Frenette (2000), dans un rapport pour le Conseil des relations interculturelles, rapporte que le niveau de confiance est passablement effrité entre les jeunes appartenant aux groupes minoritaires et la société d'accueil. En effet, l'auteur soutient que les jeunes minoritaires sont peu associés au discours dominant de la jeunesse québécoise et que ceux-ci perçoivent le Québec comme une société ne voulant pas d'eux. Ceci est particulièrement vrai chez les minorités visibles et plus particulièrement les Noirs.

Toujours dans l'optique de Frenette (2000), toute la dynamique d'intégration et de participation des jeunes minoritaires est remise en question par les taux élevés de chômage, l'absence de liens significatifs entre l'école et le monde du travail ainsi que

par l'accroissement de la pauvreté. De plus, la surreprésentation dans les Centres jeunesse montréalais et le grand nombre de ceux qui se retrouvent devant le Tribunal de la jeunesse sont d'autres problèmes alarmants. Ces derniers faits représentent des enjeux sociétaux importants, mais les principaux intéressés sont, comme leurs parents, absents du monde politique et des institutions québécoises et ce, malgré le fait qu'ils soient Québécois de naissance, qu'ils parlent le français et qu'ils aient une scolarisation comparable et même supérieure à la moyenne des jeunes (Brown, 1997). Dans ce qui suit, nous verrons quelle est la situation des jeunes issus de l'immigration en emploi à l'extérieur du Canada.

1.2 Quelques éclairages européens et américains

L'OCDE a produit de nombreux écrits portant sur l'intégration des enfants d'immigrants sur le marché du travail dans les pays faisant partie de l'organisation. Selon un rapport publié en 2009, le taux d'emploi des enfants d'immigrants est inférieur à celui des enfants de parents non-immigrants et ce, dans la plupart des pays de l'OCDE. La situation est particulièrement difficile pour les jeunes nés de parents immigrants en Belgique et au Pays-Bas où le taux d'emploi est 20% inférieur à celui des enfants de non-immigrants. En général, les enfants d'immigrants sont surreprésentés parmi la population au chômage dans tous les pays européens de l'OCDE. Une attention particulière est portée à la situation en Belgique, en Allemagne, en Espagne et en France où plus d'un enfant d'immigrant sur quatre est au chômage. Une autre constatation faite par l'OCDE est la sous-représentation des enfants d'immigrants dans les emplois du secteur public dans plusieurs pays européens, particulièrement en France. Les individus dont les parents sont originaires de la Turquie ayant immigré en Belgique ou en Autriche, de la région du Maghreb ayant immigré en France et du Pakistan ayant immigré au Royaume-Uni sont, selon les données de l'OCDE, les plus désavantagés en ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail (OCDE, 2009).

En France, l'intégration des jeunes maghrébins est une thématique qui est prédominante dans la littérature. Selon Rebzani (2002), c'est à partir des années 1990 que la problématique du racisme et de la discrimination en emploi a réellement été soulevée

grâce à la mobilisation d'associations antiracistes. Auparavant, cette question avait tendance à être banalisée ou niée. L'auteur présente donc une recherche portant sur la discrimination ethnique à l'embauche. Le cas des jeunes maghrébins y est présenté ainsi que celui des jeunes issus d'autres groupes ethniques. Dans son optique, le traitement particulier dont font l'objet les jeunes maghrébins, particulièrement ceux d'origine algérienne, est relié au fait qu'ils appartiennent à un groupe social peu accepté au sein de la société française car il véhicule des valeurs culturelles et religieuses jugées incompatibles avec celle de la France. Rebzani ajoute que la discrimination dont ils sont victimes est reliée à des événements qui obsèdent les esprits et nourrissent l'imaginaire collectif français. Enfin, il soutient que leur visibilité ethnique et la croissance de leur effectif augmentent la méfiance dans l'opinion publique, ce qui transparaît dans le monde du travail.

Silberman (2002) soulève également le problème du taux de chômage élevé chez les jeunes français d'origine maghrébine qui ne peuvent intégrer le marché de l'emploi malgré le fait que bon nombre d'entre eux détiennent des diplômes. Une étude menée par le Centre d'Analyse Stratégique s'est concentrée en 2006 sur la discrimination à l'embauche des jeunes des banlieues de l'Ile-de-France. Pour ce faire, 32 profils de demandeurs d'emploi ont été construits et 2 112 réponses ont été envoyées à 264 offres d'emploi disponibles entre octobre et novembre 2006. Les résultats de l'étude font état de l'ampleur de la discrimination dont sont victimes les jeunes lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi. En effet, selon les résultats, « lorsque l'on recherche un emploi de serveur, les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont au moins trois fois plus fortes pour les candidats qui signalent leur origine française par la consonance de leur nom et de leur prénom que pour les candidats qui signalent leur nationalité marocaine et qui ont un nom et un prénom d'origine marocaine. » (Centre d'Analyse Stratégique, 2007 p.25). La situation est encore plus alarmante dans le cas des comptables issus de l'immigration qui doivent en moyenne envoyer dix fois plus de C.V avant d'obtenir une entrevue.

L'insertion des jeunes issus de l'immigration semble donc être problématique dans plusieurs pays d'Europe. Schröder (2009) identifie trois facteurs déterminants expliquant les difficultés rencontrées par les enfants d'immigrants, soit l'accès aux réseaux, la discrimination et les institutions. L'auteur soutient qu'il existe de grandes différences entre la composition du réseau des enfants d'immigrants et celui des jeunes dont les parents sont non-immigrants. Le réseau inclut des membres de la famille, des amis rencontrés à l'école ou vivant dans le même quartier. Or, s'il a été montré que plusieurs immigrants européens travaillent dans le secteur primaire et font des salaires inférieurs à celui des natifs, on peut avancer qu'il sera donc difficile pour les enfants d'immigrants d'avoir dans leur réseau des individus qui pourront les informer de certaines offres d'emploi dans les secteurs plus valorisés. La discrimination ethnique est un autre facteur important identifié par Schröder. Des expériences terrain réalisées par l'ILO (International Labour Organization) dans sept pays européens (Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne et Suède) et aux États-Unis ont montré l'existence de pratiques discriminatoires en emploi. En Suède, par exemple, où les immigrants du Moyen-Orient sont nombreux, les tests ont montré des inégalités entre le traitement des jeunes chercheurs d'emploi suédois d'origines étrangères et ceux dits de souche alors que les premiers devaient postuler pour deux fois plus d'offres avant d'être choisis par un employeur (ILO, 2006).

Le dernier facteur identifié par Schröder (2009) est le rôle des institutions qui sont importantes dans la transition de l'école au marché du travail. L'accès aux programmes de formation et aux stages est souvent relié aux opportunités d'emploi. Or, dans plusieurs pays européens, dont l'Autriche et la Norvège, les enfants d'immigrants ont de la difficulté à être sélectionnés par les responsables des stages qui préfèrent accueillir des jeunes dont les origines sont celles de la majorité.

Aux États-Unis, l'attention est portée sur les individus de seconde génération dont les origines sont de l'Amérique centrale et du Sud ainsi que de Puerto Rico qui semblent selon les données avoir une intégration professionnelle plus laborieuse. Picot et Hou

(2009) rapportent que les recherches sociales observent des résultats inférieurs aux autres groupes ethniques de seconde génération principalement liés à un niveau inférieur d'instruction des parents, un nombre plus élevé de familles monoparentales, des modes de vies déviants, à la discrimination ainsi qu'à d'autres facteurs. Ainsi, les enfants d'immigrants en provenance du Mexique et autres pays d'Amérique Centrale et du Sud sont moins nombreux à occuper des emplois professionnels (19%) et à détenir un diplôme (21%).

Nous constatons donc que l'insertion des jeunes sur le marché du travail n'est pas chose facile. En effet, ces derniers ont souvent de la difficulté à être embauché en raison de leur manque d'expérience. Dans le contexte économique actuel qui a créé une grande instabilité sur le marché de l'emploi, les jeunes qui constituent déjà un groupe vulnérable sont particulièrement touchés. De plus, le confinement des jeunes dans des emplois atypiques joue également un rôle dans la précarité de leur situation en plus de ralentir leur insertion socioprofessionnelle et leur transition dans la vie adulte. Dans un tel contexte, les jeunes issus de l'immigration et particulièrement ceux faisant partie des groupes ethniques considérés comme minorités visibles se voient confrontés à une addition d'enjeux. En effet, nous sommes d'avis que les enjeux sont doubles pour les jeunes issus de l'immigration, triples dans le cas des minorités visibles et quadruples pour les Noirs. Les jeunes d'origine haïtienne ou jamaïcaine par exemple, doivent composer avec le fait d'être jeunes, issus de l'immigration, d'être une minorité visible et de couleur de peau noire. Ces derniers sont de fait plus touchés par certains obstacles qui rendent leur intégration au marché de l'emploi plus ardue qu'escompté. En effet, les statistiques sur le taux de chômage chez ces jeunes sont alarmantes. Ce qui est étonnant est que le fait qu'ils soient nés au Canada ne semble pas être un facteur assez influant en ce qui concerne leur situation par rapport au marché de l'emploi. Cette dernière constatation est une source de grandes frustrations pour ces jeunes qui ont l'impression d'être nés dans une société qui les rejette. L'insertion professionnelle et l'atteinte d'une certaine prospérité économique sont des défis de taille pour les individus faisant partie de la seconde génération, que ce soit au Canada, aux États-Unis ou en Europe. Des

obstacles tels que ceux identifiés par Schröder (2009) caractérisent le parcours de cette population. Leur situation doit être prise au sérieux car le succès ou l'échec de leur intégration sur le marché du travail est un reflet de l'ensemble du processus d'intégration des immigrants dans les pays d'accueil.

C'est dans cette optique que nous voulons nous pencher sur la réalité des Haïtiens de seconde génération, groupe cible de notre recherche. Cette population représentait en 2001 environ 40% de l'ensemble de la communauté haïtienne de Montréal (Boucard, 2004). Cependant, avant d'en arriver à la particularité de la position des Haïtiens de deuxième génération sur le marché de l'emploi, nous ferons un bref survol de l'histoire de l'immigration au Canada et au Québec ainsi que des mesures adoptées afin de faciliter l'intégration des Canadiens et des Québécois issus de l'immigration.

1.3. L'immigration et intégration des immigrants au Canada et au Québec

L'immigration au Canada et au Québec remonte à plusieurs siècles. Durant l'époque de la colonisation, nombreux furent les Français et les Anglais qui prirent la route vers le Nouveau Monde afin de commencer une nouvelle vie. Nous ne ferons pas la description complète de l'histoire de l'immigration au Canada, mais nous porterons notre attention sur les mouvements migratoires récents, soit ceux ayant eu lieu à partir de la période d'après-guerre. Ce survol nous permettra d'avoir une vue d'ensemble sur l'immigration au pays et de voir quelles sont les origines des Canadiens et Québécois d'aujourd'hui, comme les Haïtiens de seconde génération.

1.3.1 L'immigration au Canada et au Québec

Jusqu'en 1945, la population canadienne est majoritairement composée de descendants de Français, d'Irlandais, d'Anglais, d'Écossais, d'Ukrainiens sans oublier les descendants d'Amérindiens. La fin de la Seconde Guerre Mondiale marque le début d'une période fort mouvementée en matière d'immigration au Canada. Il s'agit d'ailleurs de la période ayant amené le plus grand nombre d'immigrants dans l'histoire du pays. C'est également à cette période que le Québec développa une certaine autonomie face à Ottawa en ce qui a trait aux politiques d'immigration. Ainsi, des milliers de réfugiés arrivent au Canada à cette époque commençant par les Polonais, les

Ukrainiens, les Tchèques, les Hongrois, les Lituanais et les Estoniens. Plus tard les Portugais, les Grecs et les Italiens font leur entrée et s'installent majoritairement à Montréal. Ainsi, jusqu'aux années soixante-dix ce sont majoritairement des immigrants européens qui firent leur entrée au Canada (Rogel, 1989).

Les années soixante-dix marquent le début de l'immigration en provenance des pays en voie de développement. Des gens originaires des pays d'Asie du Sud (Inde, Pakistan, Sri-Lanka etc.), des Caraïbes (Haïti, Jamaïque) et d'Amérique Latine (Chili) entrent au Canada et s'établissent pour la plupart dans les grands centres urbains comme Toronto et Montréal. De plus, en 1979-1980 le Canada accueillera environ 70 000 «boat people» Vietnamiens, Laotiens et Cambodgiens. Les années soixante-dix ont marqué l'arrivée des minorités visibles, ce qui marque un tournant dans l'histoire de l'immigration au Canada qui était jusque-là restée dans une certaine zone de confort en accueillant des immigrants européens qui ressemblaient physiquement à la majorité (Rogel, 1989).

Durant la décennie des années 1980, il y eut une immigration notamment d'Algériens, de Salvadoriens, de Libanais et de Guatémaltèques. Alors que l'immigration des années 90 amena majoritairement des ressortissants de la République Populaire de Chine, des Philippines et de l'Inde. On note depuis le début des années 2000 une augmentation de l'immigration en provenance du continent africain (incluant le Maghreb) (Piché & Laroche, 2007).

Les origines ethniques des Canadiens se sont donc beaucoup diversifiées au fil des années, particulièrement à partir de la période d'après-guerre. En 2006, on comptait environ 6,1 millions immigrants âgés de plus de 15 ans au Canada (Statistique Canada, 2008) dont 851 560 au Québec (Institut de la Statistique du Québec, 2008). Le nombre d'individus appartenant à la seconde génération, c'est-à-dire dont au moins un parent est né à l'extérieur du Canada s'élevait à 141 258¹ pour le Québec en 2001(Statistique

¹ Chez la population âgée de 15 à 29 ans.

Canada, 2001 dans CPJ, 2007) et 4 millions² pour l'ensemble du pays (Statistique Canada 2008). La diversité ethnoculturelle est telle que l'on dénombreait plus de 200 origines ethniques différentes parmi la population canadienne au recensement de 2006, comparativement à 25 au début du XXe siècle (Statistique Canada, 2008).

La présence d'immigrants est également importante au Québec et particulièrement à Montréal. En effet, environ 45 000 immigrants provenant d'une centaine de pays entrent au Québec annuellement, la majorité s'installant dans la communauté urbaine de Montréal (Immigration et Communautés culturelles, 2009). Selon des données recensées, 35 % de la population immigrée du Québec s'est établie au pays il y a plus de 25 ans dont 16,6 % entre 1981 et 1990, 25,7 % entre 1991 à 2000 et 22,8% durant les années 2001 à 2006 (Ministère de l'Immigration et Communautés Culturelles, 2009). Depuis la fin des années soixante, le Québec connaît un essor en matière d'immigration qui se caractérise notamment par l'arrivée d'individus entrant dans la catégorie des minorités visibles alors que le Québec adopta en 1967 une politique d'immigration non discriminatoire. À partir de ce moment-là, des gens en provenance d'Asie, d'Amérique Latine et des Antilles furent donc accueillis au Québec qui n'avait jusque-là reçu que des immigrants européens. De nos jours, 36% des immigrants seraient originaires du continent africain, 23,3 % de l'Asie, 22,9 % de l'Amérique et 17,6 % du continent européen (MICC, 2010).

La métropolisation de l'immigration est un phénomène international également observé au Québec. Ainsi, lorsque l'on parle de l'immigration au Québec on ne peut passer sous silence la ville de Montréal qui est l'endroit choisi par la majorité des personnes des communautés culturelles et des personnes issues de l'immigration. En effet, 71% des ménages immigrés vivent dans la région métropolitaine de Montréal qui regroupe l'île de Montréal, la Rive-Nord et la Rive-Sud (Société d'habitation du Québec, 2005). Cosmopolite, Montréal comprend des habitants de plus de 120 communautés culturelles (Gouvernement du Québec, 2006).

² Chez la population âgée de plus de 15 ans.

Nous avons présenté les faits saillants de l'histoire de l'immigration au Canada et au Québec depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale et sommes à même de constater l'ampleur de la diversité ethnoculturelle qui existe au pays. En effet, la période d'après-guerre a marqué le début d'une intensification des mouvements migratoires vers le Canada et le Québec alors que la fin des années 60 a marqué le début de l'arrivée des minorités visibles et des personnes en provenance des pays en voie de développement. Le Canada est parmi les pays accueillant le plus grand nombre d'immigrants annuellement. Selon les données préliminaires présentées par Citoyenneté et Immigration Canada, environ 252 124 immigrants ont été reçus comme résidents permanents en 2009 (Citoyenneté et Immigration Canada, 2009).

1.3.2 Le pluralisme et l'intégration au Canada et au Québec

Accueillant des milliers d'immigrants annuellement, le Canada se doit d'assurer une bonne gestion de ce pluralisme dont il a besoin afin d'assurer une prospérité économique au pays. C'est dans cette optique que le Canada adopte en 1971 la politique canadienne du multiculturalisme. Le Canada devient à ce moment-là le premier pays au monde à implanter officiellement un cadre législatif pour le multiculturalisme. Cette politique officialise une politique qui protège et promeut la diversité au sein de la société canadienne, aborde la question des droits des peuples autochtones et appuie de façon officielle l'utilisation des deux langues officielles du Canada (Burnet, 2009). C'est aussi en prenant en compte la réalité de l'immigration que le gouvernement a agi au point de vue législatif en adoptant par exemple, la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Déclaration Canadienne des Droits, la Loi sur l'équité salariale en matière d'emploi, la Loi sur les langues officielles, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur le multiculturalisme canadien. Le gouvernement canadien s'est donc doté d'un éventail de lois votées entre autres dans le but de contrer la discrimination raciale et renforcer le multiculturalisme et l'harmonie entre les différents groupes ethnoculturels. De plus, des mesures plus concrètes au niveau de la culture et de la vie communautaire ont également été élaborées et mises en place. C'est le cas par exemple d'initiatives telles que le « Mois de l'histoire des Noirs » qui a lieu annuellement au mois de février. La campagne nationale annuelle contre le racisme est

un autre exemple d'initiative canadienne ayant pour but d'enrayer le racisme et la discrimination.

Une autre initiative importante dans le but de favoriser l'intégration des immigrants est l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Adoptée pour la première fois en 1986 et sanctionnée en décembre 1995, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a comme objectif de faire en sorte que les employeurs offrent des chances égales d'emploi aux membres de quatre groupes désignés soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles (Gouvernement du Canada, 2010).

Afin de s'assurer du respect de la Loi par les employeurs, la Commission canadienne des droits de la personne effectue des vérifications périodiques. En effet, les employeurs doivent faire des analyses sur les gens qu'ils embauchent et produire un rapport annuel qu'ils doivent faire parvenir au gouvernement, prendre des mesures spéciales pour les quatre groupes désignés pour ensuite se soumettre aux vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne (Bénard, 2004). Cette loi est d'une grande importance en ce qui a trait à la lutte contre la discrimination et renforce la position canadienne face au désir d'égalité d'accès et d'intégration des groupes minoritaires aux sphères socio-économiques du pays. Les mesures législatives, culturelles et d'actions communautaires aux échelles nationale et provinciale contribuent à faire du Canada un leader en matière de diversité sur la scène internationale.

Tout comme au niveau fédéral, le Québec s'est doté de mesures législatives dans le but de favoriser l'intégration des immigrants. Par exemple, en 1975, la *Charte des droits et libertés de la personne* est adoptée et le respect des cultures ainsi que des mécanismes pour lutter contre la discrimination y sont inclus. De plus, le Québec crée la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le but de faire la promotion et faire respecter les droits de la Charte.

L'avènement de la Loi 101 en 1977 jouera un rôle important en ce qui a trait à la gestion de la diversité au Québec. En effet, cette loi vise la primauté du français au Québec en rendant entre autres obligatoire la fréquentation d'écoles francophones à tous les enfants

à l'exception de ceux dont un parent a reçu son éducation primaire en anglais au Québec. Les enfants d'immigrants durent donc à partir de ce moment étudier en français.

D'autres mesures seront marquantes en ce qui concerne l'intégration des minorités au Québec. C'est le cas de la Déclaration sur les relations interethniques et interraciales en 1986. Par le biais de cette déclaration, le gouvernement québécois condamnait entre autres toute forme de racisme et de discrimination raciale et s'engageait à favoriser la pleine participation de toute personne, indépendamment de sa couleur, de sa religion, de son origine ethnique ou nationale, au progrès économique, social et culturel du Québec. (MICC, 2008).

Dans la même veine, il y eut l'adoption des programmes d'accès à l'égalité (PAE) entré en vigueur le 26 juin 1985 après une modification apportée à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les PAE ont pour but de « [...] corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2005, p.7). Le 1^{er} avril 2001, une autre modification est apportée et la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Cette loi vise tous les organismes publics qui embauchent 100 employés ou plus comprenant le secteur municipal, les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les sociétés de transport ainsi que plusieurs organismes publics ou parapublics et les sociétés d'État (CDPDJ, 2005).

La constitution du Ministère des relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI) entrée en vigueur le 4 septembre 1996, est un exemple supplémentaire de mesure législative prise dans l'optique de gestion de la diversité culturelle. Le MRCI recrute des immigrants et favorise leur intégration harmonieuse au sein de la société d'accueil. Il est actif dans le domaine de l'employabilité des jeunes appartenant au groupe des minorités visibles avec le Fonds des jeunes des minorités visibles en plus de l'appui à divers organismes. Le ministère fournit également un appui aux initiatives communautaires par le biais de programmes de soutien à la participation civique et par

un site internet antiraciste. Finalement, il travaille à l'établissement de diagnostics portant sur le racisme et la discrimination au Québec (Bénard, 2004).

Le Québec tout comme le Canada déploie donc des efforts considérables par le biais de politiques, de lois et autres initiatives dans le but de permettre une intégration réussie pour les milliers d'immigrants qui entrent au pays à chaque année ainsi que pour leurs enfants. Historiquement caractérisé par une idéologie assimilationniste, le Canada a effectué un virage important en adoptant une vision multiculturaliste. De son côté, le Québec a pris des mesures afin d'assurer le respect des droits et l'égalité des chances des immigrants en lien avec la situation particulière de la province quant à l'espace de la langue française et l'identité québécoise.

1.4. Portrait des jeunes Haïtiens de la seconde génération

Nous voulons à présent nous concentrer sur le groupe d'intérêt pour notre recherche. Pour bien cerner cette population il est selon nous nécessaire de considérer plusieurs aspects dont ses origines. C'est pour cette raison que nous présenterons en premier lieu un historique de l'immigration haïtienne au Québec ainsi qu'un aperçu de la situation socio-économique des jeunes Haïtiens, ce qui nous permettra de dresser un portrait de ceux faisant partie de la seconde génération. Ensuite, nous traiterons de certaines problématiques souvent rattachées à ce groupe et dont il est énormément question dans la littérature.

1.4.1 Les origines des Haïtiens de seconde génération : historique de l'immigration haïtienne au Québec

Les facteurs historiques, politiques et économiques sont généralement à la base des mouvements migratoires. Ces facteurs sont, selon Madibbo (2006), principalement liés à l'esclavage et au colonialisme qui ont dépouillé les pays des Caraïbes, de l'Asie et de l'Afrique de leurs richesses et créé des climats politiques instables dans ces parties du monde. En effet, lorsque la période coloniale prit officiellement fin à la fin des années cinquante et début des années soixante, les nouveaux États indépendants étaient presque tous régis par les dictatures soutenues par les pays du nord. C'est donc dans un contexte

d'instabilité politique, sociale et économique que plusieurs quittent leur pays d'origine pour tenter leur chance dans les pays développés comme le Canada.

L'immigration de la population haïtienne au Québec remonte à plusieurs décennies. En effet, on recense la présence des membres de ce groupe aussi tôt qu'en 1946. Les « pionniers », tels qu'ils sont qualifiés par Pompilus (cité dans Madibbo, 2006) étaient principalement des représentants du gouvernement haïtien et des étudiants ayant décidé de s'installer au Québec. Ce groupe est peu nombreux durant les années cinquante, alors qu'on compte environ une trentaine d'Haïtiens au Québec. Déjean (1978), indique que le taux peu élevé d'immigration haïtienne durant ces années s'explique par le fait que ces derniers ne satisfaisaient pas les exigences visibles et invisibles des politiques d'immigration des pays industrialisés.

Cependant, au début des années soixante, Haïti vit sous le régime de Duvalier père et connaît de grandes difficultés économiques alors qu'au Canada on assiste à une importante réforme des politiques d'immigration. Au Québec, c'est le début de la Révolution Tranquille qui créera le besoin d'intellectuels et de professionnels pour la construction des secteurs de l'éducation, de la santé et de l'économie. À partir de 1965, les Haïtiens intensifient donc leur présence au Québec et ce sont principalement des professionnels qui immigreront. En effet, on assiste à une fuite des cerveaux menant à l'arrivée de médecins, ingénieurs, enseignants etc. Haïti fut d'ailleurs l'un des pays du Tiers-Monde les plus affectés par la fuite des cerveaux engendrée par la répression sous le régime de Duvalier (Icart, 2009). Ces derniers initient un vaste mouvement d'exode national qui voit sortir entre 1959 et 1960 des centaines de milliers d'Haïtiens qui choisissent dans plusieurs cas d'aller vivre aux États-Unis. Ces professionnels haïtiens qui sont généralement fortunés trouvent pour la plupart emploi dans des institutions d'enseignement et universités québécoises. De plus, ils se distinguent sur plusieurs plans des autres membres de la communauté noire de Montréal qui regroupe des immigrants en provenance des îles anglophones des Antilles. L'aspect linguistique est évidemment la première différence entre les groupes, suivi des composantes culturelles et socio-économiques. En effet, les Haïtiens de la première vague d'immigration sont d'une

classe sociale plus élevée, sont plus instruits et mieux nantis que les membres des autres groupes de la population noire de Montréal de cette époque. De plus, ces Haïtiens se considèrent comme étant des exilés politiques volontaires (Williams, 1998).

C'est ainsi que la première vague d'immigrants haïtiens fit son entrée au Québec et qu'au total, entre les années 1946 et 1973, 6462 Haïtiens firent leur entrée au sein de la société québécoise. Ces derniers étaient généralement des personnes qui revenaient d'une première immigration dans les Amériques, plus particulièrement des États-Unis ou encore de la France. Par conséquent, les problèmes politiques et économiques en Haïti, le fait qu'en 1967 toutes les lois discriminatoires furent retirées des politiques d'immigration canadienne et que le Québec ait eu besoin de professionnels qualifiés furent les éléments à la base de cette première vague d'immigration.

À partir de 1972, ce sont des Haïtiens de langue créole et non ou semi-spécialisés qui font leur entrée au Québec car l'immigration d'ouvriers haïtiens qualifiés et non-qualifiés fut favorisée en raison du besoin de main d'œuvre au Québec où on assiste à un désir grandissant de modernisation également initié par la Révolution Tranquille. De nombreuses ouvertures dans les secteurs industriels et manufacturiers dont donc créées. Par conséquent, ce sont des travailleurs des industries de fabrication, montage et réparation, de transformation etc. qui s'installèrent au Québec où la demande de professionnels est en baisse. Déjean (1978) affirme par ailleurs que ce qui est important de constater et ce qui explique l'arrivée massive d'Haïtiens dans le secteur ouvrier sans qualification est la prolétarianisation temporaire ou permanente des nouveaux arrivants appartenant à la petite bourgeoisie haïtienne.

Vers la fin des années 70, on estimait qu'au Canada le nombre d'immigrants en provenance d'Haïti s'élevait à plus de 20 000 dont plus de 18 000 au Québec et 95% à Montréal. La communauté haïtienne de Montréal est à ce moment-là la deuxième en importance à l'étranger après celle des États-Unis où l'on comptait environ 300 000 Haïtiens en 1975. En 1981, environ 85% des Haïtiens habitaient au Québec depuis plus de dix ans (Williams, 1998).

Par la suite, les lois de l'immigration permirent la réunification familiale, ce qui entraîna l'arrivée d'autres Haïtiens au Québec. En effet, en 1980 environ 4000 Haïtiens résidant au Québec en situation illégale ou avec des statuts temporaires obtinrent leur résidence permanente grâce à un programme spécial du gouvernement. Ceux-ci purent ensuite parrainer leurs proches vivant en Haïti. D'autres entrèrent au Canada en tant que réfugiés au sens de la Convention. Ainsi, entre 1974 et 1989, les Haïtiens représentèrent le groupe d'immigrants le plus important à s'installer au Québec. En 1991, Haïti se trouvait au second rang, derrière l'Italie, comme pays d'origine de la population immigrante de Montréal (Icart, 2009). Cette position demeure inchangée en 2006 alors que furent recensés 53 750 haïtiens de naissance dans l'agglomération de Montréal (Montréal en statistiques, 2010). À présent, l'immigration d'Haïtiens au Canada a considérablement diminué et la communauté se renouvelle donc par les naissances (Icart, 2009). Les enfants nés au Québec de parents haïtiens sont cependant bien différents de la génération qui les a précédé et sont confrontés à des problématiques particulières qui rend leur réalité différente de celle de leurs parents. Il sera d'ailleurs question de cette expérience des jeunes de la dite seconde génération un peu plus loin.

1.4.2 Portrait socio-économique des immigrants haïtiens

Selon Galabuzzi (cité dans Madibbo 2006), les études démontrent que les Noirs vivent généralement dans de faibles conditions socio-économiques et que les Noirs francophones comme les Haïtiens et les Africains se trouvent au bas de l'échelle socio-économique canadienne. La moyenne de leurs revenus s'élèverait à 29 039\$ comparativement à 35 796\$ pour les autres francophones du reste de la population. La moyenne du revenu des membres de la communauté haïtienne est effectivement nettement inférieure à celle de l'ensemble de la population québécoise. En effet, un recensement de Statistique Canada en 2001 rapportait que le revenu moyen de la population haïtienne âgée de plus de 15 ans était de 18 835\$ alors que celui de la population totale montréalaise était de 28 258\$ (Statistique Canada, 2007). De leur côté, les haïtiens de la première vague migratoire ont eu une insertion socio-économique généralement réussie. Ces professionnels réussirent à s'insérer sur le marché du travail dans leur domaine d'expertise ce qui leur permit d'avoir une situation économique

satisfaisante dans leur pays d'accueil. L'expérience de ceux issus des vagues suivantes est cependant très différente. Ces derniers connaissent des conditions socio-économiques difficiles, ce qui entraîne des difficultés sur les plans de l'intégration et de l'adaptation socio-culturelle qui passent principalement par l'aspect économique. Le taux de chômage est effectivement très élevé et près de la moitié des membres de la communauté haïtienne vivraient sous le seuil de la pauvreté. Le grand nombre de familles monoparentales dont le nombre est deux fois plus élevé que la moyenne québécoise serait d'ailleurs l'une des explications de ce problème (Icart, 2009) Ces familles déjà grandement ébranlées par le processus migratoire se voient donc confrontées au manque de ressources matérielles et au confinement dans des quartiers défavorisés ce qui les rend plus vulnérables à la discrimination et aux injustices sociales.

Pompilus (cité dans Madibbo, 2006) affirme d'ailleurs que l'analyse des status socio-économiques des immigrants haïtiens révèle qu'il y a eu peu de changements à ce niveau depuis l'arrivée de la seconde vague migratoire. En effet, selon lui, les vagues suivantes d'Haïtiens ainsi que ceux faisant partie de la seconde génération ont des profils socio-économiques similaires à ceux ayant immigré dans les années 70.

Plusieurs facteurs sont identifiés pour expliquer cette similarité entre les profils socio-économiques de la première et de la seconde génération dont le décrochage scolaire et la délinquance qui sont souvent associés aux jeunes Haïtiens de la seconde génération. En effet, les médias rapportent souvent des incidents violents ou font référence à la pauvreté vécue dans des quartiers à forte concentration d'Haïtiens, ce qui contribue à l'image négative répandue de ces jeunes. Il importe de considérer que ces jeunes sont confrontés à des défis de taille au sein de la société québécoise, ce qui est possiblement à la base de leur comportement déviant tel que soutenu par une étude portant sur les jeunes Haïtiens de Montréal et la déviance menée par Desruisseaux et al. (2002).

1.4.3 Portrait des jeunes Haïtiens de la deuxième génération

Selon les registres du Directeur de l'État civil, entre le milieu des années 70 et celui des années 90, une moyenne annuelle d'un peu plus de 1000 enfants sont nés au Québec de deux parents nés en Haïti. La deuxième génération représente donc environ 40% de la communauté haïtienne établie au Québec et contribue à augmenter d'environ 3% annuellement la population d'origine haïtienne (Potvin, Eid & Venel, 2007).

Nous avons mentionné ci-haut que les jeunes Haïtiens de la seconde génération avaient un profil socio-économique similaire à celui de ceux ayant immigré au Canada durant les années 70. Dans cette section, nous présenterons des données statistiques ainsi que cinq problématiques associées à cette population, ce qui nous permettra d'avoir une vue d'ensemble sur leur réalité telle que présentée dans la littérature.

1.4.3.1 Taux de chômage

Il a été question, dans la section portant sur les jeunes et l'emploi, des difficultés accrues d'insertion rencontrées par les jeunes issus de l'immigration, mais tout particulièrement ceux faisant partie des minorités visibles. Parmi ce groupe les jeunes Noirs furent identifiés comme ayant le parcours le plus ardu, étant davantage confrontés au racisme et à la discrimination systémique. De plus, nous avons pu constater que ces difficultés étaient présentes pour bien des jeunes malgré le fait qu'ils soient nés au Canada.

À présent, nous traiterons plus particulièrement de la situation des jeunes Haïtiens qui font justement partie, avec les Jamaïcains, de la catégorie de candidats ayant le plus de difficulté à s'insérer sur le marché du travail. Cette problématique est soulevée dans les recherches menées par Labelle et Goyette (1993) sur le discours des leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal sur l'intégration économique, et Therrien et Labelle (1993) portant également sur le discours des leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal cette fois-ci sur l'ethnicité, le racisme et l'intégration des jeunes, et de Bénard (2004) sur le discours de leaders de la deuxième génération d'Haïtiens montréalais.

Les difficultés d'insertion des jeunes d'origine haïtienne sur le marché de l'emploi sont inquiétantes et constituent l'une des préoccupations identifiées par des leaders d'origine haïtienne dans le cadre d'une étude menée par Labelle et Goyette en 1993. Le même

son de cloche est donné par les jeunes eux-mêmes dans une recherche effectuée par Bénard (2004). En effet, plusieurs participants mentionnent les résultats d'une étude de Torczinger menée en 2001 qui conclut qu'au Québec, il y a deux fois et demie plus de jeunes Noirs au chômage que de jeunes Blancs (Torczinger, 2001). Dans tous les cas, les interviewés font allusion au taux de chômage élevé chez les membres de la communauté haïtienne et le fait qu'ils soient pratiquement absents dans les postes de cadres.

Selon Statistique Canada (2007), la population active d'origine haïtienne est plus de deux fois plus susceptible d'être sans emploi que leur homologue dans la population générale. De fait, en 2001, 16,4 % des individus d'origine haïtienne étaient en chômage comparativement à 7,4 % pour le total de la population active canadienne. Selon les statistiques, la situation est particulièrement difficile pour ce groupe, surtout chez les hommes dont le taux de chômage est particulièrement élevé. En 2001, 24 % de tous les hommes d'origine haïtienne de la population active âgés de 15 à 24 ans étaient sans emploi alors que le taux était de 14 % pour les hommes canadiens dans ce même groupe d'âge. La situation est semblable pour les filles alors que 20 % des Haïtiennes d'origine âgées de 15 à 24 ans étaient sans emploi, comparativement à 13 % de leurs homologues dans l'ensemble de la population. Parallèlement, le taux d'emploi est plus faible chez les hommes et les femmes d'origine haïtienne. 57% de ceux âgés de 15 ans et plus avaient un emploi en 2001 alors que le taux s'élevait à 62% pour l'ensemble des adultes canadiens (Statistique Canada, 2007). Notons que, comme les données précédentes, celles-ci incluent tous ceux s'étant déclaré comme «Haïtiens » dans le recensement; elle comprend donc fort probablement l'ensemble de la population haïtienne soit ceux nés en Haïti et ceux nés au Québec.

Le taux de chômage élevé a ainsi un impact sur la proportion de cette population qui a recours à des transferts gouvernementaux comme source de revenus. D'après des données de 2000, 19% du revenu de ceux âgés de 15 ans et plus provenaient de transferts gouvernementaux comparativement à une moyenne de 12% pour tous les adultes canadiens (Statistique Canada, 2007).

Nous avons précédemment parlé des outils dont s'est doté le Québec afin de favoriser l'intégration des individus issus de l'immigration et des minorités visibles. Les Programmes d'accès à l'égalité (PAE) furent cités en exemple et sont considérés comme jouant un rôle significatif en matière d'insertion en emploi des minorités. Cependant, lorsqu'ils sont interrogés sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE), les jeunes ont des sentiments partagés. Les PAE, rappelons-le, ont pour but de contrer la discrimination systémique en imposant des quotas quant au nombre d'employés membres des communautés culturelles embauchés au sein des organismes publics. Dans l'étude d'El Yamani (1997), certains jeunes indiquent que les PAE sont un traitement de faveur dont ils ne veulent pas. Ils affirment vouloir être embauchés uniquement d'après leurs qualifications pour l'emploi pour lequel ils ont postulé. Les jeunes Noirs d'origine haïtienne et jamaïcaine sont particulièrement méfiants face à ces programmes. En effet, toujours selon El Yamani, ces derniers croient que les PAE sont des mesures gouvernementales qui les marginalisent dans les milieux de travail car ils peuvent être jugés comme privilégiés ou comme ayant bénéficié d'une faveur par leurs collègues, éclipsant ainsi l'opportunité d'une reconnaissance à leur juste valeur.

En général, les leaders interrogés dans la recherche de Bénard (2004) affirment que les PAE sont positifs, mais qu'ils comportent également de grandes lacunes et des effets pervers. En effet, certains affirment qu'il y a un manque de volonté politique à l'égard de ces programmes, principalement causé par le fait qu'il existe parmi les promoteurs des PAE des divergences d'opinion quant à la nécessité d'un tel programme. Ce problème se traduirait selon les jeunes par un écart important entre la réalité et le discours du gouvernement. Ainsi, nombre d'entre eux doutent du sérieux et de la volonté réelle de la Loi 143, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, qui édicte les règles d'instauration des PAE. D'autres critiques sont formulées à l'endroit des PAE par ces jeunes qui les considèrent tout de même positifs dans la mesure où ils reflètent une certaine ouverture du gouvernement et une reconnaissance des difficultés de certains groupes minoritaires. Cependant, selon les répondants il est important que ces

programmes constituent des mesures temporaires et qu'il y ait une conscience que ces programmes se basent sur les compétences individuelles des candidats.

1.4.3.2 Rendement scolaire

Parlons maintenant de la situation scolaire des Haïtiens de deuxième génération qui fait l'objet de plusieurs études dans la littérature québécoise. En effet, des auteurs tels que Marie McAndrew et al. (2005), Max Chancy (1985), Pierre-Jacques et al. (1980, 1982) et Déjean (1978) ne sont que quelques-uns des auteurs s'étant penchés sur la question des difficultés scolaires des jeunes Haïtiens.

L'étude sur *la réussite scolaire des jeunes des communautés noires au secondaire* menée par McAndrew et al. (2005) présente des résultats significatifs quant à la réussite scolaire de jeunes au sein des commissions scolaires tant anglophones que francophones. Dans l'étude, le parcours de trois cohortes d'élèves ayant commencé le secondaire I en 1994, 1995 et 1996 a été suivi jusqu'au collégial afin d'analyser leur parcours scolaire. L'un des constats de la recherche fut que la diplomation des élèves des communautés noires était de 51,8% comparativement à 57,4% pour les élèves issus de l'immigration et 69% pour l'ensemble de la population. Selon le Ministère des communautés culturelles et de l'immigration (cité dans Desruisseaux et al. 2002), le taux de décrochage scolaire serait de 50% chez les jeunes Haïtiens et 45% pour les Noirs en général.

En ce qui concerne les études supérieures, on estime qu'environ 12% de la population haïtienne âgée de plus de 15 ans détient un diplôme de grade universitaire en 2001, comparativement à 15 % pour l'ensemble de la population montréalaise (Statistique Canada, 2007). Cependant, les Canadiens d'origine haïtienne ont un taux plus élevé de détention d'un diplôme de formation postsecondaire non universitaire. Toujours en 2001, 20% de la population haïtienne âgée de 15 ans et plus avaient complété une formation postsecondaire ou détenaient un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat comparativement à 18% pour leurs homologues de la population générale. Il faut cependant noter que ces données sont basées sur toutes les personnes ayant mentionné être « Haïtien » en réponse à la question sur l'origine ethnique dans le

Recensement de 2001 ou dans l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002. Les données ne décrivent donc pas uniquement la situation des Haïtiens de seconde génération nés au Canada.

1.4.3.3 Logement et insertion résidentielle

Le taux de chômage élevé et le confinement dans des emplois atypiques a évidemment des répercussions sur la situation économique des jeunes Haïtiens de la seconde génération. Ainsi, des conséquences se font également ressentir dans l'insertion résidentielle de ces jeunes. De plus, la discrimination dans le milieu du logement, comme dans toute autre sphère, peut avoir des conséquences néfastes pour les minorités.

Comme nous l'avons vu précédemment, la situation socio-économique d'un grand nombre d'immigrants haïtiens est précaire. En 2000, 39% de tous ceux ayant déclaré être d'origine haïtienne vivaient dans des situations considérées de faible revenu, comparativement à 16% pour la population canadienne totale (Statistique Canada, 2007). Une grande proportion d'immigrants haïtiens, étant donné leur faible revenu et la discrimination, s'est installée dans certains quartiers de Montréal. Les enfants de ces immigrants ont grandi dans ces quartiers où plusieurs résident encore. Séguin, Rose et Mongeau (2003) ont, dans le cadre d'une étude portant sur l'insertion résidentielle des jeunes issus de l'immigration, présenté des résultats forts intéressants à ce sujet.

Chez les jeunes des minorités visibles vivant dans le foyer parental, le revenu médian annuel de ce foyer lorsque le principal apport financier est donné par des parents d'une minorité visible était de 47 439\$ dans les foyers des 20-24 ans et de 57 413\$ pour les 25-29 ans. Le pourcentage des familles ayant un revenu inférieur à 20 000\$ par année était respectivement de 6%, 5,5% et pour ces deux groupes (Séguin, Rose et Mongeau, 2003).

La situation est néanmoins beaucoup plus dramatique chez les familles monoparentales dont le nombre est, comme nous l'avons vu, très élevé au sein de la communauté haïtienne. Dans ces familles, le revenu médian était de 23 461\$ pour le premier groupe et de 33 270\$ pour le second. Quant au pourcentage des familles ayant un revenu de

moins de 20 000\$, les résultats étaient de 42,5% chez les 20- 24 ans et de 28% chez les 25-29 ans (Séguin, Rose et Mongeau, 2003)

Nous pouvons donc constater qu'il y a un taux important de faibles revenus chez les familles monoparentales immigrantes, appartenant à une minorité visible et ayant un jeune adulte à la maison. On note ainsi qu'il y a davantage de jeunes adultes vivant chez leurs parents parmi les minorités visibles et les difficultés d'insertion en emploi, mais aussi la discrimination sur le marché du logement locatif est identifiée comme facteur déterminant. Selon l'étude, ces difficultés toucheraient davantage les jeunes hommes noirs (Séguin, Rose et Mongeau, 2003).

Naturellement, le fait d'être dans un foyer à faible revenu a des impacts sur la localisation résidentielle des enfants d'immigrants. Cependant, d'après l'analyse des résultats du recensement de Statistique Canada faite par Séguin, Rose et Mongeau (2003), le fait d'appartenir à une minorité visible est également une donnée de l'équation. Selon le rapport, les jeunes ne vivant pas chez leurs parents et dont le revenu du ménage est inférieur à 20 000\$ annuellement habitent plus souvent sur le territoire de l'ancienne ville de Montréal et ce, qu'ils soient immigrants, natifs ou membres d'une minorité visible. Pour ce qui est des jeunes vivant chez leurs parents immigrants dont le revenu familial est inférieur à 20 000\$, 72% vivent sur le territoire de l'ancienne ville de Montréal. Le taux est de 73% lorsque les jeunes vivent dans un foyer de minorités visibles.

Nous présenterons donc les données recensées en ce qui concerne la répartition territoriale pour l'ensemble de la population haïtienne de Montréal, ce qui nous donnera une idée de la répartition spatiale du groupe qui nous intéresse.

Selon l'analyse de Boucard (2004), plus de la moitié de la population haïtienne de première et deuxième générations est concentrée dans les arrondissements de Montréal-Nord, Rivière-des-Prairies/ Pointe-aux-Trembles/Montréal-Est, Villeray /St-Michel/Parc-Extension. En effet, 9095 habitants soit 13% de la population résideraient dans le premier arrondissement. Pour le second arrondissement le nombre s'élève à 7750 (9,5%) et pour ce qui est de Villeray/St-Michel/Parc-Extension, on recense 10 755

(8,9%) d'individus de la communauté haïtienne. Cette dernière occupe par conséquent le deuxième rang en ce qui a trait à la concentration ethnique dans ces arrondissements. Le premier rang est détenu par la communauté italienne.

Une grande proportion de la communauté haïtienne réside donc en majorité dans trois des arrondissements dont la population de 15 ans et plus a les revenus les plus faibles. En effet, selon des données tirées du recensement de 2006, le revenu moyen après imposition de la population de 15 ans et plus à Montréal-Nord était de 20 301\$, 25 328\$ pour Rivière-des-Prairies/Point-aux-Trembles et 19 933\$ pour Villeray/St-Michel/Parc-Extension (Statistique Canada, 2007).

1.4.3.4 Délinquance, criminalité, taux d'arrestation

La délinquance et la criminalité sont très souvent identifiées comme étant des problématiques touchant particulièrement les Haïtiens de la seconde génération. Une recherche de Bernard et McAll (2009) fait également référence à la surreprésentation des jeunes noirs dans le système judiciaire québécois. Les résultats de leur recherche démontre que sur les 1518 arrestations de jeunes âgés de 12 à 18 ans à Montréal dont les dossiers ont été retenus pour fins de poursuite, 340 furent identifiés comme Noirs ce qui représente une proportion plus de deux fois supérieure à leur proportion totale dans la population. Les auteurs soutiennent que cette surreprésentation des jeunes Noirs dans le système judiciaire québécois est comparable à celle des Noirs aux États-Unis. Comme Messier et Toupin (1994), ils arrivèrent à la même constatation quant au fait qu'il y ait de plus grands nombre de délits commis contre la personne chez les Noirs tandis que les délits commis par les Blancs sont davantage reliés à des atteintes à la propriété.

Desruisseaux et al. (2002) affirment que l'adoption de comportements délinquants est reliée à ce qu'ils appellent la privation collective et ajoutent que la fréquentation d'amis délinquants et la méfiance raciale sont directement associées aux actes délinquants. Ainsi, le fait d'être exclus, d'être la cible de pratiques racistes et discriminatoires crée une frustration et une méfiance des Blancs chez ces jeunes Haïtiens. Ces derniers s'associent donc à des jeunes ayant le même vécu dans l'espoir de trouver un sentiment

d'appartenance et d'acceptation, ce qui peut les mener à adopter des comportements déviant en groupe comme c'est le cas des gangs de rue.

Le taux de représentation des jeunes Haïtiens et des Noirs en général dans le système judiciaire est particulièrement élevé. De plus, si on considère la proportion de ces jeunes au sein de la population générale des jeunes Noirs, le taux d'arrestation est encore plus alarmant. Des facteurs tels que les changements au sein de la cellule familiale causés par l'immigration ainsi que le taux élevé de monoparentalité ou encore les difficultés scolaires sont des facteurs ayant été identifiés afin d'expliquer ce problème. Cependant, le facteur discriminatoire et la relation difficile entre les jeunes et les policiers ne doit être laissé pour compte. Bernard et McAll (2009) indiquent d'ailleurs que « dans un environnement où réside une masse critique de jeunes de minorités ethniques ou racisées, leur « proximité » avec la police peut conduire davantage à la judiciarisation, notamment à travers des événements produits dans le rapport entre jeunes et policiers. » (McAll, 2009, p.9).

Lorsqu'il est question de la relation entre les jeunes des minorités et la police, le problème du profilage racial est souvent soulevé. Il semble de fait exister un profond malaise entre les jeunes des minorités racisées et les autorités policières. Les jeunes ressentent de l'injustice et l'incompréhension et se disent par conséquent victimes de racisme ou de discrimination. De l'autre côté, les policiers semblent se sentir démunis et souffrir d'un manque d'encadrement afin de faire face à la nouvelle réalité de leur travail marqué par le pluralisme. Le milieu policier doit comme tous les autres secteurs de la société s'ajuster face à la société pluraliste qu'est devenue le Québec et prendre conscience des enjeux de l'immigration. La Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse a d'ailleurs entrepris à l'automne 2009 une consultation publique au sujet du profilage racial afin d'identifier et favoriser l'instauration de solutions durables pour faire face à ce problème (CDPDJ, 2009).

1.4.3.5 Conditions socio-économiques, répartition spatiale et taux de criminalité

D'après les données présentées ci-haut, nous sommes à même de constater que la communauté haïtienne de Montréal et ses jeunes sont confrontés à des problématiques sociales majeures. En effet, nous avons vu que le taux de décrochage chez les jeunes du secondaire était de 50% chez les jeunes Haïtiens, que le taux de chômage se situe autour de 28%, que parmi les 1518 arrestations de jeunes de 12 à 18 ans, 340 étaient des Noirs dont 78% des jeunes garçons haïtiens et que le revenu moyen des foyers haïtiens était sous le seuil de faible revenu. Nous avons également vu que la population haïtienne de Montréal se concentre en majorité dans trois arrondissements, soit ceux de Montréal-Nord/ Rivière-des-Prairies, Pointe-aux-Trembles/Montréal-Est et Villeray /St-Michel/Parc-Extension. Existe-t-il un lien entre ces caractéristiques sociales?

Une étude menée par Statistique Canada (2006) portant sur les caractéristiques de quartier et la répartition de la criminalité sur l'île de Montréal présente des résultats intéressants à ce sujet. La répartition de la criminalité contre les biens et avec violence (viols, voies de faits, agressions etc.) ainsi que les caractéristiques géographiques qui y sont reliées sont étudiées. La recherche démontre entre autres que les quartiers à forte criminalité ont une proportion plus élevée de jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans ainsi que de familles monoparentales. De plus, dans ces quartiers, la proportion d'habitants ayant un revenu inférieur au seuil de faible revenu (20 000\$), recevant des transferts gouvernementaux tels que l'aide sociale, ou se trouvant en chômage est beaucoup plus forte que dans les municipalités ayant un faible taux de criminalité. Le taux de criminalité semble également influencé par le niveau d'études complété des résidents du quartier puisque la proportion de personnes âgées de 20 ans et plus titulaires d'un baccalauréat sont présents à 26 % dans les quartiers à faible criminalité de violence contre 17 % dans les quartiers à haute criminalité. Les auteurs ajoutent qu'un constat similaire s'observe par rapport au taux de personnes occupant un emploi de type professionnel, qui est plus élevé dans les quartiers à faible criminalité de violence (61 %) que dans ceux présentant une criminalité élevée (50 %).

L'une des principales conclusions de la recherche est que l'importance du capital social ainsi que l'efficacité collective font varier le taux de criminalité dans un quartier. Les auteurs définissent le concept de capital social comme suit :

« [...] les interactions sociales et les normes communes qui facilitent la prise de mesures collectives formelles et informelles dans l'intérêt des particuliers et de la collectivité. Plusieurs caractéristiques du capital humain des résidents d'un quartier, telles que l'éducation, la formation et le statut socioéconomique, sont des éléments clés du développement du capital social et d'une meilleure efficacité collective. » (Statistique Canada, 2006 p.43)

Il semble donc exister un lien entre les faibles conditions socio-économiques, la répartition territoriale et le taux de criminalité. D'après les données statistiques et les résultats de différentes études, la population haïtienne de seconde génération de Montréal semble particulièrement touchée par ces problématiques et semble prise dans un cercle vicieux duquel il est difficile de sortir. Dans ce qui suit, nous traiterons de la question identitaire qui constitue un autre aspect méritant une attention particulière lorsqu'il est question de l'expérience des Haïtiens de seconde génération.

1.4.3.6 La question identitaire chez les jeunes Haïtiens de la seconde génération

La question identitaire est un autre élément central lorsqu'il est question de la deuxième génération et les jeunes d'origine haïtienne n'échappent pas à la règle. Maryse Potvin (1997, 2008) identifie d'ailleurs trois pôles entre lesquels naviguent les jeunes Haïtiens de cette génération pour donner un sens à leur expérience.

Le fait que les jeunes Québécois d'origine haïtienne naviguent en trois pôles identitaires prend, selon Potvin, racine dans la confrontation à un racisme particulier pour ces jeunes. Nés ici, ces derniers font face à une exclusion racisante basée sur leur proximité culturelle de la majorité. En effet, le fait qu'ils ressemblent sur plusieurs points aux autres jeunes Québécois dits de souche dérange, on considère qu'ils sont trop présents, trop ambitieux trop comme « nous ». Par conséquent, rejetés par une société dans laquelle ils sont pourtant nés et ne pouvant se réfugier dans la communauté haïtienne de

la première génération à laquelle ils ne s'identifient pas, ces jeunes se retrouvent donc comme des itinérants identitaires qui se promènent entre le pôle *québécois*, le pôle *haïtien* et le pôle *black* afin de composer avec leur réalité marquée par le racisme.

Le pôle québécois est celui qui intègre culturellement ces jeunes tout en les rejetant socialement. En effet, ce dernier représente le lieu de leurs références culturelles par le biais de l'école, la musique, la télévision etc. mais il provoque également un sentiment de rejet alimenté par les médias et le fait qu'ils soient perçus comme des Haïtiens immigrants qui les confinent au bas de la hiérarchie et ce, malgré leur accès à la scolarité et à la formation au Québec. Ces jeunes font donc face aux mêmes difficultés que celles caractérisant l'expérience des immigrants des pays en voie de développement. « Leur identité québécoise est donc ambivalente du fait de leur différenciation et infériorisation comme minoritaires ».

Le pôle haïtien représente la filiation, l'extension de la vie familiale mais également l'expérience difficile d'immigration des parents, des images négatives dans les médias et des ruptures. Pour ces jeunes la communauté haïtienne ne répond pas à leurs besoins et n'est utile qu'à la génération de leurs parents. De plus ils ne veulent pas s'identifier à cette communauté qui leur semble désorganisée, sans pouvoir politique et économique et qui est l'objet de préjugés négatifs de la part de la classe dominante. Ils n'ont donc aucune envie de poursuivre le travail commencé par la génération précédente et critiquent d'ailleurs les classes aisées de la première vague migratoire qui n'auraient rien légué aux vagues suivantes en ce qui a trait au développement de la communauté. De plus, le sentiment d'attachement au pays d'origine est pour eux d'ordre symbolique car plusieurs n'y ont jamais mis les pieds et ne connaissent Haïti que par le biais des histoires racontées par leurs proches.

Le troisième pôle est celui de l'identité « noire » qui joue un rôle symbolique entre les identités québécoises et haïtiennes des jeunes de la seconde génération. Il agit selon Potvin telle une « réponse culturelle aux problèmes d'insertion sociale et comme politisation de l'identité qui les démarque de la première génération et des autres jeunes Québécois » (Potvin, 2008, p.112). Le pôle *Black* leur permet de partager et de

s'identifier au mouvement noir en général et à l'histoire de la lutte des Noirs pour la justice sociale particulièrement celle des États-Unis. En effet, des leaders comme Martin Luther King et Malcolm X représentent des héros de l'ère moderne à laquelle les jeunes peuvent s'identifier plutôt que ceux présents dans l'histoire d'Haïti avec qui ces jeunes ne sont pas familiers. Ce pôle est en effet plus adapté à leur vie moderne et urbaine et leur permet de s'exprimer entre autres par la musique. Cette identité *Black* qui rassemble les Noirs à travers le monde permet aux jeunes de faire des liens entre leur expérience et celle des autres populations noires, ce qui donne de la force et rend possible l'opposition à la domination des « Blancs ». Toutefois, la limite de ce pôle est qu'il ne donne pas de ressources pratiques afin d'assurer leur insertion sociale et les rapproche de la « blackness » qui est à la source des préjugés et de l'exclusion.

La question identitaire est donc une problématique supplémentaire à laquelle sont confrontés les Haïtiens de la seconde génération. L'identité est toujours un point sensible en ce qui concerne les personnes faisant partie de la seconde génération, mais il prend une autre dimension chez ceux appartenant à une minorité visible et particulièrement les Noirs qui vivent davantage de racisme et de discrimination. Les difficultés sociales et identitaires auxquelles sont confrontés les jeunes Haïtiens s'alimentent donc les unes des autres créant une dynamique particulière et un cercle vicieux duquel il est difficile de sortir. La discrimination joue donc à notre avis un rôle qu'il ne faut pas négliger ou minimiser. En effet, la discrimination peut être une composante dans chacune des sphères problématiques chez les jeunes des minorités visibles. Elle peut en effet, tel que le soutient Wieviorka (1998), se manifester dans le secteur de l'éducation, de la santé, des services sociaux, de l'emploi, du logement et dans les médias. Bon nombre de jeunes d'origine haïtienne se retrouvent dans une situation précaire et sont malheureusement démunis face au problème qu'il importe de solutionner afin que ces jeunes puissent se sentir comme membres à part entière de la société québécoise et non comme des indésirables ou des laissés pour compte.

1.4.4 La particularité des jeunes Haïtiens de la seconde génération

En termes de nombre, la seconde génération représente une proportion importante de la population canadienne. En effet, selon le recensement de 2006, les personnes de la deuxième génération nées au pays et dont au moins un parent est né hors du Canada représentaient 16% de la population canadienne âgée de 15 ans et plus (Statistique Canada, 2008).

De façon générale, il semble qu'en moyenne les enfants d'immigrants nés au Canada ont un rendement satisfaisant au niveau scolaire, sont plus instruits et gagnent davantage que les Canadiens du même âge dont les deux parents sont nés au Canada. En effet, selon une étude publiée par Ressources Humaines et Développement Social Canada (2008), si les enfants de seconde génération semblent avoir certaines difficultés au début de leur intégration au système scolaire, celles-ci s'estompent et disparaissent avec le temps. De plus selon une étude de Statistique Canada (2008), les membres de la seconde génération nés au Canada avaient un taux de diplomation nettement supérieur à celui des Canadiens dont les parents sont nés au pays. En effet, les enfants d'immigrants venant d'Afrique, de la Chine, de l'Inde, de l'Asie occidentale/du Moyen-Orient, du Royaume-Uni, de l'Europe orientale, ou des « autres pays européens » avaient des taux de diplomation universitaires nettement supérieurs à celui de leurs compatriotes nés de parents nés au Canada. Brown (1997), indique que les succès des enfants de seconde génération sont attribuables notamment au niveau élevé de motivation, la valorisation des efforts soutenus et du travail, à la grande volonté d'obtenir du succès au point de vue économique, toutes des valeurs apprises de leurs parents.

Le portrait des jeunes de la seconde génération présentée ci-dessus est-il semblable à celui de la réalité des jeunes Haïtiens de la seconde génération? À la lumière des écrits recensés dans la littérature, il semble que ce ne soit pas le cas. En effet, il a été question de leurs difficultés d'insertion en emploi, de leurs difficultés scolaires et de leur taux de criminalité. En faisant la lecture des données sur les jeunes de seconde génération et en faisant une comparaison avec la situation des jeunes d'origine haïtienne, quelques points attirent notre attention. En effet, les difficultés économiques des parents, le manque de

pouvoir économique et politique de la communauté et la méconnaissance des origines haïtiennes représentent des éléments qui distinguent les Haïtiens des autres de seconde génération.

1.4.4.1 Difficultés socio-économiques des parents

Le faible revenu d'un grand nombre de foyers haïtiens peut être un facteur contribuant aux difficultés sociales rencontrées par la seconde génération. En effet, le taux de chômage était d'environ 28% chez les Haïtiens selon le recensement de 1996 et le revenu annuel moyen était de 18 835\$ en 2001 comparativement à 28 258\$ pour l'ensemble de la population montréalaise (Boucard, 2004). Ces faibles revenus sont dus à des difficultés d'insertion en emploi et au confinement dans les emplois sous payés. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces difficultés dont le manque de qualifications satisfaisantes pour le système canadien confinant ainsi les parents dans des emplois procurant de faibles revenus. Dans plusieurs cas les immigrants rencontrent des difficultés économiques reliées à l'insertion professionnelle. Néanmoins, le fait d'être une minorité visible rend le chemin encore plus sinueux. En effet, selon Chicha et Charest (2008) :

« Il existe une nette hiérarchie en ce qui concerne les écarts salariaux selon le sexe, le statut d'immigration et l'appartenance à une minorité visible. Les immigrants non membres des minorités visibles ont un revenu d'emploi moyen légèrement inférieur à celui des hommes nés au Canada, ce qui indique qu'ils subissent peu ou pas de déclassement professionnel [...]. Par contre, l'intersection entre le fait d'être immigré et d'appartenir à une minorité visible est globalement défavorable [...] en termes de revenu d'emploi. » (Chicha et Charest, 2008, p. 8).

Ainsi, nombreux sont les immigrants haïtiens confrontés à des difficultés reliées au faible revenu d'emploi, ce qui comme nous l'avons vu a des répercussions sur la répartition territoriale et autres facteurs sociaux. Comme tout parent, ceux de la communauté haïtienne souhaitent une meilleure intégration et un meilleur avenir pour leurs enfants. En effet, plusieurs diront que le motif de leur projet migratoire est l'amélioration des conditions socioéconomiques pour eux et pour leurs enfants. Les

parents insistent donc auprès de leurs enfants pour qu'ils jouent le jeu du système en allant jusqu'au bout de leurs possibilités. Toutefois, les jeunes réalisent que malgré leurs efforts supplémentaires, ils n'arrivent pas à réussir leur intégration socioéconomique (Perreault et Bibeau, 2003). En effet, il semble que les jeunes Haïtiens de seconde génération sont confrontés aux mêmes problèmes se rapprochant à ceux de leurs parents en ce qui a trait à la situation socio-économique. Ces difficultés sont étonnantes car ces jeunes sont nés au Québec, ils possèdent bien la langue française et aussi l'anglais dans plusieurs cas, ont étudié dans le système scolaire québécois et sont familiers avec les repères culturels.

1.4.4.2 Faiblesse du pouvoir économique et de la visibilité politique

La faiblesse du pouvoir économique, du nombre d'institutions et de visibilité politique des Haïtiens est un autre élément à considérer afin de poursuivre notre analyse. La communauté haïtienne est parmi la plus nombreuse parmi les différents groupes ethniques présents au Québec. En effet, leur nombre s'élevait à 74 370 habitants au Québec dont 54 485 à Montréal (Boucard, 2004) De plus, il s'agit d'une communauté qui est installée au Québec depuis plusieurs décennies. Ces deux caractéristiques ne se reflètent cependant pas au niveau du pouvoir économique, de la présence d'institutions et de la visibilité politique des Haïtiens dans la société québécoise.

Selon Boucard (2004), la présence haïtienne est quasi-inexistante dans des secteurs tels que les services de relation publique et la gestion de sociétés et de grandes entreprises. Leur présence est inférieure à celle de l'ensemble de la population dans des secteurs comme l'administration publique, les services professionnels, scientifiques et techniques, les finances et assurances. Cependant, l'auteur note que la présence haïtienne est nettement supérieure à la moyenne de la population active montréalaise dans les secteurs de la fabrication dans lesquels il y a environ 30% d'Haïtiens. Ces derniers sont également nombreux dans le secteur de la santé et d'assistance sociale où ils sont représentés à 14%, comptant environ 200 médecins et 900 infirmières à Montréal. Pour ces deux secteurs les moyennes de la présence du reste de la population

montréalaise sont respectivement de 17% et 10%. En effet, il y aurait environ 8000 Haïtiens travaillant dans le milieu manufacturier du textile et des vêtements. Les données de Statistique Canada abondent dans le même sens en affirmant que huit des neuf communautés membres des minorités visibles sont surreprésentées dans le secteur manufacturier avec des taux de représentation allant de 26% à 45,5 % et que les minorités culturelles, principalement les minorités visibles, sont nettement sous-représentées dans le secteur des services gouvernementaux dans l'ensemble du Québec (Statistique Canada, 2001, Institut de la statistique du Québec, 2001)

La majorité des Haïtiens sont donc absents ou peu nombreux dans les secteurs les plus lucratifs ou offrant une visibilité politique et seraient sur-représentés dans le secteur manufacturier où les salaires sont peu élevés et les conditions de travail précaires. Ces faits contribuent au cycle de la pauvreté dans lequel leurs enfants se voient aussi impliqués. Les statistiques nous montrent clairement une sous-représentation des membres de la communauté haïtienne dans les postes de gestion ou de relations publiques ce qui laisse sous-entendre qu'ils sont confrontés à certaines difficultés compromettant l'atteinte de hauts niveaux d'insertion professionnelle et montre un déséquilibre entre leur nombre et leur représentation.

La faiblesse du pouvoir économique et de la représentation politique est un aspect fortement critiqué par les Haïtiens de la seconde génération et contribue à creuser l'écart entre eux et la génération de leurs parents. En effet, selon Potvin (2008) les jeunes considèrent que la communauté haïtienne est peu organisée, sans ressources, peu attirante et incapable de répondre aux besoins spécifiques à leur génération si bien que la majorité d'entre eux n'ont pas l'intention de poursuivre le travail de leurs prédécesseurs.

1.4.4.3 Une identité éclatée

Au point de vue identitaire, tel qu'il en a été question auparavant, les Haïtiens de la seconde génération naviguent entre trois pôles, soit les pôles haïtiens, québécois et *black*. La faiblesse du pôle haïtien constitue à notre avis un autre point problématique dans l'analyse de la situation de ces jeunes. Tel que le souligne Potvin (2007; 2008), la communauté haïtienne est perçue comme un espace affectif relié à la famille ou la filiation. Il y a une méconnaissance du pays d'origine de leurs parents où plusieurs ne sont jamais allés. Ainsi, ce que ces jeunes connaissent d'Haïti, ils l'ont appris au travers des histoires de jeunesse de leurs parents ou encore à partir de ce qui est véhiculé dans les médias. Il y a méconnaissance de l'histoire, de la langue et de plusieurs éléments culturels haïtiens qui n'ont pas été transmis à la seconde génération. Il y a également un manque de fierté de la culture de leurs ancêtres. L'une des participantes à l'étude de Potvin indique d'ailleurs qu'elle connaît par cœur l'histoire du Québec et des Noirs des États-Unis, mais ne connaît pas l'histoire d'Haïti et tient les propos suivants : « ma mère n'avait pas l'air fière de me raconter l'histoire d'Haïti, ni de m'apprendre le créole. » (Potvin, 2007, p.143).

Ce manque au niveau de la composante haïtienne de l'identité des jeunes de seconde génération est problématique car il est important de connaître l'histoire et les repères culturels de nos origines afin de définir qui nous sommes et ainsi se frayer un chemin dans la société. Les jeunes sentent une honte ou une gêne face à Haïti dont l'image présentée dans les médias ou encore transmise dans certains cas par leurs parents est celle d'un pays pauvre, chaotique, dangereux. En effet, on peut penser qu'étant victime de racisme et de discrimination à leur arrivée au Québec, certains parents n'ont pas trop voulu transmettre certains éléments culturels haïtiens qu'ils considéraient comme étant à la source de l'exclusion dont ils étaient victimes. Le but était bien sûr de protéger leurs enfants. Cependant, ce qui se produit à présent c'est que les jeunes sont confrontés à des images négatives en lien avec leurs origines, ce qui alimente la discrimination, mais ils ne connaissent malheureusement pas la vérité sur le pays de leurs parents. Ils ne peuvent

donc pas répondre à ces allusions négatives qui augmentent leur marginalité et leur sentiment d'exclusion.

La connaissance de leurs origines est nécessaire afin de se définir en tant qu'individu et en tant que groupe des Haïtiens de seconde génération. Il s'agit de la première étape qui leur permettra ensuite de faire le lien avec leur vécu en tant que Québécois, déterminer leur position, revendiquer leurs droits et se développer comme membre à part entière de cette société dans laquelle ils sont nés.

La revue de littérature présentée nous a permis de constater que les jeunes Haïtiens de la seconde génération sont confrontés à des obstacles majeurs quant à leur situation sociale. L'insertion en emploi nous intéresse particulièrement pour les raisons mentionnées au début du chapitre à savoir le lien avec l'épanouissement social. Nous voulons donc étudier l'insertion professionnelle des membres de la seconde génération d'Haïtiens à Montréal et tenter d'avoir une vision de ce qui la caractérise.

1.5 Question et objectifs de recherche

Notre recherche s'intéressera aux jeunes Haïtiens de seconde génération en ce qui a trait à leur insertion en emploi. Notre question de départ est donc la suivante : « Quelles sont les caractéristiques de l'insertion professionnelle des Haïtiens de la 2^e génération âgés de 25 à 34 ans? ».

L'emploi joue un rôle primordial au point de vue économique, mais aussi au plan de la valorisation, la reconnaissance, le statut social; il permet d'avoir accès aux loisirs et aux biens de consommation. Il sera donc enrichissant d'analyser les caractéristiques de l'insertion professionnelle de ces individus, de voir leur vision des obstacles rencontrés et voir quelle attitude ils adoptent face à ceux-ci.

L'objectif général de la recherche sera donc d'analyser la trajectoire d'insertion professionnelle des jeunes d'origine haïtienne. Les sous-objectifs seront : 1) Prendre le pouls de la situation actuelle par rapport à l'insertion en emploi telle que vécue par notre groupe cible. 2) Faire ressortir la particularité de la situation des jeunes nés au Québec dont les parents sont Haïtiens qui doivent composer avec les difficultés reliées au fait

d'être de la seconde génération, mais en plus de faire partie du groupe des minorités visibles. 3) Identifier les liens existant entre leur situation actuelle face au marché de l'emploi, leur réalité d'enfants d'immigrants haïtiens et les caractéristiques de leur mode de vie.

À notre avis, une telle recherche permettra de lever le voile sur la réalité de ces jeunes ce qui pourra aussi fournir des pistes d'intervention auprès du groupe cible. Il contribuera aussi à alimenter le débat sur le sujet de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles, ce qui constitue selon nous un enjeu important pour la société québécoise d'aujourd'hui et de demain.

CHAPITRE II : CADRE CONCEPTUEL

La problématique de la recherche ayant été campée, nous en sommes maintenant à déterminer et définir les concepts clés tels qu'ils seront utilisés dans notre recherche. Le mémoire portant sur l'intégration professionnelle, nous définirons tout d'abord ce concept. Ensuite, nous nous pencherons sur celui de l'exclusion qui est intimement relié à la question de l'insertion professionnelle. Après un survol de la façon dont est défini ce concept dans la littérature, nous porterons notre attention relative à l'exclusion sous trois angles précis en lien avec notre champ d'intérêt, soit en lien avec la discrimination, l'identité et les conditions socio-économiques.

2.1 L'insertion professionnelle

La notion d'insertion est utilisée dans plusieurs contextes si bien qu'il peut être difficile d'en trouver une définition précise. En révisant la littérature, nous avons pu constater que la notion se prête à une multitude de problématiques si bien que le lecteur se voit obligé de faire une classification et une sélection de la signification qu'il privilégiera pour l'appliquer à son champ d'intérêt. Pour notre part, l'approche qui nous a semblé la meilleure afin de bien comprendre ce qu'est l'intégration et ainsi voir de quelle façon le concept était applicable à notre recherche a été fournie par de Gaulejac et Taboada Léonetti (dans Assogba, 2000). Pour ces auteurs, l'insertion est constituée de trois sphères principales soit la sphère économique, la sphère sociale et la sphère symbolique. Le niveau économique a comme indicateur principal le travail rémunéré qui permet aux individus de s'insérer et participer au système de production/consommation. En effet, cette notion est reliée à la réalité relative à l'entrée sur le marché du travail, plus spécifiquement le passage de l'école à l'emploi (Belhassen-Maalaoui, 2008). La sphère sociale quant à elle détermine l'insertion des gens dans leurs groupes d'appartenance primaires et au tout social par le biais des liens sociaux entretenus avec les principales institutions de la société. Enfin, il y a la sphère symbolique, déterminée par les valeurs, les normes communes et les représentations collectives qui définissent les positions sociales des individus et des groupes.

Ainsi, l'insertion se situe à plusieurs niveaux et comporte différentes facettes. Il s'agit donc d'un processus dynamique qui se modifie et évolue selon le parcours et les situations vécues par les individus. Laflamme et Baby (dans Belhassen-Maalaoui, 2008) soutiennent que l'insertion est un processus socialement construit dans la dynamique s'établissant entre l'organisation sociale et les stratégies individuelles. L'objectif de l'insertion est donc le rétablissement du lien social entre l'individu et l'ensemble des instances sociales en redonnant à chacun l'espace entier et cohérent qui lui revient et ce, préférentiellement au centre du système (Belhassen-Maalaoui, 2008).

D'un point de vue sociologique, l'organisation professionnelle est un thème sur lequel s'est penché Durkheim dans sa thèse sur la division du travail. Les groupes professionnels occupent une place importante dans son travail puisqu'il a insisté sur la place de ceux-ci dans le processus de socialisation. L'intégration professionnelle est très importante dans l'optique de Durkheim car elle permet à l'individu de sentir qu'il a un rôle et une fonction à grande échelle. Le travailleur sait que sa tâche est isolée et répétitive, mais il est satisfait par le fait de savoir qu'il a un impact sur l'ensemble de l'organisation. Durkheim poursuit en affirmant que c'est dans la relation de travail que le salarié peut retirer des satisfactions et celles-ci sont en grande partie liées à la reconnaissance par les autres salariés de sa contribution à l'activité productive (dans Tremblay et Gibier, 2010).

La reconnaissance reliée à l'intégration au travail est un élément repris par plusieurs dont Serge Paugam (2000) qui, grandement inspiré de Durkheim, reprend le concept de division du travail élaboré et l'incorpore à la réalité actuelle en affirmant que :

« Dans nos sociétés, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi, en même temps la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. Autrement dit, l'intégration professionnelle ne signifie pas uniquement l'épanouissement au travail, mais aussi le rattachement, au-delà du monde du travail, au socle de protection élémentaire constitué à partir des luttes sociales dans le cadre du régime d'Etat-providence. » (Paugam, 2000, p. 96).

Cet auteur expose clairement la signification que prend le fait d'être salarié et son importance aux points de vue individuel et collectif. Au point de vue individuel, occuper un emploi permet l'épanouissement dans le cadre d'une activité productive, la reconnaissance matérielle et la protection sociale reliée à l'emploi. Au point de vue collectif, l'emploi donne le pouvoir nécessaire à la collectivité de revendiquer et d'assurer la défense des droits. Elle permet ultimement de forger et d'instaurer les valeurs sur lesquelles repose la société. Selon Paugam, on parlera d'intégration professionnelle assurée lorsque les salariés disent éprouver des satisfactions au travail et si l'emploi occupé n'est pas aléatoire et instable permettant ainsi au salarié de planifier son avenir.

À l'instar de Durkheim et Paugam, Welnowski-Michelet (2008) souligne l'importance que prend le fait d'occuper un emploi. Elle soutient que l'emploi comme forme principale du travail est considéré comme le fondement de l'existence et ce, même dans les cas où il est épuisant ou dégradant. L'auteure explique ainsi l'importance attribuée à l'emploi :

«Par ce qu'elle « donne une raison d'exister», «d'être dans le circuit de la société», «de participer à la vie», «d'être comme tout le monde», «de faire des projets, de gérer sa vie», l'activité professionnelle est le critère essentiel d'une intégration sociale réussie. Le problème surgit et se renforce au moment où le ciment professionnel se fissure et se brise, agissant ainsi comme une véritable rupture de la dynamique identitaire.» (Welnowski-Michelet, 2008, p.78).

Étant donné l'importance de l'emploi telle que mise en évidence par Durkheim, Paugam et Welnowski-Michelet, nous pouvons nous demander ce qui se produit lorsqu'il y a déviation ou anormalité dans la relation avec l'emploi.

Durkheim identifie trois formes anormales de la division du travail. Celle qui nous intéresse particulièrement fait référence à l'insatisfaction au travail en lien avec le conflit entre les classes. Cette forme anormale renvoie au fait qu'il faut que chacun ait une tâche qui lui convienne. L'auteur soutient que dans la division du travail, il est possible que certains individus soient contraints à remplir des fonctions ne

correspondant pas avec leurs facultés. Ceux-ci se retrouvent alors dans une position d'infériorité contrainte. Cette insatisfaction professionnelle résulte en une amertume et une frustration des individus qui se retrouvent à devoir composer avec des conditions de travail qui ne sont pas en lien avec leurs capacités (dans Tremblay et Gibier, 2008).

De son côté, Paugam identifie trois types de déviations par rapport à l'intégration assurée. Ces déviations sont qualifiées « d'intégration incertaine », « d'intégration laborieuse » et « d'intégration disqualifiante ». La première déviation a lieu lorsque des salariés ont de bonnes conditions de travail et de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, mais savent qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi de par la nature du poste occupé (temporaire, contractuel etc.). L'intégration laborieuse fait référence aux salariés généralement insatisfaits dans leur travail, mais dont l'emploi n'est pas menacé. Les insatisfactions peuvent être d'ordre physique, lorsqu'il y a existence de souffrances liées aux conditions de travail, ou morale lorsque par exemple l'ambiance au sein de l'entreprise est néfaste et/ou que les relations entre collègues ou supérieurs sont mauvaises. Enfin, l'intégration disqualifiante conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Elle peut se référer à des problèmes relationnels dans l'entreprise en plus de la menace de perte d'emploi. L'auteur ajoute que les salariés dans cette situation peuvent sentir que leur identité est menacée et leur statut social possiblement remis en question de par la disqualification sociale qui peut s'en suivre (Paugam, 2000).

Pour Welnowski-Michelet, une perturbation dans la relation avec l'emploi résultant en une période de chômage provoque une crise identitaire. En effet, la perte d'un emploi entraîne, entre autres, pour le chômeur la perte de sens de la vie et la perte de reconnaissance interne et externe. Il s'agit là d'une rupture de la dynamique identitaire, détruisant l'identité secondaire (socioprofessionnelle) et déstructurant l'identité primaire. Cette crise résulte de la remise en question des repères structurant de l'identité primaire et de la disparition d'autres repères. S'ensuit une déstabilisation de l'individu et ultimement son exclusion sociale (Welnowski-Michelet, 2008).

Le concept d'insertion professionnelle ainsi que les déviations élaborées par Durkheim, Paugam et Welnowski-Michelet seront utiles dans le cadre de notre recherche. Nous pourrions évaluer dans quelle mesure les Haïtiens de seconde génération rencontrés sont intégrés professionnellement et s'il y a lieu dans quel type de déviation se classe leur situation par rapport au marché du travail. Ces données recueillies nous permettront d'avoir une vision globale de l'intégration professionnelle du groupe cible.

L'intégration professionnelle et ses déviations telles que définies par les auteurs cités nous incitent maintenant à poursuivre l'élaboration du cadre conceptuel qui servira de référence pour notre recherche. Nous aborderons dans ce qui suit le concept d'exclusion qu'il faut considérer lorsque nous faisons l'analyse complète du processus d'insertion en emploi.

2.2 Le concept d'exclusion

Nous avons vu que certaines anormalités ou déviations peuvent se produire en ce qui concerne la position d'un individu face à l'emploi. Ces déviations peuvent toutes résulter en une exclusion à plusieurs niveaux pour celui qui se retrouve à l'extérieur du circuit de l'emploi. Exclusion et insertion sont donc reliées et constituent deux hémisphères entre lesquels oscillent les acteurs sociaux que nous sommes. L'insertion en emploi peut être considérée comme étant le facteur principal de détermination de l'exclusion. Après avoir traité de l'insertion professionnelle, il est à présent incontournable de considérer le concept d'exclusion dans l'élaboration du cadre théorique dans lequel se situe notre recherche.

Ayant été étudiée sous les angles psychologique, sociologique, juridique, politique, économique etc., la notion d'exclusion a eu différentes significations au fil des années. À prime abord entre les années quarante et soixante-dix, l'exclusion faisait référence à « l'inadaptation sociale », catégorie incluant aussi bien les chômeurs sans qualification que les jeunes délinquants, ne faisant aucune distinction entre ces deux groupes d'individus (Welnowski-Michelet, 2008). L'ouvrage le plus connu portant sur le sujet à cette époque est celui de René Lenoir en 1974 dans lequel la notion d'inadaptation

sociale utilisée ne comportait aucun développement sur la pauvreté, la ségrégation urbaine ou les sans-abris (Damon, 2008). À la fin de cette décennie, des notions telles que la pauvreté et la précarité remplacent l'exclusion et plus tard, dans les années quatre-vingt, on parle de « nouvelle pauvreté » ou de « misère » pour y faire référence. Ensuite, vers la fin des années quatre-vingt et durant les années quatre-vingt-dix on assiste au retour du terme exclusion dans le discours public et celle-ci est alors utilisée pour décrire toutes sortes de problématiques. Tel que le souligne Robert Castel (2000), il y a depuis les années quatre-vingt-dix une inflation et une hétérogénéité des usages de la notion d'exclusion qui est utilisée pour nommer une multitude de situations toutes différentes les unes des autres. Selon lui, le danger de cette utilisation massive du terme exclusion pour décrire toutes les situations de déséquilibre social est la perte de la spécificité de chacune de ses situations. Identifier les particularités de chacune des situations menant à l'exclusion est pourtant nécessaire afin de les analyser, les comprendre et ultimement y trouver des solutions.

Définir le concept d'exclusion n'est pas chose facile et nombreux sont les auteurs, tels que Castel (2000) et Paugam (2000, 2002, 2005) qui se sont penchés sur la question et dont les travaux sont connus et déterminants dans l'étude du concept d'exclusion. D'autres comme Saül Karsz et Autès (2000) font également partie des nombreux intellectuels qui se sont penchés sur cette notion. En faisant un survol de la littérature on observe que pour parler d'exclusion on utilise les notions de désaffiliation, déliaison, ségrégation, disqualification et rupture du lien social. Tous s'entendent pour dire qu'il est primordial de bien cadrer ce qu'est l'exclusion afin de s'y attaquer correctement et différentes approches sont utilisées afin de définir ce concept abstrait. Nous présenterons les approches de quelques auteurs ayant produit des écrits incontournables en ce qui a trait à l'exclusion.

Pour mieux comprendre ce qu'est l'exclusion, Castel (2000) sépare la vie sociale en trois zones soit celle d'intégration, celle de vulnérabilité et celle d'exclusion. Sont dans la première zone des gens ayant un travail régulier et des supports de sociabilité assez

solides. La seconde zone regroupe les individus dont le travail est précaire et ayant des situations relationnelles instables. Enfin, il y a la troisième zone, celle de l'exclusion dans laquelle certains vulnérables et aussi des intégrés peuvent basculer. Dans son optique, il importe donc d'analyser les processus et trajectoires faisant en sorte que certains décrochent et basculent en plus d'étudier la construction dynamique de ces situations. C'est en ayant cet objectif en tête que l'auteur a élaboré la notion de « *désaffiliation sociale* ». Cette notion tente donc d'expliquer le processus faisant en sorte que certains aboutissent dans la zone d'exclusion. Dans l'un de ses écrits intitulé « Cadrer l'exclusion », Castel mentionne que : « Parler d'exclusion conduit à autonomiser des situations limites qui ne prennent sens que lorsqu'elles sont restituées dans des processus. Les « exclus » sont à l'aboutissement de trajectoires, et de trajectoires différentes. On ne naît pas exclu, on le devient. » (2000, p.37). Dans ce contexte, l'auteur avance que l'exclusion renvoie à la vulnérabilité créée par la dégradation des relations de travail et des protections qui y sont attachées. Il soutient par conséquent que l'on peut parler de précarisation, de vulnérabilisation et peut-être de marginalisation, mais pas d'exclusion, à moins que ce soit dans un sens métaphorique. Il faut donc être vigilant quant à l'emploi du terme exclusion et en distinguer la spécificité.

Paugam traite également de l'exclusion, mais préfère utiliser le terme « disqualification sociale » pour traiter du sujet. Dans son ouvrage « La disqualification sociale », il expose trois types d'expériences vécues par les personnes vivant une situation de précarité économique et sociale. Il y a en premier lieu la situation de « fragilité (les fragiles) », ensuite celle de « dépendance (les assistés) » et finalement celle de la « rupture du lien social (les marginaux) » (Paugam, 2002). Les « fragiles » sont caractérisés par une précarité économique liée à des statuts instables tels que des stages de formation, des emplois temporaires ou occasionnels, de chômage etc. Ainsi, les fragiles bénéficient d'une intervention sociale ponctuelle due à des difficultés financières. L'auteur observe que les individus de cette catégorie en viennent à éprouver un sentiment d'infériorité sociale marquée entre autres par l'humiliation et l'amertume, et une attitude de distanciation dans les relations sociales. Les « assistés » quant à eux

bénéficient de revenus liés à la protection sociale due à une déficience physique, mentale ou à leur difficulté à subvenir aux besoins de leurs enfants. Ils font l'objet de suivi régulier par les services sociaux. Enfin les marginaux n'ont pas de revenus dérivés d'un emploi ni d'allocation d'une forme d'assistance sociale. Ces personnes vivent de ressources telles que les banques alimentaires et pratiquent différentes activités en marge du marché de l'emploi. Quelle que soit la zone dans laquelle ils se trouvent, les gens appartenant à ces trois profils se retrouvent dans un statut social qui les disqualifie et une identité négative vient à se développer.

Dans « L'Exclusion, définir pour en finir », Autès aborde la disqualification sociale telle que traitée par Paugam en disant que :

« La disqualification est vue comme un phénomène de désintégration sociale, le mécanisme est globalement le suivant : quand s'affaiblissent les liens des individus avec l'emploi, un certain nombre de risques de désocialisation apparaissent, les individus ne sont pas intégrés, ils « tombent » donc en quelque sorte dans l'action sociale. » (Autès, 2000, p.8).

Ils poursuivent en mettant en évidence le fait que Paugam construit le concept de disqualification par le biais d'une approche en terme de carrière, d'employabilité. La disqualification est un processus par lequel les gens deviennent fragiles, assistés ou marginaux dépendamment de leur situation d'emploi. En effet, ceux étant dans la zone de « fragilité » sont ceux ayant perdu leur emploi ou ayant connu une rupture familiale. Ils sont donc fragilisés dans leur rapport au travail, dans leurs liens sociaux et deviennent des individus à risque sans pour autant être tombés dans la zone d'assistance. Comme nous l'avons dit plus haut, les assistés ont recours aux mesures gouvernementales et institutionnelles pour vivre, car pour une raison ou une autre, ils ne sont pas sur le marché du travail depuis une longue période. Les marginaux sont carrément en dehors du cercle, se trouvant à l'extérieur du marché de l'emploi et ayant renoncé aux bénéfices d'assistance sociale. Ainsi, la disqualification sociale renvoie à la position face au marché du travail et à la relation avec les mécanismes d'assistance sociale.

Pour Karsz et Autès (2000), l'exclusion sociale découle de déterminations économiques, politiques, idéologiques et psychiques. L'exclusion n'est pas le problème en tant que tel, mais le symptôme d'un problème plus grand qu'il faut déchiffrer et analyser. L'exclusion est l'éloignement de certains individus vis-à-vis de certains principes, valeurs, normes, idéaux de la société due à l'inaccessibilité à un éventail de biens, de services et de richesses. Les exclus sont dans la société, mais sont exclus de certains modèles et représentations. Ainsi l'auteur affirme que : « l'exclusion sociale concerne les décalages entre, d'une part, les fonctionnements économiques, institutionnels, sanitaires, juridiques, éducatifs, psychiques et, d'autre part, la représentation de ce que ces fonctionnements sont censés être, les buts qu'ils sont censés avoir, les bénéfices qu'ils sont réputés apporter à tout le monde. » (Karsz et Autès, 2000, p. 164). Damon (2008), abonde dans le même sens en affirmant que les exclus ne sont pas en dehors de la société, mais sont à côté des mécanismes universels assurantiels de protection sociale.

Dans le contexte québécois actuel, le Centre d'étude sur la Pauvreté et l'Exclusion (CEPE) suggère que « sont considérés comme exclus les personnes privées d'accès à différents biens comme le logement, à certains services comme l'éducation ou les soins de santé, au marché du travail, à certaines activités valorisées (consommation, loisirs, activités culturelles), aux instances de délibérations et de décisions (politiques notamment), de même qu'aux relations sociales. » (Québec, CEPE, 2009, p.18).

En faisant ce survol et en réfléchissant sur l'exclusion, nous en venons à constater que le concept est abordé de différentes façons ce qui ajoute à sa complexité et à son caractère abstrait. Dans le cadre ce mémoire nous rejoignons la perspective de Roy (dans Châtel et al., 2008). Elle retient cinq dimensions devant être considérées comme complémentaires et interdépendantes et qui construisent le concept d'exclusion sociale : « des processus d'éloignement et de ruptures; un rapport spécifique aux institutions sociales marqué du sceau de la dépendance; des conditions de vie détériorées; des affects le plus souvent chargés négativement; une identité fragilisée et changeante. » (Châtel et al., 2008, p.18).

Nous avons constaté qu'il existe un lien important entre exclusion et marché du travail. Par marché du travail nous entendons l'accès à un emploi stable, régulier, permanent qui permet d'avoir un salaire certes, mais donne aussi l'accès à des avantages et des protections sociales. Le fait de ne pouvoir entrer sur le marché du travail a donc une incidence sur l'exclusion sociale, ce qui constitue l'un des éléments centraux de la nouvelle dynamique d'exclusion. En effet, les difficultés liées à l'insertion professionnelle que ce soit l'instabilité d'emploi ou les situations de précarité, de marginalisation ou d'exclusion du marché de l'emploi ont des conséquences au niveau économique certes, mais également sur le plan psychologique des «exclus». De fait, les effets de l'exclusion se font ressentir au niveau de l'individu, mais également à l'échelle sociétale. En effet, dans une étude portant sur des individus exclus du marché de l'emploi, Welnowski-Michelet (2008) a fait l'état des effets de l'exclusion. Selon elle, l'exclusion est lourde de conséquences au niveau structurel car elle affecte les équilibres économiques et sociaux en entraînant le déficit des caisses de sécurité sociale, des retraites et du chômage, accentuant ainsi l'écart entre dépenses et revenus pour l'État. L'exclusion affecte également l'individu car elle engendre entre autres une insécurité psychique et sociale, une perte de confiance dans les valeurs sociétales et humaines ainsi qu'une rupture relationnelle.

Ainsi, l'impact de l'exclusion liée aux difficultés d'insertion en emploi est particulièrement lourd de conséquences car il a des répercussions sur plusieurs sphères. Le concept d'exclusion constituera une toile de fond pour notre recherche portant sur l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération. Nous parlerons donc dans le contexte de notre recherche d'exclusion professionnelle. Trois angles liés à l'exclusion professionnelle nous semblent pertinents dans l'élaboration de notre cadre conceptuel. En effet, nous voulons nous attarder à la façon dont se traduit l'exclusion professionnelle au niveau discriminatoire, identitaire et en termes de conditions socio-économiques. Ces trois angles d'approche sont déterminants et s'appliquent aux gens exclus du marché de l'emploi en général, mais prennent une dimension particulière en

ce qui concerne les individus qui au départ constituent un groupe minoritaire comme le cas de ceux étant issus de l'immigration.

2.2.1 Exclusion professionnelle et discrimination

Au Canada, où le taux d'immigration est élevé, les enjeux reliés à l'exclusion reliée aux difficultés d'insertion professionnelle sont particulièrement importants pour la population issue de l'immigration, c'est-à-dire les immigrants et la deuxième génération. Or, l'insertion en emploi n'est pas sans obstacles pour ces individus. En effet, dans les contextes pluralistes actuels canadien et québécois, l'une des manifestations principales de l'exclusion se situe au niveau de l'accès au marché de l'emploi. L'un des obstacles principaux auquel sont confrontés les membres de la première et de la seconde génération d'immigrants se situe au plan systémique en lien avec certaines pratiques qui limitent l'accès à l'emploi de cette portion de la population que l'on juge incapable de satisfaire aux exigences reliées à certaines activités professionnelles. Ce qui pose problème est le fait que ces gens soient exclus pour des motifs n'étant pas reliés à leurs aptitudes réelles, mais plutôt à celle qu'on leur attribue ou qu'on refuse de leur attribuer à cause de certains préjugés. Ce fait renvoie à la définition de la discrimination systémique en emploi telle que définie par Chicha-Pontbriand qui soutient que :

« La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte.» (Chicha-Pontbriand, 1989 p.85)

Cette même auteure traite également de la discrimination indirecte dans l'un de ses ouvrages plus récent intitulé « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux ». Elle indique que, généralement, on constate que les pratiques des entreprises peuvent provoquer l'exclusion, notamment pour les immigrants et les minorités visibles. Cet effet serait le résultat de l'inadaptation entre les pratiques des entreprises et certaines caractéristiques des personnes immigrantes (Chicha et Charest, 2008).

L'insertion en emploi est l'un des défis les plus importants rencontrés par les nouveaux arrivants, principalement à cause du manque de reconnaissance de leurs acquis académiques professionnels obtenus dans leur pays d'origine. McAndrew et Potvin (1996) font remarquer qu'il existe un lien entre la déqualification et l'exclusion, qui s'explique par le fait qu'il y a une certaine méfiance des employeurs face aux diplômes étrangers. Le système d'équivalences a donc été mis sur pied afin d'établir la « valeur » du diplôme obtenu à l'étranger par rapport à un diplôme canadien. Cependant, ces évaluations de reconnaissances sont perçues comme une méthode institutionnalisée afin de limiter l'accès au marché de l'emploi. Ainsi, lorsque le diplôme d'un immigrant est évalué à la baisse, celui-ci peut se sentir dévalorisé, d'où le sentiment d'exclusion et les accusations de racisme. Tadlaoui (2002) abonde dans le même sens en concluant dans le cadre d'une étude portant sur l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada que les arguments d'adéquation des compétences servent souvent à masquer une exclusion fondée sur l'ethnicité, la nationalité, la couleur de la peau ou la religion.

Le fait de se voir refuser un emploi par manque d'expérience canadienne a pour conséquence pour nombre d'immigrants d'être exclu du marché du travail dont l'intégration joue pourtant un rôle capital dans le processus d'intégration à une société. De plus, il perpétue le cycle de l'inégalité sociale et de la pauvreté en plus d'avoir des conséquences néfastes au point de vue psychologique.

Nous avons vu dans le premier chapitre que de nombreux individus faisant partie de la seconde génération vivent aussi des difficultés en ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail. Ceci est particulièrement vrai dans le cas des minorités visibles dont font partie les haïtiens de seconde génération qui, comme les immigrants, semblent être confrontés à la discrimination systémique et indirecte. Malgré le fait qu'ils soient nés dans la société d'accueil, ils semblent ne pas être en mesure d'atteindre les objectifs d'insertion professionnelle identiques à ceux de la majorité en dépit de leur niveau d'instruction, de leurs connaissances linguistiques et leur familiarité avec les valeurs et les repères culturels. Zhou (2001) rapporte en faisant référence aux jeunes de la seconde

génération aux États-Unis qu'on observe une certaine amélioration quant à l'intégration sur le marché du travail. Les jeunes Mexicains de la seconde génération par exemple sont mieux intégrés en emploi que ceux nés à l'étranger, leur situation se comparant à celle des Noirs de troisième génération. L'auteur souligne cependant que malgré cette avancée, la situation est loin d'être satisfaisante du point de vue d'une assimilation structurelle. Les Noirs et les Hispaniques sont les plus désavantagés selon l'auteur qui souligne qu'à partir de la troisième génération, les jeunes d'origine asiatique ont un statut socio-économique similaire à celui des Blancs alors que l'écart entre Hispaniques et Blancs et Noirs et Blancs se maintient. Si l'on prend l'exemple des jeunes adultes d'origine haïtienne ou jamaïcaine on peut avancer qu'étant confrontés au fait d'être jeunes, issus de l'immigration et d'avoir la peau noire, ces derniers rencontrent des obstacles qui minent leur intégration professionnelle et deviennent ainsi vulnérables aux effets de l'exclusion.

Nous nous intéressons au lien existant entre la discrimination et l'exclusion car il s'applique très bien à la situation des Haïtiens de seconde génération qui constituent la population cible de notre recherche. Nous avons vu que les immigrants, particulièrement lorsqu'il s'agit de minorités visibles, sont aux prises avec des difficultés d'insertion en emploi reliées à la discrimination systémique. Des écrits comme ceux de Torczyner (2001) portant sur la situation des Noirs au Canada permettent de conclure que les Noirs, qu'ils soient nés au Canada ou non, éprouvent également des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Dans cette optique, il sera donc pertinent d'analyser la situation par rapport à l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération et d'identifier les caractéristiques qui permettront de mieux cerner la réalité de cette nouvelle génération de Québécois.

2.2.2 Exclusion professionnelle et identité

L'exclusion se manifeste également au niveau identitaire. Il existe de fait une relation étroite entre exclusion et identité. Avant de poursuivre l'exploration du lien entre ces deux concepts, nous voulons tout d'abord définir ce qu'on entend par le terme identité. La notion d'identité est utilisée dans plusieurs disciplines académiques que ce soit en psychologie, en anthropologie ou en sociologie. Ainsi, elle prend plusieurs significations selon l'angle sous lequel elle est étudiée. Cependant c'est sur des éléments des approches psychologique et sociologique que nous porterons notre attention.

Welnowski-Michelet (2008) que nous avons cité plus haut, consacre une grande partie de son travail à l'identité, particulièrement celle des chômeurs. Selon elle, une dualité fondée sur l'opposition par rapport à l'identité personnelle et l'identité sociale marque la réflexion sur l'identité en psychologie contemporaine. En effet, le patrimoine génétique, mais également les expériences sociales rendent chaque individu unique. Ainsi, l'identité peut se décliner en identité pour soi et identité pour autrui ce qui lui donne un caractère dynamique. Erickson parle même de l'identité comme un processus instable, provisoire se transformant continuellement. Ainsi, l'identité ne serait pas statique mais plutôt constamment en mouvement, en construction et occuperait un rôle important au niveau psychique. L'identité est aussi considérée comme une liaison entre l'interne et l'externe qui fait que l'on devient soi par le regard de l'autre, ce qui est particulièrement vrai lorsqu'on parle d'identité professionnelle et sociale. La façon dont nous sommes vus par les autres affecte par conséquent l'image que nous avons de nous-mêmes.

Nous pouvons donc comprendre l'effet de l'exclusion sur l'identité et le psychique d'un individu. Ainsi, nous pouvons avancer que des événements tels que la perte d'un emploi peut provoquer une rupture au plan identitaire chez le chômeur car, ne faisant plus partie de la « norme », la relation entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui se déséquilibre. Il existe un lien fondamental entre emploi et identité tel que le soulignent Causer et Gasparini qui affirment que : « Le travail est considéré comme le mode essentiel de réalisation de soi et donc de construction identitaire et de socialisation secondaire » (Causer et Gasparini 2009, p. 1). Ils ajoutent qu'en plus de conférer une

identité, le travail donne un statut social en assignant une position dans un ordre social et que tout individu chercherait à le développer par une action collective ou institutionnelle. Cette identité liée au travail, soit l'identité professionnelle, est selon Dubar (dans Causer et al., 2009) une façon pour les individus de s'identifier les uns aux autres dans le champ du travail et de l'emploi. Il indique cependant que cette forme d'identité est menacée par la précarisation de l'emploi et le chômage.

Règle générale, il est important pour tout individu de se sentir comme faisant partie de la norme, d'être « comme tout le monde ». Le fait d'être sans emploi ne permet pas d'atteindre cette normalité et le dénigrement relié au fait d'être sans-emploi agit sur l'image que le chômeur a de lui-même ainsi que sur son psychique. En effet, ce dernier se sent inutile, ne trouve plus de sens à sa vie en plus de perdre la reconnaissance d'autrui et de lui-même. Ce sentiment s'accroît avec le glissement dans les zones de « dépendance » et de « rupture du lien social » de Paugam. Pour les jeunes issus de l'immigration, la quête de la normalité par le biais de l'emploi prend une signification supplémentaire. Dans une étude menée par Dantec (dans Causer et al., 2009), portant sur l'identification au travail des jeunes issus de l'immigration maghrébine, l'auteure indique que : « il semble qu'en travaillant ils prennent enfin place dans cette *normalité* tant recherchée où ce qu'ils sont cesse d'être jaugé et jugé au regard d'une seule de leurs attaches identitaires : « issus de l'immigration maghrébine ». (Dantec dans Causer et al., 2009, p.296). Les résultats de cette étude montrent entre autres la relation étroite existant entre le fait de travailler et d'être. Pour les jeunes interrogés, le fait de travailler permet une émancipation personnelle et permet de retrouver leur sentiment d'être humain à leurs propres yeux et dans le regard des autres. Ce sentiment est valable peu importe leur description de tâches. En effet, *ne pas servir à rien* en étant un travailleur, même déqualifié, est pour ces jeunes issus de l'immigration une manière d'exister, de rencontrer l'autre à travers des occupations et des préoccupations communes (p.301).

Si le travail a une incidence capitale sur l'identité, l'exclusion du marché de l'emploi contribue donc à la construction d'une identité négative. L'exclusion et tout ce qui y est

rattaché (isolement, faibles conditions socio-économiques, sentiment d'infériorité, rejet de certaines institutions) contribue à rendre l'exclu comme un être sans valeur et sans importance. L'exclu se voit dépouillé de son sens du *moi* et ses repères identitaires s'effritent. Sur le plan psychologique, cette exclusion et cette perte d'identité provoquent un sentiment d'inutilité et peut mener à une détresse, à des pathologies ou encore à des comportements perturbateurs ou autodestructeurs. Dans le cadre de notre recherche, nous tenterons donc de voir de quelle façon se traduit l'identité des Haïtiens de la seconde génération en lien avec leur insertion professionnelle.

2.2.3 Exclusion et pauvreté

Nous avons vu qu'il existait des liens entre l'exclusion et la discrimination et l'identité. En effet, la discrimination peut engendrer l'exclusion de certains groupes, limitant leur accès à l'emploi ou à des services. De plus, le fait d'être exclu a des impacts sur la vision qu'un individu aura de lui-même. Nous voulons maintenant regarder de plus près la relation existant entre l'exclusion et les conditions socio-économiques. Il est fréquent que l'on associe exclusion à pauvreté, que ce soit dans l'opinion publique ou même dans les discours politiques. De plus, les conditions socio-économiques sont fortement reliées au statut d'emploi. C'est pour ces deux raisons qu'il est primordial de s'attarder à cet aspect dans ce cadre théorique. Pour décrire ce lien, nous utiliserons l'approche de Paugam sur la pauvreté qui illustre le mieux la relation entre exclusion et conditions socio-économiques.

Paugam que nous avons présenté comme l'un des sociologues ayant produit des ouvrages incontournables sur l'exclusion s'est également penché sur la question de la pauvreté et son lien avec ce qu'il appelle la *disqualification sociale*. Suite à une étude qu'il a réalisée afin de comparer la pauvreté dans certains pays européens, l'auteur a identifié trois formes élémentaires de la pauvreté : la pauvreté *intégrée*, la pauvreté *marginale* et la pauvreté *disqualifiante*. Dans son optique, la première forme de pauvreté se situe davantage au niveau de la question sociale de la pauvreté au sens traditionnel qu'à celle de l'exclusion sociale. Les pauvres de cette catégorie sont nombreux, mais pas trop différents de la population générale et leur situation est courante et connue.

C'est le cas par exemple de certaines localités ou régions reconnues traditionnellement comme étant pauvres. Ainsi, le débat social faisant l'état de la situation de ce groupe tourne autour du développement économique, social et culturel et les inégalités sociales en lien avec le territoire. Les « pauvres » intégrés ne forment pas une *underclass* et ils ne sont donc pas fortement stigmatisés. Ils restent somme toute insérés dans des réseaux sociaux organisés autour de la famille ou de la localité. Enfin, même s'ils sont frappés par le chômage, ils sont susceptibles de compenser en ayant recours à des ressources tirées d'une économie parallèle. Enfin, l'auteur précise que la pauvreté intégrée a plus de chances d'être vue dans des sociétés traditionnelles considérées comme sous-développées ou sous-industrialisées, où le développement économique est faible, l'économie informelle et le chômage caché (Paugam, 2005).

La pauvreté *marginale* renvoie, dans le débat social, autant à la pauvreté au sens traditionnel qu'à l'exclusion. Les « pauvres » ou « exclus » faisant partie de cette catégorie représentent une petite portion de la population, contrairement à ceux de la *pauvreté intégrée*. Selon la conscience collective, ce groupe est constitué d'inadaptés de la société moderne, de gens n'ayant pas été en mesure de « suivre le rythme de la croissance et se conformer aux normes imposées par le développement industriel » (Paugam, 2005, p.90). Cette tranche de la population rappelle les failles du système si bien que les institutions d'action sociale tentent d'encadrer ces gens qui ne sont pas en mesure de s'insérer, que ce soit socialement ou professionnellement, sans une aide extérieure. L'État-providence s'appliquera dans ce contexte à combattre la pauvreté. Le débat social relié à la pauvreté marginale tournera principalement autour du partage des richesses entre groupes socioprofessionnels. Ces « exclus » ont un statut social dénigré et se retrouvent peu à peu impliqués dans une relation de dépendance face aux institutions d'assistance sociale ce qui engendre le sentiment d'être en marge de la société ainsi qu'une forte stigmatisation. Cette forme de pauvreté est généralement vue dans des sociétés industrielles avancées où le chômage est réduit (Paugam, 2005).

Enfin, la troisième et dernière forme que prend le lien entre pauvreté et exclusion est celle de la pauvreté *disqualifiante*. Cette dernière renvoie selon Paugam davantage à la question de l'exclusion qu'à celle de la pauvreté. Les « pauvres ou exclus de cette catégorie sont décrits comme suit :

« Ils sont refoulés hors de la sphère productive et deviennent dépendants des institutions d'action sociale, tout en connaissant progressivement de plus en plus de difficultés. Il ne s'agit pas, pour la plupart, d'un état de misère stabilisée, se reproduisant d'année en année à l'identique, mais d'un processus pouvant impliquer, au contraire, des variations soudaines dans l'organisation de la vie quotidienne. » (Paugam, 2005, p.91)

Dans ce contexte, ce groupe est confronté à la précarité par rapport à l'emploi et est par conséquent susceptible d'être confronté à une multitude de handicaps tels que la faiblesse du revenu, les conditions de logement et de santé se situant bien en deçà de la normale, la fragilité de la sociabilité familiale et des réseaux sociaux d'aide privée et la participation incertaine à toute forme de vie sociale institutionnalisée. La combinaison de la précarité matérielle et la dépendance aux programmes d'assistance sociale engendre pour les membres de ce groupe le sentiment d'être pris dans un engrenage menant à l'inutilité sociale. Cette forme de pauvreté est susceptible de se développer dans des sociétés confrontées à une forte augmentation du chômage et des statuts précaires sur le marché du travail. Il y a donc dans ce contexte une prise de conscience et crainte collective du risque d'exclusion étant donné le nombre grandissant des personnes tombant dans cette catégorie.

Le lien entre pauvreté et exclusion selon Paugam prend des formes différentes selon le type de société et ses caractéristiques économiques et d'emploi. Nous avons vu que dans les sociétés de faible développement économique et où le chômage est caché par des mécanismes parallèles informels, le lien entre pauvreté et exclusion est plutôt faible car l'écart entre la situation de ces « pauvres » et l'ensemble population n'est pas prononcé. Cet écart s'agrandit dans les sociétés à faible taux de chômage car dans ce contexte, les « pauvres » constituent une minorité et sont considérés comme des inadaptés. Des mécanismes d'assistance sociale sont donc mis en place afin d'aider ces gens, ce qui

renforce cependant leur stigmatisation et les rapproche de l'exclusion. Enfin, dans le cas d'une société ayant un fort taux de chômage on parle de pauvreté disqualifiante. L'exclusion est alors au grand jour et constitue une crainte collective car elle touche une grande proportion de la population prise dans un cycle de dépendance aux mécanismes d'assistance sociale et dont les liens sociaux sont affaiblis.

La forme de pauvreté pouvant s'appliquer à notre société est la pauvreté *marginale*. Par conséquent, dans le cadre de notre recherche, la relation entre ce type de pauvreté et l'exclusion nous intéresse particulièrement car elle permettra d'avoir une vision globale de la position de notre groupe d'intérêt. Elle fournira des pistes de réflexion en ce qui à trait à la position occupée par les Haïtiens de seconde génération sur le plan systémique, ce qui pourra alimenter le débat sur l'intégration des personnes issues de l'immigration.

Ce chapitre avait pour objectif de définir les termes constituant le cadre théorique dans lequel se situe notre recherche. Pour ce faire, nous avons dans un premier temps traité de la notion d'insertion professionnelle, élément central de notre mémoire. Nous avons vu notamment que l'insertion se situe à plusieurs niveaux et constitue un processus dynamique changeant selon les parcours et les situations. Nous avons également pu constater que l'emploi représentait le facteur principal en ce qui concerne l'insertion sociale. L'exclusion a constitué le second terme de notre cadre conceptuel. Il était important d'élaborer sur cette notion étant donné son fort lien avec l'insertion emploi et l'étendue de ses effets. Nous avons donc présenté les visions qu'ont certains auteurs par rapport à ce concept pour ensuite nous concentrer sur trois angles précis en lien avec l'exclusion. Nous avons exploré la relation existant entre l'exclusion et la discrimination, l'exclusion et l'identité et enfin l'exclusion et la pauvreté. Ces trois angles d'approches sont importants car ils s'appliquent tous à la réalité des Haïtiens de seconde génération, groupe ciblé par notre recherche.

CHAPITRE III: LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Notre recherche se concentre sur la problématique de l'insertion en emploi des Haïtiens de seconde génération et notre question de recherche vise la compréhension des caractéristiques de l'insertion professionnelle de cette population au sein de la société québécoise. Dans le présent chapitre, nous présentons la démarche méthodologique que nous avons utilisée afin de répondre à notre question de recherche. Nous présentons en premier lieu l'angle d'approche pour ensuite traiter de la présentation du corpus dans lequel il sera question de l'échantillonnage, la stratégie de collecte de données et des thèmes de l'entrevue. Enfin, nous terminerons avec l'élaboration des stratégies d'analyse utilisées.

3.1 L'angle d'approche

Étant donné que notre intérêt se situe au niveau de l'expérience des jeunes adultes haïtiens de la deuxième génération sur le marché du travail, notre démarche sera de type qualitatif. Nous utiliserons cette approche pour répondre à notre question de départ car elle nous permettra de nous pencher sur le vécu des participants, aspect selon nous central afin de bien rendre compte de la réalité de notre groupe cible par rapport à la problématique exposée. Cette démarche se base sur une logique inductive, c'est-à-dire qu'elle cherche à explorer le réel avec des thèmes d'enquête sans que nous ayons émis des hypothèses de départ fortes et sans présupposés sur les résultats (Alami et al., 2009). Nous ferons ainsi émerger une compréhension élargie de la réalité du groupe étudié afin de cibler les caractéristiques et les problématiques spécifiques auxquelles il est confronté en plus des stratégies individuelles et collectives développées pour surmonter les obstacles. Notre recherche vise l'identification et la compréhension de la façon dont les réalités et phénomènes sociaux comme l'exclusion sont construits et se trouve donc dans une perspective constructiviste qui nous semble la plus reliée à notre champ d'intérêt.

3.2 Présentation du corpus

3.2.1 Échantillonnage

Selon les registres du Directeur de l'État civil, entre le milieu des années 70 et celui des années 90, une moyenne d'un peu plus de 1000 enfants sont nés au Québec de deux parents nés en Haïti. La deuxième génération représente donc aujourd'hui environ 40% de la communauté haïtienne établie au Québec et contribue à faire augmenter d'environ 3% annuellement la population d'origine haïtienne (Potvin, Eid, Venel, 2007). Il est évidemment impossible d'étudier la totalité de cette population spécifique. Cependant, nous considérons que de s'entretenir avec 13 hommes et femmes d'origine haïtienne et faisant partie de la seconde génération est suffisant afin d'avoir une tendance par rapport à l'insertion de cette tranche de la population sur le marché de l'emploi québécois et se trouve dans les normes du principe de saturation de l'information généralement atteint après sept à douze entrevues (Mongeau, 2008).

Le recrutement des participants s'est fait de façon non-aléatoire. En effet, afin de participer à notre recherche, les candidats devaient respecter certains critères de sélection. Tout répondant désirant participer à l'étude devait être âgé entre 25 et 34 ans, être né au Québec ou au Canada et avoir deux parents nés en Haïti. De plus, nous voulions interroger des personnes ayant minimalement complété des études au niveau collégial car selon nous il permettrait de se pencher sur la réalité de répondants ayant un certain niveau académique et leur lien avec le marché de l'emploi. Nous voulions aussi produire des connaissances nouvelles en nous concentrant sur un groupe différent de celui qui a une faible scolarité dont les problématiques sont déjà très présentes dans la littérature. Nous avons également choisi d'avoir un nombre égal de participants des deux sexes afin de faire des liens entre le genre et certaines caractéristiques relevées dans les descriptions de situation socio-économiques et les récits sur leur vécu comme Haïtien de deuxième génération.

Notre échantillon s'est donc construit en faisant appel à des volontaires. Afin d'assurer la diversité de l'échantillon, des affiches ont été posées dans différents milieux et endroits susceptibles d'être fréquentés par le groupe cible tels que les universités, un Centre Local d'Emploi et aussi un « lounge » où se tiennent des événements artistiques

et des soirées dansantes dont la grande majorité de la clientèle est d'origine haïtienne. Cette diversité dans les lieux de recrutement des répondants nous a permis d'avoir un éventail intéressant quant au profil des participants.

Nous avons rencontré les participants à des endroits où ils se sentiraient à l'aise et en confiance dans le but que les entretiens se déroulent dans un climat agréable et que s'en dégage un maximum d'informations. Ainsi, certaines entrevues se sont déroulées dans les salles de travail de la bibliothèque de l'Université de Montréal, dans les lieux de travail de certains des participants, à leur domicile et dans des cafés.

Le mode de sélection de notre échantillon ainsi que la méthode de la collecte de donnée ont cependant eu une influence indéniable sur notre recherche. Les endroits où nous avons posé les affiches a influencé le type de candidats recrutés. Dans l'ensemble, ces derniers avaient un certain niveau d'instruction et faisaient partie de la classe moyenne. De plus, l'entrevue, outil pour lequel nous avons opté pour notre collecte de donnée, a d'entrée de jeu influencé le type de participants qui acceptent de prendre part à l'exercice. En effet, l'entrevue requiert une bonne capacité à s'exprimer sur les thèmes abordés et une bonne estime de soi. Les participants à notre recherche avaient donc tous un profil similaire soit des hommes et des femmes ayant déjà été exposé à ce genre de démarche dans le cadre de leurs études, ayant une situation socio-économique moyenne, un niveau d'instruction leur permettant de comprendre un certain vocabulaire, s'exprimer en tenant des propos nuancés et ayant une capacité d'introspection et d'analyse. Par conséquent, le fait que le recrutement et l'outil de collecte de donnée aient attiré des hommes et des femmes ayant tous un profil similaire, les résultats de notre recherche ont donc pu être colorés par le type de répondants sélectionnés.

3.1.2 La collecte de données

L'outil de collecte de données que nous avons utilisé est l'entrevue. Fréquemment utilisée dans le cadre d'études qualitatives, cette méthode nous a permis de colliger les informations obtenues à partir d'entrevues réalisées auprès des individus concernés par la problématique qui nous intéresse. Afin de recueillir les données recherchées, nous avons réalisé des entretiens semi-dirigés. Cette méthode de cueillette de données nous

est apparue comme étant la plus appropriée pour notre recherche car elle nous a permis d'explorer les thèmes soulevés en profondeur, permettant l'élaboration et les nuances lorsque nécessaire, ce qui a donné une certaine flexibilité et une latitude à la chercheuse et aux participants. Nous avons ainsi eu accès à certaines informations pertinentes qu'une autre méthode de collecte de données n'aurait pas permis de capter. De plus, l'entretien semi-dirigé nous a permis entre autres d'entrer dans la sphère des perceptions et de l'interprétation des problématiques caractérisant l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération interviewés. Ceci a mené à des résultats plus spécifiques que si nous avions, par exemple, utilisé des questionnaires fermés. Le fait d'opter pour l'entretien semi-dirigé a aussi rendu propice le développement d'une certaine proximité et d'une relation de confiance entre la chercheuse et les répondants, ce qui a enrichi les résultats obtenus.

Notre recherche est conçue à partir de l'analyse de la description de la situation socio-économique et de certains segments de tranches de vie des Haïtiens de seconde génération. Cette méthode a aidé à cerner les caractéristiques de leur situation actuelle par rapport au marché du travail et les faits saillants de leur vécu en tant qu'enfants d'immigrants haïtiens. L'analyse de ces deux aspects nous a permis de croiser ces variables et ainsi d'obtenir une vue d'ensemble sur l'insertion de cette population sur le marché de l'emploi québécois. Nous avons donc effectué 13 entrevues semi-dirigées d'une durée d'environ une heure avec des hommes et des femmes faisant partie de la seconde génération d'Haïtiens. Le regard posé sur la situation socio-économique, la position actuelle d'emploi de ces individus, leur vécu comme enfant d'immigrant a permis de dégager les obstacles rencontrés, les stratégies utilisés, les perceptions face à leur situation et leurs aspirations tant individuelles que collectives.

3.2.2 Thèmes de l'entrevue

Les thèmes présents dans la grille d'entrevue ont permis une exploration profonde de l'expérience des adultes haïtiens de seconde génération en ce qui à trait à l'insertion professionnelle. Respectant notre protocole d'entrevue, nous avons au début de chaque entretien, soumis le formulaire de consentement, expliqué les grandes lignes du projet et informé les répondants de la politique de confidentialité qui les protégeait. Nous avons

également expliqué que leur participation se faisait sur une base volontaire et que si pour une raison donnée ils désiraient interrompre l'entretien, leur demande serait respectée.

Lors des entretiens nous avons, en premier lieu, questionné les participants de façon à dresser leur profil. L'âge, l'état civil et le lieu de résidence ont fait partie de ce qui a été exploré. Ensuite, il a été question de leur formation professionnelle et leur situation d'emploi actuelle avec comme objectif de dresser un portrait de leur position par rapport au marché de l'emploi et des caractéristiques de leur expérience. À prime abord, nous avons voulu connaître la situation actuelle d'emploi ou de chômage ce qui nous a permis d'orienter la suite de l'entrevue sur le genre d'emploi occupé et le lien avec le domaine d'études ou sur les circonstances ayant mené au chômage. Dans le cas où les répondants occupaient un emploi, nous leur demandions depuis combien de temps ils étaient entrés en fonction, s'il s'agissait d'un emploi typique ou atypique et de quelle façon ils avaient trouvé cet emploi. Le thème des projets professionnels et/ou scolaires, des changements de situation professionnelle (promotion, rétrogradation etc.) a ensuite été abordé. En deuxième partie d'entrevue, nous nous sommes intéressées au vécu des participants en tant qu'Haïtien de la seconde génération. Nous avons donc demandé aux répondants de nous raconter certaines tranches de vie. Ce qui nous intéressait était de savoir comment les participants ont grandi en étant issus de l'immigration de leurs parents au Québec et de relever les faits saillants de ce vécu. Nous avons donc demandé aux participants de nous parler des différences qu'ils avaient observées en grandissant entre l'éducation, les valeurs transmises, le mode de vie relié au « monde haïtien » de la maison comparativement au « monde québécois » de l'extérieur pour ensuite parler de leur réaction, leur sentiments et la manière de composer avec ces différences. Ces informations furent ensuite utilisées afin de voir si certains liens pouvaient être établis avec leur insertion professionnelle. En effet, nous sommes d'avis que les caractéristiques propres aux deux mondes dans lesquels ils ont grandi et la façon de composer avec les différences relevées ont contribué à dessiner la situation dans laquelle ils se trouvent présentement, ont un impact sur la perception qu'ont ces individus par rapport à leur position actuelle et la façon dont ils se projettent dans l'avenir. Enfin, il a été question de leur perception de la situation des Haïtiens de seconde génération sur le

marché du travail au Québec et de leurs aspirations tant au niveau individuel que collectif.

En amenant les participants à nous raconter les faits qui constituent leur situation d'emploi actuelle ainsi que leur vécu en tant qu'Haïtiens de seconde génération, nous avons été en mesure de faire émerger plusieurs éléments significatifs. Les informations obtenues ont été analysées sous l'angle du rapport des Haïtiens de seconde génération avec leur origine ethnique, aux institutions, à l'emploi et face à la société québécoise et en général.

Les données obtenues suite aux entrevues nous permettent de nous rapprocher de notre objectif qui est de comprendre la réalité de cette population sur le marché de l'emploi québécois. Elles permettent de répondre à notre question en ayant recours à des événements concrets qui ont marqué les participants.

3.3 Procédure d'analyse et traitement des données

L'analyse de discours a été réalisée à partir de 13 entrevues semi-dirigées avec des hommes et des femmes faisant partie de la seconde génération d'haïtiens vivant dans la région de Montréal et ses environs. Cette méthode nous semble être la meilleure afin de mettre en évidence les interprétations, perceptions, stratégies et aspirations des répondants. Tous les entretiens réalisés ont donc été enregistrés. De plus, après chaque entrevue nous avons relevé et retranscrit les propos ayant particulièrement retenu notre attention dans le but de nous aider à initier le processus de réflexion et commencer à voir les tendances générales dans les propos tenus par les répondants. Cette étape a permis d'entamer une analyse primaire de nos données. Ensuite, nous avons débuté le processus de retranscription des entrevues en essayant de conserver la spontanéité de la conversation orale. Pour la retranscription, nous avons utilisé un tableau de classification dans lequel l'information recueillie a été organisée selon différentes catégories réunies, ce qui a permis d'avoir une vue d'ensemble et a permis de faire un inventaire des informations obtenues et favorisé la poursuite du processus de réflexion. Nous avons ensuite recensé le nombre de participants se trouvant dans chacune des

situations décrites par les catégories du tableau de classification dans le but d'identifier les caractéristiques, les situations, les perceptions prédominantes de chacun des répondants rencontrés. De ce travail de compilation surgirent les points essentiels de notre recherche. L'analyse des discours nous a aidée à développer une compréhension allant dans le même sens que certaines conclusions d'études présentes dans la littérature. Elle a également permis de mettre en évidence certains éléments absents dans les études réalisées précédemment. Nous avons pu faire émerger les convergences et divergences qui ressortaient des situations socio-économiques et d'emploi des répondants ainsi qu'au plan de leur vécu, des perceptions et de leurs aspirations. Par la suite, nous avons entamé une analyse au plan des politiques sociales.

Tel que nous l'avons mentionné, nous avons classé les données recueillies afin d'en faire une première analyse. Certaines des informations obtenues suite aux entrevues ont été choisies et regroupées selon des thèmes afin de réduire l'ensemble des données à leur plus simple expression. Nous avons identifié les situations reliées à l'insertion en emploi en nous attardant aux différentes formes qu'elle peut prendre, c'est-à-dire au plan de la situation d'emploi actuelle, du domaine de pratique, du type d'emploi occupé, du lien avec le domaine d'étude, du début de l'entrée en fonction, des possibilités d'avancement, des projets de carrière et de vie. Par la suite notre analyse a approfondi l'aspect relié à l'origine ethnique des répondants en nous penchant sur les acquis au plan culturel, des valeurs, les différences observées et la façon de composer avec le fait d'être d'une origine ethnique différente de celle de la majorité et plus particulièrement d'être une minorité visible. Ensuite, notre analyse s'est poursuivie en regardant la position des répondants par rapport aux politiques gouvernementales, ce qui nous a permis d'avoir un regard sur les enjeux structurels reliés à notre problématique. Ainsi, l'analyse des résultats a favorisé l'émergence d'idées permettant une compréhension du phénomène étudié.

La mise en évidence des aspects saillants ayant émergé de la collecte de données a permis la réflexion et l'élaboration de pistes pour des recherches futures. L'organisation des données, la confrontation avec les connaissances existantes et l'interprétation que

nous en avons faite nous a permis de dégager les éléments allant dans le même sens que les écrits recensés et ceux méritant une attention plus approfondie.

L'ensemble du matériel que nous avons recueilli nous permet d'examiner l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération en croisant les deux variables principales qui constituent notre champ d'intérêt soit l'insertion professionnelle et l'origine ethnique. Nous avons été en mesure d'identifier les caractéristiques de la situation de notre groupe cible par rapport au marché de l'emploi et d'explorer certains aspects reliés au fait d'être enfant d'immigrant et de faire partie d'une minorité visible. Ce travail d'analyse nous a permis d'établir certains liens entre ces deux variables en plus d'exposer les convergences et divergences présentes dans le discours des participants. De plus, l'analyse de résultats nous a également éclairé sur le rapport entre ceux-ci et certaines institutions leur position face aux politiques sociales.

CHAPITRE IV : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Nous avons franchi les étapes de l'élaboration de la problématique et du cadre conceptuel ainsi que celle de la description de la méthodologie utilisée pour la réalisation de notre recherche. À présent, il sera question de la présentation des résultats obtenus suite aux entretiens semi-dirigés réalisés. Dans ce chapitre, nous analyserons les propos tenus par les 13 participants rencontrés en ce qui a trait à leur insertion professionnelle et autres thèmes d'entrevue présentés dans le chapitre précédent. En premier lieu, nous présenterons le profil des hommes et des femmes ayant participé à la recherche. Nous nous pencherons ensuite sur leur expérience comme Haïtiens de la seconde génération en portant une attention particulière sur leurs réflexions par rapport à leur vécu en général et sur les différences engendrées par le fait d'être issus de l'immigration et celui d'appartenir à une minorité visible. Par la suite, il sera question de leur situation par rapport au marché du travail incluant leur situation d'emploi actuelle, la satisfaction par rapport à cette dernière et les difficultés rencontrées sur le marché du travail. Nous porterons également une attention particulière aux solutions et stratégies adoptées pour faire face à ces difficultés. Enfin, il sera question des aspirations futures individuelles et collectives de ces adultes faisant partie de la seconde génération d'Haïtiens à Montréal. L'analyse des résultats obtenus nous permettra d'identifier les liens existant entre les caractéristiques de leur situation d'emploi et celles reliées à leur origine ethnique, ce qui constitue le cœur de la recherche.

4.1 Profil des participants

Les treize entretiens semi-dirigés nous ont permis de construire une grille nous donnant l'information nécessaire afin de dresser un portrait sommaire des Haïtiens et Haïtiennes de la seconde génération ayant constitué notre échantillon³. Les treize hommes et femmes interviewés étaient âgés entre 25 et 34 ans et trois des participants rencontrés soit deux hommes et une femme sont mariés et ont des enfants. Deux femmes n'étaient pas mariées, ne vivaient pas en union de fait, mais avaient un partenaire alors que quatre

³ Nous avons conçu le tableau I afin d'avoir une vue globale du portrait sociodémographique des participants. Voir annexe.

autres participantes étaient célibataires. Les participants masculins célibataires étaient également au nombre de quatre.

Tous les participants ont obtenu au moins un Diplôme d'études collégiales (DEC), ce qui était d'ailleurs un critère de sélection afin de participer à la recherche. Au moment des entrevues, un seul des participants n'avait qu'un DEC. Le participant en question a débuté des études universitaires il y a deux ans, mais les a mises de côté pour le moment. Cinq participants ont obtenu un baccalauréat universitaire; l'un d'entre eux était en voie de l'obtenir lui manquant de passer un examen afin d'avoir officiellement son BAC; deux personnes étaient présentement aux études au niveau du BAC alors que deux autres avaient des certificats universitaires uniquement. Une seule participante avait complété une maîtrise.

Les domaines d'études dans lesquels les participants étaient orientés étaient assez variés et différents pour presque tous les participants à l'exception de l'informatique/télécommunication où on retrouvait trois participants et l'administration/finances/comptabilité qui comptait aussi deux participants. Les autres domaines dans lesquels les participants ont fait leurs études sont les sciences politiques, l'urbanisme, la psychologie, les soins infirmiers, l'enseignement, le génie, la composition artistique et l'anthropologie.

Au point de vue de la situation résidentielle, quatre participants vivaient avec au moins un de leurs parents, deux vivaient seuls, trois avec leur conjoint et trois avec un membre de la fratrie, mais en dehors de la maison familiale. Parmi ceux qui ne vivaient pas avec leurs parents, quatre étaient propriétaires et quatre autres locataires. Les lieux de résidence étaient Laval dans sept cas, alors que les arrondissements de Rivière-des-Prairies, Montréal-Nord et Hochelaga-Maisonneuve comptaient chacun deux participants.

En ce qui concerne les activités de loisirs et les champs d'intérêts, ils tournaient majoritairement autour d'activités sociales telles qu'aller au cinéma ou au restaurant avec des amis. Plusieurs ont identifié les sports comme activité de loisir principale alors

que pour d'autres, les champs d'intérêts incluent la lecture et les arts (le chant, le théâtre, la peinture).

4.2 L'expérience des Haïtiens de seconde génération

Dans cette section, notre attention sera portée sur l'expérience des participants en lien avec leur origine ethnique. Nous voulons savoir quelles sont les principales caractéristiques de leur vécu comme Haïtiens de seconde génération, ce qui nous aidera ensuite à établir, s'il y a lieu, des liens entre le fait d'être enfant d'immigrant, d'appartenir à une minorité visible et l'insertion professionnelle. Durant cette portion de l'entretien, les participants furent en premier lieu interrogés sur leur vision générale de leur vécu en tant qu'Haïtien de la seconde génération. Ensuite, il fut question d'identifier les principales différences observées entre les mondes haïtien et québécois auxquels appartiennent les répondants. L'un des aspects qui nous intéresse particulièrement est l'opinion des participants sur les effets de ces différences. Enfin, nous porterons notre attention sur la façon de composer ces différences et avec le fait d'être différent de la majorité.

4.2.1 Le vécu comme Haïtien de seconde génération

Nous avons demandé aux participants quelles étaient leurs réflexions générales sur leur vécu comme Haïtien de seconde génération à Montréal. Pour près de la moitié des participants, le vécu s'est passé de façon positive. Deux des répondants attribuent cette expérience positive au fait d'avoir résidé ou d'avoir fréquenté des écoles multiethniques. Pour eux, le fait de grandir en côtoyant des gens de divers origines ethniques et de ne pas être les seuls Noirs ou minorités visibles a été très positif.

J'ai de beaux souvenirs. Je n'ai vraiment pas eu de difficultés majeures. J'ai grandi dans un milieu très multiethnique, majoritairement anglophone. Il n'y avait pas beaucoup d'Haïtiens ni de Québécois. J'ai été exposée très jeune à toutes les cultures et les autres autour de moi aussi et je pense que ça a fait une grande différence dans notre façon de voir et de vivre les choses.
(Femme, 28 ans)

La proximité avec la mentalité « québécoise » a également été identifiée comme facteur positif identifié par deux répondants

« J'ai grandi de façon tout à fait normale, mes parents m'ont éduqué à la façon « québécoise » dans le sens qu'ils ont vraiment pris les valeurs de la terre d'accueil et nous les ont inculquées. Ça nous a vraiment aidé mes frères et moi à être acceptés partout où on allait et c'est encore le cas maintenant. » (Femme, 27 ans).

D'autres par contre trouvent que de vivre comme Haïtien de deuxième génération n'a pas été chose facile. Quatre des personnes interviewées parlent d'expériences de racisme ou de discrimination vécues dès l'école primaire. Aussi, le lieu de résidence et le fait d'être en minorité semblent être des facteurs importants soulignés par tous ceux ayant qualifié leur vécu comme difficile.

« Très jeune j'ai vécu certaines choses qui m'ont fait comprendre que j'étais un Noir dans une société de Blancs. Je me faisais surveiller par les commis au dépanneur dès que j'entrais, les chauffeurs d'autobus me demandaient toujours ma carte d'identité alors qu'ils laissaient les autres Blancs passer. Il y avait du racisme à l'école de la part de certains profs. J'ai vécu beaucoup de racisme très jeune ». (Homme, 28 ans).

Pour un autre participant, le lieu de résidence a été déterminant en ce qui concerne l'expérience de racisme durant son enfance :

« J'ai grandi dans les quartier Rosemont et Montréal-Nord et la dynamique était vraiment différente en terme de représentation culturelle. Dans le quartier Rosemont, mon frère et moi c'était nous le ghetto! Dans ce quartier, on n'aimait pas les Haïtiens. Mon frère et moi on se faisait traiter de nègres et on se faisait lancer des roches. C'était vraiment difficile, bon ce n'était pas l'Allemagne Nazie, mais c'était difficile quand même. Quand on a déménagé à Montréal-Nord, la dynamique était différente parce qu'il y avait plus de représentation culturelle, donc ton rapport avec les autres était différent, beaucoup moins menaçant, plus facile. » (Homme, 28 ans).

Le fait d'être entre deux cultures a été identifié comme la caractéristique principale du vécu de deux répondants. Ce sentiment est généralement partagé par la plupart membres de la deuxième génération. Selon Lalonde et Giguère (2008), les immigrants de la seconde génération peuvent vivre des conflits entre les valeurs culturelles sur le plan interpersonnel avec leurs parents ou leurs pairs ainsi qu'au niveau intrapersonnel.

« C'est confondant parce que t'as les fesses entre deux chaises parce que des deux côtés on te fait sentir que tu ne fais pas partie du groupe donc il faut toi-même te créer une identité propre. Sois tu penches plus vers un côté ou l'autre dépendamment entre autres du milieu. Mais tu peux aussi dire écoutez moi je suis un amalgame des 2. C'est pas facile parce que t'es comme une balance qui essaie de trouver un équilibre, mais tu penches inévitablement d'un côté ou de l'autre selon les circonstances, les personnes avec qui tu te trouves. Moi j'ai vécu ça comme si j'étais une pièce que tu « flippes » tout le temps pile ou face continuellement. » (Femme, 27 ans).

En résumé, certains participants considèrent que leur vécu comme Haïtien de seconde génération s'est déroulé de façon positive en raison de la proximité et de la familiarité avec la mentalité ou le mode de vie dit québécois ou encore en raison du fait qu'ils se soient retrouvés dans des milieux multiethniques tant dans leur quartier de résidence que dans le milieu scolaire fréquenté. À l'opposé, le manque de représentation ethnique dans le quartier ou à l'école semble être un facteur ayant rendu l'expérience plus difficile pour d'autres.

L'expérience du racisme est également un facteur marquant pour certains qui y ont été confrontés dès l'enfance. Enfin, le choc et la conciliation entre la culture parentale et de celle de la société dans laquelle ils sont nés constitue un autre élément caractérisant le vécu des Haïtiens de seconde génération. Ces derniers sont, tel que le souligne Minces (2004), confrontés comme c'est le cas pour les enfants d'immigrés en général à certaines difficultés spécifiques telles que celles relatives à leur nationalité, celles engendrées par le fait de devoir se soumettre à deux systèmes de normes parfois contradictoires et celles en lien avec la catégorie sociale à laquelle ils appartiennent (Mince, 2004)

4.2.2 La Différence

Le thème de la différence constitue un autre élément important sur lequel les participants ont été interrogés lors de leurs entrevues respectives. L'objectif était d'identifier quelles différences entre leur vécu et celui de leur entourage seraient relevées par les participants pour ensuite se pencher sur la façon dont ils composent avec ces différences et les impacts de ces dernières sur leur insertion professionnelle.

Les différences observées par les participants sont principalement reliées à l'éducation et au rôle parental. En effet, tous s'entendent pour dire qu'en grandissant, ils ne pouvaient avoir les mêmes comportements que leurs amis « Québécois de souche ». Ils indiquent que les parents haïtiens étaient plus stricts et moins permissifs. Le rôle parental constitue effectivement un des défis d'adaptation de taille pour les parents qui immigreront dans un autre pays. L'exercice du rôle parental au Québec comporte en effet des divergences par rapport à d'autres pays que ce soit au niveau de la surveillance, du contrôle des enfants, du mode d'organisation familiale, de l'autorité et du système

éducatif (Bérubé, 2004). Les enfants d'immigrants sont donc confrontés à un écart important entre les normes du pays dans lequel ils sont nés et celles du pays de leurs parents :

« La tolérance des parents au niveau de la discipline et le langage m'ont vraiment surpris. Chez nous, t'avais pas le droit à l'erreur, le succès était à tout prix. T'avais pas le droit de ne pas étudier et de ne pas réussir. Je me considérais vraiment différent, le seul qui peut vraiment me comprendre c'est un autre Noir ou un autre enfant d'immigrant. » (Homme, 29 ans)

« Les différences m'ont plus marquée à l'adolescence. Par exemple au niveau des sorties, des permissions. Mes parents on dirait qu'ils ne comprenaient pas notre besoin de sortir avec nos amis donc ils nous donnaient pas facilement la permission. Chez nous t'avais pas le droit d'aller dormir chez tes amis, les « sleepovers » on n'y pensait même pas! Avec le recul, je me dis que je n'élèverai pas mes enfants de cette façon. Il y a des choses que j'ai jamais vécues et il est trop tard maintenant pour faire ces expériences. C'était vraiment trop encadré. » (Femme, 25 ans)

Ces caractéristiques de l'attitude parentale ont également été soulevées par Perreault et Bibeau (2003). Selon ces auteurs, les jeunes Haïtiens de la seconde génération accordent une grande importance au fait que certains modèles d'éducation jugés désuets doivent changer s'ils veulent faire leur place au sein de la société. Ils ajoutent que l'obligation de réussir à tout prix peut dans certains cas pousser certains jeunes à contourner les obstacles que les modèles parentaux érigent contre leur intégration sociale.

Les différences sont également présentes au niveau des valeurs. Sur ce point, les participants ont affirmé que la solidarité familiale, le respect, le partage, la fierté et le travail assidu sont les principales valeurs inculquées par leurs parents et qu'ils placent dans la catégorie des valeurs haïtiennes. Lorsqu'interrogés sur les valeurs qu'ils jugent québécoises, les participants ont eu plus de difficultés à répondre, disant qu'ils étaient conscients d'en avoir intégré, mais qu'ils ne pouvaient pas les identifier clairement. Dans un cas la participante a indiqué que ce sont ses parents ou autres membres de la famille qui lui faisaient remarquer que certaines de leurs valeurs étaient « québécoises ». L'individualisme, le sens de la responsabilité, l'ordre, la planification furent des éléments relevés par les cinq participants ayant été en mesure de répondre à cette question. Les différences au niveau des valeurs peuvent, comme c'est le cas avec l'exercice du rôle parental, engendrer des conflits et des ruptures entre les générations. En effet, tel que le soulignent Attias-Donfut et Wolff (2009), on peut mesurer

l'importance du décalage entre la représentation de la famille dans le pays d'accueil et celle du pays d'origine. En Occident par exemple, on considère que la famille regroupe des individus individualisés alors que dans d'autres sociétés, la famille constitue un noyau placé sous l'autorité du père qui règne sur les enfants et sur l'épouse.

Dans deux cas, les différences sont aussi présentes avec d'autres personnes également d'origine haïtienne. Les deux participants ayant soulevé ce point indiquent que les différences entre eux et d'autres amis ou connaissances d'origine haïtienne sont reliées à certains de leurs rapprochements avec la culture québécoise de souche :

« C'est difficile parce qu'il y a et il va toujours y avoir un choc de cultures. Des fois quand je suis avec mes amis d'origine haïtienne, plusieurs des centres d'intérêts que j'ai (théâtre, impro) sont attribués au fait que je me tiens avec des Québécois et ce n'est pas valorisé par mes amis qui disent : Ah! L'impro c'est une affaire de Blancs! Ah! t'écoutes du Harmonium c'est une affaire de Blancs! Pourquoi t'écoutes ça?! » (Homme, 28 ans)

Les différences observées par les interviewés entre les deux mondes auxquels ils appartiennent se situent donc principalement au niveau du rôle parental et des valeurs. En effet, tous les participants ont indiqué qu'il existait des différences majeures entre la relation entre parents et enfants du côté haïtien comparativement à l'entourage québécois fréquenté, la différence majeure se situant au niveau de l'autorité parentale. Les valeurs en lien avec la famille ont également été nommées par plusieurs comme étant divergentes. Les répondants ont donc été confrontés au fait d'être différent dès l'enfance et ont dû apprendre à composer avec cette réalité. Nous nous intéresserons à présent des effets de la différence sur le vécu de ces jeunes adultes de la seconde génération.

4.2.3 La différence et ses effets

Les treize participants ont été interrogés sur les effets des différences identifiées. Tous ont nommé des impacts positifs et négatifs reliés au fait d'être différent de la majorité. Être un enfant d'immigrant d'une minorité visible a obligé ces individus à concilier deux bagages culturels, des différences au niveau de la mentalité, de l'éducation et des valeurs. Pour eux, composer avec ces points divergents est un aspect avec lequel ils ont

appris à vivre très tôt. Certains ont affirmé avoir accepté leur position particulière et en ont tiré des points positifs.

« J'ai vite appris qu'il y avait deux mondes : le monde de mes parents et le monde de la société d'accueil de mes parents qui était en fait la société dans laquelle je suis né. J'ai donc appris très jeune que j'étais entre deux feux, qu'on m'inculquait des valeurs issues de deux mondes donc j'ai appris à composer avec. » (Homme, 32 ans)

« C'est un peu tough au début, mais après tu deal avec et tu prends le positif de ça. » (Homme, 29 ans)

« Je pense qu'à un certain moment j'ai intégré ce que je voulais et rejeté ce que je ne voulais pas, que ce soit du côté haïtien ou québécois. Je pense que ça s'est fait graduellement et en côtoyant des personnes de différentes ethnies. Je me suis rendu compte qu'en fait j'étais fortunée d'avoir ces deux bagages qui sont une richesse, pour finalement me dire mais la différence c'est quoi au juste? » (Femme, 27 ans)

Nous pouvons donc comprendre d'après les propos tenus par ces participants qu'ils ont su à un très jeune âge qu'ils étaient différents et ont appris à composer avec le fait de devoir concilier deux bagages qui pouvaient comporter certaines contradictions ou divergences.

Les treize participants ont identifié comme nous l'avons dit des effets positifs et négatifs de leur différence. Parmi les impacts positifs identifiés par les participants par rapport à leur situation d'enfant d'immigrant de minorité visible, nous retrouvons la possibilité d'être un acteur qui contribuera à briser les préjugés.

« Ce qui est vraiment positif dans le fait d'être différent, être dans une société où tu fais partie de la minorité c'est que par ton attitude tu peux briser certains stéréotypes que les gens ont. J'ai des collègues avec qui j'ai travaillé qui me disent qu'ils ne savaient pas que j'aimais la littérature ou la musique québécoise que je suis le premier Noir qu'ils rencontrent qui aime ça. Je leur dis : Mais il y en a plusieurs! » (Homme 28 ans)

Pour une autre, le fait d'être entre deux mondes et devoir composer avec les difficultés y étant rattachées leur donne une flexibilité, une souplesse pouvant être utile notamment sur le marché du travail :

« D'avoir à sauter entre deux mondes constamment depuis l'enfance fait qu'on est plus à même de se modeler à ce que l'employeur veut, on est plus polyvalent. Alors la difficulté du départ devient un atout, ça amène plus de débrouillardise, je suis caméléon, je peux me changer selon les mandats. » (Femme, 25 ans)

Enfin, les autres impacts positifs identifiés peuvent être placés dans la catégorie de l'ouverture d'esprit et de la richesse culturelle :

« Être différente me donne une plus grande ouverture, mais aussi une fermeture dans le sens que je comprends que je suis comme je suis et tu es comme tu es et je n'essaie pas de pencher vers l'un ou l'autre à tout prix. Avoir à être confronté à la différence m'a aussi incité à développer mon esprit critique pour aller chercher des explications et remettre les gens à leur place quand ils assument des choses sur toi qui ne sont pas vraies » (Femme, 27 ans)

« Ici, automatiquement on assume que je suis pas d'ici, mais je suis pas d'Haïti non plus donc apprendre sur le Québécois va me permettre de mieux vivre ici sinon je m'isole dans un pays où je suis née donc je n'ai pas le choix, il faut que j'apprenne sur eux donc c'est positif au niveau des connaissances. En plus ça me donne une sécurité. Plus j'apprends sur eux moins je me sens différente. » (Femme, 25 ans)

« Si tu es confrontée à une seule culture, tu prends le meilleur de cette culture donc moi, étant confrontée à deux cultures, je peux choisir le meilleur des deux cultures. J'ai le double des effets positifs. Donc pour moi ça ne peut qu'être enrichissant, ça il n'y a aucun doute. » (Femme, 25 ans)

La situation dans laquelle se trouvent les Haïtiens de seconde génération entraîne également des effets négatifs. Lorsque cet aspect a été exploré avec les participants nous avons obtenu des réponses pouvant être classées dans les catégories suivantes : Les préjugés/ le racisme/la discrimination, l'appartenance et les attentes.

Les difficultés reliées aux préjugés, au racisme et à la discrimination ont été identifiées comme obstacle majeur par près de la moitié des participants, de façon plus forte par les hommes qui se sont davantage exprimés sur le fait d'avoir vécu des expériences discriminatoires.

« Ce que je trouve difficile c'est de dealer avec les stéréotypes reliés avec les gangs de rues alors que moi je ne suis pas dedans et j'ai rien à voir avec ce monde. C'est frustrant parce que même si toi tu sais que t'es pas dedans, ben le monde extérieur le sait pas et assume que t'es un jeune Haïtien donc que tu dois faire partie d'une gang, ils te « tag » comme ça et ça je trouve ça super difficile. » (Homme, 29 ans)

La discrimination dans la relation avec les institutions a également été mentionnée par plusieurs. Ces derniers rapportent avoir vécu des expériences discriminatoires dans l'accès au logement, à l'emploi et aux services. En effet, rappelons que tel que soutenu par Wieviorka (1998), la discrimination raciale correspond à une logique de

hiérarchisation pouvant s'exercer dans tous les domaines de la vie sociale, que ce soit dans l'accès à l'éducation, à la santé, à l'emploi, au logement etc.

« Je me souviens qu'en grandissant il y avait beaucoup de racisme. Je l'ai vraiment vécu [...] Donc des points négatifs j'en ai vécu beaucoup, que ce soit au point de vue de chercher un logement, trouver un emploi, se faire valoir, montrer qu'on est aussi bon que les autres... il y a une longue liste. » (Homme, 32 ans)

Le phénomène du profilage racial par les autorités policières a d'ailleurs été signalé par tous les participants masculins et semble être pour eux une des manifestations de racisme les plus flagrantes, ce qui suscite de grandes frustrations.

« Il y a eu des effets négatifs de ma différence. Par exemple, une fois j'étais dans un parc je me préparais pour donner un atelier de dessin, donc j'étais sur un banc en train de dessiner et la police est arrivée, m'a demandé mes papiers. Ils ont commencé à me poser plein de questions. Je voulais sortir ma carte d'animateur pour leur montrer et ils se sont mis à crier bouge pas! Bouge pas! Avec leurs armes en main! » (Homme, 28 ans).

La discrimination et le racisme sont considérés par plusieurs comme étant l'une des problématiques majeures auxquelles font face les enfants d'immigrants. Que ce soit Zhou (2004) en faisant référence aux *Asians American*, Potvin (2007) qui se concentre sur les Haïtiens au Québec ou Mincez (2004) qui traite de l'expérience des Maghrébins en France, tous s'entendent sur le rôle que la discrimination joue dans les difficultés identitaires et d'insertion des jeunes de la seconde génération. Mincez avance même qu'hormis l'expérience du racisme, peu de choses différencieraient les enfants de migrants de la plupart de leurs camarades français de souche, si ces derniers étaient placés dans les mêmes conditions de vie.

Trois des personnes interviewées ont également souligné le fait qu'étant donné leur double appartenance, ils ne peuvent se sentir comme partie intégrante des deux groupes auxquels ils appartiennent. En effet, ils ne peuvent se dire complètement québécois ou haïtiens car ils n'ont pas toutes les caractéristiques permettant de faire partie du groupe à 100%. Le fait de ne pas faire entièrement partie ni du côté haïtien ni du côté québécois est pour ces participants ce qu'ils considèrent comme l'une des conséquences négatives de leur situation.

« Un chauffeur de taxi qui m'avait dit que je parlais bien français pour une Noire. Je l'ai vraiment pris comme une insulte. Mais de l'autre côté quand j'allais en Haïti et je parlais créole, mes cousins tout le monde riait parce que je cherchais mes mots, j'avais un accent, je ne parlais pas comme eux. Alors d'un côté ici le commentaire me fait sentir différente, même si j'ai grandi ici on me fait remarquer que je ne suis pas pareille (je suis Noire je ne devrais pas bien parler français) et de l'autre en Haïti c'est la même chose, on me dit que je ne suis pas Haïtienne parce que je n'arrive pas à parler comme eux. Je trouve ça très difficile parce que moi je m'identifie aux deux parce qu'Haïti c'est dans mon sang, ça fait partie de mes origines et que le Québec fait partie de moi, c'est là où j'ai grandi donc je vois que les deux côtés font partie de moi, mais pour certains autres ils me voient pas comme ça alors ça fait vraiment mal de voir que les gens ne me voient pas comme moi je me vois. Pour moi je suis d'origine haïtienne née ici. Je suis vraiment un mélange des deux. » (Femme, 29 ans)

Le rappel constant de leur différence est également un aspect frustrant pour deux des Haïtiens de seconde génération que nous avons rencontrés :

« On doit se justifier, composer avec cette différence que les autres te rappellent constamment, comment faire pour ne pas te perdre dans tout ça? Arriver à intégrer certaines choses comme l'histoire qu'on t'enseigne à l'école en sachant qu'elle n'est pas tout à fait tienne. Tout ça demande un travail, une volonté d'aller plus loin que ce que tu entends, que l'étiquette que les autres te collent. » (Femme, 27 ans)

« Les gens veulent absolument te mettre dans une boîte, te cataloguer, genre, pour ici t'es Noire et pour là-bas t'es Canadienne. Les gens peuvent pas voir que tu peux être les deux. Les gens ici même si tu leur expliques on dirait qu'ils veulent quand même mettre une barrière donc ils reviennent toujours avec ta couleur. Ils te disent : « oui t'es comme nous, mais t'es Noire ». C'est comme s'ils veulent toujours me le rappeler. Je le sais que je suis Noire! Je le sais que mes parents ont immigrés ici! Est-ce que vous êtes toujours obligés de me le rappeler? Ils ne peuvent pas comprendre que j'ai une source ici, c'est ma place aussi. Je trouve qu'il y a une réticence des Québécois à comprendre et accepter ça. » (Femme, 29 ans)

Les enfants d'immigrants doivent donc composer avec l'étiquette d'étrangers qu'on leur donne. Peu importent les stratégies ou les efforts déployés afin de se fondre dans la masse, on les déclare différents même si en réalité ces jeunes se sentent plus proches de leurs camarades de classe ou de leurs voisins que des autres jeunes du pays de leurs parents. Les tentatives d'assimilation sont donc pour la plupart vouées à l'échec soit parce qu'elles ne sont pas reconnues ou parce qu'elles lui sont reprochées au nom du risque qu'il pourrait perdre son identité (Minces, 2004).

Le chevauchement des deux mondes auxquels ils appartiennent a des impacts au niveau des attentes de ces deux mondes par rapport aux Haïtiens de seconde génération qui vivent donc une pression supplémentaire :

« Il faut qu'on fonce, on a plus de pression de la famille et de la société à cause de notre couleur. Plusieurs se découragent car la pression est trop forte. Au travail tu dois être très bon parce que les attentes sont plus hautes envers toi parce que t'es Noir. Si tu fais une erreur, on dirait que c'est plus flagrant, c'est plus gros parce que t'es une minorité. Dans la famille, il faut composer avec la différence parce que tu es né ici et tu penses différemment que tes parents, il faut aussi être l'agent d'information pour tes parents et avoir du succès dans les études, au travail car tes parents sont venus ici pour toi. Cette pression, tu la sens tout le temps. » (Femme, 25 ans)

Tel que soutenu par plusieurs auteurs s'étant penchés sur la réalité des jeunes issus de l'immigration, nous avons constaté durant nos entretiens avec les participants que ces derniers sont bien conscients de leur différence, que ce soit au plan morphologique ou en ce qui a trait aux composantes culturelles transmises par leurs parents. Ces enfants d'immigrants doivent composer avec ces différences depuis l'enfance et doivent trouver des moyens pour concilier les différents éléments de leur identité québécoise et ethnique. Ils sont de plus confrontés à la perception que l'on a d'eux, ainsi qu'aux manifestations de la discrimination.

Les Haïtiens de seconde génération rencontrés se sont exprimés sur les conséquences de leur différence et ont affirmé avoir appris à jongler avec leurs deux bagages afin de retirer le meilleur de chacun d'entre eux. Le fait d'être différent a fait en sorte que ces individus ont appris à s'adapter aux différents milieux dans lesquels ils évoluent. Ils ont développé une capacité de sauter d'un monde à l'autre en adoptant les normes de chaque environnement. De plus, confrontés aux aspects négatifs rattachés à leur différence, les haïtiens de deuxième génération rencontrés ont développé une résilience face à l'adversité. Tel que nous le verrons plus loin, l'une des stratégies adoptées est la surperformance, élément selon eux nécessaire afin de contrer les désavantages reliés à leur origine ethnique. Toutes ces caractéristiques ont bien entendu des effets sur l'insertion professionnelle des personnes que nous avons rencontrées dans le cadre de notre recherche. En effet, conscients de leur différence depuis leur jeune âge, ils ont intégré l'idée que la réussite de leur insertion passerait par l'excellence de leur travail. Ainsi, ils ont appris à exceller au niveau académique, à avoir une certaine discipline et une compréhension que leur réalité n'était pas celle des autres Québécois de souche. Tous les répondants ont donc tous atteint un certain niveau d'études et ont, mis à part une répondante, tous un emploi dans lequel ils s'appliquent aussi à exceller. Pour les

Haïtiens de deuxième génération ayant participé à notre recherche, la capacité d'adaptation, le travail sans bavure et le fait de continuer à affronter les obstacles sans se laisser décourager constituent les éléments centraux de la réussite de leur insertion professionnelle et au sein de la société québécoise.

4.3 Haïtiens de seconde génération et marché du travail

4.3.1 Situations et types d'emploi occupés

Au moment des entrevues, 12 des 13 participants avaient un emploi. Deux d'entre eux avaient un emploi depuis moins d'un mois; une depuis moins de six mois; cinq occupaient le même emploi depuis deux à quatre ans et quatre depuis cinq ans ou plus. Tous ceux ayant un emploi depuis au moins deux ans avaient un poste permanent. Une des participantes ayant un emploi depuis moins d'un mois avait également un poste permanent. Pour les deux autres en emploi depuis moins de six mois, ils occupaient des emplois contractuels. L'une des participantes était en recherche d'emploi depuis sept mois lorsque nous l'avons rencontrée.

Tout comme ce fut le cas pour les domaines d'études des participants, les emplois dans lesquels les Haïtiens de la seconde génération ayant participé à la recherche évoluaient au moment des entrevues étaient également très variés : agent d'information en centre d'appel à la fonction publique, assistante administrative, agent de gestion technologique, adjointe administrative, commis à la compilation de données statistiques, technicien en télécommunication, agent administratif en comptabilité, infirmier, animateur en maison de jeunes et agentes de service à la clientèle en milieu bancaire.

Comme nous l'avons dit, au moment où nous avons réalisé les entrevues, douze des treize participants occupaient un emploi. Cependant, étant donné que deux d'entre eux avaient trouvé un emploi depuis moins d'un mois, nous leur avons tout de même demandé de s'exprimer sur leur expérience du chômage.

Dans deux des trois cas, les circonstances de fin d'emploi ont impliqué une mise à pied. Pour l'un des deux répondants, les raisons du congédiement demeurent jusqu'à ce jour nébuleuses.

« J'avais un poste permanent comme informaticien. Je faisais de la gestion de données dans une firme d'actuaire durant presque deux ans. J'ai été mis à pied à l'automne 2009, en septembre. Ça s'est fait vraiment vite, je ne comprends pas vraiment pourquoi. Eux, ils ont mis ça sur le compte de mon rendement qui n'était pas assez bon, mais moi je crois que c'est parce que lors du dernier projet il y a eu un manque de communication et je pense que j'ai écopé de ça. Ça s'est fait vraiment vite, il y a eu un meeting à un moment donné concernant mes objectifs dans l'entreprise et puis une semaine et demie après il m'ont dit que c'était terminé.» (Homme, 29 ans)

Dans l'autre, cas il semble que le fait de mettre fin à l'assignation obtenue ait été une décision mutuelle de l'employeur et du répondant.

J'ai travaillé de février à août 2009 comme éducatrice dans un Centre jeunesse de Montréal auprès d'une clientèle de 6 à 18 ans. C'était un poste qui serait devenu permanent après avoir passé la probation. Après ma rencontre pour ma probation ma supérieure et moi étions d'accord sur le fait que ce n'était pas un emploi pour moi. Je n'aimais vraiment pas ce que je faisais, je ne me sentais pas bien, donc on est arrivées à la conclusion que c'était mieux de terminer tout ça. » (Femme, 27 ans)

En ce qui concerne le troisième participant, il fut plutôt question d'une démission entraînée par un problème au niveau de la relation avec l'employeur.

J'ai eu ce travail d'août à octobre 2009. J'étais consultante en innovations technologiques. Pour moi c'était un emploi de transition, je continuais quand même à chercher dans mon domaine d'expertise. Je suis partie au mois d'octobre parce que le milieu était malsain, mon boss était bipolaire et un jour il a fait une crise, j'en ai eu assez et je suis partie. (Femme, 25 ans)

L'impact d'un congédiement au niveau de la confiance et de l'estime de soi a été soulevé par une participante.

« [...] Tu fais des efforts pour répondre aux exigences et quand ça ne fonctionne pas, tu te dis que tes efforts n'ont pas porté fruit, tu te remets en question et ça baisse ton estime de toi. Tu te demandes si c'est toi le problème, si c'est le milieu le problème, mais c'est sûr que le réflexe premier est de dire que c'est toi le problème. Donc ça abaisse ton estime de soi qui est difficile à forger mais facile à détruire. Je suis encore à me poser des questions, mais j'apprends à prendre ce qui m'appartient et laisser ce qui ne m'appartient pas. » (Femme, 27 ans)

Le temps de chômage des personnes interviewées a varié entre 4 mois et plus de 6 mois dans le cas de la participante toujours en recherche d'emploi au moment de l'entrevue. Tous s'entendent sur le caractère éprouvant du fait d'être sans emploi et ses impacts sur le plan psychologique.

« C'est déprimant quand tu ne trouves pas, il y a des jours où j'étais vraiment down. C'est comme si on te claque la porte au nez continuellement. Ces journées-là j'en faisais un peu puis, j'allais faire autre chose par la suite parce que sinon c'était vraiment trop décourageant et trop dur pour le moral. » (Femme, 25 ans)

L'expérience de la recherche d'emploi est parsemée de divers obstacles rencontrés en cours de route, ce qui engendre du stress et toute une gamme d'émotions. Pour la répondante, l'expérience de recherche d'emploi fut qualifiée par la participante citée ci haut, de « frustrante et éprouvante » à cause du rejet à répétition qui est très difficile à encaisser sur le plan psychologique.

« Ma recherche d'emploi est marquée de beaucoup de persévérance, beaucoup de frustrations aussi...C'est parce qu'au début tu te dis que tu vas essayer avec les méthodes classiques (internet, journal etc.), mais ça fonctionne pas donc tu te dis je vais aller voir un professionnel (Emploi-Québec, conseiller en orientation) qui te dit que tu dois faire des ateliers de choses que dans le fond tu sais déjà et ensuite tu te dis que ça va marcher, tu te réveilles à chaque matin et tu envoies des CV. Il y en a qui t'appellent qui te font une première entrevue téléphonique, d'autres qui acceptent de te rencontrer, mais ça n'aboutit à rien donc c'est vraiment décourageant. Tu te dis c'est quoi le problème avec moi, je fais des efforts et ça ne marche pas, les semaines et les mois passent et toujours rien. C'est sûr qu'après t'essaie de te dire qu'il y a des choses sur lesquelles t'as pas de contrôle, mais c'est quand même frustrant. » (Femme, 27 ans)

Le soutien est très important durant la période de chômage et ce tant au niveau financier que moral. En ce qui concerne l'aspect monétaire, deux des trois participants n'ont pas pu recevoir de prestations d'assurance-emploi, ce qui a rendu leur situation encore plus difficile. Le recours aux épargnes personnelles et l'aide des parents ont donc été nécessaires. Les impacts de l'absence de revenus ont été exposés par l'une des répondantes. Dans son optique, les effets de son absence de revenu se sont également fait ressentir au niveau social.

«Je n'ai pas eu le droit au chômage parce que je n'ai pas accumulé assez d'heures de travail à mon emploi précédent pour y avoir droit. Donc je vis de mes économies bancaires qui fondent à vue d'œil et j'ai un peu d'aide de mes parents. C'est vraiment difficile, d'autant plus que j'aime faire des activités sociales aller au cinéma, au restaurant etc. J'essaie de réduire mes dépenses au minimum, mais j'essaie de quand même me garder de l'argent pour me faire plaisir de temps en temps parce que sinon t'as plus de vie, c'est l'isolement total et c'est là que tu déprimes. C'est vraiment pas facile, en plus les dépenses sociales sont toujours plus difficiles à justifier, c'est comme si t'as pas le droit de t'amuser si t'as pas de revenus. Mais tu dois quand même essayer d'avoir une vie saine malgré tout.» (Femme, 27 ans)

Pour un autre, les impacts se sont fait ressentir sur ses plans d'avenir.

«C'est plate, ça a eu des répercussions sur mes plans, je voulais m'acheter un condo, voler de mes propres ailes faire quelque chose d'important par moi-même, mais bon il va falloir que je patiente encore un peu. » (Homme, 29 ans)

Durant la recherche d'emploi tout chômeur est confronté à certains obstacles. Pour l'une des participantes, la discrimination a constitué une des problématiques identifiées. En effet, celle-ci a eu l'impression que son origine ethnique avait des conséquences sur les résultats de sa recherche d'emploi.

«Je pense qu'il y a des domaines d'emploi qui sont encore très conservateurs et qui ne sont pas prêts à engager un jeune noir d'origine haïtienne dans leur compagnie et je pense que je l'ai senti parce que quand ça ne débloquent pas, que je n'arrivais pas à trouver du travail, je me suis mis à analyser mon CV et je me suis dit qu'il fallait peut-être que je change certaines choses. J'avais mis des choses qui laissaient clairement savoir que j'étais d'origine haïtienne (créole comme langue parlée, présidente du comité Black Engineers etc.) alors j'ai modifié certaines choses et enlevé certains indices par rapport à mon origine ethnique. J'ai fait ces modifications parce que le fait que je sois exclue à cause de mon origine ethnique m'a vraiment passé par la tête et donc je voulais voir ce qui arriverait.» (Femme, 25 ans)

Que cette impression d'être victime de discrimination soit fondée ou non, cette perception est selon nous le signe qu'existe le symptôme d'un malaise entre les minorités et l'évaluation qu'ils font de leur chance d'intégrer le marché du travail. Tel qu'il a été soulevé par Potvin (2007), les jeunes d'origine haïtienne sentent que leur origine ethnique fait obstruction à leur participation et au fait d'être considéré comme partie intégrante de la société québécoise.

Nous avons interrogé trois répondants sur leur expérience de chômage. Alors que deux des répondants avaient trouvé du travail depuis peu, l'autre était toujours à la recherche d'un emploi. En interrogeant les deux premiers sur leur souvenir de leur période de chômage et l'autre sur ce qu'elle vivait actuellement, nous avons pu constater que l'expérience de la perte et de la recherche d'emploi telle que vécue par ces trois personnes rejoignait plusieurs aspects présents dans la littérature en ce qui a trait aux conséquences qu'elles entraînent. La perte d'emploi a en premier des répercussions au niveau financier. Cependant, en poussant l'analyse nous pouvons constater qu'il y a également des impacts au niveau de la confiance, de l'estime de soi et qu'elle peut provoquer entre autres des sentiments de frustration, de déprime. Sur le plan social, le fait de ne pas avoir d'emploi peut entraîner l'isolement et un changement de l'image de

soi aux yeux des autres, ce qui a des conséquences au niveau psychologique chez le chômeur.

4.3.2 Satisfaction reliée à l'emploi

Les hommes et les femmes qui occupaient un emploi lors de notre rencontre ont été questionnés sur leur satisfaction quant à l'emploi occupé et par rapport au lien de cet emploi avec leurs champs d'études. Trois des douze participants ayant un emploi au moment de l'entrevue se sont dit entièrement satisfaits de leur travail et de son lien avec leur formation professionnelle. Quatre autres évoluent dans des domaines reliés à leurs champs d'études, mais ne sont pas satisfaits de leur emploi pour différentes raisons telles que l'horaire, le manque de défi et le désir d'atteindre des niveaux plus élevés dans la hiérarchie. Quatre participants ne sont pas satisfaits de leur situation d'emploi actuelle ni du lien avec leur formation. Enfin, une participante s'est dite satisfaite de son emploi même s'il n'y a aucun lien avec sa formation académique.

Dans l'ensemble, les participants sont reconnaissants du fait d'avoir un emploi même dans les cas où il est plus ou moins satisfaisant. Ils se disent conscients des difficultés reliées à l'insertion professionnelle des minorités visibles et considèrent que comparé à d'autres, leur situation est acceptable. Si l'on se rapporte au concept d'insertion professionnelle présenté dans le chapitre II nous pouvons dire que les Haïtiens de seconde génération que nous avons rencontrés sont insérés professionnellement selon les critères élaborés par Durkheim, Paugam et Welnowski-Michelet. En effet toutes les personnes rencontrées, à l'exception d'une participante occupaient un emploi, condition centrale pour une insertion dans les sphères économiques, sociales et symboliques tel qu'il est question dans les écrits.

Nous ne pouvons donc pas considérer que les Haïtiens de deuxième génération que nous avons rencontrés soient exclus selon le sens donné au concept d'exclusion tel que défini par les auteurs cités dans notre cadre conceptuel. La perspective de Châtel et al. (2008) qui nous avait semblé particulièrement pertinente n'est pas applicable aux Haïtiens de deuxième génération que nous avons interrogés dans le cadre de notre recherche. Rappelons que l'auteure retenait cinq dimensions considérées comme complémentaires

et interdépendantes et construisant le concept d'exclusion sociale. Ces dimensions incluaient: « des processus d'éloignement et de ruptures; un rapport spécifique aux institutions sociales marqué du sceau de la dépendance; des conditions de vie détériorées; des affects le plus souvent chargés négativement; une identité fragilisée et changeante. » (Châtel et al., 2008, p.18).

Aucun de ces éléments n'a été retrouvé dans la réalité des Haïtiens et Haïtiennes de seconde génération rencontrés, ce qui nous permet de conclure que ces derniers ne se retrouvent pas en situation d'exclusion sociale. En effet, comme nous l'avons mentionné au début de ce chapitre, nous avons interviewé treize hommes et femmes d'origine haïtienne vivant dans la région de Montréal. Des treize participants rencontrés, douze occupaient un emploi au moment de l'entrevue et les périodes d'emploi allaient de deux semaines à cinq ans. Le fait d'avoir un travail permet aux participants que nous avons rencontrés de jouir d'un certain niveau de ressources économiques. En effet, nous pouvons avancer que les personnes interviewées font partie de la classe moyenne. On ne peut donc pas parler d'exclusion ou de disqualification sociale, ni de pauvreté, qu'elle soit intégrée, marginale ou disqualifiante. Le fait d'avoir un emploi contribue également à l'épanouissement de leur identité et leur assure une protection sociale. Enfin l'intégration professionnelle garde aussi ces individus dans une zone où leurs supports sociaux sont solides. La conjugaison de tous ces facteurs permet ainsi à ces enfants d'immigrants haïtiens d'être intégrés au niveau économique, social et identitaire.

Dans ce qui suit, il sera spécifiquement question de l'expérience de ces Haïtiens de seconde génération sur le marché du travail. Malgré le fait que les répondants rencontrés soient pour la plupart bien intégrés professionnellement et satisfaits de leur emploi, ils rapportent que certains aspects reliés à leur origine ethnique demeurent problématiques et méritent qu'une attention particulière leur soit accordée.

4.4 Difficultés rencontrées sur le marché du travail

4.4.1 La discrimination

Plusieurs considèrent que le Québec a beaucoup changé, qu'il y a une plus grande ouverture face aux ethnies et qu'étant nés ici, ils ne rencontrent pas autant de difficultés que leurs parents ayant immigré dans les années 70. À leur avis, il y a une évolution dans les mentalités, mais la discrimination se fait toujours ressentir qu'elle soit volontaire ou non. De fait, la discrimination consciente ou inconsciente a été identifiée par plusieurs comme étant le défi majeur auquel ils doivent faire face sur le marché du travail.

« Quand j'ai terminé AEC, j'ai envoyé mon CV dans une entreprise. Je me présente pour l'entrevue, la dame voit que je suis jeune et Noir. Elle me dit qu'elle va me rappeler, mais elle ne me rappelle pas. Mais moi je l'ai appelé tous les jours pendant 2 semaines et elle m'a engagé après. Je me suis rendu compte que mon ami québécois avait été engagé tout de suite sans qu'il ait à se battre. J'ai su ensuite que le vice-président avait donné comme consigne de ne pas engager de « nègre » chez eux. » (Homme, 28 ans)

Toutes ces difficultés identifiées semblent bien présentes aux yeux des Haïtiens de seconde génération que nous avons interrogés, mais il est difficile de leur attribuer une valeur car elles se situent au niveau des perceptions. En effet, tel que soutenu par McAndrew et Potvin (1996), l'acte raciste est difficilement quantifiable et il est difficile de l'objectiviser à moins d'en être victime. Deux des participants ont d'ailleurs soulevé ce point :

« Le racisme c'est dûr à prouver et la discrimination en emploi aussi, mais plusieurs fois j'ai eu l'impression que ma couleur entrain en ligne de compte. Mais tu peux pas le prouver, personne ne va jamais te dire t'es noir donc je te prends pas. Mais c'est l'impression que j'ai eue avec la manière que la personne me regardait pendant l'entrevue, l'air qu'elle avait, le feeling que j'avais. C'est difficile d'établir si c'est de la discrimination ou non. » (Homme, 32 ans)

« C'est sûr qu'à la fin de mon BAC j'ai envoyé plein de CV et il y a plein de places qui ne m'ont pas rappelé, mais je n'ai jamais associé ça au racisme ou à la discrimination du fait que j'avais un nom étranger. Moi j'ai pas fait cette association, mais je sais que ça existe et une autre personne l'aurait peut-être faite l'association. T'sé c'est très difficile à prouver la discrimination » (Femme, 28 ans)

Les participants affirment également que sur le marché du travail ils peuvent être la cible de commentaires, d'allusions ou de remarques subtiles témoignant de l'inconfort de leurs collègues face à leur présence au sein de l'équipe :

« À mon travail il y a du racisme c'est sûr, mais c'est vraiment subtil. Ça peut être avec des jokes plates, des allusions. Je peux les saluer et ils ne répondent pas, même des fois à la cafétéria je m'assieds à une table à proximité d'eux et ils se lèvent, des choses comme ça qui te font sentir que t'es pas le bienvenu. Mais bon ça je peux rien faire il y en aura toujours. Ce n'est pas dominant, mais il y en a quand même assez. Aussi, il y a beaucoup d'hypocrisie, il y en a qui on l'air de t'accepter, mais au fond ils t'aiment pas plus, ils haïssent le fait de voir un jeune Haïtien qui réussit. Il y en a aussi qui te le montrent clairement. Étant donné que je m'occupe des comptes payables et des fiducies des résidents au CHSLD, ils vont faire des commentaires comme : « on n'a jamais eu de Vincent Lacroix noir, mais ça va peut-être arriver bientôt! » (Homme, 30 ans)

« J'en vis encore du racisme comme les fameuses blagues de Noirs qui sont sensées pas être racistes, mais il y a des sous-entendus, c'est subtil. Au travail, il a même fallu que je dise à mes collègues d'arrêter de faire ces commentaires-là et que pour moi c'était une honte de travailler avec des gens qui avaient encore ces réflexes-là. C'est genre après cinq ans tu me vois encore comme un collègue noir ou un collègue tout court? » (Homme, 28 ans)

Le racisme et la discrimination raciale sont donc présents dans les milieux de travail des Haïtiens de seconde génération rencontrés. Dans leur optique, ce problème se manifeste entre autres à l'embauche où ils croient, à compétences égales, avoir moins de chances d'obtenir un emploi qu'un autre candidat blanc. Le racisme peut également se faire ressentir après avoir obtenu le poste convoité. Il prend alors une forme généralement subtile alors qu'ils seront la cible de farces ou allusions de la part de leurs collègues. La discrimination entrera également en ligne de compte en ce qui concerne l'avancement des minorités à des postes supérieurs tel que l'ont soulevé plusieurs participants :

« [...] c'est qu'ils ne veulent pas te voir au top, c'est comme une sorte de jalousie de ton potentiel. Ils se disent je te vois, je vois ton potentiel, je vois où tu peux aller, mais moi je veux que tu restes en bas. C'est comme si tant que tu restes au bas de l'échelle, à un poste subalterne, c'est correct, mais dès qu'ils voient que t'as le potentiel de monter, ils te laisseront pas le faire comme ça. Je me souviens chez Bell j'ai eu un boss qui m'aimait beaucoup qui appréciait mon travail et il m'encourageait à appliquer sur un poste de cadre. Quand ça c'est su, les autres ont soudainement commencé à faire des jokes de Noirs devant moi, de faire des remarques pour me faire sortir de mes gonds, pis quand t'es boss tu peux pas péter ta coche, mais c'est comme s'ils faisaient exprès pour que j'explose puis qu'ils disent après que j'avais pas les qualités d'être un boss à cause de ça. C'est principalement à cause de choses comme ça que j'hésite à appliquer pour un poste de cadre même si je sais que j'ai les compétences. » (Homme, 29 ans)

Les difficultés en lien avec l'obtention de postes de cadres est un autre phénomène auquel font face les jeunes en emploi, mais qui prend une tangente particulière pour les minorités. En effet, ces derniers considèrent qu'à cause de la couleur de leur peau et ce qu'ils représentent, il sera plus difficile pour eux d'atteindre des postes plus importants dans la hiérarchie des milieux dans lesquels ils travaillent et ce en dépit de leurs compétences.

Si l'on se rapporte à notre cadre conceptuel, l'un de nos objectifs était de nous attarder à la manière dont se traduisait l'exclusion professionnelle au plan de la discrimination. Après avoir mené notre recherche à terme, nous avons constaté que les Haïtiens de deuxième génération rencontrés n'étaient pas exclus socialement. En effet, ces derniers sont parvenus à s'insérer sur le marché de l'emploi malgré le fait qu'ils appartiennent à une minorité visible. Ils affirment cependant que la discrimination en emploi existe, qu'ils y ont été confrontés et qu'elle fait malheureusement partie de leur vécu sur le marché du travail. Toutefois, dans le cas de ces répondants, l'expérience de la discrimination n'a pas été assez forte pour engendrer une exclusion sociale proprement dite. Il s'agit d'un obstacle que les Haïtiens de deuxième génération interrogés sont parvenus à contourner.

4.4.2 Les attentes

Pour deux répondants, la difficulté principale quant à leur insertion professionnelle se situe au niveau d'une pression supplémentaire qu'ils ressentent en lien avec le fait qu'ils soient d'une minorité visible. En effet, selon Potvin (2007), les Haïtiens de la deuxième génération sentent une pression sociale de « performance » qui leur serait imposée davantage qu'aux autres, et ne se considèrent pas reconnus pour ce qu'ils sont véritablement. Pour les treize participants, le fait d'être une minorité visible signifie qu'il faut travailler davantage pour atteindre les mêmes objectifs que leurs collègues :

« J'assume le fait que comme Noir on a toujours une *Black Tax*. Pour nous les Noirs il faut travailler plus pour arriver au même point qu'un Blanc donner 200% où l'autre donne 100% et quand tu fais quelque chose de mal ça paraît beaucoup plus que si c'est un Blanc qui le fait). Je l'ai vraiment vécu la black tax, puis tôt dans ma vie à part ça!» (Homme, 29 ans).

« Au travail tu dois être très bon parce que les attentes sont plus hautes envers toi parce que t'es Noir. Si tu fais une erreur, on dirait que c'est plus flagrant, c'est plus gros parce que t'es une

minorité... Il faut qu'on ait plus, qu'on puisse offrir plus parce qu'on part désavantagé à cause de notre couleur. Il faut qu'on donne 120% alors que les autres peuvent donner 100%. J'ai toujours été consciente de ça. C'est subtil, ils font des blagues, ils te répètent tout le temps les consignes c'est comme s'ils assument que tu ne comprends pas, les regards au dessus de l'épaule etc. t'as presque pas le droit à l'erreur. Si je m'appelais Marie-Ève Tremblay ce serait différent. Il faut toujours que je donne plus, que je fournisse plus même si on est né ici, on doit fournir plus comme nos parents, sans nécessairement avoir le résultat en lien avec tous les efforts qu'on met. Dans les postes de cadre, il n'y a pas de minorités! » (Femme, 25 ans).

4.4.3 L'intégration au groupe de travail

Un participant souligne le fait que les différences culturelles peuvent engendrer des difficultés d'intégration au groupe, ce qui peut aussi avoir un impact sur la vie professionnelle des minorités comme les Haïtiens de seconde génération.

« T'sé pour eux c'est important que tu t'intègres avec l'équipe. Dans mon premier emploi au St-Hubert qui était un milieu assez québécois, je n'arrivais pas à vraiment embarquer et je me suis fait renvoyer parce qu'on jugeait que je ne m'intégrais pas assez avec l'équipe. Il faut pas seulement que tu t'impliques au travail, mais en dehors aussi avec l'équipe, il faut embarquer dans les activités sociales comme les 5 à 7. Dans mon emploi précédent, je le faisais, je m'impliquais à fond en dehors du travail et je sais qu'une partie du respect et de la satisfaction qu'on avait envers moi était due à ça. Mais des fois ça peut être dur pour les Haïtiens parce qu'on n'a pas les mêmes repères culturels, on s'amuse pas de la même façon et ça peut jouer contre nous, mais il faut jouer le jeu, parce que c'est un plus pour toi. (Homme, 29 ans)

Cette notion de jouer un jeu est revenue chez un autre participant qui affirme que :

« Il faut que tu les côtoies beaucoup, que tu aies des affinités avec eux, des points communs, créer une relation avec eux, il faut que tu leur ressembles [...] Pour toi qui es à l'extérieur et qui rentres dans le cercle c'est plus difficile, t'as pas autant de points communs avec eux, ils font des jokes que tu ne comprends pas toujours, il y a toujours une barrière, il y a une limite que tu ne peux pas franchir. Même moi je ne peux pas vraiment me laisser aller vraiment avec eux. [...] je suis conscient qu'il faut que je joue le jeu, leur ressembler, être comme eux. Il faut que tu sois à l'aise avec eux pour qu'ils le soient avec toi c'est normal, je comprends ça, mais ça implique jouer un jeu. » (Homme, 29 ans)

Ainsi, les efforts d'intégration sont donc importants pour ces individus issus de l'immigration. En effet, tel que l'indique Minces (2004), les enfants d'immigrants veulent se couler dans le moule et être acceptés, ce qui est tout à fait normal. Ils veulent se faire accepter dans leur milieu de travail et sont tout à fait conscients que cette acceptation passe en partie par la connaissance et l'intégration au groupe. Ces tentatives d'intégration sont dans certains cas conscientes, ce que certains ont souligné en utilisant le terme « jouer le jeu ». Les jeunes de minorités ethniques reconnaissent bien les différences qui les séparent de la majorité, différences qui leur sont d'ailleurs souvent

rappelées. Cependant, ils savent également qu'ils doivent miser sur le développement d'affinités et de bonnes relations de travail avec les collègues, ce qui pourra améliorer leur sort et leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

4.4.4 La double minorité

La question de la double minorité a été mentionnée par deux des femmes ayant participé à la recherche. Pour elles, le fait d'avoir la peau noire et d'être une femme constitue un obstacle de taille:

« Il y a beaucoup d'aspects qui jouent contre moi si on pense à ce que la société considère comme idéal. Je suis une femme, je suis noire, je suis artiste. Ce sont trois choses qui jouent contre moi, qui me ferment des portes.[...] Il ya pas l'air d'avoir beaucoup de place dans les médias pour les minorités visibles de 2^e génération comme moi, en plus si je fais un style de musique qui entre pas dans le cadre de ce qu'on fait jouer à la radio donc je pense que ça va être très difficile pour moi. » (Femme, 25 ans)

« Quand j'aurai terminé mes études en anthropologie et en journalisme et que je voudrai me trouver un emploi ou faire de la recherche peut-être que là ça va jouer, est-ce que mon travail va avoir la même valeur? J'ai des doutes, je sens que je devrai travailler fort et prouver ma compétence parce que même si on a l'impression que les Québécois sont ouverts ils ont quand même une réticence. T'sé une femme noire qui veut s'imposer dans le domaine de l'anthropologie ou du journalisme...je crois qu'il va y avoir de la réticence au Québec, mais globalement aussi. J'ai l'impression que ça pourrait jouer contre moi donc il va falloir que je travaille, que je sois motivée, que je bûche et que je fasse ce que j'ai à faire. Et je suis prête à le faire! » (Femme, 29 ans)

Cette problématique renvoie à un entrecroisement de catégories différenciées comme le sexe, le genre, la nation, la race et la classe. En effet ce principe veut souligner le fait que l'exclusion ou l'oppression des femmes de couleur par exemple n'est pas le résultat de l'addition du fait qu'elles sont femmes et noires. Plutôt, elle veut dire que les oppressions s'entrecroisent ce qui signifie qu'elles sont interactives dans leurs processus ainsi que dans leurs effets et qu'elles sont constitutives les unes des autres (Juteau, 2008).

4.5 Solutions/Stratégies adoptées

Afin de faire face aux difficultés dont il a été question, les participants ont bien entendu développé des stratégies afin de composer avec la particularité de leur position. Pour la grande majorité, la solution est simplement de travailler plus fort. En effet, douze des treize participants ont affirmé qu'ils prenaient les expériences négatives reliées à leur origine ethnique comme moteur afin de continuer à travailler afin d'atteindre leurs objectifs. La pression supplémentaire en lien avec leur statut de minorité visible et le désir de ne pas donner raison à la majorité qui a une image négative d'eux les motivent à performer et exceller dans leurs milieux de travail.

« Quand je vivais du racisme, encore maintenant, ça me motive pour faire plus, aller plus haut, être meilleur. C'est comme ça à mon travail, je me sens « watché » par certains pour voir si je vais foirer, ben ça me motive encore plus à performer, je ne vais pas leur donner raison. (Homme, 29 ans)

« [...] je ne veux surtout pas laisser ça (le racisme) me décourager ou me faire enrager et leur dire ou leur faire quelque chose parce qu'ils auront gagné, c'est ça qu'ils veulent dans le fond. T'sé j'ai travaillé fort pour arriver où je suis donc je peux pas laisser ça m'affecter. J'ose croire que si je fais mon travail de façon excellente, que mon chiffrier balance tout le temps, ça empêchera pas qu'ils m'aimeront pas, mais ils seront obligés de me laisser prendre la place qui me revient [...] le seul moyen que j'ai c'est de m'assurer que mon travail n'est pas seulement bien fait, mais très bien fait. » (Homme, 30 ans)

Une autre choisit également d'adopter une attitude qui leur permettra de se fondre dans la masse dans le but de mieux avancer au niveau professionnel :

« C'est important de te fondre jusqu'à un certain point si je veux avancer dans certains domaines. Au niveau professionnel je pense que c'est important de te fondre. Pour moi au niveau professionnel, l'important c'est pas de me mettre à part ou faire un scandale. Tu te fonds jusqu'à un certain point, tu fais ce que t'as à faire et tu avances. Tu vas jouer le jeu sans nier tes valeurs, tu peux te fondre et ensuite tu fais ce que t'as à faire. C'est que si t'es trop différent ou à part, les gens vont te catégoriser comme le marginal et puis t'avanceras pas. » (Femme, 27 ans)

De plus, tous les participants établissent un lien entre les études et la situation professionnelle d'où l'importance pour eux de compléter ou bonifier leur formation universitaire, particulièrement s'ils veulent accéder à des postes plus importants. En effet, plusieurs ont exprimé le désir de poursuivre ou compléter leur formation académique afin d'être plus compétitifs sur le marché du travail. Pour eux, il s'agit là

d'un point primordial qu'ils ne peuvent mettre de côté. L'un des participants fait valoir l'importance de compléter ses études universitaires pour sa trajectoire professionnelle :

«À mon travail il y a des possibilités d'avancement. Il y a deux ouvertures qui se présenteront au cours des cinq prochaines années. C'est pour ça que je veux compléter mes deux certificats pour avoir un BAC par cumul. Mes deux patrons vont vers la retraite, donc il va y avoir des affichages de postes à ce moment-là et ce sera ma chance de monter dans la hiérarchie. Mais pour ça il faut absolument mon BAC sinon j'aurai aucune chance.» (Homme, 30 ans)

Les Haïtiens de seconde génération interviewés semblent trouver dans les difficultés rencontrées et l'adversité une source de motivation supplémentaire afin de performer, progresser et réussir leur insertion professionnelle. Cette tendance a été qualifiée par Blanchard (dans Bouteyre, 2004) de «surcompensation» qui renvoie au fait que confrontés à la compétition et chargés de responsabilités par des adultes, les enfants de migrants ressentent le besoin de prendre une revanche sur des conditions d'existence difficiles. À ce sujet Potvin (2008) affirme que « Les jeunes s'efforceraient donc de se faire une « deuxième peau » pour compenser leur appartenance à un groupe stigmatisé, en misant sur leur « surperformance » et sur leur individualité. » (p.141) À force d'être confrontés à des obstacles comme la discrimination les Haïtiens de seconde génération semblent donc avoir intégré l'idée que leur réussite passera par l'excellence de leur travail. Ainsi, ils semblent avoir développé la capacité de fournir constamment des efforts supplémentaires et ont une certaine force de caractère, une résilience leur permettant de surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés. Cyrulnik (2004, p.27) explique la capacité de résister aux épreuves et de les utiliser pour avancer ou devenir meilleur en affirmant qu'elle : « peut s'expliquer non pas en terme de surhomme ou d'invulnérabilité, mais en associant l'acquisition de ressources internes affectives et comportementales lors des petites années avec la disposition de ressources externes sociales et culturelles ». Confrontés à des problématiques en raison de leur origine ethnique depuis l'enfance, les Haïtiens de seconde génération ont donc au fil du temps acquis les caractéristiques nécessaires leur permettant non seulement de faire face aux situations difficiles, mais aussi les utiliser comme moteur.

4.6 Vision de l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération

Nous avons demandé aux participants de la recherche quelle était leur vision générale concernant l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération. Tous à l'exception de trois ont déclaré que l'insertion était somme toute satisfaisante et que dans leur entourage on retrouvait plusieurs professionnels. Ils considèrent qu'il s'agit là d'un signe encourageant pour l'avenir de la société québécoise :

« Je pense que l'insertion se fait quand même assez bien. Tout le monde autour de moi a un travail. La société québécoise a changé et évolue dans le bon sens je crois. Quand j'étais petit on en voyait nulle part des Noirs que ce soit dans les commerces, les facteurs, SAAQ. Aujourd'hui j'en vois un peu partout, j'en vois à la télé donc ça évolue. J'ose croire que les choses vont continuer à changer et que l'avenir va être meilleur. En ce qui concerne les jeunes haïtiens de la seconde génération comme moi, je sais qu'il y en a beaucoup qui vivent des choses difficiles, mais je sais aussi qu'il y en a plusieurs pour qui ça va bien, on s'en sort bien en général. »
(Homme, 28 ans)

La plupart des répondants sont donc d'avis que l'insertion professionnelle des Haïtiens de la seconde génération se fait passablement bien même si plusieurs points restent à améliorer. Nombreux sont ceux ayant affirmé avoir dans leur entourage des professionnels dans plusieurs domaines de pratique. Cependant, ils s'entendent sur le point que malheureusement on ne parle pas assez des parcours positifs et que les médias préfèrent continuer à projeter une image négative d'eux.

« L'image des Noirs qu'on montre est négative alors ça perpétue les stéréotypes. On associe jeune Haïtien à gang de rue, mais c'est une erreur de faire ça. Autour de moi il y a plein de jeunes d'origine haïtienne qui ont étudié, qui ont des professions, mais ça on n'en parle pas, bien sûr! »
(Homme, 29 ans)

Le déséquilibre entre les faits positifs et négatifs rapportés sur les Haïtiens de seconde génération ou les enfants de migrants en général est en effet un point alarmant et frustrant pour les individus rencontrés. Cette tendance est observée dans les médias, mais est aussi présente dans la littérature académique où lorsqu'on traite d'enfants de migrants on fait référence à des problématiques telles que la délinquance, les échecs scolaires, les difficultés d'adaptation et identitaires etc. En effet, il est peu question de la réussite des membres de ce groupe, particulièrement lorsqu'il s'agit de minorités visibles.

4.7 Les difficultés qui demeurent

4.7.1 La discrimination/représentation négative des Haïtiens

Le racisme, la discrimination, la représentation des Haïtiens de deuxième génération dans les médias est également un point problématique ayant été identifié. Pour l'un des participants, les Haïtiens de seconde génération souffrent d'une représentation négative qui laisse croire que l'ensemble du groupe a des comportements déviants alors que dans les faits il s'agit d'une minorité :

« Il y a encore du racisme, mais c'est subtil. L'image des Noirs qu'on montre est négative. On parle gang de rue juste quand on parle des jeunes Noirs. Pis la mafia, les Hells, c'est pas des gangs de rue? [...]En plus, on est combien à Montréal, 100 000? 200 000? On n'est vraiment pas assez pour faire tous les crimes et tous les mauvais coups, mais c'est pas l'impression qu'ils donnent dans les médias. » (Homme, 29 ans)

La représentation négative de certaines minorités dans les médias constitue une autre manifestation du racisme indirect dont ils sont victimes. En effet, l'écart entre le grand nombre de faits négatifs reliés aux jeunes Haïtiens et le nombre de modèles de réussite montré dans les médias crée un déséquilibre contribuant à proliférer les préjugés et ayant des répercussions sur les possibilités pour ces jeunes d'atteindre des postes influents au sein de la société québécoise. Nous croyons que ce manque de représentation positive a un double effet car d'une part il véhicule une image négative de ce groupe parmi la population, ce qui alimente des pratiques discriminatoires, et d'autre part, il donne l'impression aux membres de ce groupe qu'ils n'ont pas de modèles et qu'il est impossible pour eux d'accomplir de grandes réalisations. La représentation positive dans les médias se joue à plusieurs niveaux, que ce soit dans les bulletins de nouvelles ou au niveau des personnages de téléromans, et est, selon une répondante, très importante.

« Dans mon cours d'écriture télévisuelle j'ai réalisé qu'il y a un cercle vicieux parce qu'il y a pas beaucoup de place pour les minorités visibles à la tv, mais en même temps les Québécois qui écrivent connaissent pas beaucoup notre réalité donc ils écrivent pas là-dessus, mais s'ils écrivent un rôle pour un Noir, il y a pas assez d'offre (acteurs haïtiens) non plus pour remplir le rôle, donc ils écrivent plus ce genre de rôle. Aussi il y a pas d'auteurs haïtiens qui pourraient écrire sur notre réalité on est vraiment pris dans un cercle vicieux [...] Je pense aux États-Unis où maintenant il y a des Noirs à la tv à des endroits où ici tu les vois pas, c'est parce que les jeunes là-bas, les Noirs ont vu des gens avant eux le faire et réussir donc ils se disent oui je suis capable...ici on doit faire la même chose » (Femme, 25 ans).

Pour quatre des Haïtiens de deuxième génération que nous avons rencontrés, la discrimination demeure la difficulté majeure à laquelle ils doivent faire face en ce qui concerne leur insertion sur le marché du travail. Tel que nous l'avons indiqué, ils soutiennent pour la plupart qu'il y a eu de nettes améliorations par rapport à leur insertion professionnelle. Toutefois, pour la plupart, la discrimination systémique reste un obstacle de taille.

« C'est sûr qu'il faut garder en tête que s'il y a deux candidats de même compétences, mais un Québécois de souche et un haïtien, je pense que consciemment ou inconsciemment on va pencher pour le Blanc. Bon c'est sûr que chaque cas est différent et qu'il ne faut pas non plus tomber dans la paranoïa, mais en général je pense que la discrimination en emploi existe quand même. » (Femme, 27 ans)

Les jeunes d'origine haïtienne doivent donc trouver un moyen de se démarquer comme tous les autres candidats, mais en plus ils doivent convaincre les employeurs qu'ils ne correspondent pas à l'image négative véhiculée à leur endroit. Tel que l'affirme Potvin (2008, p.150) « Non seulement les jeunes d'origine haïtienne seraient « handicapés » parce qu'ils étudient dans des disciplines qui n'auraient pas de valeurs sur le marché, mais les préjugés chez les employeurs selon lesquels « les jeunes Haïtiens n'ont pas de diplômes » et ne font pas partie du bassin de jeunes « recrutables » et intéressants creuseraient leur exclusion. ».

Aux yeux d'un des répondants, une partie du problème de discrimination en emploi est causé par le manque de sensibilisation à la diversité ethnique des personnes occupant les postes de cadre au sein des entreprises. Ces dirigeants faisant partie de la génération des baby-boomers occupent des postes influents, mais ayant des préjugés par rapport aux minorités ethniques, ils ne sont pas enclins à encourager leur embauche.

« Tu sais à mon travail il y a comme deux groupes. Il y a ceux qui ont commencé dans les années 70 au bas de l'échelle et qui ont monté et eux ils sont vraiment bornés et racistes t'sé c'est du monde qui ont pas étudié beaucoup qui ont une mentalité différente et je sens clairement une pression supplémentaire de leur part. » (Homme, 29 ans)

L'attitude des *baby-boomers* face aux minorités visibles a également été relevée dans l'ouvrage de Bénard (2003) qui rapporte que ces derniers auraient des préjugés

défavorables face aux minorités et apparaissent aux yeux de ces derniers comme un obstacle à leur incorporation dans de nombreuses sphères d'activités de la société québécoise.

Somme toute, d'après les propos des répondants, la discrimination a été identifiée comme l'un des effets négatifs engendrés par leur différence ethnique. Selon les Haïtiens de deuxième génération rencontrés, surtout les hommes, la discrimination se manifeste par exemple dans l'attitude des policiers envers eux. Elle fait également partie de leur réalité sur le marché du travail, que ce soit à l'embauche ou même lorsqu'ils sont détenteurs de postes. Nous pouvons constater qu'il s'agit donc principalement de discrimination systémique qui semble donc, d'après les personnes rencontrées, bien présente au Québec.

4.7.2 Le manque de réseau

Malgré le fait que la plupart des participants considèrent que l'insertion en emploi des Haïtiens de seconde génération se fait assez bien, ils indiquent, dans les treize cas, que certaines difficultés majeures demeurent. Le manque de réseau est la difficulté ayant été nommée par trois répondants. En effet, plusieurs considèrent que de nos jours pour avancer professionnellement les contacts sont nécessaires pour quiconque. Or dans leur optique, les Haïtiens de seconde génération sont désavantagés dans cette sphère car même s'ils sont nés ici, leurs parents sont immigrants et n'ont donc pas des personnes contacts dans des positions stratégiques :

« Pour obtenir un emploi, souvent il faut que tu connaisses quelqu'un qui est déjà dans la boîte, un parent, un ami. Pour nous c'est plus difficile parce qu'on n'a pas ce genre de contacts parce que nos parents sont immigrants et qu'ils n'ont pas le même genre de réseau stratégique que les Québécois de souche, les portes sont plus ouvertes pour eux. Une des conséquences de ce problème c'est qu'on n'arrive pas à s'insérer dans les postes de cadre. On va se trouver un emploi, mais ça ne sera certainement pas en haut de l'échelle. On n'a pas le réseau nécessaire pour nous propulser. » (Femme, 27 ans)

Le manque de réseau est un problème auquel les enfants de migrants doivent généralement faire face. En effet, Yan et al. (2008) indiquent que souvent les enfants d'immigrants ne peuvent compter sur leurs parents pour les aider dans leur recherche d'emploi car ceux-ci ne peuvent fournir les contacts nécessaires afin d'obtenir le genre

de travail recherché par leurs enfants. En ce qui concerne les minorités visibles, ces auteurs soutiennent que les parents ne peuvent aider leurs enfants dans la recherche d'emploi car dans certains cas ils n'ont pas de profession, travaillent dans l'enclave ethnique ou n'ont pas de réseau social interethnique assez vaste. Les conclusions des travaux de Potvin (2008) en ce qui a trait à la situation des Haïtiens de seconde génération abondent dans le même sens. En effet selon elle les jeunes de la deuxième génération attribueraient en partie leurs échecs à « l'absence de ressources offertes par la communauté haïtienne, à l'absence de réseau dans les endroits stratégiques et les lieux de pouvoir. » (p.154)

4.7.2 Faiblesse de l'héritage de la première génération et manque de diversité des milieux de pratique

Le fait de ne pas avoir assez de modèles occupant des postes influents a également été nommé par plusieurs participants. Selon eux, les Haïtiens de première et de seconde génération ont pour la plupart des emplois qui leur donnent très peu de pouvoir. Ils n'ont donc pas l'influence nécessaire pour faire leur marque dans les plus hautes sphères de la société et ainsi aider les générations suivantes ou leur léguer un héritage intéressant.

Ce dernier fait a été soulevé par d'autres Haïtiens de la seconde génération interrogés dans le cadre d'études menées par Potvin (1997, 2008) et Bénard (2003). En effet, selon cette dernière, les jeunes leaders d'origine haïtienne faisant partie de la deuxième génération sont très peu présents au sein des institutions de la société globale ainsi que dans le milieu politique qui ne semblent pas propices à la participation et l'implication des jeunes des minorités visibles. Un autre point méritant une attention particulière est le fait qu'il semble y avoir un écart entre les deux générations et les jeunes d'origine haïtienne nés ici. Potvin (1997) rapporte, dans le cadre d'une recherche menée auprès de jeunes Haïtiens de la deuxième génération, que les associations dirigées par la première génération sont confrontés à l'absence de relève. En effet, les jeunes considèrent que ces regroupements sont trop tournés vers Haïti, pays que plusieurs jeunes nés ici ont très peu ou jamais visité. Pour les jeunes de la seconde génération, ces associations devraient plutôt être des outils de lutte pouvant être utilisés afin de leur permettre de pénétrer l'espace socio-politique québécois. Malheureusement, les associations dirigées par la

première génération ne semblent pas laisser un espace suffisant et créer un environnement propice à l'implication de la deuxième génération. Ainsi, certains reprochent à la génération de leurs parents de ne pas avoir été en mesure de créer des institutions ou de jouer un rôle important au sein de la société québécoise malgré leur importance en nombre. Un des participants a d'ailleurs fait une comparaison avec d'autres communautés culturelles qui ont réussi à s'imposer dans certains domaines si bien qu'ils ont été en mesure de léguer un héritage à leurs enfants.

« En tant que Noir d'origine haïtienne, on n'a pas assez de gens aux places importantes qui pourraient servir d'exemple et aider les plus jeunes et leur laisser un héritage. [...] c'est très important pour notre communauté d'être organisés et de s'imposer pour qu'on soit respectés comme les Italiens le sont ou les Chinois, ou les Grecs, là ils n'auront pas le choix de nous donner notre place. Moi ça me motive vraiment à travailler plus fort et performer et là j'aurai mon respect. Donc pour le moment ils peuvent me faire n'importe quoi, ça me dérange pas au contraire ça va être mon moteur pour avancer.» (Homme, 29 ans)

Le manque de soutien de la première génération est aussi un élément d'insatisfaction des Haïtiens de la seconde génération qui se disent abandonnés par cette première génération particulièrement ceux ayant constitué la première vague migratoire en provenance d'Haïti durant les années 60. Ces immigrants haïtiens étaient généralement très instruits et ont pour la plupart réussi leur intégration à la société québécoise. Cependant les jeunes soutiennent qu'ils n'ont travaillé que pour eux, n'ont rien construit de solide et n'ont pas tendu la main aux vagues suivantes ni à la seconde génération. Ils déplorent également le manque d'organisation de la communauté haïtienne dont l'implication se résume à des petits commerces, des associations communautaires ayant peu d'influence ou émissions radiophoniques qui restent toutes très orientées sur Haïti (Potvin, 2008).

«Je trouve que ceux qui sont en affaires dans la communauté haïtienne s'orientent tous dans les mêmes domaines comme les marchés d'alimentation, les salons de coiffure etc. Il n'y a vraiment pas assez de diversité dans les domaines de services offerts.» (Homme, 28ans)

Le manque de diversité des milieux professionnels vers lesquels les Haïtiens de seconde génération s'orientent est un autre aspect problématique selon certains participants. Ils indiquent que les Haïtiens de première et deuxième générations se retrouvent généralement dans les domaines de la santé (sciences infirmières, médecine), en génie,

dans l'industrie du taxi etc., ce qui empêche la représentation de la communauté dans différentes sphères.

« On dirait qu'ils (Haïtiens de deuxième génération) se retrouvent tout le temps dans les mêmes domaines comme le domaine infirmier, les domaines privilégiés comme le droit, la médecine, l'ingénierie qui sont on dirait, les symboles de réussite pour la famille peut-être même plus que pour les jeunes en question j'ai l'impression. Mais il y a tellement d'autres domaines dans lesquels on pourrait être impliqués! » (Femme, 29 ans)

Parallèlement, un autre problème identifié est l'absence des Haïtiens de première et seconde générations dans certains domaines du milieu des affaires. En effet, plusieurs participants indiquent que les Haïtiens développent en majeure partie des commerces dans les mêmes domaines, comme des salons coiffure, des marchés d'alimentation, etc. Il n'y a donc pas de variété ni assez d'entrepreneuriat dans la communauté haïtienne. D'autre part, les jeunes d'origine haïtienne ont, selon un participant, plus de difficulté que les Québécois de souche à se lancer en affaires.

« Je trouve qu'il y a encore des difficultés pour les jeunes de deuxième génération qui veulent partir en affaires, partir des PME. Je ne sais pas si c'est eux qui ne vont pas chercher l'information ou si c'est l'information qui n'est pas assez accessible, mais il y a une difficulté à ce niveau. Je trouve que les Haïtiens de deuxième génération ont moins de connaissances, sont moins présents que les Québécois de souche à ce sujet. » (Homme, 28 ans)

4.7.4 La mentalité

Trois participants ont signalé des problèmes liés à la mentalité et à l'attitude des Haïtiens de la deuxième génération. Pour ces derniers, l'attitude défaitiste et la tendance de certains Haïtiens de seconde génération à se victimiser pour expliquer leurs difficultés ou leurs échecs posent également problème et constituent un frein à leur réussite socio-professionnelle :

« La mentalité de certains Haïtiens de la deuxième génération est un problème. Ils ont en tête qu'ils ne sont pas capable de faire quelque chose, ils ont une attitude défaitiste, ils ne mettent pas assez de cœur [...] Je pense que ça vient de l'éducation. Dès la maison si tes parents te disent toujours que de toute façon si t'es Noir ils te prendront pas, ils vont toujours prendre le Blanc, tu apprends à croire que c'est vrai. Moi je pense que certains hommes de 2e génération haïtienne ont la mentalité que s'ils ne réussissent pas c'est à cause du Blanc. Il peut très bien y avoir de la discrimination, je suis pas naïve au point de penser qu'il y en a pas, mais tu peux pas entrer en scène avec cette attitude-là, ça marche pas comme ça et ça marchera pas pour toi, c'est une attitude défaitiste qui fait que tu vas pas travailler fort pour atteindre ce que tu veux, qui fait que tu vas te décourager et pas atteindre tes buts ». (Femme, 27 ans)

Cet élément est également souligné dans l'étude de Bénard (2003) qui indique que la victimisation est une façon de se déresponsabiliser. Une des participantes s'étant exprimée sur la mentalité des Haïtiens de seconde génération suggère que l'expérience du rejet emmène ces jeunes à se disqualifier, à s'exclure avant d'être exclu par l'autre. Elle parle d'un malaise entre les jeunes d'origine haïtienne et la société québécoise dans laquelle ils ne se sentent pas inclus ni désirés, ce qui résulterait en une attitude défaitiste.

« Il y a un malaise des jeunes Haïtiens à Montréal je trouve, il y a quelque chose qui ne passe pas [...] Je sais pas si ce malaise c'est parce qu'on sent qu'on ne fait pas partie intégrante de la société québécoise donc qu'on se retire avant d'être rejetés, tu t'exclus pour ne pas être exclu par les autres. » (Femme, 25 ans)

4.7.5 Difficultés au niveau de la cellule familiale

L'un des participants indique qu'il existe un certain manque au niveau familial en ce qui a trait au type d'encadrement et au développement de la confiance des enfants, causé en partie par le fait que plusieurs familles haïtiennes sont monoparentales. En effet, nous avons vu dans le chapitre premier que le nombre de familles monoparentales dont le chef de famille est la mère est très élevé dans la communauté haïtienne. Par conséquent, le rôle du père qui généralement contribue au développement de la confiance, à la prise de risques et encourage la détermination n'est selon ce participant pas rempli au sein de plusieurs familles haïtiennes :

« Je trouve que ceux d'origine haïtienne ont besoin de plus que ce qu'ils reçoivent présentement au niveau encadrement familial, social, détermination, il y a un manque. Ça commence beaucoup dans la famille. Souvent le père est absent et le père a un grand rôle à jouer en ce qui a trait à la confiance, la discipline qu'il peut donner à son enfant donc je pense que déjà là ça pose problème pour nous et ça a un impact très important. Il y en a beaucoup qui le surmontent (l'absence paternelle), mais il y en a aussi qui n'y arrivent pas. C'est une autre différence que je remarquais à l'école. On pouvait voir que les Québécois avaient une certaine confiance que nous n'avait pas. Ils avaient une confiance face à ce qu'ils atteindraient comme niveau de scolarité, au niveau professionnel aussi et ça ce n'était pas notre cas. Il faudrait agir au niveau de l'environnement familial. Il y a des manquements qui se répercutent sur la trajectoire scolaire et l'insertion professionnelle plus tard. » (Homme, 32 ans)

Les difficultés au niveau de la cellule familiale sont malheureusement très présentes au sein de la communauté haïtienne. La famille, principale agent de socialisation est dans le cas des immigrants mise à rude épreuve. En effet, qu'il s'agisse d'une émigration volontaire ou non, la structure et les rôles de chacun des membres de la famille se voit

affectée par l'expérience migratoire qui sera à la source de tensions et de conflits internes qui pourront miner la cohésion ainsi que la créativité familiale (Barudy, 1992). Les parents doivent composer avec la confrontation entre les pratiques de leur culture d'origine et celle de la société d'accueil en ce qui concerne par exemple le rôle parental et la discipline. Dans plusieurs cas, la composition même de la famille est changée par l'immigration alors que dans certains cas celle-ci se fait en plusieurs parties si bien que les membres de la famille n'immigrent pas tous en même temps. C'est ainsi que plusieurs femmes peuvent soudainement devenir chef de famille sans le soutien de leur conjoint, de la famille élargie ou autre membre du réseau. Ces familles immigrantes monoparentales doivent composer avec plusieurs problématiques dont celle de l'absence masculine auprès des enfants telle que soulignée par notre répondant.

Dans l'optique des haïtiens de seconde génération interviewés dans le cadre de notre recherche, plusieurs éléments font obstacle à une insertion professionnelle satisfaisante. En effet, la discrimination à l'embauche et aussi en milieu de travail est, à leur avis, chose courante. Ils affirment également souffrir du manque de réseau lié au fait que leurs parents immigrants n'ont pas les contacts nécessaires afin d'être informés ou aidés afin de profiter de certaines opportunités professionnelles. De plus, la faiblesse de l'héritage laissé par la première génération et le manque de diversité des milieux de pratique et l'absence des Haïtiens dans des positions stratégiques est aussi une source des difficultés rencontrées par notre groupe cible. Selon deux participants, la mentalité de certains jeunes d'origine haïtienne fait obstacle à une insertion professionnelle réussie. À leur avis, certains ont une attitude défaitiste mettant plus souvent qu'autrement le prétexte du racisme et de la discrimination pour expliquer leurs échecs ou déclarent forfait avant même d'avoir tenté leur chance. D'autre part, les difficultés au niveau de la cellule familiale haïtienne, particulièrement en ce qui a trait au rôle paternel a été considérée comme ayant un impact sur le développement psychologique des Haïtiens de seconde génération ce qui aurait des répercussions au niveau scolaire et professionnel. Enfin, la représentation négative des jeunes d'origine haïtienne entre autres dans les médias a été identifiée comme un facteur qui alimente les préjugés à leur

égard, ce qui entraîne des pratiques discriminatoires à l'embauche. Nous pouvons donc constater que les Haïtiens de deuxième génération que nous avons rencontrés doivent composer avec plusieurs problématiques qui rendent la trajectoire d'insertion très laborieuse pour ces jeunes qui tentent de se tailler une place sur le marché du travail québécois.

4.8 Solutions proposées

Après s'être prononcés sur leur vision de l'intégration professionnelle des Haïtiens de seconde génération et sur les difficultés qui demeurent présentes, nous avons demandé aux participants de notre recherche de se prononcer sur les solutions possibles afin de remédier aux divers problèmes dont il a été question dans la section précédente. Pour eux, il existe différentes pistes de solutions. La proposition qui est revenue chez la plupart des participants est celle qui consiste pour les Haïtiens de seconde génération à travailler fort et à exceller dans les domaines dans lesquels ils évoluent. Pour plusieurs, à force de prouver leur excellence, les Haïtiens de seconde génération arriveront à obtenir la place qui leur revient au sein de la société québécoise :

« La solution c'est que les Haïtiens prennent leur place, oublier les barrières, en fait traverser ces barrières, travailler fort, vivre des situations difficiles et frustrantes mais au moins on aura un pied dans le milieu et d'autres jeunes, ceux qui vont suivre verront que la porte est ouverte qu'il y a une possibilité pour eux. On doit se forcer, je sais que le chemin va être difficile et c'est pour ça que plusieurs s'arrêtent, mais je crois qu'il faut continuer, être les premiers qui vont se faire chier, avoir de la misère, mais après ce sera plus facile pour ceux qui viendront après nous »
(Femme, 25 ans)

« Je pense qu'il faut travailler fort, faire un travail exemplaire et ça va aider les autres qui vont suivre, ça va peut-être contribuer à faire changer les mentalités. » (Homme, 30 ans)

Ainsi, la surcompensation et la surperformance sont donc des stratégies sur lesquelles misent les Haïtiens de seconde génération que nous avons interrogés afin d'obtenir la place qui leur revient au sein de la société. Tel que soutenu par Potvin (2007) l'expérience du racisme et de la discrimination semble être à la source du sentiment d'exclusion que les Haïtiens d'origine ont par rapport à la société québécoise. Ils sont donc convaincus qu'à force de travail acharné et sans bavure, ils seront enfin vus comme ils le sont véritablement et non comme ils sont dépeints par les médias ou les

préjugés et qu'à ce moment-là, ils seront de vrais Québécois. Ils caressent cet espoir qui constitue en fait le moteur de leurs efforts soutenus et leur permet de composer avec tous les obstacles qui parsèment leur chemin. Nous avons en effet remarqué que pour certains participants, le sentiment de ne pas faire partie intégrante de la société et de ne pas être Québécois à part entière est très fort.

« Chercheure : Mais toi tu es Québécois aussi non?

Oui, d'une certaine façon, mais pas encore. C'est comme les Noirs aux US, ils sont African American, ils se disent pas fils de tel Africain. Le mot African est juste pour rappeler leurs origines, mais en fait ils sont Américains à part entière et portent fièrement le drapeau américain. Moi ici je vois pas d'enfants d'immigrants lever le drapeau québécois parce qu'on n'est pas encore québécois, mais les enfants de mes enfants oui le feront et diront fièrement qu'ils sont Québécois. Moi, je suis d'origine haïtienne, c'est pas pareil. » (Homme, 28 ans)

Pour deux autres, c'est en grande partie le temps qui contribuera à changer les choses. Plusieurs ont espoir qu'au fil du temps, il y aura un changement dans la mentalité des gens et que les minorités visibles seront plus acceptées et pourront bénéficier des mêmes chances que tout le monde :

« Il n'y a rien d'autre que le temps qui va changer ça, c'est tout. Il n'y aura pas de sauveur, il n'y aura pas de Martin Luther King qui va venir pis là les Noirs vont être égaux aux Blancs, c'est le temps, l'accumulation de petites victoires qui va faire la différence. Donc nous on doit vivre notre vie du meilleur qu'on peut, aller le plus loin possible et forcément ça va être plus facile pour nos enfants que ça l'a été pour nous comme c'est plus facile pour nous que ça l'a été pour nos parents. Donc les enfants des enfants, de nos enfants on pourra vraiment plus dire qu'ils sont des immigrants, ils seront des Canadiens ou Québécois. » (Homme, 28 ans)

Le besoin de leaders et de modèles d'origine haïtienne a été nommé par trois personnes comme étant déterminant en ce qui a trait à la progression des Haïtiens de seconde génération. Le fait d'avoir une meilleure implication des leaders existants afin d'aider les plus jeunes a donc été identifié comme solution indispensable :

« Ce qui pourrait vraiment aider, ce sont les associations comme la Jeune chambre de Commerce haïtienne, l'Association des Ingénieurs haïtiens du Canada, qui sont bien structurées et de qui on commence à parler de plus en plus et qui font du bien. Je pense que ça montre qu'on est Noir puis qu'on n'est pas juste bon à faire du rap, on n'est pas nécessairement du monde qui fait du trouble. C'est important ça fait que les autres nous prennent au sérieux. » (Homme, 29 ans)

« Une des solutions c'est d'avoir des meilleurs leaders haïtiens qui seront à des positions importantes dans la société [...] c'est très important pour notre communauté d'être organisée et

de s'imposer pour qu'on soit respectés comme les Italiens le sont ou les Chinois, ou les Grecs, là ils n'auront pas le choix de nous donner notre place. » (Homme, 29 ans)

Le fait de prendre sa place est revenu assez souvent dans le discours des participants. Pour la plupart d'entre eux, il ne faut pas être passif et attendre simplement que les choses s'améliorent d'elles-mêmes ou attendre l'invitation pour occuper une place importante au sein de la société québécoise. D'autres soulignent qu'il doit y avoir un changement au niveau de la mentalité des Haïtiens de seconde génération qui doivent passer du statut de victime à celui d'acteur proactif :

« Je pense que la solution doit venir en partie de nous. Il faut qu'on s'impose et pour ce faire il faut s'équiper d'un bagage très solide, faire des études, aller chercher des compétences et de l'expérience. Il faut qu'on soit plus visibles, qu'on se démarque dans des domaines autres que le sport ou les arts, qui ne sont pas des domaines qui ont assez de poids. Il faut qu'on se mette des objectifs élevés et pas attendre qu'on te donne la place, il faudra aller la chercher. Il faut qu'on se fasse remarquer de façon positive et comme ça ils n'auront pas le choix de te permettre de prendre la place qui te revient parce que tu l'auras revendiquée. Sinon ben tu vas attendre longtemps! » (Femme, 27 ans)

L'élection de Barack Obama à la présidence des États-Unis semble être une source d'espoir pour les répondants que nous avons rencontrés. En effet, le président américain comme exemple de réussite d'un Noir a été cité à trois reprises. Ils ont l'espoir que le fait d'avoir un homme de race noire à la tête d'une superpuissance mondiale contribuera au changement de mentalité sur lequel ils comptent afin qu'ils puissent obtenir la place qui leur revient.

« Peut-être que d'avoir des gens comme Yolande James, Michaëlle Jean, Barack Obama ça va peut-être changer les choses, mais il faudrait aussi avoir d'autres modèles, d'autres leaders dans leurs domaines genre des dirigeantes infirmières, des chefs médecins, des gens qui vont se démarquer et occuper des postes stratégiques. » (Homme, 30 ans)

« Je pense que dans le Québec d'aujourd'hui il y a eu de l'amélioration et qu'on peut essayer de se frayer un chemin. Je pense que les Noirs des US ont aidé dans ce sens avec la musique, le cinéma et Barack Obama qui font que les Noirs sont « à la mode ». Donc on peut essayer d'en profiter et pour avoir plus de place dans la société québécoise. » (Homme, 29 ans)

« Notre génération a encore du travail à faire pour s'imposer dans les postes stratégiques décisionnels. Mais peut-être que l'arrivée de Barack Obama va contribuer à faire changer les choses. » (Femme, 27 ans)

Les programmes gouvernementaux d'accès à l'égalité en emploi n'ont été mentionnés que par un participant comme solution afin d'améliorer l'insertion professionnelle des

minorités visibles dont fait partie notre groupe cible. En fait, lorsque nous avons interrogé les participants sur ces dispositifs gouvernementaux, les avis étaient très partagés, certains étant en désaccord total avec ce genre de mesure, affirmant qu'il s'agissait également d'une pratique discriminatoire qui ne fait que masquer le problème alors que pour six d'entre eux, les PAE sont tout à fait positifs et bénéfiques pour les minorités qui sont souvent désavantagées sur le marché du travail.

Les répondants s'étant prononcés en faveur des PAE ont mis de l'avant le fait que ces stratégies peuvent donner une source de motivation aux groupes minoritaires et les inciter à postuler certains emplois et ainsi servir de tremplin.

« C'est positif. C'est pas du favoritisme selon moi parce qu'ils vont quand même te passer en entrevue et s'ils t'aiment pas ils te prendront pas, c'est pas parce que t'es Noire qu'ils vont nécessairement t'embaucher. C'est positif parce que ça donne un boost, ça donne envie d'appliquer, la vision que oui je suis Noire, oui je peux appliquer et avoir la job. » (Femme, 27 ans)

Un des participants s'exprime sur le côté rassurant des PAE en ce qui concerne la représentation ethnique dans un milieu de travail. Pour lui, savoir que ces dispositifs sont en place assure qu'une personne de minorité visible ne sera pas seule au sein d'un organisme donné. De plus, ce répondant ainsi que certains autres voient ces programmes comme une prise de conscience et une volonté du gouvernement de remédier à la situation.

« Les PAE c'est vraiment bien. Tu te sens un peu plus sécurisé, tu sais dans le fond que tu ne seras pas le seul Noir au travail grâce à ces programmes. Ça montre aussi que le gouvernement est conscient du problème et ça donne l'impression que le gouvernement travaille là-dessus et qu'ils essaient de rétablir l'équilibre. La barrière est encore là dans la société québécoise, mais j'ai l'impression que c'est beaucoup moins pire. » (Homme, 30 ans)

Pour deux participantes les PAE sont positifs, mais demeurent insuffisants. Dans l'optique d'une des personnes interrogées, ces initiatives donnent certes une opportunité aux minorités, mais ne s'attaquent pas à la position au sein de l'entreprise. Elles sont peut-être efficaces pour l'entrée en fonction, mais n'agissent pas au niveau de la mobilité hiérarchique.

« Oui c'est très bien, ça nous donne une aide de plus...sur papier. Dans les faits je ne sais pas si ça fait une si grande différence que ça. On peut bien te donner une place dans une entreprise par

le biais de ce programme, mais ça ne s'arrête pas là. La question qu'il faut poser c'est, une fois dans l'entreprise qu'est-ce qu'on te donne comme tâches? Quelle place est-ce qu'on te donne? Est-ce qu'on te laisse prendre ta place? Donc oui la porte t'a été ouverte avec le programme, mais après qu'est-ce qui se passe? Est-ce qu'on va te laisser aller plus loin ou bien on va toujours te mettre des bâtons dans les roues? C'est sûr qu'il faut qu'on continue à recevoir cette aide parce que ça nous aide concrètement, ça nous donne une chance, mais il ne faut pas s'arrêter là. C'est une erreur de s'arrêter là. » (Femme, 27 ans)

Pour une autre, le vrai changement doit se faire au niveau de la mentalité du côté des employeurs ainsi que chez les Haïtiens de la deuxième génération.

« Je ne trouve pas que c'est suffisant. C'est déjà un départ d'imposer certains quotas, mais ce n'est pas assez. Je pense vraiment qu'il faut un changement dans les mentalités. Je crois que ce n'est pas une loi, une entité extérieure qui doit faire changer les choses, mais des efforts à l'intérieur du groupe des employeurs et du groupe des Haïtiens. Pour les Haïtiens il va falloir rétablir ce mal-être qu'on semble avoir au sein de la société québécoise. » (Femme, 25 ans)

Enfin, cinq personnes se sont dites en défaveur ou affirment avoir un certain blocage face à ces programmes qu'ils considèrent également discriminatoires et même insultants car ils veulent être embauchés pour leurs compétences uniquement et ne veulent bénéficier d'aucun traitement de faveur. Cependant, tous ceux qui se sont prononcés contre les PAE s'entendent pour dire que ces mesures démontrent tout de même une certaine volonté du gouvernement québécois de rétablir un équilibre et assurer une représentation équitable des minorités sur le marché de l'emploi.

« Sincèrement je ne sais pas c'est quoi la valeur de ces programmes. Il y a des Québécois qui vont dire avec raison qu'ils sont discriminés. Si un Noir obtient un poste juste parce qu'il est noir alors qu'il est moins qualifié que le Blanc, bien je suis contre. Moi je dis réglons les problèmes de discrimination à la source et ces programmes ne seront plus nécessaires. Pour moi c'est du racisme inversé on ne peut pas faire ça. C'est vrai qu'il y a eu tellement de discrimination que pour rebalancer les choses, pour que le décalage soit moins honteux pour que ça soit plus acceptable, on a inventé ces programmes-là qui sont des systèmes discriminatoires, c'est con. J'applaudis le fait de favoriser l'insertion des Noirs, mais pas juste basé sur sa couleur. Me faire engager comme ça pour moi c'est une insulte à mon intelligence, je ne veux pas qu'on m'engage juste parce que je suis Noir, je veux qu'on m'engage parce que vraiment je suis le meilleur candidat, je veux mériter mon poste, mais par contre à l'inverse si je suis le meilleur et que tu me donnes pas le poste parce que je suis Noir, je vais me battre jusqu'à ma mort! Bref, en tout cas j'ai un blocage face à ces programmes là. » (Homme, 28 ans)

Un autre répondant explique son ambivalence par rapport aux PAE par le fait qu'il est contre la discrimination positive, mais reconnaît tout de même que ces programmes ont une utilité et en ont aidé plusieurs.

« Je suis contre la discrimination positive, je suis contre cette façon de penser, mais je suis conscient que ça aide plusieurs minorités qui seraient peut-être sur le chômage sinon. C'est vrai que le programme est utile parce qu'il y a encore des endroits où ils accordent une attention à ton nom de famille. Je trouve que ton nom de famille ne devrait jouer ni du côté pour favoriser l'embauche ni pour la défavoriser. Je crois que l'embauche devrait être basée sur les qualifications. Ce qui est ironique c'est que j'ai appris il n'y a pas longtemps que j'ai été engagé par le biais de ce programme! » (Homme, 28 ans)

Une participante exprime ses craintes face aux effets pervers que peuvent avoir les PAE. Dans son optique ce dispositif est une lame à double tranchant qui peut jouer contre les minorités qu'il est supposé aider.

« En théorie je comprends pourquoi le gouvernement a fait ça mais en pratique j'ai de la misère. Ça fait qu'on emploie quelqu'un pour son enveloppe au lieu de pour sa compétence donc là on peut arriver avec un nombre d'Haïtiens qui sont pas les plus compétents et après on va dire qu'on a de la misère avec eux, qu'ils sont comme si ou comme ça, et on va généraliser ensuite. En même temps, ces mesures sont bonnes pour les employeurs qui embauchent en se basant seulement sur l'enveloppe. Dans un monde idéal, il faudrait embaucher uniquement en se basant sur les compétences. » (Femme, 25 ans)

Un participant qui a exprimé son malaise par rapport aux PAE se dit, à l'instar des autres répondants ayant la même position, contre le principe de la discrimination positive, mais il considère toutefois qu'il s'agit là de mesures temporaires qui n'auront plus leur raison d'être lorsque les minorités seront enfin acceptées pour ce qu'elles sont, et sans préjugés.

C'est du racisme renversé! Je suis contre. Je ne veux pas avoir la job parce que je suis Noir, je veux l'avoir parce que je suis le plus compétent. Mais en même temps je comprends le gouvernement, ils veulent rétablir l'équilibre et donner une chance aux minorités, est-ce que c'est sincère? Je pense que c'est encore un peu hypocrite, mais, bon, au moins ils font quelque chose. Il faut le prendre pour le moment en attendant qu'on n'en ait plus besoin, que les choses aient assez changé pour qu'on puisse être accepté par nous même. » (Homme, 29 ans)

Dans l'ensemble les avis sont donc partagés en ce qui concerne les Programmes d'Accès à l'Égalité en emploi. Pour plusieurs des Haïtiens de seconde génération interviewés, ces dispositifs font preuve d'une discrimination positive dont ils ne veulent pas bénéficier. Ils reconnaissent et saluent néanmoins la volonté du gouvernement de rétablir l'équilibre en ce qui concerne la représentation des minorités dans les milieux de travail. Certains considèrent que ces programmes ne sont pas suffisants alors que d'autres espèrent qu'il

y aura changement au niveau de la mentalité des gens afin que ces programmes ne soient plus nécessaires.

4.9 Aspirations individuelles et collectives des Haïtiens de seconde génération

En conclusion des entretiens avec les Haïtiens de seconde génération sur les divers thèmes de l'entrevue, nous avons discuté de leurs aspirations et de leurs projets futurs. Tel que mentionné précédemment, au moment de l'entrevue douze des treize participants ont un emploi et tous se sont exprimés sur les caractéristiques de leur insertion professionnelle en plus de proposer certaines pistes pouvant contribuer à solutionner les difficultés auxquelles ils font face. En fin d'entrevue, chacun s'est prononcé sur ce qu'ils envisageaient comme vie future au point de vue individuel et certains ont poussé la réflexion et ont dévoilé des aspirations collectives pour les Haïtiens de seconde génération.

Plus de la moitié veulent enseigner, se lancer en affaires, se retrouver dans une position où ils pourront partager leur savoir, leur expérience avec des plus jeunes faisant aussi partie de la seconde génération d'Haïtiens pour donner aux autres ce qui a été selon eux déficient jusqu'à présent. En effet, tel que nous l'avons vu auparavant, plusieurs ont mis en évidence le fait que la génération antérieure d'Haïtiens n'a pas été en mesure de construire un héritage et de créer les liens et les réseaux nécessaires afin de transmettre certains acquis à la seconde génération. Par conséquent, certains répondants ont manifesté le désir de contribuer à la construction d'un héritage dont pourront bénéficier les générations suivantes.

« Je veux travailler pour moi-même en business. Créer quelque chose de gros, une entreprise où je tendrais la main aux autres de la communauté, faire des colloques, des conférences pour parler aux jeunes Noirs, leur dire qu'ils sont capables. » (Homme, 29 ans)

« Je veux finir mon Bac, je veux enseigner, ouvrir une maison de jeunes à Montréal-Nord, mais plus dans l'ouest où la ville a tout fermé les terrains de basket où les jeunes se tenaient beaucoup et où il y a maintenant un besoin.» (Homme, 28 ans)

« Je me vois enseigner, faire des conférences, je me vois voulant faire la différence autour de moi. Apporter quelque chose de nouveau, peu importe le domaine dans lequel je vais choisir d'évoluer. C'est sûr qu'à court terme je vais retourner aux études pour compléter ma formation, mais le principal pour moi sera vraiment de faire la différence autour de moi en réalisant des choses positives, en m'impliquant dans des sphères qui me tiennent à cœur. » (Femme, 27 ans)

Tout comme les idéaux de la société nord-américaine, certains des Haïtiens de seconde génération interviewés veulent se concentrer sur leur carrière, assurer leur stabilité et monter dans la hiérarchie de leur lieu de travail. Pour certains cela implique la poursuite ou la complétion de leur formation académique afin d'être un candidat potentiel pour les postes convoités.

« Me consacrer à ma carrière, gravir les échelons professionnels, c'est vraiment mon objectif principal. Ensuite ce sera la vie familiale, mais pour l'instant à court et moyen terme c'est vraiment ma carrière qui prime. » (Femme, 25 ans)

Tel qu'il en est question dans les travaux de Potvin (2007), Haïti est pour les Haïtiens de seconde génération une représentation symbolique. En effet, de tous les participants interviewés, seulement quatre d'entre eux ont visité Haïti. Pour une des participantes, ses plans d'avenir impliquent un retour aux sources, un retour en Haïti qu'elle veut contribuer à reconstruire.

« Mon idéal, ce serait qu'on prenne tous nos compétences et qu'on aille tous là-bas aller reconstruire Haïti. Pour moi ce sera mon plan d'avenir personnel. Il faut que je fasse quelque chose là-bas parce que je pense que le pays est comme ça parce qu'une grande partie de son cerveau est ailleurs.

À court moyen terme je dois passer par l'étape de commercialiser ma musique, je veux sortir mon livre qui parle du racisme intérieur de cet inconfort d'identité haïtienne. Je veux former une firme de communication d'ici cinq ans environ, un concept de restaurant haïtien aussi m'intéresse. Après ce sera d'aller faire quelque chose en Haïti au niveau politique ou social. » (Femme, 25 ans)

La discussion sur les aspirations individuelles a amené cinq participants à s'exprimer sur des aspirations au niveau collectif pour l'ensemble des Haïtiens de seconde génération. Le point principal de ces aspirations est le désir de voir les Haïtiens de seconde génération prendre leur place collectivement au sein de la société québécoise. Une des participantes considère qu'il y a eu des changements dans la mentalité collective du Québec et est donc d'avis que c'est aux Haïtiens de deuxième génération de se démarquer et prendre les moyens nécessaires afin d'être dans une meilleure position dans le futur.

« On doit se battre aussi fort que nos parents pour faire notre nom. Eux, ils se sont débattus pour leurs enfants, pour qu'ils aient accès à l'éducation, un métier respectable. Donc je pense que maintenant c'est à nous de maintenir cet héritage, de l'utiliser à bon escient c'est à nous

de démontrer aux générations suivantes que les Haïtiens on ne reste pas dans un moule rigide qu'on a été capables de casser le moule des domaines « safe », on est né ici donc on peut aller plus loin, aller dans des domaines moins traditionnels, donc je pense qu'avec le temps, de génération en génération on pourra être représentés dans tous les secteurs, on sera considérés comme une contribution économique, politique dans tous les domaines canadiens et on n'aura plus ce malaise, expliquer tout le temps nos origines. Nous on doit le faire parce qu'on est la première vague née ici, mais les autres n'auront pas à le faire. » (Femme, 29 ans)

Pour une participante, l'avenir des Haïtiens de seconde génération reste embrouillé. Dans son optique, le futur du groupe auquel elle appartient devrait impliquer leur pays d'origine, Haïti.

L'avenir est très flou, mais j'ai l'impression que l'événement du 12 janvier va aider. J'ai été étonnée de la générosité et de l'effet rassembleur de cet événement. Je sens que pour nous ça a réveillé le désir de s'impliquer dans le pays d'origine de leurs parents. Pour l'emploi, si les jeunes de 2^e génération foncent et prennent leur place, je pense que ça va bien se passer et le futur sera beau sinon on va continuer à se perdre et seulement une minorité va atteindre les niveaux espérés et les préjugés vont continuer. Mais mon idéal, ce serait qu'on prenne tous nos compétences et qu'on aille tous là-bas aller reconstruire Haïti. Pour moi ce sera mon plan d'avenir personnel. Il faut que je fasse quelque chose là-bas parce que je pense que le pays est comme ça parce qu'une grande partie de son cerveau est ailleurs. (Femme, 25 ans)

Un autre participant qui abonde dans le même sens, fait valoir le fait que les Haïtiens de seconde génération possèdent des qualités et une connaissance de la société québécoise qui pourrait être utilisée comme un atout.

«Maintenant je pense qu'on est rendu à une autre étape, celle de la mobilisation de ces gens-là pour créer des associations, des mouvements importants pour prendre notre place en tant que groupe. On est un groupe qui se mélange bien si tu fais pas attention à la couleur, on connaît la société québécoise, on est enrichi par nos deux bagages et on va être des très bons citoyens du nouveau Québec et contribuer à définir la nouvelle identité québécoise.» (Homme, 29 ans)

Deux des personnes interrogées voient l'avenir des Haïtiens de seconde génération d'un bon œil, espérant un mouvement de regroupement des membres du groupe.

Je pense qu'on peut avoir un bel avenir parce qu'on se réveille. Il y en a qui ont encore une mentalité défaitiste, mais beaucoup veulent faire des choses, agir, se regrouper, se prendre en main (Jeune Chambre de Commerce). Il faut qu'on garde en tête qu'on doit avoir une bonne estime de soi, pas laisser les embûches entraînées par le fait d'être Noir nous empêcher d'avancer et garder en tête qu'on peut toujours aller de l'avant. (Femme, 27 ans)

Les participants à notre recherche ont des aspirations tant au niveau individuel que collectif. En effet, l'élément marquant en ce qui concerne leurs aspirations individuelles est le désir de construire un héritage qu'ils laisseront aux générations suivantes afin que leurs besoins de réseau, de modèle, de transmission du savoir et de soutien soient

comblés, contrairement à eux. Ils veulent créer des liens et un pont avec les jeunes qui suivront et espèrent qu'ils leur auront frayé un chemin afin qu'ils aient moins d'embûches quant à leur insertion professionnelle et aussi en ce qui a trait à leur sentiment d'appartenance à la société québécoise. Au point de vue collectif, il y a un désir de voir les jeunes d'origine haïtienne prendre la place qui leur revient sur le marché du travail, mais également au niveau politique. Bref, les Haïtiens de seconde génération veulent être des acteurs sociaux à part entière et être représentés dans toutes les sphères d'activités.

Nous avons dans ce chapitre présenté les résultats obtenus suite aux entretiens semi-dirigés avec les treize individus ayant participé à notre recherche. Nous avons dans un premier temps présenté le profil des participants d'après une grille construite afin d'avoir une vision globale de notre échantillon. Ensuite, il fut question de l'expérience et du vécu des répondants en tant qu'enfant d'immigrants haïtiens. Nous avons ainsi traité du thème de la différence afin d'identifier les points divergents entre les deux mondes dans lesquels évoluent les jeunes d'origine haïtienne et ultimement voir de quelle façon ils composent avec le fait d'appartenir à un groupe ethnique différent de celui de la majorité. Dans un troisième temps, nous nous sommes penchés sur la situation des personnes interviewées par rapport au marché du travail en accordant une attention aux domaines et types d'emplois, la satisfaction y étant reliée, les difficultés rencontrées et les stratégies adoptées. Nous avons également demandé aux répondants de s'exprimer sur leur vision de l'insertion professionnelle des membres de leur groupe ainsi que sur les problèmes qui restent à résoudre et les solutions envisagées. Enfin, il fut question des aspirations sur les plans individuels et collectifs de ces Québécois d'origine haïtienne.

CONCLUSION

Notre recherche s'est penchée sur l'insertion professionnelle d'un groupe faisant partie du nouveau visage du Québec, soit les Haïtiens de seconde génération. Nous voulions, en effet, répondre à la question suivante : «Quelles sont les caractéristiques de l'insertion professionnelle des Haïtiens de la deuxième génération âgés de 25 à 34 ans? ». Notre démarche avait donc pour objectif général d'analyser la trajectoire d'insertion du groupe qui nous intéresse. Les sous-objectifs étaient de prendre le pouls de la situation actuelle d'insertion sur le marché du travail telle que vécue par les membres du groupe ciblé, de mettre en évidence la particularité de ces individus nés au Québec de parents haïtiens et d'identifier les liens existant entre leur position actuelle sur le marché de l'emploi, leur réalité d'enfants d'immigrants haïtiens et les caractéristiques de leur mode de vie. Notre question de recherche nous apparaissait pertinente car elle se concentrait sur une population adulte et scolarisée dont il est peu question dans la littérature portant sur les Haïtiens de seconde génération au Québec. De plus, nous considérons que notre recherche contribuerait au débat sur l'insertion en emploi des minorités visibles nées au Québec.

Basée sur une logique inductive, notre démarche cherchait à explorer la réalité de quelques-uns des membres de notre groupe cible. Pour ce faire, nous avons opté pour une approche qualitative et nous avons effectué 13 entretiens semi-dirigés avec des Haïtiens de seconde génération nés au Québec. Ces entrevues nous permirent de dégager plusieurs faits saillants du vécu de ces enfants d'immigrants sur le marché du travail. En traitant de différents thèmes ayant constitué les entretiens nous avons pu avoir une compréhension de la réalité des Haïtiens de deuxième génération et ainsi cibler les caractéristiques et problématiques auxquelles ils font face ainsi que les stratégies développées afin de surmonter les obstacles rencontrés.

Suite aux entrevues réalisées, nous avons constaté que l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération que nous avons rencontrés se faisait somme toute assez bien. En effet, au moment des entrevues, 12 des 13 participants avaient un emploi avec des dates d'entrée en fonction remontant à quelques semaines pour certains et cinq ans

et plus pour d'autres. La majorité des participants occupaient le même emploi depuis plus de deux ans. Tous les participants ont néanmoins identifié des obstacles rencontrés sur le marché du travail. En effet, la discrimination, la pression supplémentaire de performance en raison de leur origine ethnique et la couleur de leur peau, l'intégration au groupe de travail, le manque de réseau, et la faiblesse de l'héritage laissé par la première génération sont quelques-uns des facteurs qui rendent, selon les participants à notre recherche, leur propre insertion ainsi que celle d'autres Haïtiens de seconde génération plus difficile. Cela ne les empêche cependant pas de considérer pour la plupart que leur insertion professionnelle se fait bien dans l'ensemble et qu'elle est somme toute satisfaisante.

La revue de la littérature portant sur les Haïtiens de seconde génération ne laisse toutefois pas présager de tels résultats. En effet, que ce soit au point de vue statistique ou dans le cadre de recherches empiriques, la situation des Haïtiens de deuxième génération telle que présentée dans la littérature fait état d'une multitude de problématiques rattachées à ce groupe. De fait, les problématiques telles que les difficultés scolaires, la délinquance, la criminalité, les problèmes d'adaptation et les problèmes identitaires sont tous explorés par différents auteurs depuis une trentaine d'années. À la lumière de ces données, la situation des Haïtiens de seconde génération semble très laborieuse. En ce qui a trait à l'insertion en emploi, ceux-ci faisant partie des minorités visibles, ils se retrouvent selon les données statistiques dans le groupe ayant le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. De plus, le fait qu'ils soient Noirs rend, toujours selon les statistiques, la situation encore plus ardue. Le rendement scolaire est également problématique; il est identifié dans les écrits portant sur les jeunes Haïtiens. Ces derniers auraient un taux de décrochage scolaire supérieur à celui retrouvé chez les autres jeunes Noirs. Nous avons aussi vu que selon les recensements, la communauté haïtienne et ses jeunes résident majoritairement dans trois des arrondissements dont la population a les revenus les plus faibles. Toujours selon les études, les jeunes de la communauté haïtienne sont également surreprésentés dans le système judiciaire québécois. Enfin, ils vivent selon certains des difficultés en lien avec leur identité de Québécois d'origine haïtienne, naviguant entre les trois pôles constituant leur identité.

Après la revue de la littérature portant sur les Haïtiens de seconde génération, nous nous attendions à un portrait peu reluisant de la réalité des participants rencontrés dans le cadre de notre recherche. Cependant, après avoir effectué nos entrevues, nous avons constaté que la situation des Haïtiens de seconde génération ayant accepté de participer à notre recherche ne concordait pas avec les informations que nous avions lues jusque-là. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, les participants rencontrés identifiaient bien entendu des difficultés et des obstacles en ce qui a trait à leur vécu comme enfant d'immigrants haïtiens et leur insertion sur le marché du travail. Néanmoins, ils sont beaucoup moins hypothéqués que ce que laisse entendre leur portrait tel que dressé dans la littérature.

Suite à l'analyse des résultats obtenus et à la prise de conscience de l'écart qui existe entre les données que nous avons recueillies et celles dont il est question dans la littérature, nous nous sommes logiquement demandée pour quelle raison il y avait une telle différence entre les résultats.

L'effet d'auto-sélection rattaché au type d'entrevues que nous avons choisi de réaliser et au recrutement mis en place pour trouver les participants est le premier facteur que nous identifions pour expliquer l'écart entre les données de la littérature et celles que nous avons obtenues. En effet, nous avons lors du recrutement expliqué que la participation à notre recherche impliquait une entrevue d'une heure durant laquelle ils répondraient à nos questions. Or l'entrevue comme méthode de collecte de données peut facilement faire fuir les individus ayant une faible image d'eux-mêmes, entre autres à cause de leur faible niveau de scolarité ou de leur condition socio-économique. À l'opposé, la méthode de l'entrevue sélectionne involontairement des personnes qui n'ont pas honte de leur situation, qui ont la capacité de s'exprimer tout en nuances et qui sont prêtes à se dévoiler en racontant leur vécu à une personne qu'ils ne connaissent pas. De plus, nous avons sollicité leur participation dans un contexte de recherche dans lequel ils n'avaient concrètement rien à gagner à part le fait d'avoir la possibilité de s'exprimer sur un sujet qui les touche et de montrer qu'ils réussissent à surmonter toutes les difficultés appréhendées par leur communauté et la société en général à leur sujet.

La situation socio-scolaire contribue à rendre positive l'image que les répondants ont d'eux-mêmes et leur a permis de considérer qu'ils avaient la capacité nécessaire afin de participer à une entrevue semi-dirigée inscrite dans le cadre d'une recherche empirique. En effet, l'entrevue dans le cadre d'une telle recherche implique un travail de réflexion, de déduction, d'analyse et une capacité de communication indéniables. Il s'agit donc d'un exercice intellectuel pouvant être plus ardu pour des gens ayant une faible image d'eux-mêmes ou n'y ayant jamais été exposé. Le fait d'avoir fait des études implique que les répondants avaient tous déjà été exposés à ce genre de travail de réflexion ce qui les rendait probablement plus confortables et plus enclins à accepter de prendre part à l'exercice qui leur était familier. L'instruction leur a également donné la capacité d'introspection et de projection par rapport à leur vécu, leurs expériences, leurs opinions, leurs perceptions etc., ce qui constituait le cœur des données que nous recherchions.

Tous les répondants que nous avons rencontrés avaient atteint un certain niveau de scolarité, ce qui était d'ailleurs un critère de sélection afin de participer à la recherche. Rappelons que la possession d'un DEC (Diplôme d'Études Collégiales) était un pré-requis pour la participation à la recherche. Le lien entre le niveau d'instruction et l'insertion professionnelle des répondants constituait d'ailleurs l'un des aspects que nous voulions explorer.

Après avoir mené la démarche à terme nous suggérons, tel que mentionné ci-haut, que l'instruction a certainement eu des conséquences sur les résultats que nous avons obtenus. Nous sommes d'avis que le niveau d'instruction a un impact sur l'image que les individus rencontrés ont d'eux-mêmes, les rendant plus enclins à participer à une recherche comme celle que nous avons menée. Nous pensons aussi que le niveau d'instruction des participants rencontrés a un effet sur leur situation économique. De fait, les Haïtiens de seconde génération rencontrés étaient tous, à l'exception d'une participante, insérés sur le marché du travail et occupaient des emplois professionnels. Ce facteur a inévitablement un effet sur la situation socio-économique et nous pouvons dire que tous faisaient partie de la classe moyenne. La condition socio-économique

influence également les milieux fréquentés ce qui a eu des conséquences sur notre échantillon. Les endroits sélectionnés pour le recrutement des répondants étaient susceptibles d'attirer les Haïtiens de seconde génération correspondant à un certain profil. En effet, les Centres Locaux d'Emploi (CLE), universités et le *lounge* où nous avons posé nos affiches ont attiré l'attention des personnes qui fréquentent ces lieux, soit des Haïtiens de deuxième génération scolarisés et fort probablement de la classe moyenne. Il n'est donc pas étonnant que tous les répondants aient eu un profil similaire. Ainsi, les conséquences du niveau d'instruction sur l'intérêt et le confort des répondants sur la démarche pour laquelle ils étaient sollicités, sur l'insertion professionnelle, sur la situation socio-économique et sur les milieux fréquentés se sont toutes fait ressentir dans notre échantillon et ont influencé les résultats obtenus. Le niveau d'instruction explique donc en partie l'écart entre le portrait présenté dans la littérature et celui que nous avons obtenus.

Après les explications reliées à la sélection sociale involontaire causée par le type de méthode de collecte de données et de recrutement, celles en lien avec la logique de construction des problèmes sociaux est à considérer. Tel que souligné par Lesemann (1994), la lecture épidémiologique de certains problèmes sociaux comme la pauvreté est très utilisée dans nos sociétés. Les études permettent d'étudier la problématique dans tous ses angles, explorant ses causes, conséquences et corrélations avec d'autres problèmes sociaux et comportements. Elle permet ainsi à l'État d'élaborer, d'implanter et de justifier les stratégies de protection sociale de l'État-providence. Elle permet également aux représentants des groupes touchés par ces problématiques de revendiquer plus d'attention ou une intervention plus accrue du gouvernement afin de remédier aux problèmes auxquels ils sont confrontés. Les recherches et les statistiques occupent par conséquent une fonction centrale pour les politiques et mesures gouvernementales ainsi que pour les groupes de pression. Par conséquent, le lien entre les écrits académiques, statistiques ou médiatiques basés sur une logique de construction sociale et les représentants du gouvernement ou les représentants de certains groupes cibles est indéniable. C'est dans cette optique que Lesemann se demande si la réalité décrite par les écrits correspond parfaitement à celle vécue par les personnes faisant partie des

groupes dont il est question dans les études. En d'autres mots, les problèmes sociaux traités dans la littérature sont inscrits dans un processus de mise en scène permettant au gouvernement et aux représentants des groupes ciblés de mettre leur position de l'avant. Les données statistiques médiatisées peuvent contribuer à créer une image d'un groupe sans qu'elle corresponde exactement à la réalité de la population qu'elle veut décrire. Les problèmes associées à ces groupes sont scrutées à la loupe, grossissant ainsi certains éléments, ce qui peut contribuer à présenter une situation beaucoup plus alarmante et laisser croire qu'elle décrit un plus grand nombre d'individus qu'elle ne le fait en réalité. Aussi, les écrits peuvent faire état d'une situation qui diverge totalement de la vision et de l'opinion des principaux intéressés par rapport à leur propre situation.

En suivant cette logique, nous pouvons nous demander si la réalité des Haïtiens de seconde génération décrite par les études et les statistiques renvoie bel et bien à la façon dont ces individus se perçoivent et se reconnaissent et si elle témoigne avec justesse des moyens qu'ils veulent utiliser afin de changer leur ligne de vie. Nous croyons qu'il s'agit là d'un élément central expliquant l'écart entre les données recensées dans la littérature et l'information recueillie sur le terrain. En poussant notre réflexion plus loin, nous constatons qu'en fait, les Haïtiens de seconde génération rencontrés sont parfaitement au courant de l'étiquette qui leur a été donnée ainsi que des difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer. Ils répondent en affirmant qu'effectivement ils rencontrent certains obstacles en lien avec leur origine ethnique et la couleur de leur peau mais qu'ils y font face en développant des stratégies qui leur permettent même de gagner contre toute attente.

Par conséquent si l'on considère la logique selon laquelle les problèmes sociaux sont construits et mis de l'avant par la littérature, nous comprenons que les situations décrites sont peut-être grossies et qu'elles ne concernent pas nécessairement tous les individus. Si l'on considère maintenant les effets d'auto-sélection sociale rattachés au fait que nous avons choisi d'effectuer des entrevues et la façon dont nous avons fait notre recrutement, nous comprenons parfaitement pourquoi les résultats que nous avons

obtenus diffèrent du portrait des Haïtiens de seconde génération présenté dans la revue de littérature et dont il a été question dans le chapitre premier.

Nous voulons tout de même souligner que les propos tenus par les participants à notre recherche sur l'un des thèmes abordés lors des entrevues rejoignent la littérature. De fait, les données recueillies en ce qui concerne la question identitaire comportèrent plusieurs similitudes avec certains écrits académiques notamment ceux de Potvin. En effet, l'approche de Potvin s'est avérée particulièrement présente dans le discours des Haïtiens de deuxième génération que nous avons rencontrés. Nous avons clairement perçu le fait que ces enfants d'immigrants haïtiens sont caractérisés par les trois pôles identifiés par Potvin et que l'une des principales problématiques à laquelle ils sont confrontés est le rappel constant de leur différence par rapport à la majorité au sein d'une société dans laquelle ils sont pourtant nés, qu'ils connaissent très bien et qui est théoriquement aussi la leur. Ce rappel a des répercussions sur leur vécu sur le marché de l'emploi et constitue un obstacle avec lequel ils sont constamment appelés à composer. Tel que nous l'avons exposé dans le chapitre précédent, les hommes et les femmes interrogés considèrent qu'ils sont des Québécois d'origine haïtienne et déplorent le fait qu'ils ne sont malheureusement pas vus comme étant des Québécois à part entière. Tous les Haïtiens de deuxième génération que nous avons rencontrés ont le désir de se voir un jour considérés comme de « vrais Québécois » au même titre que ceux dits « de souche ». Pour plusieurs, la société québécoise a déjà beaucoup changé et il faudra miser sur le temps afin de voir un changement de mentalité dans la population en général. Cependant, tous sont d'avis qu'une partie de la solution réside dans l'attitude même des Haïtiens de seconde génération qui devront fournir des efforts supplémentaires et travailler d'arrache pied afin de prendre la place qui leur revient au sein de la société québécoise. Les personnes rencontrées ont affirmé vouloir être représentées dans toutes les sphères d'activités tout comme leurs concitoyens et accordent une grande importance à l'égalité des chances. Cependant plusieurs d'entre elles ne veulent pas pour autant bénéficier de passe-droit ou de traitements de faveur, ce qu'ils perçoivent dans les dispositifs gouvernementaux d'accès à l'égalité en emploi et qui constitue leur principale critique de ce genre de mesures.

Notre recherche s'est avérée pertinente car elle nous a permis de constater que les difficultés ne disparaissent pas après l'insertion sur le marché du travail. En effet, nous aurions pu penser que l'embauche met un terme aux problèmes et aux obstacles reliés à l'insertion professionnelle. Toutefois, nous avons pu constater que ce n'est pas le cas et que le fait d'avoir un emploi élimine certes certains problèmes, particulièrement au niveau économique, mais qu'il ouvre la porte à d'autres problématiques avec lesquels les Haïtiens de seconde génération doivent composer. Notre recherche a donc été éclairante et s'est concentrée, étant donné la façon dont l'échantillon a été construit, sur l'expérience des Haïtiens de deuxième génération appartenant à une certaine catégorie. En effet, comme nous l'avons mentionné, tous les répondants étaient scolarisés et appartenaient à la classe moyenne. Nous avons donc pu analyser la situation d'un groupe dont il est peu question dans la littérature académique, statistique et médiatique.

Les hommes et les femmes d'origine haïtienne que nous avons rencontrés tout au long de notre démarche ont clairement exprimé leur désir d'avoir leur place dans le Québec d'aujourd'hui. L'élément principal que nous retenons de la démarche effectuée est le fait que ces individus sont bien conscients des obstacles auxquels ils sont confrontés en raison de leur différence ethnique, que cette prise de conscience remonte à l'enfance et qu'ils ont au fil du temps accepté que le chemin était plus ardu pour eux, mais qu'ils sont prêts à fournir l'effort nécessaire afin d'exceller et de ne pas être une statistique de plus en défaveur des Haïtiens de seconde génération. Ils ont, tel que nous avons mentionné, adopté et développé une stratégie de surperformance qui leur permet de poursuivre leur chemin malgré les embûches et l'adversité. Plusieurs ont même affirmé que ces obstacles constituaient le moteur qui leur permettait d'avancer et de repousser continuellement les limites de leurs réalisations. Nous avons même remarqué que ce désir de se forger une place au sein de la société québécoise par le biais de la performance et de l'excellence engendre même une solidarité insoupçonnée entre les membres du groupe, ce qui a particulièrement attiré notre attention.

Notre démarche nous a involontairement permis d'expérimenter ce sentiment de solidarité. En effet, étant nous-même d'origine haïtienne, notre démarche a pris une

signification particulière pour les répondants. En effet, ces derniers ont vu dans notre démarche l'occasion de soutenir et d'encourager l'une des leurs et de contribuer à ce qu'une autre Haïtienne de deuxième génération comme eux atteigne un niveau d'études supérieur et repousse ses limites. Nous avons en effet reçu plusieurs messages d'encouragement faisant valoir l'importance qu'avait notre démarche non seulement au niveau académique de la connaissance et en tant que porteuse de leur message mais aussi pour ce qu'il représentait étant donné notre origine ethnique. Nous avons été soulevée par cette vague de solidarité et nous nous sommes involontairement retrouvée dans les propos tenus par les participants de la recherche que nous avons menée. Notre démarche a donc pris en cours de route un second sens qui s'est amplifié au fur et à mesure que nous avançons. Au départ nous voulions, comme tout chercheur, maintenir une distance et avoir un regard extérieur de la situation que nous voulions étudier, ce que nous nous sommes appliquée à faire. Cependant, nous ne nous attendions pas à ce que notre démarche devienne pour les répondants une manifestation de la quête de reconnaissance au sein de la société québécoise. Alors qu'initialement nous nous étions positionnée à l'extérieur du cercle dans le but de maintenir toute l'objectivité possible, nous avons tranquillement été amenée dans ce cercle et sommes devenue une participante de ce mouvement. Ce qui nous frappe c'est qu'en analysant les propos tenus par les répondants, leur vécu et leurs situations respectives, nous avons constaté qu'en fait ils nous ressemblaient énormément que nous avons tous des profils similaires, considérant le niveau de scolarité, la situation socio-économique et les caractéristiques de notre vécu comme enfant d'immigrants haïtiens nés au Québec. En réfléchissant sur la recherche que nous avons menée, nous avons constaté que la démarche entreprise dans le cadre de ce mémoire a permis de mettre en lumière un message porté par des Haïtiens de seconde génération et qu'elle nous a involontairement permis d'unir notre voix à la leur.

BIBLIOGRAPHIE

Alami, Sophie, Desjeux, Dominique et Garabua-Moussaoui, Isabelle. 2009. *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses universitaires de France 126 p.

Assogba, Yao Ayekotan. 2000. *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société : l'expérience fondatrice des Carrefour jeunesse-emploi au Québec*. Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec, 151 p.

Attias-Donfut, Claudine et Wolff, François-Charles. 2009. *Le destin des enfants d'immigrés : un désenchantement des générations*. Paris : Stock, 315 p.

Barudy, Jorge. 1992. « Migration politique, migration économique : une lecture systémique du processus d'intégration des familles migrantes ». *Santé mentale au Québec*, vol. 17, no.2, p.47-70.

Bénard, Mélanie. 2004. « Le Discours des jeunes leaders de deuxième génération d'origine haïtienne sur l'ethnicité ». Mémoire de maîtrise, Montréal, université du Québec à Montréal, 154 p.

Belhassen-Maalaoui, Amel. 2008. *Au Canada entre rêve et tourmente : Insertion professionnelle des immigrants*. Paris : L'Harmattan, 248 p.

Bernard, Leonel et McAll, Christopher. 2009. *Jeunes, police et système judiciaire. La surreprésentation des jeunes Noirs montréalais*. Montréal : CREMIS, 13p.

Berset, Alain, Weygold, Serge-A, Crevoisier Olivier et Hainard, François. 2000. *Main d'œuvre étrangère et diversité des compétences : quelle valorisation dans les entreprises?*. Paris; Montréal : L'Harmattan, 222 p.

Bérubé, Louise. 2004. *Parents d'ailleurs, enfants d'ici : dynamique d'adaptation du rôle parental chez les immigrants*. Ste-Foy: Presses de l'Université du Québec, 250 p.

Boucard, Alix. 2004. *La communauté haïtienne de Montréal : essai sociologique*. Lévis : Fondation littéraire Fleur de Lys, 162 p.

Bourmmani, Mustapha et Alaoui, Rachid. 2001. *Les Discriminations à l'emploi : l'insertion à l'emploi des jeunes issus de l'immigration*. Amiens : Licorne; Paris : diff. L'Harmattan, 217 p.

Bouteyre, Evelyne. 2004. *Réussite et résilience scolaires chez l'enfant de migrants*. Paris : Dunod, 146 p.

Brown, Therese. 1997. The Children of Immigrants-How do They Fare? En ligne. http://www.economica.ca/ew02_2p4.htm. Consulté le 20 novembre 2009.

Burnet, Jean. 2009. *Multiculturalisme*. L'encyclopédie canadienne. En ligne. <<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ARTF0005511>>. Consulté le 12 février 2010.

Canada. Division de la Statistique du Travail. 2005. *Les jeunes et le marché du travail*. Rédigé par Jeannine Usalcas. En ligne. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11105/8840-fra.pdf>>. Consulté le 20 octobre 2009.

Canada. Ministre de l'industrie, Division de la statistique sociale et autochtone. 2007. *La communauté Haïtienne au Canada*. Rédigé par Colin Lindsay. [En ligne]. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-621-x/89-621-x2007011-fra.htm#1>. Consulté le 20 avril 2010.

Canada, Ministre de l'industrie, Statistique Canada. 2008. *La mosaïque ethnoculturelle du Canada, recensement de 2006*. En ligne. <<http://www12.statcan.gc.ca/francais/census06/analysis/ethnicorigin/pdf/97-562-XIF2006001.pdf>>. Consulté le 20 décembre 2009.

Canada, Ministère de la justice. 2010. *Codification : Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En ligne. <<http://lois.justice.gc.ca/PDF/Loi/E/E-5.401.pdf>>. Consulté le 5 décembre 2010.

Canada, Statistique Canada. 2006. « *Caractéristiques des quartiers et répartition de la criminalité sur l'île de Montréal* » rédigé par Josée Savoie, Frédéric Bédard et Krista Collins. En ligne. 84 p. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/85-561-m/85-561-m2006007-fra.pdf>>. Consulté le 25 janvier 2010.

Canada, Ressources Humaines et Développement Social Canada. 2008. The educational Attainment of second generation Immigrants in Canada: analysis based on the General Social survey. Rédigé par Miroslav Kucera. En ligne. 41 p. http://mpira.ub.uni-muenchen.de/14036/1/MPRA_paper_14036.pdf. Consulté le 20 février 2010.

Castel, Robert. 2000. « Cadrer l'exclusion ». In *L'exclusion : définir pour en finir* sous la dir. de Saül Karsz et Michel Autès, p. 35-60 Paris : Dunod.

Causer, Jean-Yves, Durand, Jean-Pierre et Gasparini, William. 2009. *Les Identités au travail : Analyses et controverses*. Toulouse : Octarès, 333 p.

Centre d'analyse Stratégique. 2007. *Discrimination à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Ile-de-France*. En ligne. <<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/2007-03-05discriminationsembauche-testing.pdf>>. Consulté le 15 janvier 2010.

Chancy, Max. 1985. *Rapport du Comité sur l'école québécoise et les communautés culturelles*. Québec : Direction des communications, Ministère de l'éducation, 180 p.

Châtel, Viviane, Roy, Shirley et Beauchemin, Jacques. 2008. *Penser la vulnérabilité : visages de la fragilisation du social*. Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec, 243 p.

Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse. 1989. *Discrimination systémique fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville [Québec] : Y. Blais, Inc., 197 p.

Chicha, Marie-Thérèse et Charest, Éric. 2008. L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : Politique et Enjeux. *Choix IRPP*, vol. 14, no.2.

Cyrulnik, Boris. 2004. *Les Vilains petits canards*. Paris : O. Jacob, 241p.

Damon, Julien. 2008. *L'Exclusion*. Paris : Presses Universitaires de France, 126 p.

Déjean, Paul. 1978. *Les Haïtiens au Québec*. Montréal : Les Presses de l'université du Québec, 189 p.

Desruisseaux, Jean-Claude, St-Pierre, Line, Tougas, Francine et De la Sablonnière Roxane. 2002. « Jeunes Haïtiens de Montréal et déviance: frustrations, méfiance et mauvaises fréquentations. » *Revue québécoise de psychologie*, vol.23, no 3, p. 43-54.

El Yamani, Myriame. 1997. *L'emploi des jeunes : un enjeu de société*. Montréal : Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, 43 p.

Fondations Communautaires du Canada. 2009. *Signes vitaux du Canada 2009:sommaire*. En ligne. <http://www.vitalsignscanada.ca/pdf/Canada_VS_Executive%20Summary_fr_2009.pdf. Consulté le 29 octobre 2009.

Fournier Geneviève et Bourassa, Bruno. 2000. *Les 18 à 30 ans et le marché du travail : quand la marge devient la norme*. Ste-Foy [Québec]: Presses de l'Université Laval, 268 p.

Frenette, Lyse. 2000. *Les jeunes minoritaires: une double exclusion : document de soutien pour le Sommet du Québec et la jeunesse, 22, 23 et 24 février 2000*. Montréal : Conseil des relations interculturelles. 42 p.

Gouvernement du Canada.2009. *Stratégie emploi jeunesse*. En ligne. <http://www.jeunesse.gc.ca/fra/commun/sej.shtml>. Consulté le 20 octobre 2009.

Icart, Jean-Claude. 2009. L'encyclopédie canadienne. En ligne. <www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ARTF0009391>. Consulté le 17 octobre 2009

International Labour Office. 2006. *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment: Research study on Stockholm, Malmo and Gothenburg*. Rédigé par Patrick Taran. En ligne. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/swedish_discr_synthes.is.pdf>. Consulté le 18 février 2010.

Institut de la Statistique du Québec. Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 2008-2009, [En ligne]. http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl/remnr/remnr_condt_travl/h004_taux_emploi_atypique_que_08-09.htm. Consulté le 25 avril 2010

Jantzen, Lorna.2008. « Qui sont les membres de la deuxième génération? Origines ethniques de minorités visibles de la deuxième génération ». In *Diversité canadienne*. Association d'études canadiennes, vol.6 no 2, p.7-13.

Juteau, Danielle. 2008. « Rapports de sexe, frontières ethniques et identités nationales ». Québec : commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux pratiques culturelles. Enligne. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/66316>. Consulté le 30 Août 2010.

Karsz, Saül et Autès, Michel.2000. *L'exclusion:définir pour en finir*. Paris: Dunod, 174 p.

Labelle, Micheline et Goyette, Martin. 1993. « Intégration économique. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal ». [Les Cahiers du Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme](#), no. 9, 103 p.

Lalonde, Richard N. et Giguère Benjamin. 2008. « L'entrechoquement des univers culturels de la deuxième génération ». In *Diversité Canadienne*. Association d'études canadiennes vol. 6 no.2, p 65-69.

Lesemann, Frédéric.1994. La Pauvreté: aspects sociaux. Dans *Traité des Problèmes Sociaux*. Institut québécois de recherche sur la littérature, p. 581-603

Madibbo, Amal I. 2006. *Minority within a Minority: black francophone immigrants and the dynamics of power and resistance*. New York : Routledge, 237 p.

McAndrew, Marie et Potvin, Maryse. 1996. CEETUM (Centre d'études ethniques de L'Université de Montréal). Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic. Collection Études et recherches no. 13, ministère des Affaires internationales et de l'immigration et des Communautés culturelles, 183 p.

McAndrew, Marie, Ledent, Jacques et Ait-Said, Rachid. 2005. *La réussite scolaire des jeunes des communautés noires au secondaire*. Montréal : Immigration et Métropoles, 65 p.

Minces, Juliette. *La génération suivante : les enfants de l'immigration*. La Tour d'Aigues : Éditions de l'Aube, 251 p.

Mongeau, Pierre. 2008. *Réaliser son mémoire ou sa thèse : coté jeans & côté tenue de soirée*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 145 p.

OCDE. 2009. *Children of immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An overview*. Rédigé par Thomas Liebig. OECD Social, Employment and Migration Working papers, OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.

Paugam, Serge. 2000. *Le Salarié de la précarité : les nouvelles formes d'intégration professionnelles*. Paris : Presses Universitaires de France, 437 p.

Paugam, Serge. 2002. *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris : Presses Universitaire de France, 256 p.

Paugam, Serge. 2005. *Les formes élémentaires de la pauvreté*. Paris : Presses universitaires de France, 437p.

Perreault, Marc et Bibeau, Gilles. 2003. *La Gang: une chimère à apprivoiser : marginalité et transnationalité chez les jeunes Québécois d'origine afro-antillaise*. Montréal : Boréal, 391 p.

Piché, Victor et Laroche, Dominique. 2007. *L'immigration au Québec*. Préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. En ligne. <<http://www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-11-piche-victor.pdf>>. Consulté le 30 octobre 2009.

Picot, Garnett et Hou, Feng. 2009. *Success in Canada and the United States: The Determinants of Labour Market outcomes among the children of immigrants*. En ligne. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=207&moreDocuments=yes&tableName=events>>. Consulté le 18 juin 2010.

Pierre-Jacques, Charles. 1980. *Le jeune Haïtien et l'école québécoise*. Montréal : Centre de recherche caraïbes, Université de Montréal, 93 p.

Pierre-Jacques, Charles, Brochu, Ginette et Abitbol-Chiche, Simone. 1982. *Actes du colloque sur l'enfant Haïtien en Amérique du Nord : santé, scolarité, adaptation sociale, 23,24, 25 octobre 1981*. Montréal : Centre de recherches Caraïbes, Université de Montréal, 132 p.

Potvin, Maryse. 1997. « Les jeunes de la deuxième génération haïtienne au Québec : entre la communauté « réelle » et la communauté « représentée » ». *Sociologie et sociétés*, vol. 29, no. 2, p.77-101.

Potvin, Maryse, Eid, Paul et Venel, Nancy. 2007. *La 2^e génération issue de l'immigration : une comparaison France-Québec*. Outremont [Québec]: Athéna éditions, 270 p.

Potvin, Maryse. 2008. *L'expérience de la deuxième génération d'origine haïtienne au Québec*. En ligne. <http://canada.metropolis.net/pdfs/Pgs_can_diversity_spring08_f.pdf>. Consulté le 11 novembre 2009.

Québec, Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion. 2009. *Prendre la Mesure de la Pauvreté. Proposition d'indicateurs de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion sociale afin de mesurer les progrès réalisés au Québec : avis au Ministre*. Québec : CEPE, 71 p.

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2005. *Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec : un bilan institutionnel*. Rédigé par Pierre Bosset. Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 11 p.

Québec, Conseil permanent de la jeunesse. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable! ». En ligne. <<http://www.cpj.gouv.qc.ca/publications/avis-memoires-recherches-propos/documents/emploi/emploi-atypique.pdf>>. Consulté le 18 octobre 2009.

Québec, Conseil permanent de la jeunesse. 2007. *Remixer la Cité. Participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration et des minorités visibles*. Rédigé par Georges Lemieux. Québec: Conseil permanent de la jeunesse en collaboration avec le Conseil des relations interculturelles, 126 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2009. « Fiche synthèse sur l'immigration au Québec, année 2008 ». En ligne. <http://www.micc.gouv.qc.ca/fiches_regionales/FIC_%20Note_synthese_Immigration_revisé.pdf>. Consulté le 10 novembre 2009.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, Division de la recherche et de l'analyse prospective. 2010. « Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec : 1^{er} trimestre 2010 ». En ligne.

< <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2010trimestre1-ImmigrationQuebec.pdf>>. Consulté le 25 juin 2010.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2009. *La région de Montréal en bref: Portrait de l'immigration*. En ligne. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/region/montreal.html>. Consulté le 25 novembre 2009.

Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles. 2008. *Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales*. En ligne. <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/lutte-discrimination/declaration-relations.html>. Consulté le 30 octobre 2009.

Québec, Observatoire Jeunes et Société. Institut national de la recherche scientifique. 2008. *Caractéristiques générales des jeunes adultes de 25-35 ans au Québec*. Rédigé par Madeleine Gauthier et Mégane Girard, Québec : Observatoire Jeunes et Société. Institut national de la recherche scientifique, 138 p.

Québec, Table Métropolitaine de Montréal. 2004. *Profil des personnes âgées de 15 à 29 ans dans la RMR de Montréal*. Rédigé par Chantal Leblanc et Régent Chamard. Montréal : Table Métropolitaine de Montréal, 30 p.

Rebzani, Mohammed. 2002. *Des jeunes dans la discrimination*. Paris : Presses Universitaires de France, 191p.

Rogel, Jean-Pierre. 1989. *Le défi de l'immigration*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture. 123 p.

Schröder, L. 2009. *Labour market characteristics and their impact on the integration of immigrants' offspring*. En ligne. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=207&moreDocuments=yes&tableName=events>>. Consultée le 18 février 2010.

Séguin Anne-Marie, Damaris Rose et Mongeau, Jaël. 2003. *L'insertion résidentielle des jeunes issus de l'immigration à Montréal*. Montréal : Immigration et métropoles, 79 p.

Silberman, Roxane. 2002. «Les enfants d'immigrés sur le marché du travail», dans : Héran F., Aoudai M., Richard J.-L., *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat général du plan, Paris, La Documentation Française, p. 297-311

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

Therrien, Marthe et Labelle, Micheline.1993. *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes : le discours des leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal*. [Montréal : CRRIR, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal](#), 84 p.

Torczyner, Jim. 2001. *The Evolution of the Black Community of Montreal: Change and Challenge*, Montréal: MCESSP, McGill School of Social Work, 113p.

Tremblay, André-Pierre.1991. *La discrimination envers les minorités visibles au Québec*. Département des sciences humaines de l'université du Québec à Chicoutimi, 182 p.

Tremblay, Jean-Marie et Gibier, Bertrand. «La Division du Travail social». En ligne.http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/division_du_travail/division_travail_1.rtf. Consulté le 20 juillet 2010.

Welnowski-Michelet, Patricia.2008. *L'identité à l'épreuve de l'exclusion socioprofessionnelle*. Paris : L'Harmattan, 271p.

Wieviorka, Michel.1998. *Le Racisme, une introduction*. Paris: Découverte & Syros, 165 p.

Williams, Dorothy W. 1998. *Les Noirs à Montréal : essai de démographie urbaine*. Montréal : Vlb éditeur, 212 p.

Yan, Miu Chung et Lauer, Sean.2008. « Les difficultés d'accès au marché du travail : l'expérience vécue par les nouvelles générations de jeunes immigrants de minorité visibles ». In *Diversité Canadienne*. Association d'études canadiennes vol. 6 no.2, p.131-134.

Zhou, Min.2001. « La « nouvelle seconde génération » aux États-Unis : réussite scolaire, accès au marché du travail et assimilation « segmentée ». In *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*. Dirigé par Laurence Rouleau-Berger et Madeleine Gauthier. La tour d'Aigues : Édition de l'Aube, 349 p.

Zhou, Min et Lee, Jennifer. 2004. *Asian American Youth: culture, identity and ethnicity*. New York : Routledge, 359

Annexe

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre de la recherche : L'insertion professionnelle des Haïtiens de la seconde génération.

Responsable de la recherche: Cynthia Garçon, étudiante à la maîtrise en service social, École de service social, Université de Montréal.

Directeur de recherche : Pierre-Joseph Ulysse, professeur à l'École de service social de l'Université de Montréal.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet a pour but d'identifier et d'analyser les caractéristiques de l'insertion des jeunes d'origine haïtienne dans le secteur de l'emploi.

2. Participation à la recherche

La participation à cette recherche consiste à :

- Rencontrer le responsable de la recherche et participer à une entrevue enregistrée d'environ une heure portant sur la discrimination en matière d'emploi. Cette rencontre se tiendra à l'Université de Montréal, à un moment de votre choix, convenu avec l'agent de recherche. Les participants seront interrogés sur milieu de vie actuel, la situation actuelle et l'historique d'emploi occupés, la trajectoire scolaire, l'expérience sur le marché de l'emploi, les moyens utilisés pour faire face aux obstacles rencontrés. Il s'agit de dresser un portrait général des participants, de voir quelles sont les caractéristiques principales, difficultés, obstacles rencontrés sur le marché de l'emploi et enfin d'identifier quelles stratégies sont utilisées pour composer avec la situation.

3. Confidentialité

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seul le chercheur principal et/ou la personne mandatée à cet effet auront la liste des participants et des numéros qui leur auront été attribués. De plus, les données seront conservées dans un classeur sous clé situé dans un bureau fermé. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Ces données personnelles seront détruites sept ans après la fin du projet, soit en 2016. Seules les données ne permettant pas de vous identifier pourront être conservées après cette période, le temps nécessaire à leur utilisation.

4. Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances en ce qui concerne la réalité des jeunes de la deuxième génération d'haïtiens à Montréal sur le marché du travail ce qui pourra aussi fournir des pistes d'intervention auprès de cette population. Votre participation permettra également d'alimenter le débat sur l'insertion des minorités visibles au sein de la société québécoise en plus de vous donner l'occasion de mieux vous connaître. Cependant, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec l'agent de recherche qui pourra, s'il y a lieu, vous référer à une personne-ressource.

5. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps sur simple avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur, au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

6. Indemnité

À la fin de l'entrevue, un dédommagement de 10 \$ vous sera remis par l'agent de recherche.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Je consens à ce que les données recueillies dans le cadre de cette étude soient utilisées pour des projets de recherche subséquents de même nature, conditionnellement à leur approbation par un comité d'éthique de la recherche et dans le respect des mêmes principes de confidentialité et de protection des informations.

Signature : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur _____ Date : _____

(ou de son représentant)

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Cynthia Garçon, étudiante à l'École de service social de l'Université de Montréal.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal.

Questions d'entretien semi-dirigé

Grille d'entrevue avec les jeunes Haïtiens de la seconde génération

L'entrevue est divisée en six parties : présentation du profil du participant, la trajectoire scolaire et professionnelle, les projets et changements de situation, les stratégies et les pistes de solution d'avenir.

PARTIE 1 : Profil du participant

- 1) Quel âge as-tu?
- 2) Quel est ton lieu de résidence actuel? Antérieurs (dans quel quartier as-tu grandi?)
- 3) Quel est ton état civil?
- 4) As-tu des enfants

PARTIE 2 : Trajectoire scolaire

- 1) Quel est ton niveau de scolarité?
- 2) Quel est/sont le(s) domaine(s) dans lequel(s) tu as fais tes études

PARTIE 3 : Trajectoire professionnelle

- 1) Occupes-tu présentement un emploi? Es-tu aux études? Les 2?
 - Si a un emploi : - Dans quel domaine est-ce que tu travailles?
- Depuis combien de temps travailles-tu à cet endroit?

- S'agit-il d'un emploi temporaire, contractuel ou permanent?

- Ton emploi actuel est-il relié à ton champ d'études?
 - Si n'a pas d'emploi : - Depuis combien de temps es-tu sans emploi?
- Peux-tu me parler des circonstances qui ont mis fin à ton emploi précédent?

- Es-tu à la recherche d'un emploi?

- As-tu une source de revenu? Prestations d'assurance- emploi, aide sociale, autres

PARTIE 4 : Projets et changements de situation(promotion, perte d'emploi, projets d'études...)

PARTIE 5 : Vécu comme Haïtien de seconde génération

- 1) En quelle année est-ce que tes parents ont immigré au Canada?
- 2) Quel est ton commentaire sur ton vécu en général comme Haïtien de seconde génération?
- 3) Quelles sont les différences que tu as observées entre les 2 bagages que tu portes?
- 4) Quelles sont les valeurs « québécoises » et « haïtiennes » qui t'ont été transmises?
- 5) Selon toi quelles sont les effets positifs et négatifs de ces différences?
- 6) Comment composes-tu avec le fait d'être différent?
- 7) Le fait d'être différent a-t-il ou a-t-il eu des répercussions sur ton insertion professionnelle?
- 8) Si oui, quelles sont ces répercussions?
- 9) Si ces répercussions sont négatives comment composes-tu avec elles?

PARTIE 6 : Pistes de solution d'avenir

- 1) Quelle est ta vision de l'insertion professionnelle des Haïtiens de seconde génération?
- 2) Quels sont les problèmes qu'il faut solutionner?
- 3) Selon toi que faut-il faire concrètement pour enrayer les obstacles reliés à l'expérience des jeunes haïtiens de seconde génération sur le marché de l'emploi?
- 4) Que penses-tu des mesures gouvernementales comme les PAE pour lutter contre la discrimination en emploi?
- 5) Quelles sont tes aspirations futures?

Grille sommaire du profil**Participant #**

Âge	Sexe	Résidence	État civil	Formation professionnelle	Situation d'emploi