twice what it was in the mid-1990's" (p. 19).

There is the need for the government of Alberta to work with various stakeholders such as licensure and regulatory bodies, and education institutions to create pathways for the recognition and acceptance of foreign credentials. Having greater opportunities to obtain employment commensurate with their education and skill sets may also reduce the daily financial pressures experienced by African newcomers.

It is imperative that organizations in all three sectors: public, private and nonprofit implement anti-racist policies and develop processes that are designed to eliminate racist practices and behaviours. It is extremely important for all employees to be recognized and valued for their contributions to their respective workplace environments. As noted by James, Este, Bernard, Thomas, Bejamin, Lloyd and Turner (2012) experiencing racism may result in detrimental impact on an individual's health psychologically, emotionally and physically, which in turn may negatively impact family dynamics.

Finally, as stressed in the literature Spitzer (2011), Simich (2008), Simich, Beiser and Malawi (2003) the provision of social support is of extreme importance in the integration process of immigrants and refugees. Service providers working with African newcomers especially during the first three to five years post-arrival, must engage in an ongoing assessment of types of social supports that are required and work with an array of actors to ensure these new "Canadians" are not isolated.

REFERENCES

DANSO, R., & GRANT, M. (2000). Access to housing as an adaptive strategy for immigrant groups: Africans in Calgary. Ethnic Studies Journal, 32(3), 19-43.

ESTE, D., & TACHBLE, A. (2009) Fatherhood in the Canadian context: Perceptions and experiences of Sudanese refugee men. Sex Roles, 60(7/8), 456-466.

ESTE, D., WORTHINGTON, C., & LEECH, J. (2009). Making communities stronger: Engaging African communities in a community response to HIV/AIDS in Calgary: Final Report. Calgary, AB: AIDS Calgary.

JAMES, C., ESTE, D., THOMAS BERNARD, W., BENJAMIN, A., LLOYD, B., & TURNER, T. (2010). Race & well-being: The lives, hopes, and activism of African Canadians. Black Point, NS and Winnipeg, MB: Fernwood Publishing.

REITZ, J., CURTIS, J., & ELRICK, J. (2014). Immigrant skill utilization: Trends and policy issues. Journal of International Migration and Integration, 15(1), 1-26.

STATISTICS CANADA (2013). Immigration and ethnocultural diversity in Canada. Ottawa, ON: Ministry of Industry, Government of Canada.

SIMICH, L. (2008). Negotiating boundaries of refugee resettlement: A study of settlement patterns and social support. Canadian Review of Sociology and Anthropology, 40, 575-591.

SIMICH, L., BEISER, M., & MALAWI, F. (2003). Social support and significance of shared experience in refugee migration and resettlement. Western Journal of Nursing Research, 25, 872-891.

SPITZER, D. (2011). Introduction. In D. Spitzer (Ed.), Engendering migrant health: Canadian perspectives (pp. 3-20). Toronto, ON: University of Toronto Press.

L'ÉTABLISSEMENT ET L'ADAPTATION DES IMMIGRANTS ET DES RÉFUGIÉS AFRICAINS À CALGARY

David Este est professeur et doyen associé (recherche et partenariats) à la Faculté du travail social à l'Université de Calgary.

Wanda Thomas Bernard est professeure de l'École de travail social à l'Université Dalhousie à Halifax.

Christa Sato a obtenu son baccalauréat en travail social de la Faculté du travail social de l'Université de Calgary. Elle va entamer sa maîtrise en service social (M.S.S.) à l'automne 2014.

Jackie Fields est une étudiante au doctorat de la Faculté de travail social de l'Université de Calgary.

Malgré la croissance de la communauté d'immigrants et de réfugiés d'origine africaine à Calgary au cours de la dernière décennie, peu de recherches examinent les expériences d'établissement et d'adaptation de ce groupe de nouveaux arrivants au cœur du quatrième plus important centre urbain au Canada. À l'aide d'entrevues détaillées menées auprès de 13 membres de cette communauté, cet article décrit l'expérience d'intégration vécue par ces individus et leurs familles. Nous proposons plusieurs mesures pratiques conçues afin de faciliter l'intégration et l'intégration des immigrants et des réfugiés africains.

Entre 2001 et 2006, près de 6 035 immigrants et réfugiés d'origine africaine ont choisi de s'établir à Calgary. Plusieurs communautés africaines, dont la communauté soudanaise, éthiopienne, somalienne, ghanéenne et nigérienne, sont déjà établies dans cette ville. Cependant, il y a un manque de recherches sur les expériences d'établissement et d'adaptation vécues par les nouveaux arrivants africains à Calgary.

Cette étude se réfère à des données tirées du projet « Racism, Violence and Health » (RVH), un projet de recherche-action de cinq ans à propos des répercussions du racisme et de la violence sur la santé et le bien-être des Canadiens d'origine africaine dans trois villes : Halifax, Toronto et Calgary. Cet article porte sur les expériences de 13 immigrants et réfugiés africains qui ont choisi de s'établir à Calgary. Nous allons terminer en offrant une série de recommandations qui ont pour objectif de faciliter l'intégration et l'inclusion des nouveaux arrivants africains à Calgary.

Les objectifs de notre étude étaient :

- Décrire et comprendre les expériences des nouveaux arrivants africains lors du processus d'établissement et d'adaptation à Calgary
- Contribuer au corpus de connaissances existantes sur les expériences des nouveaux arrivants africains venus s'établir à Calgary

CONTEXTE

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, l'immigration de l'Afrique vers le Canada a connu une légère croissance. Les données du Recensement de 2006 démontrent qu'environ 6 035 immigrants africains sont venus s'installer à Calgary entre 2001 et 2006 (Statistiques Canada, 2013). Plusieurs communautés africaines, dont la communauté soudanaise, éthiopienne, somalienne, ghanéenne et nigérienne, sont déjà établies dans cette ville. Il existe un certain nombre d'organismes communautaires africains qui aident les nouveaux arrivants africains à s'établir et à s'adapter à la vie dans cette ville.

Malgré l'augmentation du nombre d'immigrants et de réfugiés africains venant à Calgary, il existe peu de documentation sur l'établissement et l'adaptation de ces nouveaux arrivants. À travers leur recherche par méthodologie mixte, Danso et Grant (2000) ont examiné l'expérience des immigrants africains à Calgary par rapport à l'accès au logement, aux facteurs influençant les types de logements disponibles et aux situations auxquelles les Africains font face sur le marché du logement de Calgary. Les résultats démontrent que seulement quelques Africains sont parvenus à bien s'adapter à la structure socio-économique traditionnelle de Calgary ; la majorité des participants ont connu diverses difficultés liées au logement (par exemple, par rapport à l'accessibilité et l'abordabilité) ; et des facteurs tels que la discrimination, l'appartenance ethnique, les contraintes fiscales et l'accueil des immigrants au Canada ont été mentionnés comme étant les difficultés principales liées à l'obtention d'un logement et d'un emploi ; les répondants ont affirmé s'être sentis désavantagés et ne pas avoir eu droit aux mêmes possibilités que les non-immigrants.

Este et Tachable (2009) ont menés des entretiens en profondeur avec des réfugiés soudanais à propos de leurs perceptions et leurs expériences en tant que pères de famille à Calgary. Les principales conclusions de cette étude soulignent les difficultés associées au sous-emploi, des tensions avec les systèmes locaux d'assistance sociale à l'enfance et le manque de soutien social. Le fait de ne pas détenir un emploi a été identifié comme l'obstacle le plus important par ces pères soudanais ; ils ont attribué la non-reconnaissance de leurs compétences acquises à l'étranger et le racisme comme les raisons principales expliquant leur chômage.

Une autre étude récente qui a contribué à nos connaissances de l'expérience des nouveaux arrivants à Calgary a été menée par Este, Worthington et Leech (2009). Des entrevues en profondeur ont été menées avec des nouveaux arrivants appartenant à diverses communautés africaines. Les participants ont identifié certaines difficultés inter-reliées associées à l'ajustement à la vie à Calgary, dont la difficulté de s'adapter à la culture et aux habitudes canadiennes ; les différences dans les rôles sociaux associés au sexe, les obstacles associés à l'obtention d'un emploi, l'isolement social et le manque de soutien social, les différences intergénérationnelles et le racisme. Des groupes de discussions ont été formés réunissant des prestataires de services de santé, de services sociaux et des organismes d'aide aux immigrants qui étaient bien informés au sujet des enjeux liés à l'établissement et à l'adaptation des nouveaux arrivants africains à Calgary. L'enjeu principal selon ces fournisseurs de service est la barrière linguistique.

Tandis que la documentation existante à propos de l'établissement et de l'adaptation des nouveaux arrivants africains à Calgary est limitée, les recherches menées jusqu'ici cernent un certain nombre d'obstacles auxquels ces communautés font face. L'étude suivante nous permet de mieux comprendre les réalités vécues par les immigrants et les réfugiés africains à Calgary. Nous allons brièvement décrire la façon dont cette étude a été menée dans les lignes qui suivent.

MÉTHODOLOGIE

Nous avons réalisé cette étude par une approche qualitative pragmatique. Un guide d'entrevue détaillé a été mis au point par des membres de l'équipe de recherche de RVH. Treize entrevues qualitatives directes ont été menées avec des immigrants et des réfugiés appartenant à différentes communautés africaines de Calgary, dans le cadre du projet de recherche plus grand. Nous avons utilisé une démarche inductive et l'analyse de données a été facilitée par l'utilisation du logiciel Atlas.ti. Une méthode de codage a été mise au point, et deux des auteurs ont réalisé une analyse des données en profondeur.

En raison de la petite taille de l'échantillon, les résultats ne peuvent pas être généralisés à la population entière de nouveaux arrivants africains vivant à Calgary. Néanmoins, les résultats de l'étude nous permettent de mieux comprendre les expériences d'établissement et d'adaptation d'une petite partie de ce groupe. Les données sur lesquelles se base cet article ont été cueillies auprès de ces treize individus appartenant à différentes communautés africaines d'immigrants et réfugiés de Calgary. Les participants sont originaires du Nigéria, du Ghana, de l'Éthiopie, de la Somalie, de l'Érythrée et du Soudan du Sud (maintenant connu sous le nom de République du Soudan du Sud). Parmi les 13 individus interviewés, 9 (69 %) étaient des hommes et 4 (31 %) des femmes. Les participants étaient âgés de 23 à 54 ans. Le niveau d'instruction des participants : 10 (76 %) avaient fait des études postsecondaires et 3 avaient terminé leur secondaire (24 %).

RÉSULTATS

Plusieurs thèmes majeurs peuvent être dégagés à partir des réponses données à nos questions sur l'établissement et l'adaptation des immigrants et réfugiés africains établis à Calgary. Ces résultats nous permettent de mieux comprendre les défis auxquelles les nouveaux arrivants africains ont fait face par rapport à l'intégration et à l'inclusion à la ville de Calgary.

Le racisme et la discrimination ressentis dans certains secteurs, tels que sur le marché de l'emploi ont des conséquences significatives sur la capacité des nouveaux arrivants africains de s'établir et de s'adapter à leurs nouvelles communautés. Bien que plusieurs participants étaient des professionnels très qualifiés dans leurs pays d'origine, l'obtention d'un emploi à Calgary, particulièrement un emploi connexe à leur champ ou domaine d'expertise, s'est avérée très difficile. La non-reconnaissance de leurs compétences acquises à l'étrangère, une pratique qui a forcé certains participants à accepter des emplois où leurs savoirs et compétences n'étaient pas maximisés, était un obstacle majeur pour les participants. Les paroles d'un de nos répondants masculins illustrent clairement ce sentiment :

> *« j'étais un docteur dans mon pays et maintenant j'accepte n'importe quel type d'emploi afin de survivre. Cela est frustrant. »*

Une autre participante a suggéré que le sous-emploi et le chômage résultaient de systèmes discriminatoires :

> *« les systèmes professionnels continuent à exclure et continuent à maintenir des personnes dans les emplois sous-payés et dans certains cas, sans emplois du tout. »*

Les participants semblaient convaincus que l'attestation se fait d'une façon sélective et dépend du pays où un diplôme a été obtenu, selon une femme de notre étude :

> *Pour une raison quelconque, il semblerait qu'un diplôme obtenu en Égypte vaut moins qu'un diplôme obtenu en France. Que ce soit l'association des médecins ou des pharmaciens ou l'association des infirmières, ils sont tous sélectifs par rapport aux individus qui reçoivent une attestation immédiate et ceux qui ne la reçoivent pas.*

Il n'est pas surprenant que les répondants aient mis un accent si prononcé sur leurs situations d'emploi puisqu'ils perçoivent le Canada comme étant un lieu où ils auraient eu la chance d'obtenir un emploi valorisant, où leurs qualifications et leurs expériences de travail préalables seraient reconnues et appréciées. De plus, le fait de n'avoir qu'un emploi à temps partiel ou pas d'Emploi du tout engendre des difficultés financières pour les nouveaux arrivants africains et leurs familles, particulièrement lorsque ceux-ci vivent dans un environnement urbain qu'ils jugent onéreux. La marginalisation économique des immigrants et des réfugiés africains sur le marché du travail contribue aux difficultés et tensions vécues au sein des familles. Un répondant a déclaré :

> *« il est impossible de nourrir sa famille sans avoir à travailler 24 heures par jour. »*

Les participants ont maintenu que les Africains gagnent souvent des salaires inférieurs à leurs homologues blancs. Une femme raconte son expérience en ces mots :

> *« j'étais sous-payée. Mon patron croyait que puisque je suis une femme africaine, je serais prête à me contenter de beaucoup moins que ce je vaux. »*

En plus de faire face au manque d'emploi ou au chômage et de devoir vivre avec des difficultés financières, tous ces immigrants provenaient de pays collectivistes. Les participants africains ont confié que le manque de soutien social de la part de membres de la famille et de la communauté en général était un obstacle important ; un participant s'est exprimé ainsi :

> *« nous provenons de cultures où les gens sont indépendants, mais où les liens entre individus sont forts, où les amitiés sont fortes et se bâtissent par le partage, l'encouragement et le soutien. Nous arrivons ici et nous n'avons pas ce genre de réseaux. »*

Pour des participants venant d'une société où la vie de groupe prend le dessus sur l'individu, il est essentiel d'avoir accès à des réseaux de soutien.

Le racisme était un autre thème qui ressortait souvent à travers les propos de la majorité des participants interviewés pour cette étude. Une femme décrit comment elle a vécu le racisme dans ces mots :

> *« Quand les gens essayent constamment de vous faire sentir comme vous n'êtes pas égaux à eux, que vous n'appartenez pas ici, que vous êtes d'une façon ou d'une autre différent, mais inférieur, et ce, dans diverses situations, au travail, à l'école, alors vous savez, c'est de cette façon que j'ai ressentie du racisme. »*

Alors que le racisme était quelque chose qui était vécu dans la vie quotidienne de ces individus, les répondants ont souligné que le racisme est généralisé et institutionnalisé, tel qu'illustré par les propos de cette femme :

> *« Je pense que nous sommes affligés par un racisme généralisé… Si nous considérons l'emploi, bon nombre d'entre nous sont venus ici de différents pays qui offrent une éducation de grande qualité, mais un grand nombre de diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas accepté ici. »*

Les participants ont également parlé du système d'éducation comme étant une institution où le racisme et la discrimination étaient communs. D'après un répondant :

> *« Dans certains cas, à cause du racisme dans le système scolaire, la confiance en soi et l'amour-propre de certains sont complètement détruits et ils peuvent ne jamais s'en remettre. »*

Les paroles d'une mère de famille noire illustrent comment à l'école, c'est la couleur de la peau de ses enfants qui semble déterminer l'appartenance d'un individu au pays, malgré le fait que ces enfants soient nés au Canada :

> *« Parfois, l'attitude des camarades de classe ou des professeurs ou même parfois celle du directeur donne l'impression à mes enfants qu'ils ne sont pas bienvenus ici. Par exemple, les gens continuent à vous demander — « D'où êtes-vous ? » » Et la plupart de ces enfants sont nées ici et ils répètent « je suis d'ici », mais ces gens continuent à insister et veulent savoir d'où proviennent leurs parents. Alors, plusieurs trucs de ce genre leur donnent l'impression qu'ils n'appartiennent pas ici »*

Dans la section suivante, nous formulons une série de recommandations conçues pour améliorer l'intégration et l'inclusion des immigrants et réfugiés africains dans le tissu social canadien.

RECOMMANDATIONS

Afin d'assurer l'intégration et l'inclusion des immigrants et réfugiés africains dans le tissu social de la société canadienne, il est nécessaire de prendre certaines actions concrètes. Un thème qui ressort souvent des propos de nos participants est le manque d'emploi. La non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger émerge souvent de leurs propos, une pratique qui a contraint plusieurs de ces individus à accepter des emplois où leurs éducations et compétences ne sont pas maximisées. Au sujet du sous-emploi, Reitz, Curtis et Elrick (2014) ont remarqué :

> *« nos résultats confirment que les compétences des immigrants ne sont pas uniquement sous-utilisées, mais que cette sous-utilisation a en effet augmenté ; son poids économique est maintenant double de ce qu'il était durant le milieu des années 1990s » (p. 19).*

Le gouvernement de l'Alberta doit travailler en collaboration avec les diverses parties concernées, telles que les organismes de licenciation et de réglementation et les établissements scolaires afin de trouver solutions favorisant la reconnaissance et la valorisation des compétences étrangères. Avoir de meilleures chances d'obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'éducation et ensembles de compétences peut également alléger les pressions financières quotidiennes ressenties par les nouveaux arrivants africains.

Il est impératif que les organismes de chacun des trois secteurs (public, privé et bénévole) implémentent des politiques visant à lutter contre le racisme et développent des procédés conçus pour éliminer les pratiques et les comportements racistes. Il est extrêmement important que tous les employés soient reconnus et valorisés pour les contributions qu'ils apportent à leurs lieux de travail respectifs. Comme James, Este, Bernard, Thomas, Bejamin, Lloyd et Turner (2012) l'ont souligné, le racisme peut avoir des conséquences nuisibles sur la santé psychologique, émotionnelle et physique d'un individu, et par conséquent, a une influence négative sur la dynamique familiale.

En conclusion, comme Spitzer (2011), Simich (2008), Simich, Beiser et Malawi (2003) l'ont souligné, il est extrêmement important de fournir du soutien social afin de favoriser l'intégration des immigrants et des réfugiés. Les fournisseurs de service travaillant avec les nouveaux arrivants africains, particulièrement pendant les trois à cinq premières années après leur arrivée au pays, doivent se livrer à une évaluation continue des types de soutiens sociaux qui sont nécessaires et doivent travailler en collaboration avec toutes les parties impliquées dans ce processus pour s'assurer que ces nouveaux Canadiens ne soient pas isolés.

RÉFÉRENCES

DANSO, R., & GRANT, M. (2000). Access to housing as an adaptive strategy for immigrant groups: Africans in Calgary. Ethnic Studies Journal, 32(3), 19-43.

ESTE, D., & TACHBLE, A. (2009) Fatherhood in the Canadian context: Perceptions and experiences of Sudanese refugee men. Sex Roles, 60(7/8), 456-466.

ESTE, D., WORTHINGTON, C., & LEECH, J. (2009). Making communities stronger: Engaging African communities in a community response to HIV/AIDS in Calgary: Final Report. Calgary, AB: AIDS Calgary.

JAMES, C., ESTE, D., THOMAS BERNARD, W., BENJAMIN, A., LLOYD, B., & TURNER, T. (2010). Race & well-being: The lives, hopes, and activism of African Canadians. Black Point, NS and Winnipeg, MB: Fernwood Publishing.

REITZ, J., CURTIS, J., & ELRICK, J. (2014). Immigrant skill utilization: Trends and policy issues. Journal of International Migration and Integration, 15(1), 1-26.

STATISTICS CANADA (2013). Immigration and ethnocultural diversity in Canada. Ottawa, ON: Ministry of Industry, Government of Canada.

SIMICH, L. (2008). Negotiating boundaries of refugee resettlement: A study of settlement patterns and social support. Canadian Review of Sociology and Anthropology, 40, 575-591.

SIMICH, L., BEISER, M., & MALAWI, F. (2003). Social support and significance of shared experience in refugee migration and resettlement. Western Journal of Nursing Research, 25, 872-891.

SPITZER, D. (2011). Introduction. In D. Spitzer (Ed.), Engendering migrant health: Canadian perspectives (pp. 3-20). Toronto, ON: University of Toronto Press.